

Eindbod FME voor de CAO's in de Metalektro op 29 april 2015

De voorstellen die aanleiding geven tot wijzigingen in de CAO in de Metalektro gelden automatisch voor de CAO Hoger Personeel in de Metalektro indien de 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 ISF/SAO van 1 mei 2015 tot 1 mei 2017;
- de A + O-CAO van 1 januari 2016 tot 1 januari 2018.

Toegankelijker cao

Partijen zijn ver gevorderd met het eenvoudiger en toegankelijker maken van de cao door de teksten en de opbouw van de cao te vernieuwen. Partijen zullen op korte termijn de nieuwe teksten vaststellen en tijdens de looptijd van deze cao bij een aantal bedrijven de nieuwe opzet en teksten van de cao in de praktijk gaan uitproberen. Bedrijven kunnen zich daarvoor aanmelden. Het doel is om op basis van de praktijkervaringen bij de eerstvolgende cao (2017) de vernieuwde cao voor de gehele sector in te voeren.

Opleiden

Voor de jaren 2016 en 2017 zal in de cao het recht van de werknemer op twee opleidingsdagen worden opgenomen.

Ondernemingen kunnen in het kader van hun beleid inzake duurzame competentieontwikkeling er voor kiezen om oudere werknemers in te zetten als mentor bij het opleiden van instromers, de begeleiding van Wajongers en de overdracht van kennis. De Stichting A + O zal daarvoor een opleiding ontwikkelen. De opleiding voor praktijkopleider kan als voorbeeld worden gebruikt. Verder zal de Stichting A + O voorlichting geven over het inzetten van oudere werknemers als mentor.

Arbeidsmarkt

De projecten om mensen met een beperking (Wajong) te laten participeren op de arbeidsmarkt zullen worden voortgezet en zo mogelijk uitgebreid.

Naar aanleiding van de afspraken die gemaakt zijn in het Sociaal Akkoord moet voor medewerkers die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet een aparte loonschaal in de cao worden opgenomen. Daarom wordt in de cao bepaald dat de betreffende groep medewerkers het wettelijk minimum(jeugd)loon zal ontvangen.

5x beter

Het project 5x beter zal voor de periode tot en met 2017 worden voortgezet. A + O zal daarvoor jaarlijks € 1 miljoen beschikbaar blijven stellen.

Werktijden

Werkgevers streven naar een wendbare organisatie, die goed kan reageren op de volatiele ontwikkelingen op de internationale markt. Daarbij is er oog voor de belangen van individuele medewerkers. Vakbonden streven onder meer naar de voorspelbaarheid van roosters om werk en privé goed te kunnen combineren. Cao-partijen zullen onderzoek doen om te bezien op welke wijze aan de belangen van werkgevers en werknemers kan worden voldaan. Daarin wordt de vierdaagse werkweek, nachtdienst, ploegendienst en in het bijzonder de drieploegendienst meegenomen. De commissie kan zich laten bijstaan door externe deskundigen. Ook zullen partijen voorlichtingsmateriaal maken over verschillende modellen ploegdiensten en over urenbanken.

Duurzame inzetbaarheid

Met de lopende studies en projecten gaan partijen verder. Op basis van de resultaten van die studies en projecten gaan partijen met elkaar in gesprek over een vervolg daarop.

Om te ondersteunen bij het implementeren van duurzame competentieontwikkeling zullen adviseurs worden ingezet om duurzaam meedoen onder de aandacht te brengen van werkgevers en werknemers, voorlichting te geven en te adviseren. De Stichting A + O zal dat ondersteunen door haar informatie- en communicatiekanalen.

De adviseurs zullen vanuit partijen worden aangestuurd. Voor het inzetten van adviseurs zullen duidelijke kaders worden afgesproken op basis van de tussentijdse

evaluatie van Panteia van het project loopbaancoaches, zoals duidelijke doelstellingen, activiteiten, middelen, resultaten, tussentijdse evaluatie e.d.

In het kader van het langer werken is van belang dat in het bijzonder oudere medewerkers weten welke mogelijkheden er zijn naast de traditionele vijfdaagse werkweek. Partijen zullen daarom voorlichting geven over de in de cao bestaande mogelijkheid om tijdelijk vier dagen te werken, in deeltijd te werken en de mogelijkheden die de pensioenregeling biedt om gedeeltelijk met pensioen te gaan.

De in de cao opgenomen leeftijdsgrens van 55 jaar (artt. 3.9, 3.10, 4.2, 4.7 en 8.1) zal worden verschoven naar 10 jaren voor de AOW-leeftijd. Dat betekent dat deze leeftijdsgrens van 55 samen met de AOW-leeftijd geleidelijk wordt verhoogd naar 57 jaar. Samenhangend daarmee wordt de in artikel 3.10 vermelde leeftijd van 50 veranderd in 15 jaren voor de AOW-leeftijd.

WW

Partijen zijn nog bezig met de in het principeakkoord 2013 afgesproken oriëntatie op de mogelijkheden van cao-arrangementen tegen werkloosheid. Partijen zullen in de komende cao-periode daarmee verder gaan. Partijen zullen het onderwerp deeltijd-ww daarbij betrekken.

Vakbondscontributie

Partijen zullen in de cao de aanbeveling opnemen dat de werkgever betaalde contributie voor het lidmaatschap van een vakvereniging zal aanmerken als werkkosten indien het forfait daar nog voldoende ruimte voor biedt.

Diversen

- De Wet werk en zekerheid verkort per 1 juli 2015 de duur van de ketenbepaling (artikel 7:668a BW) van drie naar twee jaar. De termijn genoemd in artikel 2.2 (drie jaar) wordt aangepast en gewijzigd in twee jaar.
- Op grond van het gewijzigde art. 7:628 BW kan alleen nog voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst worden afgeweken van de wettelijke risicoverdeling. Artikel 6.2 lid 1 wordt daaraan aangepast (en als gevolg daarvan ook de leden 2 en 3).

Op dit moment is nog niet bekend of de minister van SZW het advies van sociale partners zal honoreren om bij cao te mogen blijven afwijken van de nieuwe calamiteitenregeling. In de loop van 2015 zal het kabinet hierover een standpunt innemen. Voor dat geval geldt nog steeds de afspraak uit het

protocol van 2013: "bij tussentijdse wijziging van de regelgeving betreffende vorstverlet (zullen partijen) de consequenties daarvan voor de betreffende cao-teksten en het tussentijds wijzigen van de cao met elkaar bespreken".

- Artikel 10.1 van de cao zal worden geschrapt.

Loondifferentiatie

In een situatie waarin een onderneming het moeilijk heeft (art. 1.4 lid 4) kan de werkgever, in het belang van de continuïteit van de onderneming en/of de daarmee verband houdende werkgelegenheid, met akkoord van ten minste twee derde van de medewerkers afwijken van de in dit protocol vermelde loonsverhogingen. Voordat de werkgever een voorstel voor akkoord aan zijn medewerkers voorlegt, zal de werkgever vakbonden uitnodigen voor een gesprek over het voorstel. Indien de vakbonden niet met het voorstel instemmen, worden zij voordat de medewerkers zich over dat voorstel uitspreken in de gelegenheid gesteld om hun standpunt tijdens een bijeenkomst met de medewerkers aan hen toe te lichten.

De bestaande commissie die oordeelt over dispensatie wordt aangevuld met een onafhankelijk financieel deskundige, die als voorzitter met stemrecht op zal treden bij een verzoek tot dispensatie van cao-loonstijging(en) waaronder begrepen (een) eenmalige uitkering(en).

Heffingen

De door de werkgever te betalen bijdragen in 2015 en 2016 bedragen:

- 0,03% voor secretariaatskosten op bedrijfstakniveau. De ROM kan voor 2015 en/of 2016 de heffing op een lager percentage vaststellen;
- 0,055% voor het Sociaal Fonds.

In 2016 en 2017 zal voor arbeidsmarkt en opleidingen 0,4% worden geheven.

De ROM zal bepalen op welke momenten er 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 oktober 2015 te verhogen met 1,5%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid tenminste € 29,35 per maand bedragen.

- een eenmalige uitkering van 1% uit te betalen in december 2015 voor de werknemers die op 1 december 2015 jonger zijn dan 23 jaar (jeugdige werknemers) en zijn ingedeeld in een salarisgroep voor jeugdige werknemers (artt. 4.4 en 4.5 lid 4). De uitkering wordt betaald aan de jeugdige werknemers die op 1 december 2015 in dienst zijn van de werkgever en vanaf 1 mei 2015 onafgebroken in dienst zijn geweest van dezelfde werkgever.

De eenmalige uitkering van 1% wordt als volgt berekend: het salaris over de maand december 2015 vermeerderd met –indien van toepassing- de ploegentoeslag in regelmatige ploegendienst in december 2015, vermenigvuldigd met 12.

Voor de jeugdige werknemers die na 1 mei 2015 in dienst zijn gekomen, zal de eenmalige uitkering worden vastgesteld naar evenredigheid van het aantal gewerkte maanden vanaf 1 mei 2015 tot en met 31 december 2015, waarbij een niet volledig gewerkte maand als een gehele maand wordt meegeteld. Voor deeltijders is het aantal uren op 1 december 2015 bepalend voor de hoogte van de eenmalige uitkering naar evenredigheid.

- de feitelijke salarissen per 1 oktober 2016 te verhogen met 1,5%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid tenminste € 29,79 per maand bedragen.

De minimum vakantietoeslag wordt voor de werknemer van 23 jaar en ouder bij voltijdarbeid per 1 oktober 2015 verhoogd tot € 172,68 bruto per maand en per 1 oktober 2016 verhoogd tot € 175,27 bruto per maand.

De afspraken over inkomen zijn niet van toepassing op werknemers met een jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en de dertiende maand van € 91.000 bruto of hoger in 2015 respectievelijk 2016 bij voltijd. Voor de berekening van het bedrag van € 91.000 wordt uitgegaan van het bruto maandsalaris over de maand waarin de cao-loonsverhoging plaatsvindt.