

1. Looptijd

- 24 maanden: van 1 juni 2019 tot 1 juni 2021

2. Loon

- M.i.v. 1 september 2019 worden de feitelijke lonen met 3 % verhoogd
- M.i.v. 1 mei 2020 worden de feitelijke lonen met 2 % verhoogd
- M.i.v. 1 januari 2021 worden de feitelijke lonen met 1 % verhoogd
- Jeugdlonen: wij stellen voor het advies d.d. 9 mei 2019 van de commissie structuur jeugdlonen te volgen.
- De wekelijkse schooldag wordt ook doorbetaald aan leerlingen van MBO niveau 3 en 4 (artikel 72).

3. Vrijval VPL premie

De VPL premie zal betrokken worden bij de onderhandelingen over de bedrijfstakpensioenregelingen die moet gaan gelden vanaf 1 januari 2020.

4. Flex en zekerheid

- Werkgevers spreken de intentie uit om 3.000 arbeidskrachten, die nu op basis van een flexibel contract werken, een vaste baan te bieden.
- T.a.v. de buitenlandse arbeidskrachten die in onze bedrijven werkzaamheden verrichten en onder het bereik van de WagWEU-richtlijn vallen, geldt dat cao-partijen de tekst van de cao's metaal en techniek op 30 juni 2020 WagWEU-proof gemaakt hebben. Samengewerkt zal worden met cao-partijen in de Metalektro. De regeling zal gelijktijdig met die in de Metalektro worden ingevoerd.

5. Generatiepact

De pilot generatiepact wordt ongewijzigd voortgezet gedurende de looptijd van de nieuwe cao. Ten behoeve van de verbeterde communicatie wordt een budget van 100.000 euro beschikbaar gesteld.

6. Duurzaam meedoen – O&O

- De bestaande leeftijdsstaffel ex artikel 51 van de cao wordt met ingang van 1 januari 2020 aangepast. Dit sluit ook aan op de verbeterde vitaliteit in onze sector: we zetten de senioren dagen daar in waar ze echt nodig zijn om oudere werknemers in de bedrijfstak de eindstreep te laten halen. De staffel begint op 56 jaar en blijft verder ongewijzigd ten opzichte van de huidige situatie.

Overgangsregeling: De werknemer die op 31 december 2019 leeftijdsdagen heeft, behoudt deze totdat hij als gevolg van de leeftijd naar de volgende staffel gaat en in die staffel meer leeftijdsdagen krijgt toegekend.

- Werkgevers stellen voor dat cao-partijen meer aandacht zullen geven aan de toepassing van de mogelijkheden die artikel 30a van de cao (vierdaagse werkweek)

biedt. De wijze waarop dit vormgegeven kan worden zal besproken worden in de Vakraad Metaal en Techniek.

- Er worden 1.000 vouchers ingezet ad euro 1.500 voor een persoonlijk opleidingsbudget. Indien er middelen overblijven omdat vouchers niet volledig zijn benut, kunnen deze opnieuw ingezet worden per bedrijfstak tot het maximum bedrag dat voor die bedrijfstak aan vouchers x 1.500 euro beschikbaar is.

10% van de vouchers kan besteed worden aan uitzendkrachten ten behoeve van het behoud voor de sector. Deze vouchers worden geormerkt als 'mobiliteitsvouchers'.

- De re-integratietoets en de drie subsidieregelingen in het re-integratietraject 1e spoor worden op de gebruikelijke wijze gecontinueerd.
- Werkgevers stellen voor om op basis van een vast begrippenkader een inventarisatie te doen naar alles wat er in onze bedrijfstakken bestaat t.a.v. duurzame inzetbaarheid. Op basis van deze inventarisatie kunnen sociale partners gericht investeren. Dit kan aangestuurd worden door de commissie duurzame inzetbaarheid. Een budget ad euro 100.000 wordt beschikbaar gesteld. Uit het budget kunnen extra investeringen gepleegd worden om oudere werknemers inzetbaar te houden tot hun pensioenleeftijd, door bijvoorbeeld een extra inzet te plegen op het aanleren van computerskills. De commissie duurzame inzetbaarheid komt in het najaar van 2019 bijeen.

7. Arbeidstijden

- Werkgevers stellen voor dat externe opdrachten verstrekt worden aan uitvoerende partijen teneinde de toepassing van arbeidstijden in de bedrijven sociaal te innoveren.
- De begeleiding van deze afspraak vindt plaats door de commissie arbeidstijden.

8. Arbeid en zorg

- Werkgevers stellen voor om een verwijzing naar de wet WIEG in de aantekening van artikel 61 op te nemen in een bijlage.

9. Sociale innovatie

- Werkgevers stellen voor dat cao-partijen in samenwerking met de O&O-fondsen de gevolgen van de technologische ontwikkelingen op het gebied van arbeid, opleiding en werkgelegenheid bestuderen. Daarbij worden tevens de mogelijkheden onderzocht om sociale en organisatorische innovatie te stimuleren.

10. Overige

- Werkgevers stellen voor om de ketenbepaling, zoals benoemd in de wet arbeidsmarkt in balans in de cao te incorporeren.
- De ouderenregeling (60+) wordt gecontinueerd. Hierdoor kunnen werknemers van 60 jaar en ouder na ontslag hun aanspraak houden op VPL.
- De hertaalde versie van de cao zal gebruikt worden bij de redactie van de nieuw af te sluiten cao. De cao zal modern worden vormgegeven en online mogelijkheden van publiceren van de nieuwe cao.

- De heffingen voor de O&O fondsen en SFM blijven gehandhaafd.
- De basisheffing OTIB van 0,5 % wordt verhoogd met maximaal 0,35 %, zodat de totale premie maximaal uitkomt op 0,85 %.