

PROTOCOL van de principeovereenkomst CAO's in de Metalektro van 26 januari 2010

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metalektro bereikten op 26 januari 2010 een principeovereenkomst voor vernieuwing van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metalektro.

De afspraken in deze principeovereenkomst die aanleiding geven tot wijzigingen in de CAO in de Metalektro gelden automatisch voor de CAO Hoger Personeel in de Metalektro indien de onderhavige tekst in beide CAO's gelijk is of dezelfde strekking heeft.

Looptijd

De nieuwe CAO's krijgen de volgende looptijd:

- de CAO, de CAO-HP en de aanvullende CAO SAO van 1 februari 2010 tot 1 mei 2011;
- de A+O-CAO van 1 september 2010 tot 1 januari 2012.

Inleiding

De huidige economische situatie is wezenlijk verschillend met de hoogconjunctuur waarin partijen de vernieuwende CAO 2007-2010 hebben gesloten. De Metalektro is in 2008 overvallen door de financiële crisis en geconfronteerd met een sterk verslechterde economische situatie. Die heeft er toe geleid dat de directe aandacht de afgelopen CAO-periode noodgedwongen is uitgegaan naar het zoveel mogelijk beperken van de schadelijke gevolgen van de economische crisis. Ook nu nog is de economische situatie erg onzeker. Niettemin zal de economie zich op enig moment structureel herstellen. Dan is het belangrijk dat er voldoende gekwalificeerde vakmensen werkzaam zijn in de sector. Het gebruik van deeltijd-WW in de Metalektro is een duidelijk voorbeeld van het belang dat in de sector wordt gehecht aan het behoud van werkgelegenheid en vakmensen.

CAO-partijen willen met de afspraken voor de nieuwe CAO-periode er actief aan bijdragen dat ondernemingen en hun werknemers deze economisch moeilijke periode doorkomen, dat vakmensen behouden kunnen worden en ondernemingen –mede gelet op de sterke internationale concurrentie- in een goede uitgangspositie komen voor als de economie weer uit het dal klimt.

Arbeidsmarkt en opleiden

Voor de individuele onderneming overstijgende activiteiten en om juist in deze crisissituatie anticyclisch in de Metalektro te investeren, blijft een sectorale aanpak vanuit de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiden (A+O) van belang.

De komende CAO-periode zal het bij CAO-afspraken 2007-2010 ingezette beleid gericht op ondermeer innovaties in het beroepsonderwijs, het modulair opleiden, EVC en het imago van de sector worden voortgezet.

Gelet op de huidige economische situatie willen partijen vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid voor arbeidsmarkt en opleiden zich hierop sterker richten en nadrukkelijker de accenten bepalen.

Door A+O zal met nieuw elan een extra en massieve inzet worden gepleegd op het terrein van arbeidsmarkt en opleiden tegen de achtergrond van de huidige economische crisis. De extra financiële middelen die A+O beschikbaar heeft van circa € 30 miljoen zullen hiervoor worden ingezet.

Partijen hechten aan deze aanpak groot belang, omdat het bijdraagt aan de inzetbaarheid en werkzekerheid van werknemers en het aanpassingsvermogen van ondernemingen. Daarom wordt een stuurgroep ingesteld waarin de werkgevers- en werknemersvoorzitter van de ROM zullen plaatsnemen. Deze stuurgroep zal de inzet van A+O, de prioritering daarbij en de herijtingsoperatie van A+O direct en intensief begeleiden.

In de komende CAO-periode zullen de activiteiten van A+O vooral gericht zijn op het behoud van vakmensen, het op peil houden en zo mogelijk verhogen van de instroom van leerlingen en het ontwikkelen van werknemers.

Behoud van vakmensen

De afgelopen periode heeft de aandacht van A+O zich in het bijzonder gericht op de gevolgen van de economische crisis. A+O heeft in het economisch moeilijke jaar 2009 een tijdelijke investeringsregeling ingevoerd om, met succes, leer- en stageplaatsen te stimuleren. Deze tijdelijke regeling zal ook in het jaar 2010 gelden. Op basis van de opgedane ervaringen zullen partijen zo nodig deze regeling aanpassen om een nog betere aansluiting met de sector te realiseren.

Partijen hebben geconstateerd dat de tijdens de vorige CAO overeengekomen verplichting tot het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan de voor de BBL-opleiding geslaagde leerling-werknemer in de huidige economische tijd contra-productief werkt. Daarom zal deze verplichting voor nieuwe leer- arbeidsovereenkomsten in het jaar 2010 niet gelden. Middels een project zullen de leerling-werknemers voor wie die verplichting niet geldt en aan wie geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangeboden, door A+O worden ondersteund in het elders vinden van werk.

Ook in 2010 zal A+O gelet op de crisis extra middelen vrij maken voor het scholen van werknemers. De wijze waarop dit het beste kan worden vormgegeven, zal op basis van de opgedane ervaringen in de bedrijfstak worden bepaald.

Over een eventuele voortzetting in 2011 van de crisismaatregelen voor het behoud en het scholen van werknemers zullen partijen eind van het jaar 2010 beslissen.

Verder zullen partijen in de begroting van A+O geld reserveren voor bestaande kansrijke initiatieven waarin werknemers die als gevolg van de economische crisis hun baan hebben verloren dan wel dreigen te verliezen, behouden kunnen worden voor de Metalektro, dan wel op een actieve wijze worden ondersteund bij het vinden van ander werk binnen of buiten de Metalektro.

De praktijkopleider heeft in de Metalektro een belangrijke rol bij het opleiden van jonge aankomende vakmensen. Partijen zullen een project starten om ervaren vakmensen op te leiden tot praktijkbegeleider of parttime docent in het techniekonderwijs. Daarbij zal samenwerking met de Stichting PACCT worden gezocht.

Bevorderen instroom

TechniekTalent.nu (TT.nu) is een initiatief tot samenwerking tussen sectoren met als doel meer instroom en behoud van (jonge) mensen in de techniek. Partijen onderschrijven het belang van het bevorderen van de instroom vanuit de gehele onderwijskolom. Partijen zien de intersectorale samenwerking en krachtenbundeling als een positieve ontwikkeling en willen in dit samenwerkingsverband een actieve rol vervullen.

In dit samenwerkingsverband zal een betere aansluiting op initiatieven van TTOA (Taskforce Techniek Onderwijs Arbeidsmarkt) en Beta-techniek worden gezocht.

Binnen TT.nu wordt aandacht besteed aan promotie en voorlichting richting scholen. Partijen achten vanuit effectiviteit en efficiency een nauwere samenwerking tussen Bureau TOP en TT.nu geboden. Partijen zullen verder bezien welke activiteiten van het Bureau TOP om de bedrijfstak te promoten, ondergebracht kunnen worden bij TT.nu.

Partijen zullen zich aansluiten bij het door Metaal en Techniek en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten genomen initiatief voor extra leerwerkplekken voor jongeren.

Partijen vinden het van belang dat de relatie tussen ondernemingen en scholen ("School en Bedrijf"), in het bijzonder de ROC's, op korte termijn wordt verbeterd om de instroom van gekwalificeerd personeel en om de beschikbaarheid van modulair onderwijs op ROC's te bevorderen. Daarvoor zullen bestaande projecten worden ondersteund en waar nodig verdere initiatieven worden ontwikkeld.

Ontwikkelen van werknemers

De toenemende internationale concurrentie en de technologische ontwikkelingen noodzaken tot extra inspanningen om te bevorderen dat werknemers zich gedurende hun loopbaan blijven ontwikkelen en inzetbaar blijven.

Partijen zullen dat ook in deze CAO-periode ondersteunen.

In het bijzonder willen partijen dat de in de CAO vastgelegde opleidingsdagen (2 dagen in 2010 en 2 dagen in 2011) optimaal worden gebruikt. Daarom zal A+O stimuleren dat opleidingen meer dan nu modulair beschikbaar zijn en worden aangeboden en dat daarbij gebruik kan worden gemaakt van nieuwe leermogelijkheden zoals E-learning.

Verder zal A+O de afspraken in de BasisCAO en A+O-CAO ten aanzien van EVC en de mogelijkheden die EVC biedt nadrukkelijker onder de aandacht van werkgevers en werknemers brengen.

A+O zal de ondersteuning van ondernemingen bij het opstellen van opleidingsplannen onder meer in het kader van deeltijd-WW voortzetten.

Werknemers dragen een eigen verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling.

Ter ondersteuning en stimulering van werknemers om dit in te vullen, is in 2009 een project gestart met loopbaancoaches die onder andere werknemers in deeltijd-WW voorlichting hebben gegeven over opleidingen.

Partijen zullen dit project verlengen en uitbreiden. De invulling daarvan zal in de in te stellen stuurgroep waarin de werkgevers- en werknemersvoorzitter van de ROM zitting hebben worden bepaald.

Partijen verwachten dat de ambitie die zij hebben op het gebied van arbeidsmarkt en opleiden in 2010 met benutting van bestaande reserves kan worden gerealiseerd op basis van de gebruikelijke jaarlijkse heffing van 0,4%. In 2010 zal daarom aanvullend op de al afgesproken heffing van 0,3% nog 0,1% worden geheven. In 2011 zal de heffing tenminste 0,4% bedragen. Vanwege het belang dat partijen hechten aan arbeidsmarkt en opleiden zal de heffing in 2011 voor A+O kunnen worden verhoogd naar maximaal 0,6%. Mocht op 31 december 2010 de financiële buffer van A+O onder de € 10 miljoen zijn gezakt, dan zal de heffing 0,6% bedragen indien de resultaten van de herijkingsoperatie voldoende zijn.

Arbeidsomstandigheden en arbeidsongeschiktheid

Partijen ondersteunen uit de A+O begroting het project "5x beter, werken is gezond", dat zich richt op verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden in de sector. Eén van de concrete resultaten van dit project zijn richtlijnen die zijn gebundeld in een oplossingenboek voor de praktijk, het Verbeterboek. Vanwege de goede ervaringen met dit project zijn partijen overeengekomen dat A+O ook de komende CAO-periode middelen tot een bedrag van € 1 miljoen euro per jaar voor het project beschikbaar zal stellen.

Verder zullen partijen middels een pilot met vast te stellen budget in de A+O-begroting aandacht geven aan het opleidingsaanbod, omscholings- en herplaatsingsmogelijkheden voor groepen werknemers in de Metalekro die een extra arbeidsongeschiktheidsrisico lopen.

De werkgever heeft volgens de CAO een faciliterende rol bij het aanbieden van een WGA-hiaatverzekering die het risico dekt zoals omschreven in artikel 6.5 lid 1 van de CAO Metalekro. Van de op initiatief van partijen in de markt gezette WIA verzekeringsproducten gaat het daarbij om de WIA-hiaatverzekering Standaard. Om de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de preventie van arbeidsongeschiktheid te benadrukken, hebben partijen afgesproken dat met ingang van 1 januari 2011 50% van de premie van de verzekering als bedoeld in artikel 6.5 lid 1 voor rekening van de werkgever komt, indien de werknemer deelneemt aan zo'n verzekering.

Verder zullen partijen de voor de bedrijfstak geïnitieerde en door de ROM gefacilieerde arbeidsongeschiktheidsverzekeringen evalueren en met elkaar opties verkennen voor de inhoud van en het construct waarmee de WIA verzekeringsproducten aan de bedrijfstak (branche-aanbod) kunnen worden aangeboden.

Bij de besprekingen hierover zullen de ontwikkelingen met betrekking tot de WIA-uitstapverzekering worden betrokken.

Voorwaardelijk extra pensioen (55 min-regeling)

Werknemers geboren in de periode 1950 tot en met 1972 die daarvoor in aanmerking komen volgens hoofdstuk C van het pensioenreglement van PME (pensioenfonds voor de Metalekro) hebben een voorwaardelijk recht op extra pensioen.

Over de financiering van het voorwaardelijk extra pensioen hebben partijen voorafgaand aan en tijdens deze CAO-onderhandelingen uitvoerig gesproken. Als gevolg van de financiële crisis heeft PME onvoldoende middelen om deze regeling te financieren en is in het kader van het herstelplan de uitvoering van deze regeling door PME opgeschort.

Partijen hebben besloten de voorwaardelijke aanspraken van werknemers die zijn geboren in de jaren 1950 tot en met 1955 middels een aanvullende premie te financieren. Partijen hebben afgesproken dat PME voor werknemers geboren in de jaren 1950 tot en met 1955 die aan de voorwaarden van hoofdstuk C van het pensioenreglement voldoen de voorwaardelijke extra pensioenrechten bij ingang van hun ouderdomspensioen zal inkopen. Per jaarlaag zal PME hiervoor een definitief toekenningsbesluit nemen.

De in 1950 geboren werknemers die aan de voorwaarden voldoen kunnen (om administratieve redenen) vanaf 1 mei 2010 van die overgangsregeling gebruik maken.

Voor de financiering van de voorwaardelijke extra pensioenrechten van de groep werknemers geboren in 1950 tot en met 1955 wordt nu ter versterking van de bestaande bestemmingsreserve bij PME een premie door PME geïntroduceerd.

Die premie is verschuldigd over de pensioengrondslag van de basisregeling.

De premieverdeling tussen werkgever en werknemer is 50%-50%.
De premie zal ingaan op 1 januari 2011.
PME zal aan het eind van elk jaar de premie voor PME voor het volgend jaar vaststellen.
Voor 2011 bedraagt de premie voor PME 2% over de pensioengrondslag van de basisregeling.

Verder zullen partijen PME verzoeken te regelen dat voor werknemers die gedurende de looptijd van deze CAO om economische redenen zijn of worden ontslagen een onderbreking van het deelnemerschap korter dan drie jaren voor de toetsing aan de voorwaarden van de zogenaamde regeling 55-min niet als onderbreking wordt gezien.

Deze mogelijkheid wordt door partijen als een belangrijke stimulans gezien ervaren werknemers weer binnen de Metalektro aan de slag te laten komen.

Salarisschalen

Partijen hebben afgesproken belangrijke aspecten ten aanzien van de salarisschalen in een werkgroep te bespreken om tot nieuwe, transparante, salarisschalen te komen.

Daarbij zullen betrokken worden:

- de uitkomsten van de werkgroep salarisschalen die conform afspraken bij CAO 2007-2010 studie heeft uitgevoerd naar de in de CAO vastgelegde salarisschalen;
- de opgedane ervaringen van vakverenigingen en FME-CWM bij het invoeren van een nieuw salarissysteem door ondernemingen.

Ook zal de werkgroep zich buigen over de ruimte in de CAO voor ondernemingen om over salarissen tot afspraken te komen die aansluiten bij de specifieke ondernemingssituatie.

De werkgroep zal voor 1 januari 2011 rapporteren aan de ROM.

Pilot levensfasebewust personeelsbeleid

Bij afspraken CAO 2007-2010 is een werkgroep Leeftijdsbepalingen ingesteld.

Deze werkgroep heeft een pilot levensfasebewust personeelsbeleid laten uitvoeren waaraan zes ondernemingen in de Metalektro hebben deelgenomen.

De kennis en inzichten van deze pilot zijn van waarde voor andere ondernemingen en een handreiking voor het invoeren van een leeftijdsfasebewust personeelsbeleid.

Partijen hebben afgesproken dat in de komende CAO-periode de werkzaamheden van de desbetreffende werkgroep zullen worden voortgezet ondermeer om de resultaten van de pilot in de sector onder de aandacht te brengen om ondernemingen te stimuleren levensfasebewust personeelsbeleid toe te passen en om nieuwe pilots uit te voeren.

Pensioen

Er zal een studie worden verricht naar de pensioenregeling in relatie tot kosten en draagvlak voor de lange termijn. Daarbij kunnen alle onderwerpen die van belang zijn worden betrokken.

Werkgroep toegankelijkheid

Op basis van afspraken tijdens de vorige CAO-onderhandelingen heeft een werkgroep een deel van de BasisCAO toegankelijker geformuleerd. Ondernemingen en werknemers aan wie de nieuwe opzet en tekst van een aantal hoofdstukken is voorgelegd, beoordelen deze positief. De komende periode zal daarom verder worden gegaan met de resterende hoofdstukken.

Uitzendkrachten

De werkgroep toegankelijkheid zal worden verzocht met prioriteit het artikel over "niet in dienst zijnde werknemers" te vereenvoudigen. In de CAO zal worden opgenomen dat de werkgever

zich moet vergewissen dat de bepaling in de CAO Metalektro betreffende de beloning van uitzendkrachten wordt toegepast. De bedoeling van partijen is dat voorafgaand aan de invoering van een nieuwe tekst via een campagne aandacht in de sector zal worden gegeven aan de CAO-bepalingen rond uitzendkrachten.

Heffingen

De door de werkgever te betalen bijdragen in 2010 bedragen:

- 0,03% voor secretariaatskosten op bedrijfstakniveau;
- 0,055% voor het Sociaal Fonds.

In 2010 zal voor arbeidsmarkt en opleiding naast de heffing van 0,3% op basis van de lopende A+O CAO 2008-2010 nog 0,1% worden geheven. In 2011 zal voor A+O tenminste 0,4% en maximaal 0,6% worden geheven. De ROM zal de momenten waarop er feitelijk wordt geheven en eind 2010 de hoogte van de heffing in 2011 voor A+O bepalen.

Voormelde heffingen worden berekend over de voor de werkgever in zijn onderneming voor het betreffende jaar geldende Loonsom Wfsv.

Inkomen

Partijen zijn overeengekomen in de CAO's de volgende loonsverhogingen toe te passen:

- de feitelijke salarissen per 1 juli 2010 te verhogen met 0,5%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid tenminste € 8,76 bruto per maand bedragen;
- de feitelijke salarissen per 1 januari 2011 te verhogen met 1,15%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid tenminste € 20,38 bruto per maand bedragen.

De minimum vakantietoeslag wordt voor de werknemer van 23 jaar en ouder bij voltijdarbeid per 1 juli 2010 verhoogd tot € 154,67 bruto per maand en per 1 januari 2011 verhoogd tot € 156,45 bruto per maand.

Aldus overeengekomen d.d. 26 januari 2010 te Zoetermeer:

Vereniging FME-CWM:

FNV Bondgenoten:

J. Kamminga

J.P.M. Brocken

CNV Vakmensen:

De Unie:

P.K. de Jong

W.H.M. Brouwer

VHP2:

Mevr. E.H. Winkels