

POSITIEF ONDERHANDELINGSRESULTAAT  
IN DE METAAL EN TECHNIEK  
2015/2017

De werkgeversorganisaties in de Metaal en Techniek en CNV Vakmensen hebben een positief onderhandelingsresultaat bereikt met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden CAO's ingaande 1 maart 2015.

Het resultaat kan door de cao-commissie van CNV Vakmensen worden omgezet in een definitief akkoord na raadpleging van de CNV-leden.

De bedrijfstak Metaal en Techniek kent circa 27.500 werkgevers en 295.000 werknemers.

Het betreft de CAO's voor:

HET CARROSSERIEBEDRIJF

DE GOUD- EN ZILVERNIJVERHEID

HET ISOLATIEBEDRIJF

HET METAALBEWERKINGSBEDRIJF

HET TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF

## **1. LOOPTIJD**

De overeengekomen CAO's kennen een looptijd van 1 maart 2015 tot en met 30 april 2017.

## **2. INKOMEN**

- 2.1 Per 1 december 2015 worden de feitelijke lonen met 1,75% en per 1 juli 2016 met 1,75% en per 1 januari 2017 met 0,55% verhoogd. De tabellen worden met dezelfde percentages aangepast met uitzondering van de A-tabel tot en met 0 functiejaar. Deze verhogingen gelden ook voor de minimum vakantietoeslag.
- 2.2 In februari 2016 zal een eenmalige uitkering worden uitgekeerd van 0,65% aan de werknemer die op de eerste van die maand in dienst is. Deze eenmalige uitkering wordt berekend over 12 maal het salaris over de maand februari van het betreffende jaar c.q. over 13 maal het 4-weken salaris over de periode waarin 1 februari van het betreffende jaar valt.  
Een en ander met inachtneming van het in artikel 2a lid 2 CAO bepaalde.
- 2.3 De jeugdschalen vakdiploma en voortgezet vakdiploma (tabel 3 en 4) worden per 1 september 2016 verhoogd met € 38,00 per schaal.
- 2.4 In de CAO wordt een aparte tabel opgenomen met een beginbedrag het wettelijk minimumloon WML) en een eindbedrag van 120% van dat WML voor de specifieke genoemde doelgroepen in de Participatiewet. Binnen de onderneming wordt in de range van 100%-120% bepaald of de werknemer (op enig moment) meer kan verdienen dan 100% WML. De werknemer die inmiddels een verdien capaciteit van 100% heeft stroomt door naar een van de reguliere salaristabellen.  
Ten aanzien van werknemers met een verdien capaciteit zoals bedoeld in de Participatiewet, dienen bepalingen opgenomen te worden zodat optimaal gebruik kan worden gemaakt van de arbeidsmaatregelen.  
Voorts stellen CAO-partijen middelen beschikbaar voor een aanjaagfunctie c.q. project participatiewet om mensen binnen die genoemde doelgroep daadwerkelijk aan een baan te kunnen helpen.

## **3. 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 zullen CAO-partijen daartoe een Commissie instellen die dit traject gaat vorm geven om te komen tot een helderder, toegankelijker en begrijpelijker CAO waarbij digitale ontsluiting ook wordt meegenomen.

## **4. WAGA/SCHIJNCONSTRUCTIES**

CAO-partijen zijn van mening dat een van de essenties van de CAO's voor de Metaal en Techniek is het voorkomen van oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. CAO-partijen achten het onwenselijk dat het level-playing field op het gebied van arbeidsvoorwaarden wordt doorbroken en achten het daarom van belang dat de CAO's voor de Metaal en Techniek (ook) op het gebied van WAGA worden nageleefd. Hiertoe is een paritaire werkgroep geïnstalleerd, waarin CAO partijen hun punten hebben ingebracht. De concrete uitwerking en invulling betrof het benoemen van CAO bepalingen voor WAGA werknemers.

Daarbij werden alle CAO artikelen die oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden kunnen veroorzaken betrokken.

CAO-partijen ontvingen de rapportage van die werkgroep WAGA Metaal en Techniek/Metalektro d.d. 10 april 2015. CAO-partijen constateren dat er geen overeenstemming is bereikt over de uitwerking van de CAO-afspraken die in 2013 is gemaakt over de WAGA.

CAO-partijen zullen de rapportage in de Vakraad aan de orde stellen om zo spoedig mogelijk alsnog tot overeenstemming te komen over de nadere invulling van de kernbepalingen van de WAGA in de CAO.

## **5 DUURZAME INZETBAARHEID**

- 5.1 CAO partijen vinden Duurzame Inzetbaarheid van groot belang voor de bedrijfstak en voeren al enkele jaren diverse activiteiten uit op dit thema. Belangrijke pijlers hierbij zijn onder meer het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en een breed arrangement aan om- en bijscholingsmogelijkheden. Daarnaast hebben CAO partijen initiatieven ontplooid voor de instroom van specifieke doelgroepen, onder wie wajongers en oudere werklozen. CAO partijen wensen deze initiatieven voort te zetten en achten het ook noodzakelijk deze te intensiveren en uit te breiden. In dat kader hebben CAO partijen de navolgende afspraken gemaakt.
- 5.2 Optimale inzetbaarheid in het kader van leeftijdsfase bewust/ duurzaam personeelsbeleid zal verder worden uitgewerkt en geïmplementeerd door de Commissie Duurzame Inzetbaarheid.
- 5.3 Bestaande projecten en afspraken rond Wajongers en 45+ WW worden voortgezet. Afhankelijk van de uitkomst van de afgesproken evaluatie van het project 45+ zal een landelijke uitrol plaatsvinden.
- 5.4 Het project JIJ wordt voortgezet tot en met 31 december 2016 met inachtneming van de evaluatie in september 2016.
- 5.5 CAO-partijen stellen 1.000 vouchers van maximaal € 1.500 beschikbaar aan werknemers die een aanvraag indienen in het kader van 'duurzame loopbaanontwikkeling' via uitvoering door de O&O-fondsen. CAO partijen doen een studie naar deze individueel te gebruiken vouchers om te bezien hoe een en ander werkt en welke succes- en faalfactoren van toepassing zijn.
- 5.6 De financiering van het project loopbaancoaches wordt voortgezet voor de periode tot en met 31 december 2017.
- 5.7 In het kader van het door externe omstandigheden langer doorwerken van werknemers wordt de bestaande leeftijdsstaffel met de huidige systematiek van de peildata als volgt aangepast, op jaarbasis, vanaf 1 januari 2017:
- |         |          |
|---------|----------|
| 50 jaar | 0 dagen  |
| 51 jaar | 0 dagen  |
| 52 jaar | 0 dagen  |
| 53 jaar | 1 dag    |
| 54 jaar | 1 dag    |
| 55 jaar | 2 dagen  |
| 56 jaar | 2 dagen  |
| 57 jaar | 4 dagen  |
| 58 jaar | 8 dagen  |
| 59 jaar | 8 dagen  |
| 60 jaar | 10 dagen |
| 61 jaar | 12 dagen |
| 62 jaar | 12 dagen |
| 63 jaar | 12 dagen |

64 jaar	12 dagen
65 jaar	12,5 dagen

De werknemer die op de invoeringsdatum al op 31 december 2016 leeftijdsdagen heeft behouden deze, onder aftrek van 8 uren (1 dag) per kalenderjaar, totdat hij als gevolg van de leeftijd naar de volgende staffel gaat en in die staffel meer leeftijdsdagen krijgt toegekend.

Leeftijdsdagen dienen als extra hersteltijd en worden door de werknemer naar eigen keuze opgenomen binnen 1 jaar van toekenning. Indien de werknemer deze dagen niet heeft opgenomen, krijgt de werkgever het recht deze dagen in te roosteren of uit te betalen, tenzij de werkgever een aanvraag tot opname van deze dagen heeft afgewezen. In dat geval blijven deze dagen ter beschikking van de werknemer.

Indien de werknemer langer dan twaalf maanden volledig arbeidsongeschikt is, verwerft hij tot zijn herstel geen leeftijdsdagen op de peildata.

CAO-partijen evalueren de afgesproken maatregelen om langer door te werken, met inbegrip van de gewijzigde inzet van de senioren dagen.

- 5.8 Vanaf 1 januari 2017 ontvangt de werknemer 8 vakantieuren per jaar (in de regel 1 vakantiedag) extra bovenop de genoemde in artikel 50 CAO. De werkgever heeft het recht conform de regeling van artikel 30 CAO (Ruilen) acht vakantieuren (in de regel 1 vakantiedag) van de werknemer te kopen. De werknemer die op individueel of bedrijfsniveau al meer uren (in de regel een dag/dagen) had dan genoemd in artikel 50 lid 1 CAO behoudt deze naast de extra 8 vakantieuren (in de regel 1 vakantiedag). De werkgever heeft het recht de hier bedoelde 8 extra vakantieuren (in de regel 1 vakantiedag) structureel te kopen.

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

- Aanvraagtermijn van 6 maanden;
- Maximaal voor 50% van de arbeidsduur per week;
- Minimaal 4 uur (in de regel een halve dag) per week;
- Het vroegst mogelijke moment van aanvang deeltijdpensioen is vanaf 58 jaar;
- Opzegging is niet nodig en de arbeidsovereenkomst wordt alsdan pro rata aangepast;
- 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.

Indien hierover een geschil ontstaat tussen de werknemer en de werkgever, kan gebruik gemaakt worden van de procedure bij geschil over dienstrooster, conform bijlage 3A.

- 5.10 CAO-partijen zullen de O&O fondsen verzoeken om per 1 januari 2016 projecten door te voeren die de intersectorale mobiliteit van 45+ bevorderen en stellen daarvoor instrumenten/ middelen beschikbaar.
- 5.11 CAO-partijen zullen samen bezien op welke wijze de doelstellingen van ServicePunten techniek nader ondersteund worden.

## 6. ARBEIDSTIJDEN

- 6.1 Een commissie zal worden ingesteld die onderzoek zal doen naar wensen en behoeften van werkgevers en werknemers rond de thema's arbeidstijden, flexibiliteit, zeggenschap en ergonomie/gezondheid waarbij de voorstelbrieven van de respectievelijke CAO-partijen zullen worden betrokken.

- 6.2 Vierdaagse werkweek: de werknemer kan met gebruikmaking van zijn vrije tijdsrechten de werkgever verzoeken zijn werkweek, voor zover het saldo van deze vrijetijds rechten dat toelaten, aan te passen tot vier dagen met behoud van voltijds dienstverband. Werknemers kunnen daarvoor de bronnen aanwenden van kiezen en ruilen maar ook leeftijdsdagen, vakantiedagen en andere tijdselementen waar zij volgens hun arbeidsvoorwaarden recht op hebben. De werkgever zal binnen vier weken na het verzoek van de werknemer bij afwijzing van het verzoek zijn beslissing aan de werknemer inhoudelijk gemotiveerd bekend maken. Indien hierover een geschil ontstaat tussen de werknemer en de werkgever, kan gebruik gemaakt worden van de procedure bij geschil over dienstrooster, conform bijlage 3A.

## **7. OVERGANGSREGELINGEN EN PENSIOEN**

- 7.1 CAO-partijen vinden het belangrijk dat de zogeheten 58+ regeling en de zogeheten overgangsregelingen, die vanwege de crisis werden ingevoerd, gedurende de looptijd van deze CAO worden gecontinueerd en in verband met de aansluiting met de WW en het opschuiven van de AOW-leeftijd zal de regeling voortaan 60+ regeling gaan heten. Dat betekent dat werknemers die: op of na 1 maart 2015 58 jaar en 10 maanden zijn (geworden) en zijn ontslagen in verband met bedrijfseconomische omstandigheden gedurende de looptijd van de arbeidsvoorwaarden-CAO voor deze 58+ regeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek in aanmerking kunnen komen. Vanaf 1 januari 2016 zal de leeftijd 60 jaar zijn.
- 7.2 Bij de categorie werknemers met zogeheten overgangsregelingen in hun pensioenregeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek, die tussen 1 maart 2015 en 30 april 2017 in verband met bedrijfseconomische omstandigheden worden ontslagen, herleven weer de overgangsrechten bij een terugkeer als werknemer in de Metaal en Techniek binnen drie jaar na dat ontslag.
- 7.3 CAO-partijen zullen het Pensioenfonds voor de Metaal en Techniek verzoeken het vorenstaande mogelijk te maken.

## **8. REPARATIE DUUR EN OPBOUW WW**

Partijen komen overeen, in overweging nemende de afspraken in het sociaal akkoord en rekening houdend met de relevante correspondentie, afspraken te zullen maken over de reparatie van de publieke WW via de private aanvulling van de WW en de duur van de loongerelateerde WGA uitkering in samenhang met afspraken over preventie van werkloosheid, indien er op centraal niveau overeenstemming is over een uniforme regeling en uitvoerder op landelijk niveau. De premie verdeling voor de aanvullende verzekering gebeurt op basis van een 50-50 verdeling. Indien er op centraal niveau geen overeenstemming komt over een uniforme regeling en landelijke uitvoering zullen partijen opnieuw in overleg treden over de dan ontstane situatie. De vredesplicht op dit thema is niet van toepassing indien en voorzover er op centraal niveau overeenstemming komt over een uniforme regeling en landelijke uitvoering en een van de CAO-partijen in de Metaal en Techniek dit dan niet wil gaan uitvoeren; dit zal worden vastgelegd in artikel 75a van de CAO.

## **9. SFM/O&O**

- 9.1 Partijen stellen het heffingspercentage SFM voor de periode 1 oktober 2015 t/m 30 september 2017 op 0,25%.

- 9.2 Voor de periode 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017 bedraagt de basisheffing voor O&O 0,5% en gelden ook de eventueel in het B-deel afgesproken toeslagen/egalisatieheffingen.
- 9.3 CAO-partijen kunnen nadere premie-besluiten overeenkomen t.a.v. de O&O fondsen die aangeven additionele financiering te behoeven.

## **10. 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 hebben daarvoor gelden vrijgemaakt. Deze gelden zijn voor sociale partners beschikbaar voor projecten op dit terrein zoals onder meer mantelzorg en bewustwording eigen persoonlijke financiële situatie. Voorts zullen CAO partijen in de CAO aandacht besteden aan het belang van MVO.

## **11. OVERIGE CAO-ONDERWERPEN**

- 11.1 In afwijking van artikel 7:652 lid 5 en 6 BW zal een proeftijdbeding van twee maanden gelden bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden.
- 11.2 De ketenregeling van 3 arbeidsovereenkomsten over een periode van maximaal 24 maanden zal in de CAO worden opgenomen.
- 11.3 In de CAO zal een bepaling worden opgenomen dat zal de ketenregeling van artikel 7:668a BW niet geldt voor arbeidsovereenkomsten die overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding.
- 11.4 De reikwijdte van de CAO zal tijdens de looptijd van dit akkoord worden geactualiseerd.
- 11.5 Vakbondsleden van de v.v. kunnen gebruik maken van een door de werkgever aan te geven faciliteit: vanaf 2016 heeft de werkgever daarbij de keuze tussen het onderbrengen van de gehele vakbondscontributie binnen de fiscale vrijstelling van de werkkostenregeling (WKR) of een studiedag door te betalen waar het vakbondslid aan deelneemt en welke dag aantoonbaar wordt georganiseerd door een van de v.v. Het vakbondslid dient tijdig een verzoek in te dienen zodanig dat rekening kan worden gehouden met de keuze voor de studiedag of de WKR. Voor het jaar 2015 zullen CAO-partijen een aanbeveling in de CAO opnemen om de gehele vakbondscontributie binnen de fiscale vrijstelling van de WKR - op te nemen voor zover er nog beschikbare ruimte is.

## **12. TEKSTUELE WIJZIGINGEN**

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

Den Haag, 13 oktober 2015

## 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%.

Den Haag, 13 oktober 2015

## 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%.

Den Haag, 13 oktober 2015



## **B-deel Isolatiebedrijf**

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

Den Haag, 13 oktober 2015

## B-deel Carrosseriebedrijf

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

De totale premie OOC bedraagt 0,25% respectievelijk 0,50%.

Den Haag, 13 oktober 2015

**B-deel Goud- en Zilvernijverheid**

De totale premie OOGZ bedraagt 0,50%.

Den Haag, 13 oktober 2015