

Principeakkoord **cao Metalektro 2007**

NOVEMBER 2007



Het principeakkoord draagt het motto "Investeren in mensen". Het bevat forse verbeteringen van de lonen en investeringen in werknemers. Daarmee moet de sector aantrekkelijker worden voor instromers, het huidige personeel binden en uitstroom beperken. Daarvoor zijn concrete afspraken gemaakt over o.a. jongeren, opleidingen, ouderen en arbeidsongeschiktheid.

Binnenkort verschijnt de cao-krant met alle afspraken, de toelichtingen en de stemprocedure. Enkele hoofdpunten staan in ons pamflet dat onmiddellijk na de onderhandelingen verscheen. Zie ook onze website www.fnvmetaal.nl. In deze uitgave zetten we alles in het kort op een rijtje.

Looptijd

De nieuwe cao loopt van 1 november 2007 tot 1 februari 2010. Dat is dus 27 maanden.

Loon

Gedurende de looptijd van de cao worden de lonen structureel met 7,75% verhoogd.

- > 3% op 1 januari 2008 en 0,5% op 1 juli 2008;
- > 2,5% op 1 januari 2009 en 1% op 1 juli 2009;
- > 0,75% op 1 januari 2010.

Op 1 december 2007 wordt een eenmalige uitkering betaald van € 225 bruto.

Vloeren

De loonsverhoging met 3% op 1 januari 2008 heeft een vloer van € 330 per procent. Dus bij 3% loonsverhoging tenminste € 990 per jaar. Dat is per maand € 82,50. De werknemer van 23 jaar en ouder tot een maandloon van € 2.750 (€ 33.000 per jaar exclusief vakantietoelage) heeft extra voordeel door deze vloer.

Bij de cao-verhogingen van de lonen wordt de bestaande vloer (cao-artikel 10.9) verhoogd met hetzelfde percentage. Ook de vakantietoelagen hebben in de cao-Metalektro een dergelijke vloer (cao-artikel 5.11) die bij elke cao-verhoging wordt aangepast.

Nieuw loongebouw

Een werkgroep gaat een loonstelsel maken waarin de loonschalen voor jongeren en de bepalingen over vakvolwassen lonen boven de 23 jaar worden vervangen. De nieuwe schalen gelden voor vakvolwassen werknemers en de aanloopschalen voor werknemers die een functie nog niet in alle opzichten volledig uitoefenen. Leeftijd zal geen bepalende factor meer zijn voor de indeling van een werknemer.

Maandloon	Jaarloon	3% zonder vloer	Vloer per maand	Extra per maand	Feitelijke loonsverhoging
€ 1.500	€ 18.000	€ 45	€ 82,50	€ 37,50	5,5%
€ 2.000	€ 24.000	€ 60	€ 82,50	€ 22,50	4,1%
€ 2.500	€ 30.000	€ 75	€ 82,50	€ 7,50	3,3%
€ 3.000	€ 36.000	€ 90	€ 82,50	-	3%



> *Werkt in je voordeel*

Jongeren

Wij zijn het met de werkgevers eens dat de Metalekto aantrekkelijker gemaakt moet worden voor jongeren. Er stromen te weinig jongeren in en er vertrekken te veel jongeren tijdens het leerwerktraject of kort daarna. Naast specifieke afspraken profiteren jongeren natuurlijk ook van de verbeteringen die voor iedereen gelden.

De jeugdschalen

Bij invoering van het nieuwe loongebouw zullen de aparte jeugdschalen verdwijnen. Op 1 januari 2008 worden de jeugdlonen al fors opgetrokken.

- > Voor jeugdschaal B geldt nu nog het minimum jeugdloon. Deze schaal wordt vervangen door het hogere niveau van schaal C.
- > In de nieuwe jeugdschaal C gaat het bedrag van een 19-jarige gelden voor een 18-jarige en daarmee zullen de stappen naar 23 jaar ook omhoog gaan.
- > In de nieuwe jeugdschaal D gaat het bedrag van een 22-jarige gelden voor een 21-jarige en daarmee zal de stap naar 23 jaar ook omhoog gaan.

In het overzicht hieronder zijn de resultaten in euro's per maand vermeld uitgaande van de bedragen per 1 juli 2007 (dus zonder de loonsverhogingen per 1 januari 2008).

Contract voor onbepaalde tijd

Om werknemers met een leerarbeidsovereenkomst meer perspectief te bieden op een loopbaan in de Metalekto zal de werkgever de leerling-werknemer die is geslaagd voor de BBL-opleiding aansluitend een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden.

Loon leerling-werknemers

Per 1 augustus 2008 zullen werknemers met een leer-arbeidsovereenkomst een

extra loonsverhoging ontvangen van 10% op het wettelijk minimum (jeugd)loon als zij de eerste helft van hun opleiding met goed gevolg hebben afgesloten.

Arbeidsmarkt en opleidingen

In de nieuwe cao staat de ontwikkeling van werknemers centraal.

Opleidingsdagen

Om de scholing van alle werknemers te bevorderen komen er opleidingsdagen. De keuze ligt bij de werknemer en zijn bedoeld voor zijn/haar individuele ontwikkeling.

- > De werknemer krijgt in 2009 recht op 1 opleidingsdag. Vanaf 2010 wordt dit verhoogd naar 2 opleidingsdagen per jaar.
- > Opleidingsdagen kunnen ook worden gebruikt in uren of halve dagen (8 uur per dag).
- > Er worden opleidingen ontwikkeld die in modules kunnen worden aangeboden.
- > Opleidingsdagen kunnen uiterlijk 1 jaar mee naar het volgende jaar.
- > De werknemer kiest in overleg met de werkgever aan welke opleiding de dagen worden besteed om zich verder te ontplooiën. Zij stellen ook in goed overleg vast wanneer de opleiding wordt gevolgd.
- > Als de werknemer op problemen stuit bij het gebruik van zijn opleidingsdagen, dan kan hij dat ter behandeling melden bij de ROM.
- > De werkgever dient een studiekostenregeling vast te stellen voor het na 1 januari 2009 volgen van opleidingen. De or zal instemming moeten verlenen aan zo'n regeling.

EVC

Vanaf 1 januari 2008 heeft de werknemer een keer per vijf jaren recht op

een EVC-test. De werkgever vergoedt de kosten tot maximaal € 750 bruto.

Praktijkopleider

Om de kwaliteit van de leer- en stageplaatsen te verbeteren komt er meer aandacht voor de praktijkopleider. Er wordt een nieuwe cursus praktijkopleider ontwikkeld om de bredere taken te kunnen uitvoeren. De praktijkopleiders worden daarbij betrokken en ondersteund.

Ontwikkeling van opleiden in modules

Het opleidingsaanbod past vaak niet bij de wensen van werknemers. Er is behoefte aan korte, overzichtelijke cursussen. A+O zal daarom een modulair aanbod ontwikkelen. Met zo'n opzet, bijvoorbeeld met een EVC-test als basis, kan de werknemer samen met de werkgever zijn persoonlijke opleidingstraject samenstellen en zo het gewenste opleidingsniveau behalen.

Pilots en projecten

In het meerjarenplan van A+O zullen extra middelen worden ingezet voor pilots en projecten:

- > Innovaties van opleidingsaanbod en opleidingscultuur
- > Loopbaanadvies
- > Ontwikkelingsbudget (scholingsbon)
- > Voorlichting
- > Beschikbaar arbeidsmarktpotentieel

Stichting Arbeidsmarkt en Opleidingen (A+O)

A+O krijgt de opdracht om alle nieuwe en extra arbeidsmarkt- en scholingsactiviteiten in de Metalekto tot uitvoering te brengen. Daarvoor wordt uiterlijk op 1 maart 2008 een programma opgesteld om de extra gelden te besteden.

De komende jaren heeft de Stichting A+O geen € 20 miljoen maar € 30 miljoen per jaar beschikbaar. De € 15 miljoen resterende reserves van het kinderopvangfonds

Leeftijd	B oud	B nieuw	<i>B hoger</i>	C oud	C nieuw	<i>C hoger</i>	D oud	Dnieuw	<i>D hoger</i>
18	599	959	360	959	1074	115			
19	691	1074	383	1074	1166	92			
20	809	1189	380	1189	1258	69			
21	954	1304	350	1304	1350	46	1343	1461	118
22	1119	1419	300	1419	1442	23	1461	1521	59
23	1317	1534	217	1534	1534	-	1580	1580	-



(SKM) worden ingezet voor arbeidsmarkt en opleidingen. Bovendien heeft A+O nog een reserve van € 5 miljoen. Als in 2010 de reserve van A+O onder de € 10 miljoen is gezakt (en dus de extra middelen inderdaad zijn gebruikt!), dan zal de heffing worden verhoogd tot 0,6% (nu 0,4%).

Ontslagrecht en werkstakingen tegen kabinetsplannen

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.

Arbeidstijden en vrije tijd

Arbeidstijdenwet

De volgende bepaling wordt in de cao opgenomen:

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.

Senioredagen, vakantiedagen en leeftijdsbepalingen

A. Nieuwe regelingen

In samenhang met de afspraken over opleidingsdagen, de aanpassing van de jeugdschalen en de studie naar de vernieuwing van de loonschalen is overeengekomen de huidige regeling voor extra vakantie voor senioren en jeugdigen te vervangen per 1 januari 2009. In plaats daarvan krijgen alle werknemers vanaf 2009 voortaan twee extra vakantiedagen.

Een **overgangsregeling** geldt voor de werknemers die op 1 januari 2009 in dienst zijn en 40 jaar of ouder zijn. In

plaats van deze twee extra vakantiedagen hebben zij recht op:

- > De werknemer van 50 jaar of ouder behoudt de huidige cao-regeling (art. 5.6.1). Dat geldt voor de al toegekende dagen en de extra dagen erna. Alleen wordt het aantal senioredagen voor werknemers van 64 jaar en ouder gesteld op 22 (was 29), hetzelfde aantal als bij 63 jaar.
- > De werknemer van 45 tot 50 jaar heeft recht op vier extra vakantiedagen per jaar.
- > De werknemer van 40 tot 45 jaar heeft recht op drie extra vakantiedagen per jaar.

Voor de vervanging van senioredagen is er veel compensatie, vooral extra investering in jeugd en opleidingen. Door de extra vakantiedagen en een goede overgangsregeling duurt het nog jaren voordat er iets voor werknemers verandert. Drie voorbeelden:

1. **Een werknemer van 25 jaar** krijgt tot zijn 62^e gedurende 37 jaar twee extra vakantiedagen, totaal 74 dagen. Dat is bijna gelijk aan de 76 dagen die de oudere werknemer nu nog opgeteld krijgt tussen zijn 50^e en 62^e. Alleen kan hij van deze extra vrije tijd al jaren profiteren.
2. **Een werknemer die op 1 januari 2009 42 jaar is** krijgt voor zijn 50^e al acht jaar lang drie vakantiedagen extra. Daarna houdt hij zijn drie dagen, hetzelfde als hij in het oude stelsel zou krijgen tussen zijn 50^e en 55^e. Pas daarna zou hij in het oude stelsel op zijn 55^e t/m 57^e vijf senioredagen per jaar krijgen en op zijn 58^e en 59^e tien dagen. Maar voor zijn 50^e heeft hij al in acht jaar 24 vrije dagen gehad die hij eerst niet had. Dus 18 jaar lang heeft hij een voordeel.
3. **Een werknemer die op 1 januari 2009 47 jaar is** krijgt voor zijn 50^e al drie jaar lang vier extra vakantiedagen. Deze vier dagen houdt hij tussen zijn 50^e en 55^e, terwijl hij in het oude stelsel drie senioredagen per jaar zou krijgen. Pas daarna zou hij in het oude

stelsel op zijn 55^e t/m 57^e vijf senioredagen krijgen. Maar voor zijn 50^e krijgt hij opgeteld inmiddels 12 dagen die hij eerder niet had en tussen zijn 50^e en 55^e een dag meer. Ook op zijn 58^e en 59^e zou hij in het oude stelsel in totaal nog niet hetzelfde aantal vrije dagen hebben gekregen. Dus 13 jaar lang heeft hij meer vrije dagen gehad.

B. Nieuw beleid

Naast deze afspraken moet er ook een ouderen- of levensfasebeleid komen, zodat werknemers gezond hun pensioen halen en inzetbaar blijven. In plaats van toekenning van senioredagen aan iedereen, zal er maatwerk komen voor werknemers die dat echt nodig hebben.

Een werkgroep beziet welke aanvullende afspraken nodig zijn over flankerend ouderenbeleid, maatwerk in persoonlijke omstandigheden, levensfase, zware en slijtende beroepen. In de besprekingen worden de instrumenten betrokken die zijn ontwikkeld door het Nederlands Centrum Sociale Innovatie. De werkgroep heeft verder tot taak voorstellen te maken over:

- > de overblijvende artikelen in de cao waarin leeftijd nog een criterium is, zoals het uitzonderen van werknemers van 55 jaar en ouder van de verplichting over te werken;
- > een eenduidige regeling van de afbouw van ploegentoeslagen (cao-artikel 4.12);
- > de regeling voor de opbouw van pensioen over de ploegentoeslagen.

ADV-dagen

Volgens cao-artikel 3.1 kan de werkgever in overleg met de or drie ADV-dagen kopen tegen een salarisverhoging van 1,15%. Als de werknemer dat echter wil heeft hij het recht om zijn ADV-dagen (104 vrije roosteruren per jaar) volledige te behouden.

In de nieuwe cao wordt deze mogelijkheid uitgebreid naar 6 ADV-dagen onder dezelfde voorwaarden. De waarde van een dag is daarbij vastgesteld op 0,383% van het jaarsalaris.

Pensioen

Overgangsregeling voor werknemers geboren in de jaren 1950 t/m 1972

In de cao worden afspraken opgenomen om de overgangsregeling veilig te stellen van werknemers die op 1 januari 2005 jonger waren dan 50 jaar.

Onderdeel van de nieuwe pensioenregeling is een overgangsregeling voor werknemers geboren in de jaren 1950 t/m 1972. Zij hebben een voorwaardelijke toezegging dat zij uiterlijk op 61- of 62-jarige leeftijd vervroegd met pensioen kunnen. In de cao wordt vastgelegd dat werkgevers in de Metalekro die vrijstelling is verleend voor deelname aan PME verplicht zijn een zelfde overgangsregeling te treffen voor werknemers geboren van 1950 t/m 1972.

PME kan 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

Het reglement van PME wordt aangepast, zodat vanaf 1 januari 2009 pensioenopbouw na een wachtperiode van 180 dagen (zoals nu ook in FVP) zal kunnen worden voortgezet voor de duur van de loongerelateerde uitkeringsperiode van de WW. Daarbij geldt geen onderscheid naar leeftijd, terwijl de FVP-regeling alleen geldt boven de leeftijd van 40 jaar. De premie wordt voor driekwart betaald door PME en slechts voor een kwart door de werknemer.

Gemiste indexaties

De financiële positie van PME is verder verbeterd, de dekkingsgraad is gestegen tot 136%. De opgebouwde rechten en de al ingegane pensioenen kunnen dan ook

volledig worden geïndexeerd. Er is ook ruimte voor premiekorting en inhaalindexatie. Maar de cao-partijen zullen het bestuur van PME adviseren om deze te matigen, zodat voldoende middelen beschikbaar blijven voor de tijdige financiering van de overgangsregeling voor 55-min.

Gezond en veilig werken

WIA-bodemverzekering

Per 1 januari 2009 wordt een collectieve WIA-bodemverzekering ingevoerd zoals in de Metaal en Techniek. Bij arbeidsongeschiktheid van 35% of minder vult de verzekering het inkomensverlies aan tot 100% van het laatst verdiende loon. De werkgever betaalt 50% van de premie. De werknemer bepaalt of hij deelneemt aan de verzekering. Er komt een overgangsregeling voor de bedrijven die al een verzekering hebben afgesloten.

Re-integratie bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Als de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is zijn baan verliest en niet bij zijn eigen of een andere werkgever aangepast werk heeft gekregen, zal de werknemer op kosten van A+O een periode intensief worden begeleid door een re-integratiebureau om alsnog passend werk te vinden. Ook wordt zoals in de Metaal en Techniek een re-integratietoets ontwikkeld die de werknemer helpt om aan het werk te blijven.

WGA-hiaatverzekering

Per 1 januari 2009 wordt een collectieve WGA-hiaatverzekering ingevoerd zoals in de Metaal en Techniek. Bij arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en 80% vult de verzekering het inkomensverlies aan tot het niveau van de WGA-loonaanvullingsuitkering (70% van het laatst verdiende loon min de resterende verdiencapaciteit). De werknemer betaalt de premie. Hij bepaalt of hij deelneemt aan de verzekering. De werkgever die al een WGA-hiaatverzekering aan zijn werknemers heeft aangeboden zal de inhoud moeten aanpassen met ingang van de eerst mogelijke contractverlenging.

WGA-premie

Gedurende de looptijd van de cao zal de werkgever de rentehobbel voor zijn rekening nemen en het overige deel van de

premie voor maximaal 50% voor rekening van de werknemer brengen.

Arbeidsomstandigheden

In het protocol wordt opgenomen het project '5 x beter, werken is gezond', de opstelling van praktijkrichtlijnen en de komst van de Arbo-catalogus voor de metaal. Voor de financiering van het project betaalt A+O maximaal €1 miljoen per jaar.

Gelijk werk, gelijk loon

Om er zeker van te zijn dat in de Metalekro alleen met bonafide uitzendbureaus wordt gewerkt zal met ingang van 2009 alleen gebruik gemaakt worden van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn. Tot die tijd geldt een aanbeveling. Voor buitenlandse uitzendbureaus geldt deze verplichting een jaar nadat de NEN-certificering hiervoor in werking is getreden.

Voordelen voor vakbondsleden

- > De FME zal meewerken aan een studie naar de mogelijkheden om voordelen voor vakbondsleden in te voeren voor de inkomensverzekeringen bij arbeidsongeschiktheid.
- > De fiscale verrekening van vakbondscontributie wordt een recht van de werknemer.
- > De (werkgevers)premie voor het SF wordt verhoogd ter financiering van het aanbod van een jaar lang gratis lidmaatschap aan nieuwkomers in de Metalekro. Voordat dit kan worden ingevoerd zullen eerst de beschikbaarheid van gegevens en technische uitvoering van de regeling moeten worden uitgewerkt.

Diversen

- > Een werkgroep wordt ingesteld om de cao-teksten te vereenvoudigen en toegankelijker te formuleren.
- > In de tekst van artikel 10.2 van de ISF/SAO-cao zal in de eerste zin worden toegevoegd "en uiterlijk na twee maanden".
- > Ter voorkoming van het vroegtijdig afscheid nemen van uitzendkrachten na ziekte wordt in de cao opgenomen dat een onderbreking als gevolg van ziekte niet wordt beschouwd als een beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Colofon

Dit is een uitgave van Stichting FNV Pers t.b.v. FNV Bondgenoten

November 2007

Vormgeving: FNV Bondgenoten, dienst Communicatie, unit Traffic

26407