

## **PROTOCOL van de principeovereenkomst CAO's in de Metalektro van 19 oktober 2007**

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metalektro bereikten op 19 oktober 2007 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 ISF/SAO van 1 november 2007 tot 1 februari 2010;
- de A+O-CAO van 1 april 2008 tot 1 september 2010.

## **Opleiden**

### **Inleiding**

Partijen benadrukken het belang van het opleiden voor en ontplooien van werkenden. De toenemende internationale concurrentie, de technologische en demografische ontwikkelingen noodzaken tot extra inspanningen om te bevorderen dat werknemers zich gedurende hun loopbaan blijven ontwikkelen en inzetbaar blijven. Dat is een gezamenlijk belang en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Die gezamenlijke verantwoordelijkheid moet concreet gestalte krijgen op het niveau van de onderneming. Daarvan uitgaande hebben partijen onder andere afspraken gemaakt over opleidingsdagen en de erkenning van verworven competenties (EVC). Daarnaast hebben partijen afspraken gemaakt over de activiteiten op bedrijfstakniveau van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleidingen (Stichting A+O).

### **Opleidingsdagen**

De voltijd werknemer krijgt voor het kalenderjaar 2009 recht op 1 opleidingsdag (8 uren). Vanaf 1 januari 2010 krijgt de werknemer recht op 2 opleidingsdagen (16 uren) per kalenderjaar. Een werknemer die een gedeelte van een kalenderjaar werkt of in deeltijd werkt, heeft recht op opleidingsdagen naar rato. De opleidingsdagen (-uren) in een bepaald kalenderjaar moeten uiterlijk voor het einde van het daarop volgende kalenderjaar worden genoten, anders zijn deze dagen vervallen. Werkgever en werknemer mogen afspreken dat die opleidingsdagen op een later moment vervallen.

De werknemer kan met het recht op opleidingsdagen (-uren) het initiatief nemen zijn kennis en vaardigheden op het vereiste niveau te houden of te brengen.

De werknemer kiest in overleg met de werkgever voor welke opleiding de werknemer opleidingsdagen (-uren) om zich verder te ontplooien zal gebruiken. Werkgever en werknemer stellen ook in goed overleg vast op welke dagen resp. uren de werknemer de opleiding zal volgen.

Mocht de werknemer op problemen stuiten bij het gebruik maken van zijn recht op opleidingsdagen, dan kan hij dat ter behandeling melden bij de ROM.

Verder zal in de CAO worden vastgelegd dat de werkgever een studiekostenregeling zal vaststellen voor het na 1 januari 2009 volgen van opleiding. Op grond van de Wet op de ondernemingsraden is de werkgever verplicht de ondernemingsraad instemming te vragen voor zo'n regeling.

### **EVC**

Al langere tijd zijn partijen binnen het A+O-fonds bezig met EVC-trajecten en het stimuleren van het gebruik van EVC. In aansluiting daarop hebben partijen nu afgesproken dat vanaf 1 januari 2008 de werknemer in elke periode van vijf kalenderjaren eenmaal recht heeft op het door de werkgever vergoeden van gemaakte kosten voor een EVC-test tot een bedrag van ten hoogste € 750 bruto.

### **Contract voor onbepaalde tijd**

Teneinde werknemers met een leer-arbeidsovereenkomst als bedoeld in het "Financieringsreglement opleiding van leerlingen" meer perspectief te bieden op een loopbaan in de Metalektro hebben partijen afgesproken dat de werkgever de leerling-werknemer die geslaagd is voor de BBL-opleiding aansluitend aan de opleiding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal aanbieden.

### **Stichting Arbeidsmarkt en Opleidingen**

Voor de individuele onderneming overstijgende activiteiten blijft de Stichting A+O van belang. De Stichting A+O zal zich in de komende CAO-periode blijven richten op innovaties in het beroepsonderwijs, het imago van de bedrijfstak en de verdere professionalisering van de arbeidsmarktmonitor. In het bijzonder zal de Stichting A+O werken aan de ontwikkeling van een cursus praktijkopleider, het tot stand brengen van een modulair opleidingsaanbod en een aantal pilots/projecten. Daarnaast blijft het Financieringsreglement opleiding van leerlingen (BeroepsBegeleidende Leerweg) van belang.

De Stichting A+O zal een meerjarenplan voor de loop van de CAO-periode maken waarin de CAO-afspraken zijn opgenomen. Dat meerjarenplan zal voor 1 maart 2008 aan de ROM worden voorgelegd.

### Praktijkopleider

De praktijkopleider heeft van oudsher een belangrijke functie bij het opleiden van jonge aankomende werknemers binnen de Metalektro ondernemingen. De rol van de praktijkopleider beperkt zich tot nu toe tot het domein van de BeroepsBegeleidende Leerweg, kortweg BBL.

Door ontwikkelingen binnen het middelbaar beroepsonderwijs, met name het competentiegericht leren, zullen bedrijven ook met andere leerwegen binnen het MBO te maken krijgen. Scholen en bedrijven zullen samen invulling moeten geven aan de beroepspraktijkvorming binnen het voltijds MBO, de BeroepsOpleidende Leerweg, beter bekend als BOL. Dit stelt andere eisen aan de kwaliteit van de stageplaats en aan de begeleiding van de student/stagiaire. Het ligt in de rede dat de praktijkopleider ook hierin een rol gaat spelen.

In het licht van het vorenstaande vinden partijen het voor de kwaliteit van leer- en stageplekken van belang dat er aandacht wordt besteed aan de praktijkopleider door het ontwikkelen van een cursus praktijkopleider nieuwe stijl die de praktijkopleider moet voorbereiden op zijn bredere taak.

Het verdient de voorkeur een techniekbrede cursus praktijkopleider nieuwe stijl te ontwikkelen en daarbij de Stichting Pactt te betrekken en te ondersteunen. De Stichting A+O zal daartoe in overleg treden met Kenteq en de fondsen OOM en OTIB. Betrokkenheid van het MBO en mogelijk ook van de kenniscentra bij de ontwikkeling van de cursus is gewenst.

### Modulair opleidingsaanbod

Partijen erkennen het belang van het opleiden van werknemers. Te vaak echter is het aanbod van opleidingen rigide. De steeds manifester wordende opleidingswens en - noodzaak van werknemers mag daardoor niet worden gefrustreerd.

De Stichting A+O zal daarom, bij voorkeur in samenwerking met het beroepsonderwijs, het initiatief nemen tot het ontwikkelen van een modulair opleidingsaanbod dat zoveel mogelijk tegemoet komt aan de wensen van de individuele werknemer en de werkgever.

Met een dergelijke opzet, bijvoorbeeld met een EVC assessment als basis, kan de werknemer samen met de werkgever zijn of haar persoonlijk opleidingstraject samenstellen en zo op de meest efficiënte wijze het benodigde opleidingsniveau behalen.

### Innovaties

Partijen zijn van mening dat innovaties die bijdragen aan een goed opleidingsaanbod en een positieve opleidingscultuur moeten worden gestimuleerd. De Stichting A+O zal daarom in deze CAO-periode jaarlijks een budget vaststellen voor experimenten met nieuwe, onorthodoxe ideeën die kunnen bijdragen aan een verbetering van het opleidingsaanbod en de opleidingscultuur. Voor het honoreren van experimenten zal de Stichting A+O criteria opstellen.

### Pilots/projecten

- **Loopbaanadvies**  
Een goed loopbaanadvies biedt een basis voor de verdere ontwikkeling van werknemers binnen de Metalektro. Daarbij is van belang dat het advies is afgestemd op de behoefte van de Metalektro en in het advies sectorspecifieke elementen worden meegenomen. Partijen spreken af dat de Stichting A+O een budget zal vaststellen voor het financieren van een experiment op het gebied van loopbaanadvisering. Doel van het experiment is een goed inzicht te verkrijgen op welke wijze loopbaanadvisering kan bijdragen aan de verdere ontwikkeling van werknemers binnen de Metalektro.
- **Ontwikkelingsbudget**  
De Stichting A+O zal verder een budget vaststellen voor een project waarin, bijvoorbeeld aan werknemers die een EVC-test hebben afgelegd, een individueel ontwikkelingsbudget wordt toegekend voor het volgen van competentiegerichte opleidingen. Ondernemingen en werknemers die geïnteresseerd zijn in deelname aan dat project kunnen zich daarvoor aanmelden. Voor dit project zal samenwerking worden gezocht met andere opleidingsfondsen.
- **Voorlichting**  
De scholingsbehoefte zal de komende tijd naar verwachting toenemen. Het daarin voorzien is van belang voor de arbeidsmarktpositie van werknemers en ook voor de concurrentiepositie van bedrijven.  
Kennis van het voor de Metalektro relevante scholings- en opleidingsaanbod is een belangrijke stap voor het daadwerkelijk gaan volgen van een opleiding. De Stichting A+O kan bij het inzichtelijk maken van dat aanbod een centrale rol vervullen. Partijen spreken af dat de Stichting A+O middelen zal vrijmaken om een systematiek te ontwikkelen die het relevante scholings- en opleidingsaanbod voor zowel werknemers als ondernemingen zal ontsluiten, bij voorkeur door het gebruik van internet.
- **Intersectoraal arbeidsmarktbeleid**  
De voortschrijdende globalisering heeft ook zijn invloed op de Nederlandse arbeidsmarkt. De toenemende dynamiek van de arbeidsmarkt maakt duidelijk dat sectorale grenzen steeds minder van deze tijd zijn. De mobiliteit, in- en uitstroom, van werknemers wordt belemmerd door die sectorgrenzen. Dit wordt bijvoorbeeld manifest in van werk naar werktrajecten, waarbij (niet erkende) verworvenheden binnen de sector waar men werkzaam is het overstappen naar een andere sector lastig maakt.

Partijen spreken af dat de Stichting A+O een budget zal vaststellen om vorm te geven aan een experiment op het gebied van intersectoraal arbeidsmarktbeleid.

- Beschikbaar arbeidspotentieel  
Partijen zijn van mening dat voor het vervullen van vacatures binnen de Metalektro nadrukkelijk moet worden gekeken naar het beschikbaar arbeidspotentieel met afstand tot de arbeidsmarkt. Naast het vervullen van de vacatures wordt op deze wijze ook bijgedragen aan het door alle partijen wenselijk geachte verhogen van de arbeidsparticipatie. Mede met verwijzing naar de uitkomsten van de participatietop en de kabinetsplannen zal de Stichting A+O een budget vaststellen voor een arbeidsmarktproject dat er op is gericht een match te maken tussen vacatures in de Metalektro en het beschikbaar arbeidspotentieel in brede zin.

#### Salaris leerling-werknemers

Ingaande 1 augustus 2008 zullen werknemers met een leer-arbeidsovereenkomst als bedoeld in het "Financieringsreglement opleiding van leerlingen" in de tweede helft van hun opleiding een salaris ontvangen van 110% van het voor hen geldende wettelijk minimum(jeugd)loon, indien zij de eerste helft van hun opleiding met goed gevolg hebben afgesloten.

#### Heffing Stichting A+O

Partijen hebben afgesproken dat de reserves van de Stichting SKM zullen worden ingezet voor arbeidsmarkt en opleidingen.

Voor het jaar 2010 zal voor de Stichting A+O maximaal 0,6% worden geheven. Mocht op 31 december 2009 de vereiste financiële buffer onder het bedrag van € 10 miljoen zijn gezakt, dan zal de heffing voor 2010 worden gebaseerd op het percentage van 0,6.

## Jeugd-/salarisschalen

### **Salarisgroepen**

Partijen vinden het van belang dat het voor jongeren aantrekkelijk is om in de bedrijfstak te (komen) werken. Een van de aspecten die dan van belang is, is de beloning van jeugdigen. Partijen hebben afgesproken om het (start)salaris voor jeugdigen met een opleiding op v(m)bo/mavo, mbo- en hbo niveau te verhogen. Artikel 4.5 lid 4 wordt gewijzigd en zal, uitgaande van de bedragen per 1 juli 2007, per 1 januari 2008 als volgt komen te luiden:

- Salarisgroep B: verhoging salaris van het minimumloon naar het salaris van € 959,25 bij 18 jaar en € 1534,60 bij 23 jaar;
- Salarisgroep C: verhoging salaris van € 959,25 naar € 1074,32 bij 18 jaar;
- Salarisgroep D: verhoging salaris van € 1343,63 naar € 1461,98 bij 21 jaar.

Partijen zijn verder overeengekomen een werkgroep in te stellen die een studie zal uitvoeren naar de in de CAO vastgelegde salarisgroepen. Doel daarvan is nieuwe salarisgroepen in te voeren, waarbij wordt uitgegaan van salarisschalen voor vakvolwassen werknemers (23 jaar en ouder) en aanloopschalen voor werknemers die een functie nog niet in alle opzichten volledig uitoefenen. Daarbij zal ook rekening moeten worden gehouden met werknemers in een opstapsalarisgroep en vakantiewerkers. In de nieuwe salarisschalen, waarin zoveel mogelijk zal worden aangesloten bij de bestaande salarisschalen, zal leeftijd geen bepalende factor meer zijn voor de indeling van een werknemer.

## **Flexibiliteit**

### **Flexibilisering arbeidsduur**

In de CAO is de mogelijkheid vastgelegd, dat de werkgever in overleg met de ondernemingsraad voor de onderneming of groepen werknemers voor een kalenderjaar het aantal roostervrije uren kan vaststellen op 80. Dat tegen een verhoging van het salaris in dat jaar. De individuele werknemer heeft daarbij de mogelijkheid om af te zien van deze loonsverhoging en recht te blijven houden op 104 roostervrije uren (13 dagen). Deze bepaling biedt de werkgever ruimte om tot een betere afstemming van de productie en de beschikbare arbeidsuren te kunnen komen, terwijl de individuele werknemer kan kiezen voor 104 roostervrije uren (13 dagen) om arbeid en privé-taken op een zo goed mogelijke wijze te kunnen combineren.

Partijen hebben nu afgesproken dat werkgever en ondernemingsraad samen kunnen afspreken dat maximaal 48 roostervrije uren (6 dagen) kunnen worden ingewisseld tegen een salarisverhoging onder dezelfde condities. Daarbij is de waarde van een dag vastgesteld op 0,383% van het jaarsalaris.

### **Voorafgaande uitzendrelaties**

In de wetgeving is de regel vastgelegd dat maximaal drie arbeidsovereenkomsten in een periode van 3 jaar kunnen worden gesloten die van rechtswege eindigen. Bij CAO mag daarvan worden afgeweken.

In de praktijk komt het regelmatig voor dat bij ziekte van de uitzendkracht de uitzendrelatie met het uitzendbureau tijdelijk wordt onderbroken. Hervat de uitzendkracht de werkzaamheden, dan is er een nieuwe arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau die ook weer moet worden meegeteld voor het aantal van drie mogelijke arbeidsovereenkomsten. Gevolg daarvan is dat ondernemingen op grond van juridische overwegingen afscheid nemen van een medewerker, terwijl dat noch in het belang van de werknemer noch in dat van de werkgever is. Partijen vinden dit ongewenst en hebben daarom afgesproken om voorafgaande uitzendrelaties in de keten van arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mee te tellen en de volgende tekst in de CAO op te nemen:

*"In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden meegerekend, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt."*

### **Arbeidstijdenwet**

Partijen spreken af de volgende bepaling in de CAO op te nemen:

*"Indien de werkgever een werktijdregeling wil gaan invoeren die niet past binnen de normen van de overlegregeling van de tot 1 november 2007 geldende Arbeidstijdenwet en de normen van de op deze wet gebaseerde Arbeidstijdenbesluiten, dan dient hij hierover met vakverenigingen overeenstemming te bereiken."*

Partijen spreken af dat informatie over de Arbeidstijdenwet, bijvoorbeeld via de website van de ROM en een flyer, beschikbaar zal worden gesteld.

## Leeftijdsbepalingen

In samenhang met de afspraken over opleidingsdagen, de aanpassing van de jeugdschalen en de studie naar de vernieuwing van de salarisschalen zijn partijen overeengekomen de regeling voor extra vakantie voor senioren en die voor jeugdigen te vervangen per 1 januari 2009. In plaats daarvan ontvangen werknemers met ingang van 1 januari 2009 2 extra vakantiedagen. Werknemers die op 1 januari 2009 in dienst zijn van hun werkgever en 40 jaar of ouder zijn ontvangen deze 2 extra vakantiedagen niet, maar komen in aanmerking voor de volgende overgangsregeling:

De werknemer die op 1 januari 2009:

- 50 jaar of ouder is, heeft recht op extra vakantie voor senioren volgens het bepaalde in artikel 5.6 lid 1 van de CAO 2004-2007. Het aantal seniorendagen voor werknemers van 64 jaar of ouder zal worden gesteld op 22 vakantiedagen;
- 45 jaar maar nog geen 50 jaar is, heeft recht op 4 extra vakantiedagen;
- 40 jaar maar nog geen 45 jaar is, heeft recht op 3 extra vakantiedagen.

Ook hebben partijen afgesproken dat een werkgroep zal worden ingesteld die tot opdracht heeft om te bespreken, mede in het kader van sociale innovatie, welke aanvullende afspraken noodzakelijk zijn over flankerend ouderenbeleid, waarin onder meer via maatwerk kan worden ingespeeld op persoonlijke omstandigheden, de levensfase en de functievereisten van de werknemer. De werkgroep zal daarbij zware en slijtende beroepen betrekken. Dat met het oog op de blijvende inzetbaarheid van werknemers. In de besprekingen zal worden meegenomen of instrumenten ontwikkeld door het Nederlands Centrum Sociale Innovatie toepasbaar zijn binnen de Metalektro om in te spelen op de situatie van de individuele werknemer. De werkgroep heeft verder tot taak:

- zich te buigen over en met voorstellen te komen voor de overblijvende (delen van) artikelen in de CAO waarin leeftijd nog een bepalend criterium is, zoals het uitzonderen van werknemers van 55 jaar of ouder van de verplichting over te werken;
- in samenhang met het vorige punt te komen met een voorstel voor een eenduidige regeling van de afbouw ploegentoeslag (artikel 4.12 leden 5 en 6);
- de bestaande aanvullende regeling in het pensioenreglement voor het opbouwen van pensioen over ploegentoeslag te bezien.



## Pensioen

### **Overgangsregeling voor medewerkers geboren in de jaren 1950 tot en met 1972**

Per 1 januari 2006 is als gevolg van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (wet VPL) de pensioenregeling ingrijpend gewijzigd.

Onderdeel van de nieuwe regeling is een overgangsregeling voor medewerkers geboren in de jaren 1950 tot en met 1972. Deze medewerkers is een voorwaardelijke toezegging gedaan. Voor de financiering van deze overgangsregeling wordt gebruik gemaakt van de in het kader van de Wet VPL geboden mogelijkheid tot uitgestelde financiering.

Na invoering van de nieuwe pensioenregeling is gebleken dat er praktische problemen zijn gerezen ten aanzien van het in stand blijven van de voorwaardelijke aanspraken bij overgang binnen de Metalektro. Vandaar dat partijen zijn overeengekomen om in de CAO vast te leggen dat werkgevers binnen de Metalektro aan wie vrijstelling is verleend voor deelname aan de pensioenregeling in de bedrijfstak verplicht zijn een zelfde overgangsregeling voor de medewerkers geboren van 1950 tot en met 1972 te treffen als die is opgenomen in het pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro (PME). De CAO-tekst luidt als volgt:

*De werkgever die aan het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro (PME) vrijstelling heeft gevraagd van deelname aan de in de Metalektro verplicht gestelde pensioenregeling en aan wie deze vrijstelling is verleend, is verplicht om vóór 1 januari 2008 een regeling te treffen en vervolgens in stand te houden die dezelfde voorwaardelijke extra pensioenaanspraken toekent als die in hoofdstuk C van het pensioenreglement van PME worden toegekend aan de in artikel 2 en artikel 3 van hoofdstuk C van het pensioenreglement bedoelde deelnemers. In deze door de werkgever te treffen regeling wordt tevens bepaald, dat bij individuele en collectieve verandering van dienstbetrekking binnen de Metalektro geen verlies van voorwaardelijke extra pensioenaanspraken zal optreden, echter uitsluitend indien en voor het deel waarvan in de regeling van de nieuwe werkgever deze aanspraken nog niet (vervroegd) zijn ingekocht en derhalve onvoorwaardelijk zijn geworden. De financiering van deze overgangsregeling kan plaatsvinden uit een vast te stellen premie. De bijdrage van de werknemer aan deze premie bedraagt maximaal 50%.*

PME reserveert op dit moment jaarlijks circa € 80 miljoen voor de overgangsregeling voor medewerkers geboren van 1950 tot en met 1972. De voorwaardelijke aanspraken worden opgebouwd en gefinancierd uiterlijk bij ingang van het ouderdomspensioen. De eerste inkoop van aanspraken kan daardoor op 1 januari 2010 plaats hebben, namelijk de datum waarop de medewerker geboren in 1950 vervroegd met pensioen kan gaan. PME kan voor zover de middelen van het fonds dit toelaten besluiten tot vervroegde inkoop van voorwaardelijke aanspraken.

Vrijgestelde ondernemingen hebben een eigen verantwoordelijkheid voor de financiering van de overgangsregeling uiterlijk op de datum van de pensioeningang.

### **FVP-regeling; vrijwillige voortzetting pensioenopbouw bij werkloosheid**

Partijen houden er rekening mee dat de wettelijke FVP-regeling tijdens de looptijd van de CAO zal kunnen komen te vervallen. Partijen spreken af de bestaande regeling in het pensioenreglement van het Pensioenfonds voor de Metalektro (PME) voor het voorzetten van het deelnemerschap tijdens werkloosheid aan die nieuwe situatie te zullen aanpassen. De aanpassing zal inhouden dat de pensioenopbouw na een wachtperiode van 180 dagen tijdens de periode van werkloosheid ongeacht de leeftijd zal kunnen worden voortgezet voor de duur van de loongerelateerde uitkeringsperiode WW, maar niet langer dan 3 jaren inclusief de wachtperiode. De premie komt voor 75% voor rekening van PME en voor 25% voor rekening van de werknemer. De aanpassing van de bestaande regeling zal in werking treden met ingang van 1 januari 2009 ongeacht een eventuele voortzetting van de FVP regeling na die datum. Bestaande gevallen waarvan de eerste dag van de werkloosheid ligt voor 1 januari 2009 zullen conform de bestaande regelingen worden afgewikkeld.

## **Arbeidsongeschiktheid**

### **WIA-bodemverzekering**

Partijen streven er naar dat per 1 januari 2009 in de bedrijfstak een WIA-bodemverzekering vergelijkbaar met die in de Metaal en Techniek, bijv. via MN Services, zal worden aangeboden. Werknemers zal de keuze worden voorgelegd of zij al dan niet aan die verzekering wensen deel te nemen.

De WIA-bodemverzekering zal het financiële risico dekken bij arbeidsongeschiktheid van 15% tot 35%. Daarbij zal tevens worden betrokken dat deze verzekering ook dekking verleent bij re-integratie buiten de sector. Deze verzekering zal de werknemer een periodieke uitkering verlenen van 100% van het Ziektewet-dagloon tot het maximum Ziektewet-dagloon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage gedurende een bepaalde periode. De premie voor deze WIA-bodemverzekering is voor 50% voor rekening van de werkgever en voor 50% voor rekening van de werknemer.

Voor situaties waarin reeds in die dekking is voorzien zal een praktische oplossing worden gezocht.

### **Re-integratie van werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt**

Partijen komen naast de afspraak over het opzetten van een WIA-bodemverzekering die tot doel heeft het dekken van het financieel risico bij arbeidsongeschiktheid een project overeen voor de re-integratie van werknemers die ten minste 15% maar minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Deze werknemers kunnen na hun ontslag in aanmerking komen voor deelname aan een door de Stichting A+O te financieren project, indien zij er tot dat moment niet in zijn geslaagd in eigen of aangepaste arbeid bij de eigen werkgever of in passende arbeid bij een andere werkgever te gaan werken. In dat project zal de werknemer op kosten van de Stichting A+O gedurende een bepaalde periode intensief worden begeleid door een re-integratiebureau om alsnog passende arbeid te vinden.

Tevens zal binnen de Stichting A+O een aanpak met een op te zetten re-integratietoets worden ontwikkeld, die zal kunnen worden ingezet indien gedurende de periode van de eerste 2 jaar van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid er gereede twijfel bestaat of de zieke werknemer zijn eigen werk nog (volledig) kan uitvoeren. Ondernemingen kunnen zich voor deelname aan dit onderdeel van het project aanmelden.

De Stichting A+O zal in het meerjarenplan voor het project een budget vaststellen.

### **WGA-hiaatverzekering**

Partijen spreken af dat de werkgever verplicht zal worden om ingaande 1 januari 2009 een WGA-hiaatverzekering aan te bieden. Deze WGA-hiaatverzekering zal het financiële risico dekken bij arbeidsongeschiktheid van ten minste 35% tot 80%. De verzekering dient de werknemer een aanspraak te geven op een periodieke uitkering ter aanvulling op de WGA-vervolguitkering tot uiterlijk de AOW-leeftijd. De hoogte van die uitkering moet gelijk zijn aan 70% van het Ziektewet-dagloon tot het maximum Ziektewet-dagloon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage, en verminderd met de WGA-vervolguitkering. De premie voor de WGA-hiaatverzekering is voor rekening van de werknemer.

De werkgever die op 1 november 2007 al een WGA-hiaatverzekering aan zijn werknemers heeft aangeboden zal uiterlijk met ingang van de eerste contractverlenging na 1 januari 2009 de inhoud van het contract daaraan moeten aanpassen.

De verplichting een WGA-hiaatverzekering aan te bieden geldt niet voor de werkgever die op 1 november 2007 voormeld financieel risico al zelf draagt, dan wel na advies van de ondernemingsraad besluit daartoe over te gaan.

### **Studie premie WIA-verzekeringen**

Partijen zullen tijdens de looptijd van deze CAO een studie verrichten naar de premie voor de WGA-hiaat en WIA-bodemverzekering. Aan de hand van de resultaten van deze studie zal de ROM de maximumpremie bepalen die bij de werknemer voor deze verzekering in rekening kan worden gebracht.

### **WGA-premie**

De wetgever heeft de werkgever de mogelijkheid toegekend om de helft van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de werknemer in te houden. Sociale partners in de Stichting van de Arbeid hebben voor het jaar 2007 aanbevolen dat de werkgever de rentehobbel (in 2007: 0,47%; in 2008: 0,28%) voor zijn rekening neemt. Partijen in de Metalektro hebben gezamenlijk deze aanbeveling voor het jaar 2007 bij werkgevers onder de aandacht gebracht.

Partijen hebben nu afgesproken dat de werkgever gedurende de looptijd van deze CAO de rentehobbel voor zijn rekening zal nemen. Het overige deel van de WGA-premie komt voor 50% voor rekening van de werkgever en voor 50% voor rekening van de werknemer.

### **ROM-werkgroep arbeidsongeschiktheid**

De ROM zal voor de uitwerking van de in dit protocol gemaakte afspraken inzake arbeidsongeschiktheid een werkgroep instellen die de afspraken zal vormgeven. Deze werkgroep zal tevens een studie verrichten naar de mogelijkheden om de risico's in de benutting van de restcapaciteit te verzekeren.

### **Arbeidsomstandigheden**

Partijen onderschrijven het belang van het project '5 x beter, werken is gezond'. In dat project werken partijen met de Koninklijke Metaalunie gezamenlijk aan het opstellen van praktijkrichtlijnen. Met deze praktijkrichtlijnen worden oplossingen aangereikt met behulp waarvan het arbeidsomstandighedenbeleid binnen ondernemingen kan worden uitgevoerd. De praktijkrichtlijnen zijn gebaseerd op de huidige stand van de techniek en de arbeidshygiënische strategie. De praktijkrichtlijnen zullen worden gebundeld in een oplossingenboek, de Arbocatalogus voor de metaal. Partijen hechten aan het project '5 x beter, werken is gezond' en zijn bereid daarvoor zo nodig aanvullende financiële middelen tot een bedrag van € 1 miljoen Euro per jaar vanuit het A+O-fonds ter beschikking te stellen.

### **Herkenbaarheid v.v**

Partijen hebben in de CAO Metalektro 2004-2007 werkgevers aanbevolen om de werknemer op zijn verzoek de mogelijkheid te bieden om binnen de grenzen van de fiscale wetgeving de contributie voor het lidmaatschap van een vakvereniging uit het brutoloon te betalen. Partijen zijn nu overeengekomen dat in de CAO zal worden vastgelegd dat de werkgever binnen de grenzen van de fiscale wetgeving verplicht is dat verzoek in te willigen.

Verder zal aan werknemers die voor het eerst in de bedrijfstak komen werken op een nog nader te bepalen wijze een welkomstpakket worden aangeboden waarin onder andere informatie over het lidmaatschap van vakverenigingen zal zijn opgenomen, indien daartegen tenminste vanuit het oogpunt van privacy geen bezwaar bestaat.

## **Diversen**

### **Uitzendbureaus**

Partijen vinden het voor een goede werking van de arbeidsmarkt van belang dat voor het inlenen van uitzendkrachten van bonafide uitzendbureaus gebruik wordt gemaakt. Sinds enige tijd kunnen Nederlandse uitzendondernemingen zich volgens de zogenaamde NEN 4400-1 norm van het Nederlands Normalisatie Instituut laten certificeren. Door de certificering kunnen uitzendbureaus aangeven dat zij op tijd belasting en sociale verzekeringspremies betalen en dat hun werknemers gerechtigd zijn om arbeid in Nederland te verrichten.

CAO-partijen hebben tegen die achtergrond afgesproken dat werkgevers met ingang van 1 januari 2009, indien zij gebruik maken van een in Nederland gevestigd uitzendbureau voor het inlenen van uitzendkrachten voor in Nederland te verrichten werkzaamheden, gebruik zullen maken van een uitzendbureau dat NEN gecertificeerd is. Tot die datum bevelen partijen dat aan.

Een NEN norm voor buitenlandse uitzendbureaus is nog in ontwikkeling. Partijen spreken daarom af dat werkgevers, indien zij gebruik maken van een in het buitenland gevestigd uitzendbureau voor het inlenen van uitzendkrachten voor in Nederland te verrichten werkzaamheden, wordt aanbevolen om na de datum van inwerkingtreding van de certificeringregeling voor buitenlandse uitzendbureaus gebruik te maken van een uitzendbureau dat NEN gecertificeerd is. Werkgevers zullen daartoe verplicht zijn 1 jaar na de datum van inwerkingtreding van die certificeringregeling voor buitenlandse uitzendbureaus.

### **ISF/SAO, wijzigingen salarisgroep**

In de tekst in artikel 10 lid 2 in de aanvullende CAO ISF/SAO zal in de eerste volzin na de woorden "niet eerder dan na 1 maand" worden toegevoegd de tekst "en uiterlijk na 2 maanden".

### **Werkstaking en uitsluiting**

In de CAO zal worden vastgelegd dat de verplichting van vakverenigingen om geen werkstaking of andere acties toe te passen, die het normaal functioneren van een onderneming belemmeren, niet zal gelden indien de voorgenomen werkstaking of andere acties betrekking hebben op de voorgenomen plannen van het kabinet tot wijziging van het ontslagrecht.

### **Toegankelijkheid CAO**

Partijen zullen een werkgroep instellen die tot taak heeft om de bestaande CAO-teksten te vereenvoudigen en toegankelijker te formuleren.

## Heffingen

De door de werkgever te betalen bijdragen in 2008 en 2009 bedragen:

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

In 2008 zal voor arbeidsmarkt en opleidingen naast de heffing van 0,2% op basis van de lopende A+O CAO 2005-2008 nog 0,2% worden geheven. In 2009 zal voor arbeidsmarkt en opleidingen 0,4% worden geheven en in de eerste helft van 2010 maximaal 0,3%. De ROM zal de momenten waarop er feitelijk wordt geheven bepalen en voor het jaar 2010 ook de hoogte van de heffing vaststellen.

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

## Inkomen

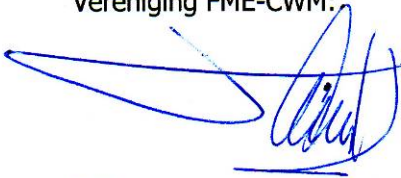
Partijen zijn overeengekomen in de CAO's de volgende loonsverhogingen toe te passen:

- een eenmalige uitkering, uit te betalen in december 2007, van € 225 bruto. De uitkering wordt betaald aan de werknemers die op 1 december 2007 in dienst zijn van de werkgever en vanaf 1 november 2007 onafgebroken in dienst zijn geweest van dezelfde werkgever;
- de feitelijke salarissen per 1 januari 2008 te verhogen met 3%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid tenminste € 82,50 bruto per maand bedragen;
- de feitelijke salarissen per 1 juli 2008 te verhogen met 0,5%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid tenminste € 8,36 bruto per maand bedragen;
- de feitelijke salarissen per 1 januari 2009 te verhogen met 2,5%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid tenminste € 42,84 bruto per maand bedragen;
- de feitelijke salarissen per 1 juli 2009 te verhogen met 1%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid tenminste € 17,31 bruto per maand bedragen;
- de feitelijke salarissen per 1 januari 2010 te verhogen met 0,75%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal deze verhoging bij voltijdarbeid tenminste € 13,08 bruto per maand bedragen.

De minimum vakantietoeslag wordt voor de werknemer van 23 jaar en ouder bij voltijdarbeid per 1 januari 2008 verhoogd tot € 146,81 bruto per maand, per 1 juli 2008 verhoogd tot € 147,55 bruto per maand en per 1 januari 2009 verhoogd tot € 151,24 bruto per maand en per 1 juli 2009 verhoogd tot € 152,75 bruto en per 1 januari 2010 verhoogd tot € 153,90 bruto.

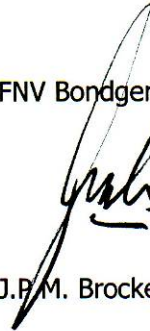
Aldus overeengekomen d.d. 19 oktober 2007 te Zoetermeer:

Vereniging FME-CWM:



J. Kamminga

FNV Bondgenoten:



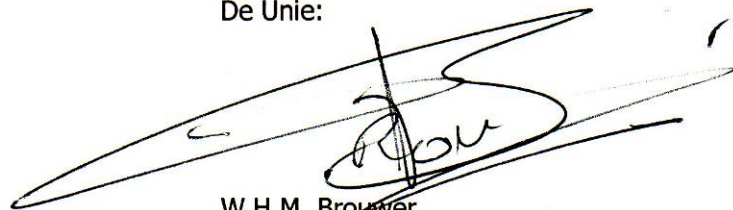
J.P.M. Brocken

CNV BedrijvenBond:



J.W. Wevers

De Unie:



W.H.M. Brouwer

VHP Metalektro:



A.J. de Groot