

Principe-akkoord CAO Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 2014-2018

De werkgever- en werknemersorganisaties samenwerkend in de Bedrijfsraad voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf te Houten, hebben een akkoord bereikt met betrekking tot de cao MvT.

Looptijd

De CAO Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (verder MvT) heeft een looptijd van 1 november 2014 t/m 31 oktober 2018 (48 maanden).

Werkings sfeer

Cao partijen gaan onderzoek doen naar ontwikkelingen in de bedrijfstak MvT en aanpalende sectoren in en rondom de automotive zoals banden & wielen. Dit in het kader van branchevervaging en de werkings sfeer van de cao MvT. MN services wordt gevraagd dit onderzoek uit te voeren.

Nawerking

In de cao MvT wordt de volgende nieuwe bepaling opgenomen:

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten MvT komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. Deze cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao('s).

Inkomensontwikkeling

Preambule

Partijen benadrukken met onderstaande afspraken dat zij belang hechten aan duidelijkheid voor de bedrijfstak MvT met betrekking tot de pensioen- en VPL-premieverdeling, de inkomensontwikkeling voor werknemers en de kosten loonontwikkeling voor werkgevers.

Sociale partners hebben kennis genomen van de juridische procedures tussen pensioenfonds PMT en BOVAG. Partijen constateren dat in drie juridische procedures drie verschillende uitspraken zijn gedaan. Voorts constateren partijen dat zij van mening verschillen over de uitleg van het arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 17 mei 2016.

Partijen constateren dat alleen tot een Cao MvT kan worden gekomen als partijen een afspraak maken die niet doorkruist kan worden door een eventuele uitspraak in of, in geval van verwijzing naar een hof, na cassatie, ook wanneer een uitspraak pas na de looptijd van deze cao bekend wordt. Partijen beogen met het maken van onderstaande afspraken doorkruising van deze en voorgaande cao-afspraken te voorkomen.

Uitgangspunt is dat voor werkgevers en werknemers duidelijk is wat hun verplichtingen zijn en waar zij recht op hebben. Onderstaande afspraken moeten worden gelezen in de bovenstaande context.

Sociale partners verzoeken pensioenfonds PMT gezamenlijk om de afspraken te respecteren en partijen te ondersteunen in de uitvoering daarvan.

Structurele loonstijging

Partijen hebben de volgende afspraak gemaakt over de inkomensontwikkeling van werknemers:

- Per 1 september 2016 worden de feitelijke lonen en salarisschalen met 2% structureel verhoogd
- Per 1 januari 2017 worden de kosten van de overgangsmaatregelen (VPL premie) ten laste van de werkgever gebracht. Dit heeft een netto structurele inkomens verbetering tot gevolg voor werknemers*.
- Per 1 juli 2017 worden de feitelijke lonen en salarisschalen met 0,75% structureel verhoogd
- Per 1 februari 2018 worden de feitelijke lonen en salarisschalen met 43 euro structureel opgehoogd**

**Partijen gaan op basis van MN cijfers er vanuit dat een gemiddeld jaarsalaris incl. vakantiegeld rond de 31.600 euro ligt. Daarmee is de verschuiving van de VPL premie vergelijkbaar met een inkomensverbetering van 1,5% loon gemiddeld.*

**** De nominale loonstijging van de schalen en feitelijke lonen van 43 euro is gelijk aan ongeveer 1,75% loonstijging**

Eenmalige uitkeringen in geld en tijd

In december 2016 vindt een eenmalige uitkering plaats van 300 euro bruto. Werknemers hebben alleen recht op deze eenmalige uitkering bij het salaris in december 2016 als zij in dienst waren op 31 december 2015 en sindsdien onafgebroken in dienst zijn gebleven. Een en ander met inachtneming van het in artikel 3 lid 2 cao bepaalde voor deeltijdwerk.

De werknemer krijgt in 2017 een eenmalige uitkering in de vorm van 2 vrije dagen of 300 euro bruto. De werkgever bepaalt de keuze van de vorm van toekenning van de eenmalige uitkering. Het uitgangspunt bij de keuze is dat per bedrijfsonderdeel of afdeling een keuze wordt gemaakt. De dagen of de bruto uitkering voor parttimers worden toegekend naar evenredigheid van het mindere aantal uren.

Indien de keuze valt op het toekennen van vrije tijd, wordt deze door de werkgever ingepland vanaf 1 januari 2017 en door de werknemer daadwerkelijk genoten vóór 1 december 2017. Indien de keuze valt op geld danwel de dagen niet vóór 1 december 2017 door de werknemer zijn genoten, vindt bij de salarisbetaling van december 2017 een bruto uitkering plaats van 150 euro per niet genoten dag.

VPL

Met inachtneming van hetgeen partijen in de pre-ambule hebben gesteld, komen partijen het volgende overeen:

Dat vanaf 1 januari 2017 de premieverdeling als volgt is:

- Werkgevers aandeel: 100% van de VPL-premie
- Werknemers aandeel: 0% van de VPL-premie;

Dat de VPL premieverdeling voor de bedrijfstak MvT in de periode 1-1-2014 t/m 31-12-2016 als volgt is:

- Werkgevers aandeel: 53,2% van de VPL-premie
- Werknemers aandeel: 46,8% van de VPL-premie.

Overig

Partijen komen het volgende overeen, ongeacht de uitkomst van een eventuele cassatie uitspraak en ongeacht de interpretatie van cao-partijen van het arrest van het Hof Arnhem van 17 mei 2016:

- In het licht van de compensatieafspraken uit het cao akkoord van 28 januari 2013 en de daarin overeengekomen loonstijging van 1,5% in augustus 2014 zijn partijen het erover eens dat over het jaar 2014 géén terugwerkende kracht betalingen en verrekeningen plaats vinden met betrekking tot – zo dat al zou komen vast te staan – mogelijk teveel ingehouden VPL-premies.
- Over de jaren 2015 en 2016 vinden géén betalingen met terugwerkende kracht en verrekeningen plaats met betrekking tot – zo dat al zou komen vast te staan – mogelijk teveel ingehouden VPL-premies. Wanneer zou komen vast te staan dat daar wel sprake van zou zijn, dan wordt in de bovenstaande overeengekomen structurele en eenmalige loonstijgingen in 2016, 2017 en 2018 mede geacht te zitten de compensatie voor de in dat geval eventueel teveel ingehouden VPL-premies bij werknemers over de jaren 2015 en 2016.

Salaristabel jongeren

Met ingang van 1 januari 2017 gelden voor jongeren van 16 jaar de loontabellen voor 17 jarigen.

SFMvT premie en toekomst OOMT

Partijen spreken af de premie voor het Sociaal Fonds MvT tot en met 31 december 2018 te continueren. De premie bedraagt het percentage 0,7%. Zoals gebruikelijk bedraagt voor de sectoren autoverhuur en motorenrevisie het verlaagde percentage van 0,45%. Het door heffen van de premie tot eind 2018 past in de cao afspraak die partijen eerder hebben gemaakt en binnen het huidige beleid van de Bedrijfsraad. Uit de premie SFMvT wordt ook scholingsfonds OOMT gefinancierd.

Partijen gaan met elkaar in gesprek over de toekomst en positionering van scholingsfonds OOMT in het licht van de nieuwe visie van OOMT zodat voor eind 2017 een besluit kan worden genomen over een nieuwe cao Sociaal Fonds MvT vanaf 1-1-2019.

Gezien de looptijd van deze cao tot november 2018 en het huidige beleid van de Bedrijfsraad, is daarmee de financiering van OOMT tot en met 2019 gegarandeerd.

Participatiewet

In de cao wordt onderstaande bepaling opgenomen rondom de doelgroepen genoemd in de participatiewet. Dit betreft: arbeidsgehandicapten met een arbeidsbeperking die vallen onder de Participatiewet; (bepaalde categorie) wajongers met verdien capaciteit; mensen met een WSW indicatie op de wachtlijst. De bepaling is:

Ten behoeve van de werknemer met een arbeidsbeperking, die voor arbeidsondersteuning een beroep doet op de gemeente en die naar het oordeel van het UWV niet in staat is het wettelijke minimumloon (WML) te verdienen, de werknemer met een WSW-indicatie en de werknemer die in de Wajong zit, geldt het navolgende:

- Werkgever bepaalt wat deze werknemer binnen de reikwijdte van 100%-120% WML kan verdienen;*
- De hier bedoelde werknemer die een verdien capaciteit van 100% heeft, stroomt door naar de reguliere salaristabellen;*
- De werkgever betaalt niet meer dan het voor de hier bedoelde werknemer geldende tabsalaris in de onderneming, onder aftrek van de eventueel door de werknemer daadwerkelijk ontvangen loonsubsidies.*

Wet Werk en Zekerheid

In het kader van de Wet Werk en Zekerheid worden aangepast in de cao:

- Artikel 17 proeftijd. In de cao wordt afgesproken dat voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden nog wel de mogelijkheid wordt geboden om een proeftijd van 2 maanden af te spreken, in plaats van 1 maand (artikel 7:652 lid 5 en lid 6 BW).
- Artikel 20 cao wordt gewijzigd conform de ketenregeling van 3 arbeidsovereenkomsten over een periode van maximaal 24 maanden.
- Artikel 21 cao wordt aangepast aan de nieuwe wettelijke regels (artikel 7:668a, lid 12 BW) voor werknemers die AOW gerechtigd zijn.
- In de cao wordt een verwijzing opgenomen naar de aanzegplicht volgens artikel 7:668 BW uit wet werk en zekerheid.
- Artikel 22 (arbeidsvoorwaarden leerlingen afwijking ketenbepaling) cao wordt opgenomen dat de ketenregeling van artikel 7:668a BW niet geldt voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

Studie afspraak seizoenarbeid

In het kader van de wettelijke aanpassing van de ketenbepaling in de WWZ per 1 juli 2016 betreffende seizoensarbeid, gaan partijen een studie verrichten naar de mogelijkheden voor de bedrijfstak MvT.

De wijziging van artikel 668a BW houdt in dat de tussenpoos van ten hoogste zes maanden bij cao kan worden teruggebracht naar ten hoogste drie maanden. Dit geldt voor functies waarin de werkzaamheden als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden zijn. Deze functies hebben een duur van maximaal negen maanden per jaar.

Partijen gaan een studie doen naar de functies die mogelijk een beroep op deze wetswijziging rechtvaardigen. Afhankelijk van de uitkomst van de studie wordt de cao daarop tussentijds aangepast.

Werktijden

Wijziging en vereenvoudiging dagvenster

Partijen spreken af met ingang van 1 januari 2017 een vereenvoudiging, verduidelijking en uniformering van de dagvenster regeling door te voeren. De wijzigingen zijn:

- Alle ondernemingen, met uitzondering van bedrijfsauto's en artikel 28 bedrijven, krijgen een dagvenster van 7.00 uur tot 20.00 uur. De betaling van uren buiten het dagvenster wordt als volgt:
 - Van 20.00 uur en tot 24.00 uur geldt een toeslag van 30%.
 - Van 00.00 uur tot 07.00 uur geldt 50% toeslag.
- Voor bedrijfsauto's geldt een dagvenster van 06.00 uur tot 18.30 uur. De betaling van uren buiten het dagvenster wordt als volgt:
 - Vanaf 18.30 uur tot 21.00 uur geldt 20% toeslag.

- o Vanaf 21.00 uur tot 24.00 uur geldt 30%.
- o Van 00.00 uur tot 06.00 uur 50% toeslag.
- Artikel 61 en 63 cao worden herschreven en geïntegreerd in samenhang met bovenstaande dagvenster afspraak. De mogelijkheid om het dagvenster te verplaatsen in artikel 24 lid 2 cao wordt hiermee geschrapt.
- Artikel 28 bedrijven (autowas en tankbedrijven, verhuurbedrijven en rijwielstallingen) behouden de bestaande regeling.

Zaterdag voor motorvoertuigenbedrijf

Partijen spreken af met ingang van 1 januari 2017 dat artikel 29 lid 3 sub d zo wordt aangepast dat maximaal 6 uur wordt gewijzigd in maximaal 8 uur. De vergoeding voor werken op zaterdag in artikel 29 lid 3 sub e blijft 133,33% (loon met toeslag van 33,33%). In aanvulling op artikel 29 lid 3 sub c wordt opgenomen dat de werknemer die op zaterdag heeft gewerkt, bij de werkgever aangeeft welke doorweekse dag in dezelfde of de daarop volgende week hij niet wenst te werken. De werkgever respecteert dit tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daar tegen verzet.

Vierdaagse werkweek

De werknemer kan met gebruikmaking van zijn vrije tijdsrechten de werkgever verzoeken zijn werkweek, voor zover het saldo van deze vrijetijdsrechten dat toelaten, aan te passen tot vier dagen met behoud van voltijds dienstverband. Het betreft dan een werkweek van maximaal 4 dagen van 8 uur per dag.

Cao-partijen maken deze afspraak in het kader van duurzame inzetbaarheid van medewerkers, gezondheid en vitaliteit en het langer moeten doorwerken voordat de pensioenleeftijd wordt bereikt. Werknemers kunnen voor de vierdaagse werkweek de bronnen aanwenden van kiezen en ruilen maar ook inzetbaarheidsdagen, vakantiedagen en andere tijdselementen uit het arbeidsvoorwaardenpakket. Uitgangspunt is dat een verzoek van de werknemer om op bovenstaande wijze zijn werkweek aan te passen, wordt toegekend, tenzij de werkgever aangeeft dat er bedrijfsbelangen zijn die zich hiertegen verzetten. Een eventuele afwijzing van het verzoek vindt plaats binnen 4 weken en wordt inhoudelijk gemotiveerd.

De inzet van vrije tijdsrechten van de werknemer mag er niet toe leiden dat de werknemer géén periode van 2 weken aaneengesloten of 2 losse weken vakantie meer kan opnemen per jaar.

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

Cao partijen zullen bedrijven waar nodig en indien gewenst faciliteren bij het inroosteren van de vierdaagse werkweek door middel van voorlichting en best practices. De Bedrijfsraad reserveert hiervoor de benodigde middelen. Voorlichting vindt plaats via www.mensmobiel.nl

Werknemers met deeltijdpensioen

In het kader van langer doorwerken voordat de pensioenleeftijd wordt bereikt en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers vinden partijen het van belang te wijzen op de mogelijkheden van deeltijdpensioen bij pensioenfondsen PMT.

Voorzover noodzakelijk nemen partijen hierover een bepaling op in de cao bij hoofdstuk 12.

Studie arbeidstijden

Cao partijen gaan een onderzoek 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 uit 2014 worden betrokken.

Vakbonden streven naar voorspelbaarheid van rooster i.v.m. werk en prive. Werkgevers streven naar wendbare organisaties om goed te kunnen reageren op het veranderende consumentengedrag en toenemende service wensen van particuliere en zakelijke klanten.

Cao partijen doen dit onderzoek om te bezien op welke wijze aan de wensen en belangen van werknemers en werkgevers tegemoet kan worden gekomen. Indien gewenst wordt een onafhankelijk expertisecentrum gevraagd partijen te ondersteunen.

Op basis van het onderzoek gaan partijen in de Bedrijfsraad bespreken wat de mogelijkheden zijn om andere werkpatronen en flexibelere werktijdenregelingen te introduceren in de bedrijfstak waarbij een evenwichtige belangenafweging centraal staat.

Werkgelegenheid, scholing, ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en Mensmobiel

Werk naar werk

Cao-partijen hechten waarde aan de werkgelegenheid in onze bedrijfstak, aanpalende technische sectoren en intersectorale mobiliteit. In het licht van de krimpende markt en de sanering in de bedrijfstak wordt een pilot van werk naar werk begeleiding van 40 medewerkers in het kader van het nieuwe 3^{de} tranche sectorplan tot medio 2018 uitgevoerd. De resultaten van de pilot kunnen input leveren voor werk naar werk afspraken in de toekomst.

Re-integratie subsidies

Cao-partijen handhaven onder voorbehoud van voldoende financiële middelen de bestaande regeling voor re-integratiesubsidies tot en met 31-12-2016. De volgende subsidiemogelijkheden zijn:

- Tegemoetkoming van 25% (maximaal € 1.250) in de kosten van het re-integratiebedrijf. Als een werknemer niet kan terugkeren in het eigen bedrijf en werkgever en werknemer besluiten om de hulp in te roepen van een erkend re-integratiebedrijf, krijgt de werkgever 25% van de kosten van dit bedrijf (tot maximaal € 1.250) vergoed.
- Re-integratiebijdrage van maximaal € 1.250. Als een werknemer uit dienst treedt en binnen 24 maanden na de eerste ziekte dag bij een ander bedrijf passend werk heeft gevonden (met behulp van een erkend re-integratiebedrijf) dan ontvangt de 'oude' werkgever € 1.250, waarvan € 500 bestemd is voor de 'oude' werknemer.
- Individueel re-integratiebudget van maximaal € 1.000. Als een werknemer in dienst kan blijven bij de eigen werkgever, maar als daarvoor extra investeringen nodig zijn, krijgt de werkgever maximaal € 1.000.

Cao partijen overleggen in de Bedrijfsraad over de financiële middelen, de eventuele voortzetting van de regeling of andere toepassingsmogelijkheden vanaf 1-1-2017 tot 1 november 2018.

Mensmobiel

De afgelopen jaren hebben sociale partners de versnipperde informatie voorziening in de bedrijfstak gebundeld onder www.Mensmobiel.nl. Cao partijen en partners hebben het fundament voor het loket rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid en de portal gelegd. Mensmobiel wordt voortgezet en aangepast n.a.v. de uitkomsten en aanbevelingen van evaluatie. Zo lijkt een groter bereik naar ondernemers en medewerkers en doorontwikkeling van de afzonderlijke pijlers, de samenhang ertussen een logische ambitie voor cao partijen in de volgende fase. Cao partijen maken in combinatie met partners hier financiële middelen voor vrij tot 31 december 2018. In het loket wordt ook informatie ondergebracht over de participatiewet.

Leermeesters

De mobiliteitsbranche heeft een sterke cultuur van leren op de werkvloer. Leerlingen brengen een groot deel van hun opleiding door in leerbedrijven. Deze nieuwe vakmensen worden gevormd door hun leermeesters. Goede leermeesters leveren daarmee een enorme bijdrage aan de talentontwikkeling van toekomstige vakmensen. Sociale partners hechten belang aan goede leermeesters en verzoeken werkgevers om hun leermeesters voldoende gelegenheid te bieden hun belangrijke werk te doen.

Ontwikkelingsgesprekken

Partijen zijn overeengekomen dat in de cao wordt vastgelegd dat werkgevers en werknemers op regelmatige basis ontwikkelingsgesprekken met elkaar voeren.

Opleidingsvouchers

Cao partijen treden in overleg met het bestuur van OOMT over het vervolg op het voucher-project, voor het stimuleren van ontwikkeling van vakmensen.

Studie duurzame inzetbaarheid

Partijen gaan een studie doen naar effectieve maatregelen om werknemers duurzaam inzetbaar te houden inclusief de rol van de inzetbaarheidsuren waarbij de oorspronkelijke inzetbrieven van cao partijen uit 2014 worden meegenomen.

Doelgroep werknemers

De afgelopen cao's hebben cao partijen zich ingespannen om 25 Wajongers in de bedrijfstak te plaatsen. De ervaringen daarmee worden in de nieuwe cao periode gebruikt om voorlichting te geven over het plaatsen van doelgroep medewerkers via www.mensmobiel.nl

Vakbondscontributie

De regeling voor vakbondscontributie in artikel 57 van de cao wordt gecontinueerd. In het kader van de werkkostenregeling vindt een aanpassing plaats. Ook het reglement in bijlage 7 van de cao wordt daarop aangepast. De regeling wordt:

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek zoals nader bepaald in het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie indienen tot verlaging van het brutoloon in de maand december van enig jaar ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen, in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de voormelde betaalde lidmaatschapskosten. Het verzoek dient door de werknemer bij de werkgever te worden ingediend vóór 1 augustus van het betreffende kalenderjaar. Voor het jaar 2016 dient het verzoek vóór 1 november bij de werkgever te worden ingediend.

Reparatie WW

Partijen komen overeen om, in overweging nemende de afspraken in het landelijke 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.

Voorwaarde is dat op centraal niveau overeenstemming is over een uniforme regeling en uitvoerder op landelijk niveau. De premies voor het private deel komen voor rekening van de werknemer. Indien er op centraal niveau geen overeenstemming komt over een uniforme regeling en landelijke uitvoering treden partijen opnieuw in overleg over de dan ontstane situatie.

Inleenkrachten

Partijen spreken af artikel 4 cao MVT te actualiseren n.a.v. de nieuwe ABU cao. De nieuwe tekst wordt:

Op de inleenkracht die werkzaam is ten behoeve van de werkgever die valt onder deze cao, zijn de bepalingen ten aanzien van de salaristabellen, vakantie- en seniorendagen, de vakantie bijslag en de minimum vakantie bijslag van deze cao van toepassing. Ook zijn de werktijden van een gemiddelde 38-urige werkweek van toepassing zoals bedoeld in artikel 25 lid 1 cao en de daarbij passende toeslagen cq vergoedingen, genoemd in de hoofdstukken VI en VII van deze cao. Als in de onderneming sprake is van (een) vastgestelde bedrijfseigen loontabel (len) en/of de hiervoor genoemde toeslag (en) dan gelden deze. Het moet de inlenende werkgever bekend zijn dat de uitzendwerkgever op de inleenkrachten de in dit artikel genoemde arbeidsvoorwaarden toepast. De inlenende werkgever vraagt aan de uitzendwerkgever een verklaring waaruit blijkt dat deze de wettelijke bepalingen toepast. Deze aparte verklaring is niet nodig als de uitzendwerkgever NEN-gecertificeerd is.

Overgangsregeling pensioen

CAO-partijen vinden het belangrijk dat de 60+ regeling en de overgangsregelingen, die vanwege de crisis werden ingevoerd, worden gecontinueerd. In verband met de aansluiting met de WW en het opschuiven van de AOW-leeftijd is de oude 58+ regeling sinds 1 januari 2016 de 60+ regeling gaan heten. Dat betekent dat werknemers die:

- 60 jaar zijn (geworden) en zijn ontslagen in verband met bedrijfseconomische omstandigheden deze regeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek in aanmerking kunnen komen.
- Bij de categorie werknemers met zogeheten overgangsregelingen in hun pensioenregeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek, die 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. Voor exacte voorwaarden wordt verwezen naar PMT.

Handboek Functie-indeling

Het *Handboek functie indeling Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf* wordt geactualiseerd (redactioneel, vormgeving, inhoudelijk). Partijen streven naar een nieuwe editie in 2017. Zo wordt o.a. een facultatieve functiefamilie voor verkopers opgenomen en krijgen andere commerciële geïntendeerde niet-technische functies een plek in het Handboek. De actualisatie heeft niet tot doel materiele wijzigingen tot stand te brengen (dus géén veranderingen in functieniveaus). Ook leidt de actualisatie er niet toe dat ondernemingen hun functies opnieuw moeten beschrijven en/of wegen.

Wet arbeid en zorg

Cao-partijen gaan beoordelen wat de wijzigingen in de Wet arbeid en zorg voor mogelijke gevolgen hebben voor de cao tekst (hoofdstuk X. Verlof) en die waar nodig aanpassen. Voorlichting door cao partijen gaat via www.mensmobiel.nl

Onderzoek naar toekomst arbeidsmarkt

Naar verwachting wordt voor eind 2016 een arbeidsmarkt prognosemodel opgeleverd. Daarmee krijgen cao partijen nog beter in zicht (op deelbranche niveau en functie) wat de verwachtingen zijn richting de toekomst. CAO partijen nemen de uitkomsten mee in de andere studie afspraken, onderzoeken en te ontwikkelen beleid.

Sociale innovatie sessies

Partijen spreken af om een aantal landelijke sessies te houden om als sociale partners te praten met werkgevers en werknemers over ontwikkelingen in de bedrijfstak en wat dit volgens de werknemers en werkgevers kan betekenen voor de arbeid en organisaties (scholing, ontwikkelen, werktijden, duurzame inzetbaarheid, etc).

Ontwikkeling rond de bedrijfstak

Cao partijen gaan tijdens de looptijd van deze cao onderzoek doen naar de gevolgen door branchevervaging en de daaruit mogelijke voortvloeiende belemmeringen. Als er ontwikkelingen zijn die aanleiding kunnen zijn tot het aanpassen van de werkingssfeer van de cao MvT, treden partijen in overleg.

Tekstuele en redactionele wijzigingen en toegankelijkheid cao

Toegankelijkheid cao

Partijen hebben als doelstelling het vergroten van de leesbaarheid en de praktische toepasbaarheid van de cao door het verduidelijken, verplaatsen en eventueel verwijderen van cao bepalingen. De vernieuwde teksten worden uiterlijk bij de eerstvolgende cao ingevoerd.

Cao-partijen stellen een werkgroep in die dit traject vorm geeft gedurende de looptijd van deze cao en zich kan laten ondersteunen door een externe deskundige. Partijen kijken daarbij naar de structuur, vormgeving en teksten van de cao. Voorwaarden zijn o.a. dat:

- artikelen thematisch en logisch gerangschikt zijn;
- toekomstige wijzigingen in de cao minimaal leiden tot wijzigingen in artikel nummeringen;
- vormgeving bijdraagt aan leesbaarheid en toegankelijkheid;
- de positie van verkopers duidelijker wordt

Het toegankelijker maken van de cao betreft niet de inhoud van regelingen (geen materiele wijzigingen). Indien materiele aspecten aan de orde zijn, wordt dit voorgelegd aan de bedrijfsraad (bijv. verouderde artikelen waarvan blijkt dat ze kunnen worden verwijderd) ter besluitvorming.

Redactie nieuwe cao

Voor de diverse technische aanpassingen en verduidelijkingen van CAO-teksten wordt naar de Redactiecommissie doorverwezen. De commissie neemt daarbij mee de redactionele voorstellen in de voorstellen brieven van partijen uit 2014.

Overeengekomen te Houten op 20 juni 2016,

Werknemerspartijen

FNV

CNV Vakmensen

De Unie

Werkgeverspartij

BOVAG