

Eindbod cao's Metaal & Techniek

Den Haag, 20 maart 2015

Looptijd

22 maanden: van 1 maart 2015 tot 1 januari 2017

Loon

1,35 % per 1 oktober 2015

1,45 % per 1 oktober 2016

1 % van 12 keer het decembersalaris eenmalig voor de jeugdigen in het bezit van het vakdiploma of voortgezet vakdiploma, uit te betalen in december 2015.

1 % van 12 keer het decembersalaris eenmalig voor de jeugdigen in het bezit van het vakdiploma of voortgezet vakdiploma, uit te betalen in december 2016.

Opleiding en ontwikkeling / duurzame inzetbaarheid

Duurzame loopbaanontwikkeling

Vanuit de SVUM worden middelen vrijgemaakt om 1.000 vouchers van maximaal € 1.500 te verstrekken aan werknemers die een aanvraag indienen in het kader van 'duurzame loopbaanontwikkeling'. Het bedrag wordt naar rato van de omvang van de loonsom verstrekt aan de O&O-fondsen die de uitvoering ter hand nemen.

Aan de volgende randvoorwaarden en criteria moet voldaan worden:

Doel van de vouchers is om werknemers de kans te geven om hun loopbaan te verduurzamen en zich te kunnen blijven inzetten voor de bedrijfstak. Voor een nieuw in te richten voorziening van vouchers, waarvan de uitvoering onder verantwoordelijkheid wordt gebracht van loopbaancoaches, is het format het volgende.

Vouchers leveren een additionele bijdrage aan het verduurzamen van de loopbaan.

- 45-plussers die hebben deelgenomen aan een workshop zoals "Ervaring telt" of een vergelijkbare regeling. Deelnemers formuleren bij de workshop een actie-/scholingsplan. De voucher kan worden ingezet op de uitvoering van dat plan.
- Omscholingstrajecten gericht op mobiliteit:
 - o Van een niet-technisch beroep in de Metaal & Techniek naar een technisch beroep.
 - o Van een technisch beroep naar een schaars technisch beroep: bijvoorbeeld verspaners, engineers, machinebouwers en werkvoorbereiders) dan wel een beroep waar techniek voor nodig is, zoals werkvoorbereider, calculator, tekenaar e.d.
 - o Van technisch beroep naar relevant beroep voor de sector (er is bijvoorbeeld een oplopend tekort aan docenten techniek in het (V)MBO. Het is voor de sector van belang dat dit tekort wordt opgelost).
 - o Andere kandidaten die worden voorgedragen door loopbaancoaches en deskundigen van brancheorganisaties en O&O-fondsen.
- De voucher:
 - o Kan niet worden ingezet voor de kosten van de inzet van de loopbaancoach.
 - o Kan wel worden ingezet voor assessment, scholing en coaching.
- Het advies en de begeleiding van de kandidaat:

- o Veronderstelt de nodige materiekennis van de loopbaancoach over de kansen op de arbeidsmarkt, over scholing, en over de matching tussen kandidaat en functie/bedrijf.
- o Kan worden ondersteund met bestaande middelen (zoals de Skillsmanager die o.a. wordt gebruikt door OOM, OTIB, OOC) en deskundigen (zoals regiomanagers van OOM, OTIB etc, CAB-ers van de Metaalunie, Servicepunten techniek, etc.).

Intersectorale mobiliteit

Vanuit de SVUM-middelen wordt € 1.500.000 vrijgemaakt voor thema's in het kader van duurzame inzetbaarheid. In ieder geval wordt daaronder begrepen intersectorale mobiliteit voor werknemers die ouder zijn dan 45 jaar. Het bedrag wordt naar rato van de omvang van de loonsom verstrekt aan de O&O-fondsen die de uitvoering ter hand nemen.

Loopbaancoaches

Het project inzake de loopbaancoaches wordt voor een periode van de looptijd van de cao plus een half jaar voortgezet.

Alles draait om jij

Het project 'Jij' wordt onder de thans geldende voorwaarden voortgezet (zoals het al of niet continueren na de pilot) gedurende de looptijd van deze cao.

Vernieuwing cao

Partijen zullen tijdens de looptijd van deze cao werken aan een beter leesbare cao. Overbodige tekst zal verwijderd worden. De tekst zal – waar mogelijk – meer eigentijds opgemaakt worden. Waar mogelijk, zullen onduidelijkheden in de cao verduidelijkt worden.

Hierbij worden de mogelijkheden van een digitale toepassing van de cao betrokken.

Een paritaire commissie zal ingesteld worden. Deze commissie kan zich laten bijstaan door een externe deskundige.

Arbeidstijden

Werkgevers streven naar een optimale match tussen het aanbod van werk en het aanbod van arbeid in een economie die steeds meer rekening moet houden met ruimere dagvensters. Vakbonden streven naar de voorspelbaarheid van roosters om werk en privé goed te kunnen combineren. Dit alles binnen verantwoorde ergonomische grenzen.

Cao-partijen spreken af dat er een onderzoek verricht zal worden om te bezien op welke wijze aan de wensen van partijen voldaan kan worden. Daarbij wordt ook de vierdaagse werkweek meegenomen. Deze commissie kan zich laten bijstaan door een externe deskundigen.

Daarnaast spreken partijen het volgende af:

Indien de werknemer daarvoor tijdig een schriftelijk verzoek heeft ingediend bij de werkgever, zal de werkgever bij het opstellen van het dienstrooster het aantal vrije dagen dat de werknemer daarbij bij zijn verzoek heeft aangegeven, zodanig inroosteren dat zoveel mogelijk een vierdaagse werkweek wordt gerealiseerd. Werkgever hoeft geen invulling te geven aan het verzoek, indien het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

Indien werkgever en werknemer het niet eens zijn over de vraag of het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, staat een beroepsprocedure open, zoals omschreven in bijlage 3 A van de cao.

Participatiewet / wet werk en zekerheid

De cao wordt aangepast aan nieuwe doelgroepen van de participatiewet. De nieuwe loonschaal zal gedurende de looptijd van deze cao op basis zijn van 100 % WML. De loondispensatie zal goed geregeld moeten worden.

De driekwart bepalingen van de wet werk en zekerheid worden in de cao doorgevoerd.

Partijen zullen samen bezien op welke wijze de doelstellingen van de servicepunten techniek nader ondersteund worden.

3e jaar WW

Het bij vorig cao-akkoord afgesproken onderzoek naar derde jaar WW loopt nog. Voor de komende looptijd blijven cao-partijen zich grondig oriënteren op de mogelijkheden van cao-arrangementen tegen de werkloosheid binnen de Metaal en Techniek. Cao-partijen hebben kennis genomen van het advies van de SER d.d. 20 februari 2015 welk advies leidraad is bij de verdere oriëntering.

Ouderenbeleid

Uitgaande van de huidige staffel in artikel 51, geldt vanaf 1 januari 2016 het volgende voor de werknemers van 53 t/m 64, bij een vaste referteperiode van 12 jaar.

De structuur van het huidige artikel 51 blijft in stand.

51 a: 53 – 56 (3 dagen / 24 uur)

51 b: 57 (5 dagen / 40 uur)

51 c: 58 (8 dagen / 64 uur)

51 d: 59 (10 dagen / 80 uur)

51 e: 60 (12 dagen / 96 uur)

51 f: 61 (13 dagen / 104 uur)

51 g: 62 (14 dagen / 112 uur)

51 h: 63 (15 dagen / 120 uur)

51 i: 64 (16 dagen / 128 uur)

De referteperiode blijft 12 jaar, hetgeen inhoudt dat indien de AOW-leeftijd wijzigt naar 66 jaar en 67 jaar het artikel daaraan wordt aangepast.

Overgangsrecht: de werknemer behoudt zijn rechten die hij op 1 januari 2016 heeft, tenzij hij overstapt naar een andere werkgever.

De werknemer die langer dan 3 maanden arbeidsongeschikt is, verwerft tot zijn herstel geen seniorenverlof op de peildata.

Seniorenverlof dient gespreid over het jaar door de werkgever te worden ingepland. Indien de werknemer dit niet kan genieten, krijgt de werkgever het recht dit in de tweede maand van het volgende kalenderjaar uitbetalen.

Deeltijdpensioen wordt met ingang van 1 januari 2016 mogelijk onder de volgende voorwaarden:

- Aanvraagtermijn van 6 maanden;
- Maximaal voor 50 % van de arbeidsduur
- De ingangsdatum van het deeltijdpensioen zal onderwerp van bespreking zijn in de Stuurgroep Pensioen.
- De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om deeltijdpensioen in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

T.a.v. artikel 36 lid 4 van de cao geldt dat de leeftijd stapsgewijs wordt opgetrokken in een termijn van 5 jaar in 5 gelijke stappen van een jaar.

Werkgelegenheid

Cao-partijen blijven gedurende de looptijd van de cao investeren in de projecten die aansluiten bij het sociaal akkoord. Denk aan projecten voor wajongers. Dit onder bestuurlijke verantwoordelijkheid van de Vakraad. Nagedacht kan worden over de betrokkenheid van ouderen bij de begeleiding van wajongers.

Sociale innovatie / MVO

Punt 6 uit het voorwoord wordt zodanig aangepast dat hiermede een volledige mvo doelstelling wordt gedekt (ISO 26000).

Werkgevers staan positief tegenover een project “grip op de knip”. Wel zal er duidelijk een projectplan ingediend moeten worden. Voor zowel werknemers als werkgevers moet het profijtelijk zijn.

Mantelzorg

Inzet van een mantelzorghelpdesk is bespreekbaar, via de gebruikelijke procedures (maatvoering, budget) bij de SVUM.

Heffingen

Heffing SFM wordt voortgezet tot 1 april 2017 en O&O heffing tot 1 juli 2017

Tekstueel

De redactiecommissie zal bezien of en zo ja op welke wijze de tekstuele voorstellen van cao-partijen doorgevoerd kunnen worden.