

**KIJK EN VERGELIJK VOORSTELLEN CNV Metaaltechniek en EINDBOD METAAL EN TECHNIEK 19 MAART 2015**

<b>CNV Metaaltechniek</b>	<b>Federatie Werkgevers Techniek</b>	Opmerkingen
<p><b>Looptijd</b> Cao met een looptijd van 12 maanden: 1 maart 2015 tot en met 29 februari 2016.</p>	<p><b>Looptijd</b> Cao met een looptijd van 22 maanden: 1 april tot en met 31 december 2016.</p>	
<p><b>Inkomen</b> Voor de nieuwe looptijd stellen wij 2,5% als structurele loonsverhoging per 1 maart 2015. En daarnaast een begin te maken met de opbouw van een persoonlijk ontwikkelbudget van 0.5% met als doel 8,33%.</p> <p>De jeugdschalen extra op te waarderen. Dit om de sector aantrekkelijker te maken.</p>	<p><b>Inkomen</b> 1,35% per 1-10-2015 1,45% per 1-10-2016.</p> <p>In december 2015 en in december 2016 een eenmalige uitkering voor jongeren onder 23 jaar met die in bezit zijn van het vakdiploma of voortgezet vakdiploma van 1% van 12 x het decembersalaris.</p>	<p><i>De loonvraag van CNV Vakmensen bevat in totaal 3%. Het loonbod van werkgevers komt daar met een volume van +/- 1,12% nauwelijks bij in de buurt. Tot 1 oktober geen enkele loonsverhoging! Volgens ons hebben werknemers recht op een fatsoenlijke loonsverhoging, welke bijdraagt aan een sneller herstel van de economie.</i></p>
<p><b>Gelijk loon voor gelijke werk</b> Constructies om de cao te ontduiken aanpassen, indien nodig de werkingssfeer aanpassen. Bijvoorbeeld voor buitenlandse uitzendkrachten zodat zij niet goedkoper zijn dan de werknemers in loondienst (vakkrachten).</p> <p>Het is van belang om de gemaakte afspraken in de cao 2013- 2015 in het kader van WAGA (Wet arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid) zichtbaar te maken zodat ook op ondernemingsniveau naleving is gewaarborgd.</p>	<p><b>Gelijk loon voor gelijk werk</b></p> <p>Nee</p> <p>De wetgeving afwachten.</p>	<p><i>Werkgevers beperken deze afspraak in de invulling ervan en daarmee houden ze zich niet aan de protocol afspraak in vorige cao: tegengaan concurrentie op arbeidsvoorwaarden en gelijk speelveld voor bedrijven.</i></p>

<p><b>Opleiding en Ontwikkeling</b>          We willen komen tot een individuele opleidingsrekening voor alle werkenden onder de cao Metaal en Techniek, van 0,5%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en BOP opgesteld moet worden in overleg met het medezeggenschapsorgaan of werknemers-vertegenwoordiging of vakbonden waarin de POP geborgd is. En er zal een jaarlijkse bespreking van de POP plaatsvinden in een zogeheten ontwikkelgesprek;</li> <li>- Onderwijskundige training van leermeesters om leerlingen beter te kunnen begeleiden en facilitering van een aantal begeleidingsuren per week;</li> <li>- Medewerkers het recht toe te kennen om 1 keer per 3 jaar maximaal € 750,- te besteden aan onafhankelijk loopbaanadvies bij een bureau naar keuze.</li> <li>- cao-artikel 72a wijzigen zodat de verplichte opleidingsuren buiten het dienstrooster als normale werkuren uitbetaald worden.</li> <li>- De inzet van vakbonds-scholingsconsulenten vanaf 1 januari 2016 op <u>structurele basis</u> borgen;</li> <li>- Cao-artikel 72b: de scholingsdag verruimen voor zelfstudie e.d.. Tevens willen we het recht voor de werknemer beter vastleggen in het kader van de</li> </ul>	<p><b>Opleiding en Ontwikkeling</b>          Het beschikbaar stellen via de opleidingsfondsen van 1.000 vouchers van maximaal € 1.500. Voor werknemers die een aanvraag indienen in het kader van 'duurzame loopbaanontwikkeling'.</p> <p>Randvoorwaarden en criteria zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Vouchers leveren een additionele bijdrage aan het verduurzamen van de loopbaan.</li> <li>- 45-plussers die hebben deelgenomen aan een workshop zoals "Ervaring telt" of een vergelijkbare regeling. Deelnemers formuleren bij de workshop een persoonlijk scholingsplan. De voucher kan worden ingezet op de uitvoering van dat plan;</li> <li>- Omscholingstrajecten gericht op mobiliteit;</li> <li>- De voucher worden ingezet voor scholing, assessment en coaching;</li> </ul> <p>- Het project wordt voor een periode van de looptijd van de cao plus een half jaar voortgezet, is 28 maanden.</p>	
---	---	--

<p>spaarmogelijkheid in de cao.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Medewerkers krijgen de mogelijkheid om hun persoonlijk opleidingsbudget verder aan te vullen. Dit betekent dat zij de gespaarde scholingsdagen kunnen verkopen teneinde de bruto waarde te storten in het persoonlijke opleidingsbudget. Hierbij geldt als ruilvoet 0,607% van het maandsalaris per uur zoals genoemd in artikel 31 CAO (0,658% per uur van het vierwekensalaris).</li><li>- CAO-artikel 72 lid 2, wijzigen in: Het betalen van de scholingsdagen voor BBL-leerlingen (bijvoorbeeld 3 dagen werken en 2 dagen naar school).</li><li>- Wij stellen voor om de heffingen voor de stichtingen opleiding en ontwikkeling te continueren, met een bestemde heffing voor TechniekTalent.nu.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- De heffingen voor de opleidingsfondsen te continueren op het gebruikelijke niveau. Dus exclusief de incidentele heffingen voor de sectorplannen. Geen bestemde heffing voor TechniekTalent.nu</li></ul>	
---	---	--

<p><b>Duurzame inzetbaarheid (Sociale innovatie, Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen)</b>  Het beschikbaar stellen van middelen voor het mobiliseren van denkkracht en onderzoek naar de gevolgen van nieuwe technologie voor de arbeid, opleiding, werkgelegenheid en werknemers.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Parallel daaraan, een workshop in regio's organiseren in samenwerking met alle O&amp;O-fondsen over de "werkplaats van de toekomst in de metaal en techniek". Het (virtueel) laten zien wat de werkplaats in de toekomst zal zijn met de nieuwste technologische mogelijkheden.</li> <li>- Binnen de Metaal en Techniek stellen wij voor om de ISO26000 als richtlijn te hanteren.</li> <li>- Een nieuw project voorstellen rondom voorlichting schuldhulp onder werknemers via "grip op je knip".</li> <li>- Het project "alles draait om jij" continueren middels een structurele aanpak vanaf 1 januari 2016.</li> </ul>	<p><b>Duurzame inzetbaarheid (Sociale innovatie, Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen)</b>  Er wordt door sociale partijen -€ 1.500.000 aan middelen 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het voorwoord in de cao wordt zodanig aangepast dat hiermede een volledige MVO-doelstelling wordt gedekt (ISO 26000).</li> <li>- Werkgevers staan positief tegenover een project "grip op de knip".</li> <li>- Het project 'Jij' wordt onder de thans geldende voorwaarden voortgezet gedurende de looptijd van deze cao.</li> </ul>	
--	---	--

<p><b>Participatiewet en Wet Werk Zekerheid</b></p> <p>- Aanpassen van de cao aan de nieuwe wetgeving inzake tijdelijk contract. Vanaf 1 juli 2015 mag je nog maar maximaal 3 tijdelijke contracten krijgen in een periode van twee jaar.</p> <p>Akkoord met proeftijd en uitzondering aantal contracten voor leerlingen.</p> <p>WWZ toepassen.</p> <p>- Invoering nieuwe specifieke loonschaal in te voor werknemers met een arbeidsbeperking teweten SW'ers en doelgroepen Participatiewet. De nieuwe loonschaal start op 100% WML en eindigt op minimaal 120% WML.</p>	<p><b>Participatiewet en Wet Werk Zekerheid</b></p> <p>- Het aanpassen van het proeftijdbeding in die zin dat de in de cao gebruikelijke proeftijd geldt voor arbeidsovereenkomsten die langer duren dan 6 maanden. Dus, proeftijd van 2 maanden bij contracten &gt; 6 mnd</p> <p>Het aanpassen van artikelen over aantal contracten voor bepaalde tijd. Leerlingen die werkend leren uitzonderen van deze ketenafpraak, zoals benoemd in Wet Werk en Zekerheid (WWZ).</p> <p>Negatief afwijken van de WWZ. Driekwart bepaling doorvoeren.</p> <p>- Speciale (lagere) loonschalen voor instroom doelgroepen uit Participatiewet op 100% WML.</p>	<p><i>Is er op 30 juni 2015 geen geldende cao van toepassing, dan geldt de nieuwe ketenbepaling voor de tijdelijke contracten die op of na 1 juli 2015 worden afgesloten. Er kan dan dus geen opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomst aangeboden worden als de termijn van twee jaar overschreden is. Op lopende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd blijft het huidige recht nog van toepassing.</i></p> <p><i>In de WWZ zijn diverse bepalingen opgenomen waarvan bij cao kan worden afgeweken, zogenaamd driekwart dwingend recht.</i></p> <p><i>De salarisschaal zie cao-artikel 33. De voorgestelde schaal correspondeert met salarisgroep A2. Wettelijk MinimumLoon (WML) vanaf 1 januari 2015 is 1501,80 bruto euro per maand.</i></p>
<p><b>Werkgelegenheid</b></p> <p>In meerdere regio's sociale partners in staat te stellen om als "aanjager" voor Servicepunt Techniek te fungeren;  Het 500 banenplan vanuit de vorige cao afspraak continueren en uitvoeren.  De huidige initiatieven continueren en fors intensiveren om arbeidsgehandicapten te plaatsen na rato van draagvlak van de bedrijfstak.</p>	<p><b>Werkgelegenheid</b></p> <p>Gedurende de looptijd van de cao investeren in de projecten die aansluiten bij het sociaal akkoord. Denk aan projecten voor wajongers Nagedacht kan worden over de betrokkenheid van ouderen bij de begeleiding van wajongers</p>	

<p><b>Leeftijdsdagen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Senioren dagen beginnen vanaf 52 jaar. De 3 dagen die nu nog op 50 en 51 jarige leeftijd gelden komen er tussen 62-64 jaar bij.</li> <li>- Vakantiedagen van 24 naar 25 voor iedereen tot 50 jaar.</li> <li>- Boven 50 jaar komt er ook 1 vakantiedag bij maar ook 1 senioren dag minder, per saldo dus hetzelfde aantal vrije dagen voor senioren</li> <li>- Werknemer roostert dagen verspreid in, bij niet opname roostert werkgever binnen 6 maand in daaropvolgende kalenderjaar in, zo niet uitbetalen. Tenzij werkgever verzoek opname heeft geweigerd, dan vervallen de dagen niet.</li> </ul>	<p><b>Leeftijdsdagen</b></p> <p>Nieuwe staffel van 12 jaar, naar 55 jaar in periode van 5 jaar, ingang per 1-1-2016:</p> <p>53 – 56 jaar: 3 dagen/24 uur  57 jaar: 5 dagen/40 uur  58 jaar: 8 dagen/64 uur  59 jaar: 10 dagen/80 uur  60 jaar: 12 dagen/96 uur  61 jaar: 13 dagen/104 uur  62 jaar: 14 dagen/112 uur  63 jaar: 15 dagen/120 uur  64 jaar: 16 dagen/128 uur</p> <p>Per 1 januari 2018:  Staffel schuift 1 jaar op, start senioren dagen vanaf 54 jaar. Pas op 65 jaar extra dagen.</p> <p>Per 1 januari 2021:  Staffel schuift weer 1 jaar op. Start senioren dagen vanaf 55 jaar.  Als AOW leeftijd nog verder opschuift, schuift de staffel mee.</p> <p>Per 1 januari 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werknemer 50 jaar of ouder is, behoudt zijn dan geldende aantal senioren dagen mits in dienst blijven bij dezelfde werkgever; Als je overstapt naar andere werkgever, dan geldt alleen de nieuwe staffel.</li> <li>- Bij ziekte langer dan 3 maanden: geen opbouw senioren verlof;</li> <li>- Werkgever roostert senioren dagen gespreid over het jaar in;</li> </ul>	<p><i>Betreft cao-artikel 51. Zie de bijlage voor effecten.</i></p>
--	---	---

	- Bij niet inroosteren door werkgever, in 2 <sup>e</sup> maand daaropvolgend kalenderjaar uitbetalen van de dagen.	
<b>Loonaanpassing wijziging functie</b>	<b>Loonaanpassing wijziging functie</b> De inkomensbescherming bij demotie voor werknemers van 55 jaar en ouder wordt 60 jaar en ouder. Dit gebeurt door ieder jaar de leeftijdsgrens op te trekken in de periode 2016=2021 naar uiteindelijk 60 jaar,	<i>Betreft CAO-artikel 36 lid 4. Er geldt nu een persoonlijke toeslag voor 55 jaar en ouder.</i>
<b>Werktijden</b> In de Metaal en Techniek flexibele arbeid te reguleren en te streven naar nog meer ordentelijke flexibiliteit en de stroom naar vast werk te vergroten. Meer zeggenschap over werktijden en arbeidsduur door introductie van zelfroosteren door werknemers en het recht te verlenen op flexibele begin- en eindtijden.  Het ontwikkelen van nieuwe dienstroosters in de cao waardoor een vierdaagse werkweek mogelijk is met minimaal 90% loon en een volledige pensioenopbouw (80-90-100) door onder andere inschakeling van de cao-artikelen omtrent Ruilen, Leeftijdsgedagen, Adv en Verlofuren.	<b>Werktijden</b> 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 externe deskundigen.  Werknemer moet een schriftelijke verzoek indienen. De werkgever zal bij het opstellen van het dienstrooster de dagen zo inroosteren dat de werknemer zo veel mogelijk een vierdaagse werkweek heeft. Werkgever hoeft dit niet te doen indien het bedrijfsbelang zich hier tegen verzet.	<i>Zie cao-artikel 18a.</i>
<b>Dagvenster</b>	<b>Dagvenster</b> Naar het dagvenster vast te stellen op een	cao-artikel 17 lid 2: Dagvenster is nu standaard van 06.00 uur tot

	<p>periode van 16 uur (van 6.00 tot 22.00 uur), met de mogelijkheid om dit venster voor de duur van één jaar te verschuiven tot uiterlijk 08.00 uur (dan van 8.00 tot 00.00 uur).</p> <p>Werktijden volgens rooster die vallen binnen de grenzen van de standaard arbeidstijd gelden als gebruikelijk en komen niet in aanmerking voor een (dagvenster)toeslag.</p>	<p>18.00 uur welke met instemming van medezeggenschap verschoven kan worden tot 20.00 uur.</p> <p>CAO-artikel 42a regelt betaling uren voor buiten het dagvenster.</p>
<b>Dienstrooster</b>	<p><b>Dienstrooster</b> De invoering van een dienstrooster van 4 x 9,5 uur in overleg met de vakvereniging af te spreken, moet een rooster van 4 x 9,5 uur ook in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie ingevoerd kunnen worden.</p>	<p>De verplichting tot overleg met vakbonden betreft cao-artikel 18 lid 4.</p>
<p><b>Arbeidsongeschiktheid</b> Wij stellen voor om de 2e sanctie (CAO-artikel 52) te schrappen.</p>	<p><b>Arbeidsongeschiktheid</b> - Ten aanzien van de wettelijke loondoorbetalingverplichting stellen wij voor om de aanvullingsbepaling voor werknemers die gedeeltelijk of op arbeidstherapeutische basis het werk hervatten anders vorm te geven. □ - In bijlage 7 (Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid) de sanctie zoals omschreven onder 'Genezing niet belemmeren' in overeenstemming te brengen met de wet.</p>	<p><i>Betreft CAO artikel 67 sub B :</i></p> <p><i>In afwijking van het in lid 1 sub a gestelde wordt aan de werknemer die het werk gedeeltelijk dan wel op arbeids-therapeutische basis hervat gedurende de in lid 1 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden tijdens die periode van werkhervatting 100% van het salaris door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.</i></p>



<p><b>Pensioenen</b> Deeltijdpensioen. Nadere afspraken maken over deeltijdpensioen waarbij de werknemer onder de werkingssfeer van de cao blijft vallen in een ononderbroken dienstverband. - Zeggenschap bij Werknemer. - Voor het overige akkoord.</p> <p><b>Ouderen- 58+ en Overgangsregelingen</b> De ouderenregeling en overgangsregelingen continueren voor de looptijd van de cao</p>	<p><b>Pensioenen</b> 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 wil 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.</p> <p><b>Ouderen- 58+ en Overgangsregelingen</b> Akkoord.</p>	<p><b>Ouderen- 58+ en Overgangsregelingen</b> <i>Partijen hebben besloten om de ouderenregeling en de crisismaatregel te verlengen tot 1 januari 2016. Dit is besloten vooruitlopend op een cao-akkoord.</i></p>
<p><b>Jongeren</b> - Een cao-informatiecampagne voor en door jongeren afspreken waarin de genoemde elementen een plaats krijgen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de expertise van de jongerenorganisaties van vakbonden.</p>	<p><b>Jongeren</b> Niet meegenomen in eindbod</p>	
<p><b>Werkloosheidwet</b> Het maken van regeling conform afspraken vanuit Sociaal Akkoord.</p>	<p><b>Werkloosheidwet</b> Cao-partijen blijven zich grondig oriënteren op de mogelijkheden van cao-arrangementen tegen de werkloosheid binnen de Metaal en Techniek.</p>	<p><i>Er zijn teksten beschikbaar vanuit het sociaal akkoord.</i></p> <p><i>Werkgevers geven geen harde bevestiging van reparatie duur en</i></p>

	Cao-partijen hebben kennis genomen van het advies van de SER d.d. 20 februari 2015 welk advies leidraad is bij de verdere oriëntering.	<i>opbouw zoals in Sociaal Akkoord is afgesproken.</i>
<b>Mantelzorg</b> In de CAO opnemen dat partijen het belangrijk vinden dat medewerkers in staat worden gesteld om mantelzorg te verlenen in overleg met de werkgever.	<b>Mantelzorg</b> Inzet van een mantelzorghelpdesk is bespreekbaar.	<i>Eventueel te combineren met cao-artikel 61 verlof.</i>
<b>Vakbondscontributie</b> Afspreken dat de volledige vergoeding van de vakbondscontributie door de werkgever wordt voldaan middels een eenmalige uitkering in december van enig jaar. Hiervoor zal een bedrijfstakingregeling worden opgesteld buiten de werkkostenregeling.	<b>Vakbondscontributie</b> Nee	<i>Betreft cao-artikel 39. De jaartallen zullen sowieso gewijzigd moeten worden.</i>

**Tabel 1: Effect Leeftijdsdagen eindbod:**

leeftijd	Huidige regeling			Eindbod 19 maart			Eindbod 19 maart met schuif		
	lftdagen	vakantie	rechten	lftddagen	vakantie	Rechten	lftddagen	vakantie	Rechten
50	3	24	27	0	24	24	0	24	24
51	3	24	27	0	24	24	0	24	24
52	3	24	27	0	24	24	0	24	24
53	3	24	27	3	24	27	0	24	24
54	3	24	27	3	24	27	0	24	24
55	4	24	28	3	24	27	3	24	27
56	4	24	28	3	24	27	3	24	27
57	5,5	24	29,5	5	24	29	3	24	27
58	10	24	34	8	24	32	3	24	27
59	10	24	34	10	24	34	5	24	29
60	12	24	36	12	24	36	8	24	32
61	13	24	37	13	24	37	10	24	34
62	13	24	37	14	24	38	12	24	36
63	13	24	37	15	24	39	13	24	37
64	13	24	37	16	24	40	14	24	38
65	0	24	24	0	24	24	15	24	39
66	0	24	24	0	24	24	16	24	40
	<b>112,5</b>	<b>408</b>	<b>520,5</b>	105	408	513	105	408	513
				<b>Verskil is 7,5 dagen</b>			<b>Verskil is 7,5 dagen</b>		

Groep 50 t/m 62 jaar uitgelicht, zie tabel 2.

**Tabel 2: Effect Groep 50-62 jaar  
per 1-1-2016, Leeftijdsgedagen eindbod:**

Groep 50 tot en met 62 jaar			
Jaar	Huidig	Eindbod	Vershil
50	3	0	-3
51	3	0	-3
52	3	0	-3
53	3	0	-3
54	3	0	-3
55	4	3	-1
56	4	3	-1
57	5,5	3	-2,5
58	10	3	-7
59	10	5	-5
60	12	8	-4
61	13	10	-3
62	13	12	-1
	86,5	47	-39,5
Vershil is in totaal 39,5 seniorendagen			

