

**RESULTAAT ONDERHANDELINGEN
2021 / 2024**

De werkgevers- en werknemersorganisaties samenwerkend in de Stichting Vakraad Metaal en Techniek, hebben een resultaat bereikt met betrekking tot de hierna genoemde arbeidsvoorwaarden CAO's ingaande 1 oktober 2021.

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 oktober 2021 tot en met 31 maart 2024.

2. INKOMEN

- 2.1 Per 1 juli 2022 worden de feitelijke lonen met € 42,50 bruto, per 1 september 2022 met 2,75%, per 1 maart 2023 met 3,25% en per 1 januari 2024 met 0,6% verhoogd. De tabellen worden met dezelfde percentages en nominale aangepast met uitzondering van de A-tabel tot en met 0 functie jaren. Deze verhogingen gelden ook voor de minimum vakantietoeslag.
 - 2.2 In juli 2022 zal een eenmalige uitkering worden uitgekeerd van € 382,50 bruto aan de werknemer die op de eerste van die maand in dienst is.
 - 2.3 De tabellen "jeugdlonen" en "BBL" worden met ingang van 1 januari 2023 vermeerderd tot 5%, gerekend vanaf de loonsverhogingen vanaf 1 juli 2022.
 - 2.4 Een paritaire werkgroep zal in 2022 een nieuw systeem met betrekking tot de jeugdlonen ontwikkelen en daarbij onderzoeken of afschaffing tot de mogelijkheden behoort, met als doelstelling een invoeringsdatum van 1 januari 2023. Uitgangspunt bij een nieuw systeem is "Leren moet Lonen" De verhoging van de jeugdlonen als genoemd in 2.3 zal daarin (ook) worden verwerkt.
 - 2.5 De werkgever die vanwege de huidige bijzondere (bedrijfs-)economische omstandigheden in de situatie verkeert die het verhogen van de feitelijke salarissen bemoeilijken, kan een verzoek tot tijdelijke afwijking van de loonsverhoging per 1 september 2022 indienen bij de Vakraad, waar een commissie de verzoeken zal beoordelen. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - De werkgever dient de bedrijfseconomische situatie van de onderneming die aanleiding geeft tot het indienen van dit verzoek te onderbouwen;
 - Het verzoek moet zijn goedgekeurd door de meerderheid van de werknemers;
 - De werkgever moet verklaren dat op het moment van indienen van het verzoek de onderneming niet in staat van surséance verkeert of daartoe een verzoek heeft ingediend;
 - Voorts zal de werkgever aangeven dat er geen dividend en/of bonussen zullen worden uitgekeerd in 2023 (of eventueel eerder of later) die betrekking hebben op de prestaties over het kalenderjaar 2022;
 - En uit het verzoek moet blijken of er wel of geen overeenstemming is bereikt over dit verzoek tot uitstel met de werknemersorganisaties bij dit akkoord.Wanneer aan deze voorwaarden is voldaan, dan honoreert de Vakraad het verzoek om afwijking.
- Vervolgens gelden de volgende voorwaarden:
- Het tijdstip van de verhoging wordt met maximaal zes maanden uitgesteld, te rekenen vanaf het moment van de betreffende loonsverhoging;
 - De werknemer ontvangt over de periode van uitstel naar rato extra vakantierechten met als uitgangspunt de in de cao genoemde uurwaarde van 0,607% en 0,658% van de maandverdienste resp. de 4-weken-verdienste;
 - De werkgever informeert zijn werknemers dat het verzoek is gehonoreerd.

3. GENERATIEPACT EN RVU

- 3.1 De bestaande Generatiepact-regeling wordt inhoudelijk ongewijzigd voor onbepaalde tijd voortgezet.
- 3.2 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU):
Cao-partijen komen overeen een regeling uit te werken waarin werknemers die aan de voorwaarden voldoen vervroegd kunnen uittreden. De regeling omvat de volgende kaders:
- a. Recht op vervroegd uittreden heeft de werknemer die:
 - In een nog door cao-partijen vast te stellen periode op eigen verzoek uit dienst treedt; en
 - die op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt en die
 - direct voorafgaand voor de beoogde uittredingsdatum tenminste 5 jaar aaneengesloten werkzaam is in de bedrijfstak en die
 - of een bruto maandsalaris verdient van maximaal € 3.750,- exclusief toeslagen bij voltijdsdienstverband (dit bedrag wordt geïndexeerd met de cao-verhogingen) of
 - in regelmatige ploegendienst heeft gewerkt, of in regelmatige consignatiedienst heeft gewerkt.
 - b. De werknemer zegt zijn dienstverband met zijn werkgever op per datum waarop hij gebruik wenst te maken van de RVU-regeling. Hij heeft geen recht op transitie- of andere beëindigingsvergoeding.
 - c. De werknemer verricht in ieder geval tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd geen betaalde activiteiten als zelfstandig ondernemer of daarmee vergelijkbaar.
 - d. Vanaf een nader door cao-partijen bekend te maken datum kan de werknemer zich aanmelden voor deelname aan het fonds.
 - e. De werknemer kan ten hoogste drie maanden en maximaal 6 maanden voorafgaand aan de beoogde datum van deelname een aanvraag indienen.
 - f. Voor de uitvoering en financiering van de regeling richten cao-partijen een sectorfonds op.
 - g. Het sectorfonds heft bij elke werkgever een bijdrage van maximaal 0,25% per kalenderjaar van de in dat jaar voor de onderneming geldende loonsom Wfsv.
 - h. De eerste heffing zal plaatsvinden op een door cao-partijen vast te stellen moment.
 - i. Dat het fonds voldoende financiële middelen heeft om de uitkering te voldoen.
 - j. Gebruik van de regeling geldt zolang en zover de middelen toelaten.
 - k. Jaarlijks wordt de premieheffing geëvalueerd door cao-partijen. Partijen kunnen aan de hand van de evaluatie aanpassing van de benodigde premie overeenkomen. Als partijen niet tot overeenstemming kunnen komen over aanpassing van de premie, blijft de eerder overeengekomen maximale premie van toepassing.
 - l. Bij vervroegde uittreding krijgt de voor deelname in aanmerking komende werknemer een vergoeding. De hoogte van de uitkering die de werknemer (met een voltijd dienstverband) kan ontvangen is maximaal het vrijgestelde bedrag van de RVU-heffing (in 2022: € 22.488,- bruto op jaarbasis; dit bedrag wordt aangepast aan de gewijzigde fiscale bedragen die de overheid vaststelt).

- m. Wanneer een deelnemer RVU overlijdt wordt het resterend gereserveerde bedrag uitgekeerd aan de nabestaande.
- n. Cao-partijen verkennen gezamenlijk of gebruik gemaakt kan worden van de MDIEU-subsidieregeling om een deel van de kosten van de regeling voor vervroegde uittreding te kunnen financieren en zo mogelijk ook een deel van de kosten van maatregelen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid van werknemers.

De regeling wordt opgenomen in een aparte RVU-cao met een looptijd van vijf jaar. Verder zullen cao-partijen nog nadere regels opstellen ten behoeve van de technische uitvoering.

4. FLEX EN ZEKERHEID

Cao-partijen spreken de intentie uit om 5.000 arbeidskrachten, die nu op basis van een flexibel contract werken, voor onbepaalde tijd in dienst te nemen.

5. DUURZAME INZETBAARHEID

- 5.1 Cao-partijen stellen een commissie duurzame inzetbaarheid in die als opdracht krijgt te inventariseren welke programma's er op het gebied van duurzame inzetbaarheid bestaan en aanbevelingen te doen voor effectieve investeringen. Deze investeringen hebben niet het karakter van dwingende cao-bepalingen, maar betreffen flankerend beleid en worden bekostigd uit de bestaande O&O-middelen. Een belangrijk speerpunt daarbij is arbo.
- 5.2 Cao-partijen gaan aandacht geven aan het SER-advies over thuiswerken en zullen daartoe in het voorwoord van de cao een tekst opnemen.
- 5.3 De re-integratietoets en de subsidieregelingen in het re-integratietraject worden op de gebruikelijke wijze gecontinueerd.
- 5.4 Met ingang van 1 januari 2023 komen de vakantierechten ex artikel 51 cao voor werknemers van 54 jaar te vervallen. Voor de werknemers van 56 en 57 jaar geldt aldan op de peildata telkens 12 vakantie uren (in de regel anderhalve vakantiedag) resp. 20 vakantie uren (in de regel twee en een halve dag). 55 jaar blijft ongewijzigd.

6. OPLEIDING EN ONTWIKKELING/SFM

- 6.1 CAO-partijen stellen vouchers beschikbaar aan werknemers die een aanvraag indienen in het kader van 'duurzame loopbaanontwikkeling' via uitvoering door de O&O-fondsen.
De vouchers staan in het teken van "verdere bewustwording permanente leercultuur". Technologische en/of digitale ontwikkeling kan hier een onderdeel van zijn.
- 6.2 De financiering van het project loopbaancoaches wordt voortgezet voor de periode tot en met 31 maart 2024. De loopbaancoaches ondersteunen het gebruik van de vouchers.
- 6.3 Met inachtneming van dit onderhandelings-resultaat stellen de cao-partijen voor de periode 1 april 2022 tot en met 30 september 2024 de bijdrage welke SFM int, op 0,2%.
- 6.4 Met inachtneming van dit onderhandelings-resultaat stellen de cao-partijen voor de periode 1 april 2022 tot en met 30 september 2024 de bijdrage welke een O&O-fonds int, voor de basis-heffing op 0,5% en geldt ook de eventueel in het B-deel door de cao-partijen afgesproken bijdrage.

- 6.5 Vaststelling van de periode en hoogte van de bijdrage welke SFM en/of O&O int vindt uitsluitend plaats bij een door cao-partijen te sluiten akkoord.
- 6.6 Cao-partijen zullen onderzoeken of het inzetten van bedrijfstak scholen de instroom van leerlingen in de technische bedrijfstakken kan stimuleren.

7. WERKTIJDEN

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 alle voorstellenbrieven van de respectievelijke cao-partijen zullen worden betrokken. Alsook verruiming van de mogelijkheid van ruilen en kiezen (het ruilen van tijd voor geld en omgekeerd) en de keuze om overuren vergoed te krijgen in tijd of geld helder(der) vast te leggen in de cao. De werkzaamheden van deze commissie zijn nog niet afgerond. De werkzaamheden van de commissie zullen worden voortgezet waarbij ook het thema van de reisen wordt betrokken. Verder zal het mogelijk zijn dat op bedrijfsniveau nadere afspraken worden gemaakt rond reisen.

8. MANTELZORG

Partijen spreken af om het project mantelzorg paritair een vervolg te geven. Dit project kenmerkte zich door een maatwerk aanpak per bedrijf afhankelijk van de behoefte van de betrokken mantelzorgwerknemer. Belangrijk aspect is verdere vergroting van de bewustwording bij werkgever én werknemer en gezamenlijke bespreekbaarheid van de combinatie werk en mantelzorg binnen de bedrijven. Doelstelling is om tijdens de looptijd van de CAO de bewustwording en bespreekbaarheid in de sector te vergroten en binnen 30 bedrijven op praktische wijze invulling te geven aan ontwikkeling en realisatie van beleid over mantelzorg. Vanuit deze praktijkervaringen wordt gekeken welke duurzame en integrale mogelijkheden aangereikt kunnen worden voor combinatie van werk en mantelzorg binnen de sector. Hierbij zullen de aanbevelingen vanuit het door Techniek Nederland uitgevoerde project worden meegenomen.

9. TOEGANKELIJKHEID CAO

De Commissie Toegankelijkheid Cao zal vormgeving en online mogelijkheden van publiceren voor de nieuwe cao invoeren.

10. 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.

11. OVERIGE CAO-ONDERWERPEN

- 11.1 De Redactiecommissie zal teksten aanpassen daar waar sprake is van een hertaalde tekst welke niet langer de toepassing van de oorspronkelijke tekst met zich meebrengt.
- 11.2 In artikel 2b cao vervalt 41a.

- 11.3 Door cao-partijen is de bijdrage SWWM voor de periode 1 juli 2022 tot en met 31 december 2024 op 0% vastgesteld.
- 11.4 Sociale partners laten een onderzoek verrichten naar het aantrekkelijk maken voor vrouwen om te werken in de metaal en techniek, zoals gelijke beloning mannen en vrouwen. Daarbij wordt rekening gehouden met onderzoeken die al plaatsgevonden hebben.
- 11.5 De cao SWWM wordt voor een periode van 5 jaar verlengd.

12. TEKSTUELE WIJZIGINGEN

De diverse technische aanpassingen, al dan niet voortvloeiende uit wettelijke bepalingen, verduidelijkingen van cao-teksten worden naar de Redactiecommissie doorverwezen.

Den Haag, 8 april 2022

B-deel Metaalbewerkingsbedrijf

De basis-heffing OOM van 0,5% wordt door cao-partijen verhoogd met een bijdrage van 0,125%, zodat de totale door cao-partijen vastgestelde bijdrage uitkomt op 0,625%.

Van de extra bijdrage (0,125%) is 0,025% bestemd voor het project 5xBeter en RIE.

Den Haag, 15 april 2022

B-deel CAO Technisch Installatiebedrijf

De basis-bijdrage WIJ Techniek van 0,5% wordt door cao-partijen verhoogd met een bijdrage van 0,35%, zodat de totale door cao-partijen vastgestelde bijdrage uitkomt op 0,85%.

Den Haag, 8 april 2022

B-deel Isolatiebedrijf

De basis-bijdrage OOI van 0,5% wordt voor de periode 1 april 2022 tot en met 31 december 2022 door cao-partijen met een bijdrage van maximaal 0,44% verhoogd zodat de totale door cao-partijen vastgestelde bijdrage voor die periode 0,94% bedraagt.

Voor de periode 1 januari 2023 tot en met 30 september 2024 wordt de basis-bijdrage OOI van 0,5% door cao-partijen met een bijdrage van maximaal 0,2% verhoogd zodat de totale door cao-partijen vastgestelde bijdrage voor laatstgenoemde periode 0,7% bedraagt.

Den Haag, 8 april 2022

B-deel Carrosseriebedrijf

De basis-bijdrage OOC voor autobekleed-, auto restauratie-, autopoets- en motorfietsherstelbedrijven wordt door cao-partijen gesteld op 0,25% in plaats van 0,5%.

De totale door cao-partijen vastgestelde bijdrage OOC bedraagt 0,25% respectievelijk 0,50%.

Den Haag 8 april 2022

B-deel Goud- en Zilvernijverheid

De totale bijdrage OOGZ is door cao-partijen vastgesteld op 0,50%.

Den Haag, 8 april 2022