

**PRINCIPE AKKOORD
IN DE METAAL EN TECHNIEK
2009/2011
IS AANVALSPLAN CRISIS**

De werkgevers- en werknemersorganisaties samenwerkend in de Stichting Vakraad Metaal en Techniek, hebben een principe akkoord bereikt met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden CAO's ingaande 1 december 2009.

Het principe akkoord betreft een aanvalsplan crisis.

De bedrijfstak Metaal en Techniek kent circa 35.000 werkgevers en 400.000 werknemers.

Het betreft de CAO's voor:

HET CARROSSERIEBEDRIJF

DE GOUD- EN ZILVERNIJVERHEID

HET ISOLATIEBEDRIJF

HET METAALBEWERKINGSBEDRIJF

HET MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN HET TWEEWIELERBEDRIJF

HET TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF

INLEIDING

De bijzondere economische situatie van het afgelopen jaar en de ongewisheid omtrent herstel in 2010 en verder, en de dynamiek op andere dossiers die de arbeidsvoorwaarden kunnen raken maken dat sociale partners in de Metaal en Techniek, in het belang van behoud van werkgelegenheid, kiezen voor een crisisaanpak. Met de gekozen aanpak komen de sociale partners tot afspraken die ondernemingen en werknemers kunnen helpen adequaat in te spelen op de huidige omstandigheid. Niet stilzitten en bukken is het motto maar actief inspelen en daar waar mogelijk zelfs anticyclisch op huidige uitdagingen in gaan is het uitgangspunt. Activiteiten worden gericht op het handhaven van bestaande werkgelegenheid en er vooral voor te zorgen dat de M&T voldoende vakmensen behoudt. De aanpak moet verder voorkomen dat bedrijven als gevolg van de afspraken in liquiditeitsproblemen komen, geld ruilen voor (vrije) tijd is een kernmotto van de nieuwe cao. De te maken afspraken moeten eenvoudig uitlegbaar en controleerbaar zijn.

1. LOOPTIJD

De overeengekomen CAO's kennen een looptijd van 1 december 2009 tot en met 31 maart 2011.

2. ARBEIDSPARTICIPATIE

Cao-partijen vinden het van belang dat de hun beschikbare middelen worden ingezet voor het creëren van meer leerplekken van 16-17 jarigen, het behouden van vaklieden en het uitbreiden van de mogelijkheden van de O&O-fondsen om bv opleidingsdagen beter te benutten. Cao-partijen zullen daartoe een conferentie organiseren en de O&O-fondsen, kennis-centra en eventuele andere organisaties uitnodigen om aan te geven hoe zij denken dat deze middelen doelgericht en branche-specifiek kunnen worden ingezet.

Cao-partijen willen komen tot de mogelijkheid om met behoud van uitkering, leermeesters binnen de Metaal en Techniek in te zetten. Op deze wijze kunnen ontslagen werknemers, die daarvoor geschikt zijn, gedurende de crisis voor M&T behouden blijven en worden ingezet voor kennisoverdracht en opleidingsactiviteiten zoals leermeester of praktijkbegeleider op scholen. Daarbij zal aansluiting worden gezocht bij de bestaande initiatieven en instituties in de Metaal en Techniek onder gebruikmaking van de bedrijfstak eigen beschikbare middelen waarbij heroriëntatie van de bedrijfstak eigen beschikbare middelen voorop staat. Te denken valt aan de O&O fondsen alsmede Kenteq, Innovam, Voc, Servicepunt Techniek van de Mobiliteitscentra enz. Gebruik kan worden gemaakt van bijvoorbeeld de zogeheten MUP-overeenkomst (arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht) of andere instrumenten op branche-niveau.

Bij de O&O fondsen dient bij de heroriëntatie van de middelen vooral de prioriteit te zijn gericht op zo goed mogelijk de leerwerk-plekken te benutten en vaklieden te behouden.

Daarnaast kan aansluiting worden gezocht bij het UWV-werkbedrijf en zal via Techniektalent.nu bij de overheid worden getracht nadere financiële middelen voor deze initiatieven te genereren.

Cao partijen hechten eraan dat de leerwerk-plekken benut kunnen (blijven) worden. Techniektalent.nu coördineert en stimuleert in dit kader de activiteiten van betrokken

O&O fondsen. Een heffing voor deze coördinerende en stimulerende activiteiten is mede vanwege het liquiditeit- en koopkrachteffect, niet verstandig. Aan betrokken O&O fondsen wordt, vanwege de gewijzigde omstandigheden als gevolg van de crisis, gevraagd de eigen prioriteitstelling nog eens tegen het licht te houden. Ook wordt anticyclisch opleiden door Cao-partijen onder de aandacht gebracht.

Via Techniektalent.nu zal alles in het werk worden gesteld om alsnog tot een arrangement te komen met Sociale Zaken voor de 16- en 17 jarigen. Cao-partijen zijn bereid daar waar nodig Techniektalent.nu financieel te ondersteunen in de coördinerende activiteiten.

De aanzet van sociale partners en VNG om te komen tot een convenant ten behoeve van 18 plussers dient snel een formele status te krijgen. Recent in relatie tot jeugdigen door Cao-partijen ter beschikking gestelde financiële middelen en ontwikkelde initiatieven worden vanzelfsprekend onverkort doorgevoerd.

3. OUDEREN

Cao-partijen vinden het belangrijk dat de de zogeheten 58+ regeling wordt gecontinueerd. Dat betekent dat werknemers die in 2009 respectievelijk 2010 58 jaar zijn (geworden) en in 2009 respectievelijk 2010 zijn ontslagen in verband met de crisis voor de bestaande 58+ regeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek in aanmerking kunnen komen.

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 december 2009 en 1 januari 2011 vanwege de crisis worden ontslagen weer de overgangsrechten te laten herleven bij een terugkeer als werknemer in de Metaal en Techniek binnen drie jaar na dat ontslag. Deze mogelijkheid wordt door sociale partners als een belangrijke stimulans gezien om ervaren werknemers weer binnen de Metaal en Techniek aan de slag te laten komen. Cao-partijen zullen het Pensioenfonds voor de Metaal en Techniek verzoeken het vorenstaande mogelijk te maken.

In oktober 2010 zal door Cao-partijen worden beoordeeld of voor het kalenderjaar 2011 een vergelijkbaar verzoek aan het Pensioenfonds zal worden gedaan.

4. INKOMEN EN CRISIS-BESTRIJDINGS-DAGEN

Cao-partijen zijn zich ervan bewust dat op individueel bedrijfsniveau de effecten van de economische omstandigheden verschillend kunnen uitpakken. Niet elke werkgever heeft te maken met dezelfde economische problemen. Daarom vinden cao-partijen het van belang dat er een flexibele regeling komt t.a.v. de loonsverhoging en de mogelijke leegloop in bedrijven die daarmee worden geconfronteerd. Dit vraagt om een innoverende afspraak voor behoud van werkgelegenheid in samenhang met inkomen. Daarom introduceren de cao-partijen zogeheten Crisis-Bestrijdings-Dagen. In het kader van de Cao gelden deze dagen als extra, tijdelijke adv-dagen. Deze CBD's worden voor 2010 toegekend en wel 3 ½ dag. De werkgever heeft ook de mogelijkheid in 2010 deze CBD's als een eenmalige uitkering aan de werknemers of een groep van werknemers uit te keren tegen 1,5%. De uitkering wordt dan berekend over 12 maal het salaris over de maand waarin de uitbetaling plaatsvindt c.q. over 13 maal het 4-weken salaris over de periode waarin de uitbetaling plaatsvindt. Deze uitbetaling moet gebeuren uiterlijk voor 1 oktober 2010.

Indien niet het volledig aantal CBD's wordt aangewend dient een uitbetaling pro rata te geschieden.

Bij toepassing van de CBD's worden deze door de werkgever na overleg met het medezeggenschapsorgaan danwel de werknemersdelegatie danwel de bonden ingeroosterd. In geval een werknemer een saldo aan verlofdagen van voorgaande ja(a)r(en) heeft openstaan in 2010, zijn cao-partijen akkoord dat de werkgever tijdelijk in 2010 bij die werknemer maximaal drie extra dagen na overleg met de betreffende werknemer kan inroosteren (voorzover het saldo van die werknemer dat toelaat).

Op 1 februari 2011 worden de feitelijke salarissen en de salaristabellen met 1,5% verhoogd volgens de gebruikelijke systematiek.

In oktober 2010 zal door Cao-partijen worden gezien of deze innoverende afspraak van 2010 rond de CBD's in 2011 alsnog moet worden gecontinueerd. Indien partijen daarover alsdan overeenstemming bereiken zal de hiervoor genoemde verhoging per 1 februari 2011 geen doorgang hebben.

5. PENSIOEN

Er zal een studie worden verricht naar de pensioenregeling in relatie tot kosten en draagvlak voor de lange termijn, daarbij kunnen alle onderwerpen die van belang zijn in de studie worden betrokken.

6. SVUM/FVP VERVANGENDE REGELING

Met betrekking tot de SVUM is, vanwege de veranderde omstandigheid van de huidige situatie en de impact daarvan, afgesproken de voor de FVP bekleemde middelen op een andere wijze in te zetten. Bedoelde middelen zullen worden ingezet om extra activiteiten te financieren rondom behoud en instroom van jeugdigen. Cao-partijen zullen het Pensioenfonds Metaal en Techniek verzoeken de vervangende FVP-regeling nu zelf te financieren.

7. DEELTIJD-WW

Cao-partijen zullen in overleg treden met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid teneinde aandacht te krijgen voor problemen bij aanvraag door (MKB-) bedrijven in de Metaal en Techniek en de mogelijkheden en belemmeringen om deel te nemen aan de deeltijd-WW regeling.

8. HEFFINGEN O&O FONDSSEN EN SOCIALE FONDSSEN

8.1. Basisheffing O&O fondsen

De Cao's worden verlengd met de duur van 5 jaar.

De basisheffing van de O&O fondsen blijft 0,50%.

8.2. SFM/MET

Partijen handhaven de heffingspercentages ten behoeve van SFM, en MET, op het huidige niveau en continueren de heffingen op de gebruikelijke voorwaarden.

9. MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Cao partijen vinden het belangrijk dat er aandacht is voor en activiteiten worden ontplooid op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en stellen daarom een budget van 500.000 euro ter beschikking.

10. OVERIGE CAO-ONDERWERPEN

10.1. Belastbaarheid functies: De Vakraad zal een onderzoek doen naar de belastbaarheid van functies.

10.2. Studie Ouderenbeleid: er zal een werkgroep worden ingesteld die de uitkomsten van het IVA-onderzoek zal gaan evalueren en desgewenst voorstellen aan Cao-partijen zal doen voor beleid.

10.3. Info-campagne uitzend-artikel: er komt een Vakraad-brochure in diverse Oost-Europese talen over de cao-bepalingen rond inlenen.

10.4. Concurrentiebeding/relatiebeding: Cao-partijen komen overeen dat in geval er sprake is van een overeengekomen concurrentiebeding/relatiebeding en er is sprake van ontslag door de werkgever wegens bedrijfseconomische redenen ten gevolge van de crisis, de werknemer zich wel vrijelijk mag bewegen in de arbeidsmarkt waarbij de oude werkgever niet ernstig mag worden benadeeld.

10.5. Voorlichtingscampagne WIA: deze wordt op de gebruikelijke wijze gecontinueerd.

11. TEKSTUELE WIJZIGINGEN

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

Rijswijk, 29 oktober 2009

B-deel CAO Technisch Installatiebedrijf

De basis-heffing OTIB van 0,5% wordt met een egalisatieheffing van maximaal 0,5% verhoogd, zodat de totale premie uitkomt op 1,0%.

Rijswijk, 29 oktober 2009

B-deel Metaalbewerkingsbedrijf

De basis-heffing OOM van 0,5% wordt met een egalisatieheffing van maximaal 0,1% verhoogd, zodat de totale premie uitkomt op 0,6%.

Rijswijk, 29 oktober 2009

B-deel Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf

De basis-heffing OOMT voor motorenrevisie- en autoverhuurbedrijven zal worden gesteld op 0,25% in plaats van 0,5%.

Rijswijk, 29 oktober 2009

B-deel Isolatiebedrijf

De basis-heffing OOI van 0,5% wordt met een egalisatieheffing van maximaal 0,2% verhoogd, zodat de totale premie uitkomt op 0,7%.

Rijswijk, 29 oktober 2009

B-deel Carrosseriebedrijf

De basis-heffing OOC voor autobekleed-, autorestauratie-, autopoets-en motorfietsherstelbedrijven wordt gesteld op 0,25% in plaats van 0,5%.

Rijswijk, 29 oktober 2009