

PROTOCOL van de principeovereenkomst CAO's in de Metalektro van 19 april 2011

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metalektro bereikten op 19 april 2011 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 een looptijd van 26 maanden. De looptijd is dus voor de CAO, de CAO-HP en de aanvullende CAO SAO van 1 mei 2011 tot 1 juli 2013. De looptijd van de A + O-CAO is van 1 januari 2012 tot 1 januari 2014.

Duurzame inzetbaarheid

Tegen de achtergrond van de vergrijzing en het vooruitzicht van een krappere wordende arbeidsmarkt staan partijen voor de uitdaging hun bijdrage te leveren aan de participatie en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Partijen kiezen voor een gezamenlijke agenda op bedrijfstakniveau die er op is gericht dat werknemers met de juiste competenties gezond, gemotiveerd en wendbaar aan het werk zijn en blijven. Duurzame inzetbaarheid van werknemers is wezenlijk voor de Metalektro met internationaal opererende bedrijven, die concurrerend en innovatief moeten zijn. Voor werknemers leidt het ertoe dat zij zich kunnen blijven ontplooien en kunnen blijven werken aan hun loopbaan om gezond en vitaal hun werkperiode af te kunnen sluiten.

Het bevorderen van participatie en inzetbaarheid is primair de verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Voor duurzame inzetbaarheid van de werknemer is maatwerk in afspraken en uitvoering noodzakelijk. Op bedrijfstakniveau kunnen partijen dat met hun gemeenschappelijke aanpak stimuleren en ondersteunen.

Partijen zetten gelet op het belang ervan duurzame inzetbaarheid hoog op de ROM-agenda en zullen de gemaakte afspraken over duurzame inzetbaarheid monitoren. Partijen zullen in 2011 een conferentie organiseren als start van de uitvoering van hun gezamenlijke agenda om daarmee alle belanghebbenden binnen de Metalektro bij deze gezamenlijk agenda te betrekken.

Voor de aanpak van duurzame inzetbaarheid op bedrijfstakniveau zullen partijen budget vrijmaken uit bestaande middelen.

De resultaten van de aanpak op bedrijfstakniveau van duurzame inzetbaarheid zullen breed worden gecommuniceerd in de bedrijfstak.

In het kader van duurzame inzetbaarheid hebben partijen de navolgende afspraken gemaakt.

Opleidingsdagen

In de CAO is vastgelegd dat werknemers in 2010 en 2011 recht hebben op twee opleidingsdagen. Partijen spreken dat aantal opleidingsdagen ook af voor de jaren 2012 en 2013.

Bovendien zullen partijen meer aandacht geven aan dat recht en het belang om opleidingsdagen daadwerkelijk te benutten. Opleiden is immers een belangrijke steunpilaar voor de inzetbaarheid van de werknemer.

Partijen zullen verder een onderzoek doen naar het gebruik van de opleidingsdagen en de eventuele belemmeringen om deze opleidingsdagen te benutten. Als uit dat onderzoek naar voren komt dat dat voor het gebruik van de opleidingsdagen wenselijk is, zal het aantal consultants van de Stichting A + O worden verhoogd.

Voorts zullen partijen (via de Stichting A + O) een nadrukkelijke inzet plegen om de beschikbaarheid en toegankelijkheid van het modulair opleidingsaanbod te vergroten, waarbij aandacht zal worden gegeven aan modules, waardoor werknemers zich ook kunnen oriënteren op andere dan de direct aan de eigen werkzaamheden gekoppelde opleidingen (zogenoemde introductiemodules). De ontwikkeling van vorm en inhoud van deze modules zal onder regie van de Stichting A + O in samenwerking met Kenteq plaatsvinden.

Ook zullen partijen een pilot opzetten om kennis en ervaring op te doen met de loopbaancheck. Dit voor het vergroten van het inzicht van werknemers in het eigen loopbaantraject en de daarvoor gewenste opleiding. Binnen de Stichting A + O zal hiervoor in 2012 en 2013 € 200.000 per jaar beschikbaar worden gesteld.

Persoonlijke inzetbaarheidsscan

Partijen zullen in de ROM een afspraak maken over de organisatie en het gebruik van persoonlijke inzetbaarheidsscans, waaronder de Workabilityindex. De ROM zal daartoe een opdracht formuleren voor de Stichting A + O. Met de scans kan een beter inzicht worden verkregen in het werkvermogen van de werknemer en de noodzaak en mogelijkheden voor bijvoorbeeld verder opleiden indien werkgever en werknemer concluderen dat de huidige functie een verhoogd risico op uitval laat zien en/of onvoldoende perspectief geeft op participatie en inzetbaarheid.

EVC

Partijen stimuleren al langer dat werkgevers en werknemers met Erkenning van Verworven Competenties (EVC) aan de slag gaan. Het in artikel 3.13 van de CAO genoemde bedrag wordt verhoogd naar € 850 bruto.

Partijen zullen de ervaringen met EVC en de kansen die EVC voor werkgevers en werknemers biedt verder onder de aandacht van werkgevers en werknemers brengen.

Andere werkpatronen

In verschillende sectoren worden ervaringen opgedaan om door middel van andere werkpatronen, zoals de zogenoemde triobanen en "80-90-100", de oudere werknemers in specifieke situaties langer inzetbaar te houden.

Partijen hebben afgesproken de ervaringen die daarmee zijn opgedaan te verkennen en een pilot in ten minste tien bedrijven te organiseren.

Deeltijdpensioen kan bijdragen aan het verhogen van de arbeidsparticipatie; partijen zullen daarom PME verzoeken de mogelijkheden van deeltijdpensioen nadrukkelijker onder de aandacht van de deelnemers en werkgevers te brengen. Voorts zal de ROM de voortgang en de belemmeringen van het gebruik van deeltijdpensioen monitoren.

Arbeidsomstandigheden

Partijen staan positief tegenover het project 5x beter en willen daar ook de komende CAO-periode mee doorgaan. Partijen zullen daarom ook deze CAO-periode middelen tot een bedrag van € 1 miljoen per jaar voor het project beschikbaar stellen.

Partijen zijn ervan overtuigd dat door aan te tonen en inzichtelijk te maken dat kwalitatief goede arbodienstverlening per saldo voordeel oplevert dit leidt tot een betere afweging over het af te nemen pakket aan dienstverlening van arbodiensten. Partijen zullen daarom onderzoek laten uitvoeren naar de kosten en de opbrengsten van de verschillende pakketten dienstverlening die door arbodiensten worden aangeboden. Het oordeel van werknemers over de kwaliteit van arbodiensten zal in het onderzoek worden betrokken.

Partijen zullen met het oog op de blijvende inzetbaarheid van werknemers onderzoek doen naar zware beroepen. In dat onderzoek zal onder meer worden nagegaan hoe door een gerichte inzet van arbobeleid uitval van zowel jongere als oudere werknemers op korte en lange termijn kan worden voorkomen of verminderd en hoe werknemers met zware beroepen zich door opleiden kunnen kwalificeren voor een minder belastende functie.

Stichting Arbeidsmarkt en Opleidingen

De afgelopen jaren hebben partijen afspraken gemaakt en initiatieven ontplooid om opleiden in de bedrijfstak te stimuleren. Partijen zullen hun inspanningen op het gebied van opleiden in de Stichting Arbeidsmarkt en Opleidingen (A + O) voortzetten, waarbij zij de effectiviteit van de ingezette middelen willen vergroten. Daarbij willen partijen meer nadruk gaan leggen op de instroom in de hele technische kolom, de relatie tussen bedrijven en scholen, de intersectorale mobiliteit, het behoud en de ontwikkeling van gekwalificeerde werknemers alsook het ondersteunen van een regionale aanpak op de arbeidsmarkt. Daartoe zullen regionale initiatieven en de daarmee behaalde resultaten, zoals bijvoorbeeld de Maasland- en Deltametaalmodelprojecten, voor alle regio's in beeld worden gebracht en de ervaringen met deze projecten worden uitgewisseld. Nieuwe kansrijke initiatieven in regio's zullen actief worden ondersteund.

TechniekTalent.nu

Partijen zijn van mening dat het verbeteren van het imago en de verhoging van instroom van jongeren in de techniek het beste kan worden gerealiseerd door samen te werken met andere sectoren. Vanuit A + O zal de inspanning voor Techniektalent.nu en Bureau TOP worden voortgezet.

Wajongers

Partijen zullen een project voor jongeren met een Wajong-uitkering opzetten om met een adequate aanpak deze jongeren te begeleiden en op te leiden. Deze aanpak moet de werkgever ontlasten en de jongeren met een Wajong-uitkering opleiden voor een werk- of opleidingsplaats in de techniek. Partijen in de ROM zullen het project monitoren op concrete resultaten.

Praktijkopleiders

Partijen zijn van mening dat de praktijkopleider een belangrijke rol vervult bij het opleiden van jonge aankomende vakmensen. Om de rol van praktijkopleider verder te stimuleren worden de reeds lopende projecten binnen A + O, zoals het HBO AD opleidingstraject, voortgezet. Op basis van de opgedane ervaringen zullen nieuwe projecten geïnitieerd kunnen worden.

WIA-Metalektroverzekeringen

De verzekeringen WIA-bodem, WGA-hiaat Standaard en WGA-hiaat Aanvullend zijn met ingang van 1 januari 2009 geïntroduceerd. De afgelopen jaren heeft een belangrijk deel van de werknemers een of meer van deze verzekeringen afgesloten. CAO-partijen stellen vast dat deze verzekeringen in een behoefte voorzien, inkomenszekerheid bieden bij arbeidsongeschiktheid en bijdragen aan de positieve uitstraling van de bedrijfstak.

Sociale partners hebben daarom besloten de verzekeringen voort te zetten en om de onderhandelingen te starten over de verlenging van de contracten met de verzekeraar (Achmea Schadeverzekering N.V.) en de uitvoerder (Mn Services N.V.).

Partijen hebben bovendien afgesproken vanuit bestaande financiële middelen de verzekeringen op onderdelen te verbeteren en uit te breiden door:

- in de WGA-hiaatverzekering Standaard dekking te bieden bij werkloosheid van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer door het schrappen van de voorwaarde “werkzaam”;
- in de WGA-hiaatverzekeringen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid volledige premievrijstelling te geven;
- in de WGA-hiaatverzekering op te nemen dat wanneer de werknemer zijn restverdien capaciteit ten minste voor de helft benut, hij 5% meer uitkering ontvangt;
- de werkgeverslasten voor de WGA-hiaatverzekering Standaard mee te verzekeren;
- in de WGA-hiaatverzekeringen bij niet duurzame arbeidsongeschiktheid van 80% of meer aan te vullen met 5% van de WGA-uitkering;
- in de WIA-bodemverzekering op te nemen dat indien als gevolg van meer inkomen door re-integratie het arbeidsongeschiktheidspercentage onder de 15% komt, dat dan bij een arbeidsongeschiktheid van ten minste 10% toch een uitkering wordt gegeven.

Partijen zullen de mogelijkheden onderzoeken om de premie voor de WIA-Metalektroverzekeringen te verlagen. Partijen hebben de intentie tot het aanbieden van een WIA-excedentverzekering en zullen onderzoek doen naar een WIA-uitstapverzekering.

Tevens zullen onder regie van partijen de mogelijkheden worden onderzocht om vanuit bestaande financiële middelen in samenhang met de WIA-verzekeringen voor de Metalektro producten te ontwikkelen op het terrein van preventie, en re-integratie en zorg. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan modellen voor gezondheidsmanagement, trainingen gericht op re-integratie en het opzetten van een service-desk door verzekeraars voor vragen over verzuim en re-integratie. Partijen zijn van mening dat dit ook een belangrijke bijdrage kan leveren aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemers.

Jeugdigen en salarisschalen

Partijen willen jeugdigen meer perspectief bieden in hun salarisontwikkeling. Partijen hebben daarom afgesproken dat voor de salarisschalen voor vakvolwassen werknemers de leeftijd waarop het minimumsalaris bij 0

functie jaren in ieder geval zal worden toegekend ingaande 1 januari 2013 op 23 jaar wordt gesteld. Ondernemingen moeten uiterlijk 1 januari 2013 hun salarisschalen daarop hebben aangepast.

Pensioen

Partijen hebben tijdens de vorige CAO-onderhandelingen (CAO's Metalektro 2010-2011) afgesproken een studie te verrichten naar de pensioenregeling in relatie tot kosten en draagvlak voor de lange termijn. Korte tijd later zijn door de Stichting van de Arbeid in het Pensioenakkoord van 4 juni 2010 afspraken gemaakt over de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidspensioenen. De Stichting van de Arbeid (STAR) is nog steeds bezig om dat akkoord te concretiseren. De uitkomsten van de discussies daarover zijn op dit moment niet bekend en zullen moeten worden afgewacht.

Partijen spreken daarom af dat zodra er duidelijkheid is over die uitkomsten zij de afgesproken studie zullen verrichten. Verder spreken partijen af dat in de CAO zal worden vastgelegd dat de verplichting van vakverenigingen om geen werkstaking of andere acties toe te passen niet geldt, indien deze werkstaking of acties betrekking hebben op onderwerpen die voortvloeien uit de uitwerking van het zogeheten Pensioenakkoord van 4 juni 2010.

Voorwaardelijk extra pensioen (55 min-regeling)

Bij de afspraken in 2005 over een nieuwe pensioenregeling voor de Metalektro, die op 1 januari 2006 van kracht is geworden, is voor werknemers geboren in de periode 1950 tot en met 1972 een overgangsregeling (zogenoemde 55 min-regeling) afgesproken. Die werknemers hebben, indien zij aan bepaalde voorwaarden voldoen, uitzicht op een voorwaardelijk extra pensioen. De daadwerkelijke toekenning is afhankelijk van de financiële positie van PME (pensioenfonds van de Metalektro).

Vanaf ultimo 2005 is PME begonnen met het vormen van een reserve voor de financiering van de 55 min-regeling. Als gevolg van de financiële crisis heeft PME onvoldoende middelen om vanuit de bestemmingsreserve de 55 min-regeling te betalen.

Vandaar dat partijen in 2010 hebben besloten om ter versterking van de bestemmingsreserve een premie te heffen. In 2011 bedraagt deze premie 2%, waarbij maximaal 50% voor rekening van de werknemer komt. Tevens is afgesproken dat per geboortjaar een besluit zal worden genomen over daadwerkelijke financiering van het voorwaardelijk extra pensioen op de pensioeningangsdatum.

Sinds het maken van die afspraken zijn er nieuwe ontwikkelingen.

Partijen hebben met PME geconstateerd dat de bestaande afspraken kwetsbaar zijn en er bij werkgevers en werknemers behoefte is aan meer duidelijkheid over de toekomst van de 55 min-regeling.

Tegelijkertijd hebben partijen vastgesteld dat de kosten van de 55 min-regeling in de loop der jaren fors zijn toegenomen door de sterk toegenomen levensverwachting. Daarmee is bij het vaststellen van de hoogte van het voorwaardelijk extra pensioen geen rekening gehouden. De waarde van het voorwaardelijk extra pensioen nu is hoger dan indertijd door partijen werd bedoeld.

Tegen die achtergrond hebben partijen de volgende afspraken gemaakt, waarbij rekening is gehouden met verwachtingen, kosten en de solidariteit van werknemers die geen recht hebben op voorwaardelijk extra pensioen:

- Bij de financiering van voorwaardelijke extra pensioenrechten wordt bij daadwerkelijke inkoop gecorrigeerd voor het effect van de hogere levensverwachting;
- De premie voor de financiering van de 55 min-regeling voor PME voor het jaar 2012 wordt verhoogd van 2% naar 2,5% over de pensioengrondslag. PME zal voor de jaren daarna aan het eind van elk jaar, dus voor het eerst eind 2012, de premie voor het volgend jaar bepalen. Die premie zal ten hoogste 3% over de pensioengrondslag kunnen bedragen. De premie zal kunnen worden geheven tot en met 2020.
- Partijen hebben -mede in samenhang met de afspraken over het inkomen en de looptijd- afgesproken dat die premie voor de 55 min-regeling voor PME met ingang van 1 januari 2012 geheel voor rekening van de werkgever zal komen;
- Uit de bestemmingsreserve en de premie zal PME de gecorrigeerde voorwaardelijke aanspraken voor de geboortejaren 1950 tot en met 1972 mogen bekostigen;
- PME zal jaarlijks op het moment van toekennen van het gecorrigeerde voorwaardelijke extra pensioen aan een bepaald geboortjaar dat voorwaardelijk extra pensioen voor dat geboortjaar direct inkopen.
- De leeftijd waarop het voorwaardelijk extra pensioen vervroegd kan ingaan, wordt in samenhang met het vorenstaande met directe ingang verhoogd van 60 naar 61 jaar. Dit betekent dat het geboortjaar 1951 het voorwaardelijke extra pensioen per 1 januari 2012 kan laten ingaan.

Uitzendkrachten

In de CAO is vastgelegd dat de werkgever voor werkzaamheden in Nederland alleen gebruik mag maken van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus. Sinds het maken van deze afspraak heeft de Stichting Normering Arbeid, die beoordeelt of uitzendbureaus aan de NEN-normering voldoen, zich in snel tempo ontwikkeld. Vandaar dat partijen nu hebben afgesproken dat met ingang van 1 januari 2012

als aanvullende voorwaarde zal gelden dat de uitzendbureaus ook geregistreerd moeten zijn in het register van de Stichting Normering Arbeid. De bestaande informatie op de website van de ROM voor buitenlandse arbeidskrachten over de regels van de CAO zal op dit punt worden geactualiseerd.

Partijen vinden het van belang een bijdrage te leveren aan de opleiding van uitzendkrachten tot gekwalificeerde vaklieden en aan de re-integratie van arbeidsongeschikte uitzendkrachten. Daartoe zullen partijen projecten opstarten en financiële middelen beschikbaar stellen.

Vakantiewetgeving

Door wijziging van de vakantiewetgeving, die naar verwachting per 1 januari 2012 van kracht zal worden, gaat de vakantieopbouw tijdens ziekte gewoon door. Er is dan geen verschil meer in vakantieopbouw tussen gezonde en zieke werknemers. Partijen vinden het daarom passend dat in de CAO wordt vastgelegd dat de vakantiedagen die de werkgever vaststelt overeenkomstig de wensen van een zieke werknemer ook worden afgeschreven. Collectieve vakantiedagen zullen bij de zieke werknemer niet in mindering worden gebracht, tenzij de werknemer vrij wil zijn van zijn re-integratieverplichtingen.

Sparen vakantiedagen

Indien de werknemer dat wenst, kan hij de bovenwettelijke vakantiedagen sparen tot een maximum van 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week (65 dagen bij een full time dienstverband). Die gespaarde vakantiedagen vervallen en verjaren niet.

Uniform loonbegrip

Bij het parlement is het Wetsvoorstel Uniformering Loonbegrip in behandeling. Dat wetsvoorstel kan invloed hebben op CAO-bepalingen, zoals het in de CAO gebruikte begrip Ziektewetdagloon. Partijen spreken af dat als de uniformering van het loonbegrip invloed heeft op één of meer CAO-bepalingen zij hierover gedurende de looptijd van de CAO nader overleg zullen voeren. Het is de bedoeling van partijen dat de invloed van de uniformering van het loonbegrip op de CAO noch voor de werknemer noch voor de werkgever negatieve gevolgen zal hebben, bijvoorbeeld in verband met de mogelijke doorwerking van de bijtelling van de leaseauto in de aanvullingsverplichting bij ziekte.

Kort verzuim

In de CAO zal als toelichting op artikel 6.1 lid 2 sub c een tekst worden opgenomen waarin zal staan dat de werknemer naast het kort verzuim bij bevalling van de levenspartner recht heeft op kraamverlof op grond van wetgeving.

Invoering ISF

De systeemhouder van ISF sluit binnenkort een project van het actualiseren van het voorbeeldboek dat hoort bij ISF af. Alle functieomschrijvingen zijn vernieuwd, verouderde functies zijn verwijderd en nieuwe functies zijn toegevoegd. De systeemhouder zal uitgebreid met het vernieuwde Voorbeeldboek in de publiciteit komen. In samenhang daarmee zal de Raad van Overleg in de Metalektro alle bedrijven actief benaderen en aandacht vragen voor het regelmatig onderhoud plegen aan ISF en voor zover dat niet mocht zijn gebeurd om ISF alsnog in te voeren.

Heffingen

De door de werkgever te betalen bijdragen in 2011 en 2012 bedragen:

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

In 2012 en in 2013 zal voor arbeidsmarkt en opleidingen 0,4% worden geheven.

De ROM zal bepalen op welke momenten er feitelijk wordt geheven.

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 2011 te verhogen met 1,15%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid ten minste € 20,62 bruto per maand bedragen;

De feitelijke salarissen per 1 januari 2012 te verhogen met 1%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid ten minste € 18,11 bruto per maand bedragen.

Voorts zal per 1 januari 2012 de werkgever de volledige premie van 2,5% over de pensioengrondslag voor het voorwaardelijk extra pensioen betalen.

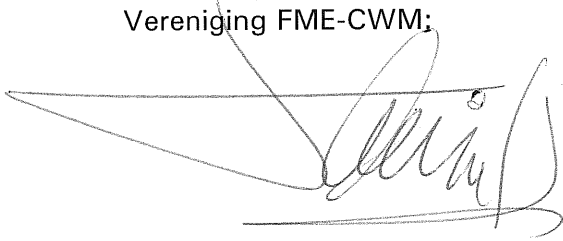
De feitelijke salarissen per 1 juli 2012 te verhogen met 1,10%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid ten minste € 20,14 bruto per maand bedragen;

De feitelijke salarissen per 1 januari 2013 te verhogen met 1%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid ten minste € 18,49 bruto per maand bedragen.

De minimum vakantietoeslag wordt voor de werknemer van 23 jaar en ouder bij voltijdarbeid per 1 juli 2011 verhoogd tot € 158,24 bruto per maand, per 1 januari 2012 verhoogd tot € 159,83 bruto per maand, per 1 juli 2012 verhoogd tot € 161,58 bruto per maand en per 1 januari 2013 tot € 163,20 bruto per maand.

Aldus overeengekomen d.d. 19 april 2011 te Zoetermeer:

Vereniging FME-CWM:



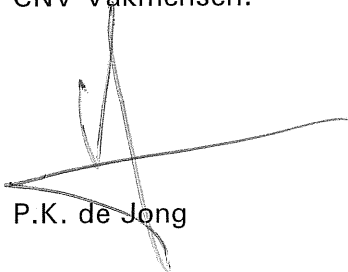
J. Kamminga

FNV-Bondgenoten:



J.P.M. Brocken

CNV Vakmensen:



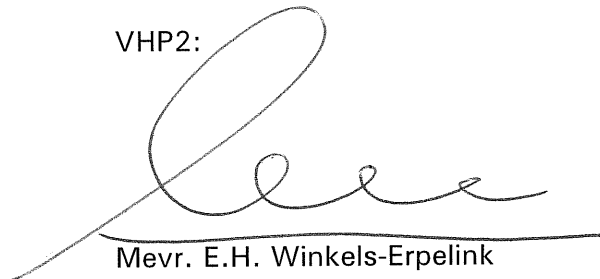
P.K. de Jong

De Unie:



G.W.E. ter Welle

VHP2:



Mevr. E.H. Winkels-Erpelink