

PROTOCOL METAALBEWERKINGSBEDRIJF 2017 -2019

1. LOOPTIJD

De overeengekomen cao kennen een looptijd van 1 mei 2017 tot en met 31 mei 2019.

2. INKOMEN

- 2.1 Per 1 augustus 2017 worden de feitelijke lonen met 1,75% en per 1 januari 2018 met 0,35% en per 1 juli 2018 met 1,75% en per 1 januari 2019 met 0,31% verhoogd. Deze verhogingen gelden ook voor de minimum vakantietoeslag.
- 2.2 Met ingang van 1 juli 2017 zal in verband met de wijzigingen van de Wet Minimumloon de schaal “22 jaar” in de salaristabellen worden afgeschaft. Vanaf 22 jaar wordt de werknemer dan ingedeeld in een van de salarisgroepen op grond van de door hem uitgeoefende functie.
Achter de tabellen vakdiploma en voortgezet vakdiploma worden de termen mbo 2 respectievelijk mbo 3/4 toegevoegd.
- 2.3 Gedurende de looptijd van de cao wordt een commissie ingesteld die de structuur van de jeugdlonen ter hand zal nemen, ook in verband met de mogelijke wijzigingen Wet Minimumloon per 1 juli 2019 en de actualisering van opleidingsniveaus.

3. GENERATIEPACT

Cao-partijen sluiten een Generatiepact af. Het Generatiepact zorgt ervoor dat ouderen de gelegenheid krijgen om minder te werken en gezond hun pensioen te halen en tegelijkertijd dat jongeren de kans krijgen om in een vaste baan in te stromen. Cao-partijen streven ernaar, gedurende de looptijd van deze cao, 2000 instromers een vaste baan te geven.

Er zal sprake zijn van een zogeheten dubbele vrijwilligheid: de oudere werknemer kan een keuze maken korter te werken tegen behoud van een bepaald percentage loon en met volledige pensioenopbouw en het staat de werkgever vrij om deze keuze wel of niet in te willigen. Door het gedeeltelijk terugtreden van oudere werknemers ontstaan vacatures die door jongere werknemers kunnen worden vervuld.

Cao-partijen hebben daartoe het volgende afgesproken:

1. De werknemer van 62 jaar of ouder kan kiezen voor een zogeheten 60-80-100, 70-85-100 of 80-90-100 variant waarbij de werkgever de keuze heeft dit wel of niet in te willigen. Daarbij geldt dus bijvoorbeeld 60% van de normale arbeidsduur werken, 80% loon en 100% pensioenopbouw. De pensioenpremie wordt volgens de bestaande systematiek verdeeld.
2. Ingeval een dergelijke variant wordt toegepast en de werkgever koppelt dit aan de instroom van een nieuwe werknemer met een contract voor onbepaalde tijd kan de werkgever een subsidie ontvangen van € 1.500 euro voor kosten van werving en selectie.
3. Bij gebruikmaking van één van de genoemde variant komen de extra vakantiedagen van artikel 51 cao voor die werknemer te vervallen.
4. De regeling gaat in per 1 januari 2018.
5. Eenmaal ingewilligde verzoeken in dit kader van het Generatiepact blijven van toepassing tot de pensionering van de werknemer.
6. De regeling zal worden opgezet als pilot en voor afloop van de cao-periode worden geëvalueerd.
7. Verder zullen cao-partijen nog nadere regels opstellen ten behoeve van de technische uitvoering.
8. Om de gestelde doelen te behalen zullen cao-partijen een communicatie campagne verzorgen.

4. GEWOON GOEDWERK

- 4.1 Het is gebruikelijk en aan te bevelen om BBL-ers na het behalen van hun diploma voor het bedrijf en de sector te behouden door het aanbod van een arbeidsovereenkomst. Indien dat niet gebeurt, zal de sector via een georganiseerd initiatief vanuit de O&O fondsen en/of via de Servicepunten Techniek de BBL-er ondersteunen in het vinden van een vaste baan bij een ander bedrijf in de regio. Bij voorkeur in de eigen branche, maar desnoods breder in de technische sectoren of daarbuiten.
- 4.2 Gedurende de looptijd van de cao overleggen cao-partijen over de reikwijdte van de cao in relatie/samenhang met het ontwijken van de cao, het gebruik van schijnconstructies e.d.
- 4.3 De bestaande cao afspraken over de WAGA worden onverwijld uitgevoerd. Daarbij wordt de gewijzigde wetgeving betrokken.

5. DUURZAME INZETBAARHEID

- 5.1 De Commissie Duurzame Inzetbaarheid zal worden gecontinueerd teneinde het leeftijdsfase bewust en duurzaam personeelsbeleid en de intersectorale mobiliteit verder uit te werken en te implementeren. Daar waar mogelijk zullen nieuwe instrumenten worden ontwikkeld.
- 5.2 De reeds bestaande projecten en afspraken rond Wajongers en 45+ WW zoals in “Noord-Holland” en “Apeldoorn” en “Drechtsteden” worden voortgezet.
- 5.3 Cao-partijen zullen de analyse van de leermomenten van het project “JIIJ” ter harte nemen en door genoemde commissie laten bekijken hoe de bestaande instrumenten een groter bereik kunnen krijgen in de volle breedte van de bedrijfstak. Daarbij zal ook worden verkend welke rol de O&O fondsen en loopbaancoaches kunnen spelen.
- 5.4 Voorts stellen cao-partijen 1,5 miljoen euro hiervoor aan bedrijfstakmiddelen beschikbaar.

6. OPLEIDING EN ONTWIKKELING

- 6.1 Cao-partijen zullen de vorige cao ingezette vouchers voor de duurzame loopbaanontwikkeling van werknemers evalueren. Vooruitlopend op de evaluatie stellen cao-partijen 1,5 miljoen euro beschikbaar voor de komende periode ten behoeve van vouchers. Bij de evaluatie van de aan werknemers ter beschikking gestelde vouchers worden de O&O fondsen gevraagd om na te denken over mogelijkheden om deze een meer structureel karakter te geven mede door middel van financiering door O&O fondsen. De reeds bestaande initiatieven kunnen hierin worden betrokken.
- 6.2 De financiering van het project loopbaancoaches wordt voortgezet voor de periode tot en met 31 december 2019. De loopbaancoaches ondersteunen het gebruik van de vouchers.

7. ARBEIDSTIJDEN

In de vorige cao is een commissie Arbeidstijden ingesteld die onderzoek doet naar wensen en behoeften van werkgevers en werknemers rond de thema's arbeidstijden, flexibiliteit, zeggenschap en ergonomie/gezondheid waarbij de voorstellenbrieven van de respectievelijke cao-partijen zullen worden betrokken. De werkzaamheden van deze commissie zijn niet afgerond. De werkzaamheden van de commissie zullen worden voortgezet waarbij ook het thema van de reizen wordt betrokken. Verder zal het mogelijk zijn dat op bedrijfsniveau nadere afspraken worden gemaakt rond reizen.

8. OVERGANGSREGELINGEN EN PENSIOEN

- 8.1 De zogeheten 60+ regeling wordt gecontinueerd met inachtneming van het volgende. De werknemers die op of na 1 mei 2017 60 jaar zijn (geworden) en niet verwijtbaar zijn ontslagen gedurende de looptijd van deze cao kunnen voor deze 60+ regeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek gedurende of direct na afloop van hun WW-periode in aanmerking komen.
- 8.2 Daarnaast achten cao-partijen het van groot belang om de categorie werknemers met zogeheten overgangsregelingen in hun pensioenregeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek, die tussen 1 mei 2017 en (tot en met einddatum van deze cao) worden ontslagen weer de overgangsrechten te laten herleven bij een terugkeer als werknemer in de Metaal en Techniek binnen drie jaar na dat ontslag.
- 8.3 De leeftijds grens van 58 jaar bij deeltijdpensioen komt te vervallen, mits dit praktisch uitvoerbaar is.
- 8.4 Cao-partijen zullen het Pensioenfonds voor de Metaal en Techniek verzoeken het vorenstaande mogelijk te maken.

9. TOEGANKELIJKHEID CAO

Cao-partijen hechten aan het belang van een cao waarbij onder andere toegankelijkheid en helderheid kernbegrippen vormen. Zonder daarbij afbreuk te doen aan bestaande afspraken en nieuw te vormen afspraken in het kader van dit akkoord hebben cao-partijen daartoe een commissie ingesteld die dit traject gaat vorm geven om te komen tot een helderder, toegankelijker en begrijpelijker cao waarbij digitale ontsluiting ook wordt meegenomen. De commissie heeft inmiddels al een forse inspanning geleverd en cao-partijen hebben besloten de commissie voort te zetten om de opdracht te voltooien.

10. SFM/O&O/AVIM

- 10.1 Cao-partijen stellen het heffingspercentage SFM voor de periode 1 oktober 2017 t/m 31 december 2019 op 0,2%.
- 10.2 Voor de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019 bedraagt de basisheffing voor O&O 0,5% en gelden ook de eventueel in het B-deel afgesproken toeslagen/egalisatieheffingen.
- 10.3 De AvIM cao wordt gecontinueerd met een periode van 5 jaar.
- 10.4 De SFM cao wordt gecontinueerd met een periode van 5 jaar.

11. INNOVATIE

Cao-partijen bestuderen in samenwerking met de O&O fondsen de gevolgen van de technologische ontwikkelingen op het gebied van arbeid, opleiding en werkgelegenheid. Daarbij worden tevens de mogelijkheden onderzocht om sociale en organisatorische innovatie te stimuleren. Ook wordt met de O&O fondsen besproken de ontwikkeling van een leergang sociale innovatie voor werknemers en van het verbeteren van digitale vaardigheden.

12. WW

De bestaande cao afspraak over de reparatie van de duur en opbouw van de WW blijft van toepassing.

13. OVERIGE CAO-ONDERWERPEN

- 13.1 Artikel 27 (toepassing concurrentiebeding bij economische crisis) wordt geschrapt.
- 13.2 Artikel 36 lid 4 is niet van toepassing indien die werknemer zelf verzoekt om plaatsing in een functie in een lagere salarisgroep.
- 13.3 De vredesplicht zal geen toepassing hebben met betrekking tot kwesties rond wijzigingen van het Sociaal Akkoord over de ontslagbescherming.
- 13.4 Doel is de bedrijfstak actief bewust te maken en te informeren over:
- De voordelen en opbrengsten van mantelzorgbeleid in het kader van Arbo-wet en preventie van ziekteverzuim
 - De positie van medewerkers met mantelzorgtaken in een bedrijf en het mogelijke spanningsveld tussen arbeid en zorgtaken thuis
 - Het ondersteuningsaanbod/interventies voor werkgever én werknemer

14. TEKSTUELE WIJZIGINGEN

De diverse technische aanpassingen, verduidelijkingen van cao-teksten worden naar de Redactiecommissie doorverwezen.

B-deel Metaalbewerkingsbedrijf

De basis-heffing OOM van 0,5% wordt verhoogd met een egalisatieheffing van 0,125%. Van deze egalisatieheffing is 0,025% bestemd voor het project 5xBeter en RIE. De totale premie bedraagt 0,625%.

