

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (B)

voor het personeel

van

Belden Wire & Cable B.V.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (B)

Copyright

© 2007 Belden Wire & Cable BV

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoek mogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

INHOUDSOPGAVE

	Pagina
Artikel 1	Definities 5
HOOFDSTUK I -	ALGEMENE VERPLICHTINGEN
Artikel 2	De onderneming 5
Artikel 3	De organisaties 6
Artikel 4	Wederzijdse verplichtingen 6
Artikel 5	De medewerker 6
HOOFDSTUK II -	WERKGELEGENHEID
Artikel 6	Werkgelegenheid 7
Artikel 6a	Opleiden 9
Artikel 7	Overleg over werkgelegenheid 10
Artikel 8	Werkomstandigheden 11
HOOFDSTUK III-	DIENSTVERBAND
Artikel 9	Aanvang en duur van het dienstverband 12
Artikel 10	Opzegging van het dienstverband 13
HOOFDSTUK IV -	ARBEIDSDUUR
Artikel 11	Begrippen 14
Artikel 11a	Werktijden 14
Artikel 11b	De vaststelling van dienstroosters 15
Artikel 11c	Verlet 16
Artikel 11d	3%-uitkering 18
Artikel 11e	Bedrijfsopleidingen 18
Artikel 12	Zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen en de nationale feestdag (30 april) 19
Artikel 13	Vakantie 19
Artikel 14	Verzuim 20
HOOFDSTUK V -	INKOMEN
Artikel 15	Maandsalaris 21
Artikel 15a	Collectieve inkomensvorming 21
Artikel 16	Compensatie voor niet-genoten verlet 21
Artikel 16a	Beloning ploegendienstrooster 22

Artikel 16b	Beloning voor werken op overuren voor medewerkers ingedeeld in vakgroep 50	22
Artikel 16c	Beloning voor werken op bijzondere uren volgens vastgesteld dienstrooster voor medewerkers ingedeeld in de vakgroepen 50 en 60 en aannamegroep B	23
Artikel 16d	Beloning voor werken volgens vast dienstrooster van 9,5 uur	24
Artikel 17a	Vakantiegeld	24
Artikel 17b	13 ^e maand uitkering	25
Artikel 18	Uitkering tijdens arbeidsongeschiktheid	25
Artikel 19	Betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	28
Artikel 20	Girale betaling	29
HOOFDSTUK VI -	VERDERE VOORZIENINGEN	
Artikel 21	Ziektekostenverzekering	29
Artikel 22	Pensioenfonds	29
Artikel 23	Medische verzorging	30
Artikel 24	Belden Studiefonds	31
Artikel 25	Ondernemingsraad	31
Artikel 26	Mededelingen aan de medewerkers	32
HOOFDSTUK VII-	INTERN BEROEP	
Artikel 27	Disciplinaire maatregelen	32
Artikel 28	Intern beroep	33
Artikel 29	CAO á la carte	33
HOOFDSTUK VIII-	BIJZONDERE REGELINGEN	
Artikel 30	Arbeidsrust, staking en uitsluiting	34
Artikel 31	Geschillenregeling	35
Artikel 32	Verzuim ten behoeve van de organisaties	35
Artikel 33	Verdere faciliteiten ten behoeve van de organisaties	36
Artikel 34	Uitkering aan de organisaties	37
Artikel 35	Duur van deze overeenkomst	37
Artikel 36	Overheidsmaatregelen	37

Bijlage A	VAKANTIEREGELING	39
Bijlage B	VERZUIM	42
Bijlage C	WERKGELEGENHEIDSPAN	44
Bijlage D	PERIODIEK OVERLEG	45
Bijlage E	IN- EN EXTERNE BEMIDDELING	47
Bijlage F	DEELTIJDARBEID	47
Bijlage G	EMPLOYABILITY	48
Bijlage H	PROTOCOLBEPALINGEN	51

De ondergetekenden:

1. Belden Wire & Cable B.V. te Venlo

en

2. VHPP, gevestigd te Eindhoven;

3. FNV Bondgenoten te Utrecht;

4. De Unie, gevestigd te Culemborg;

Overwegende, dat het in de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen passend wordt geacht ook de rechtspositie van medewerkers behorend tot het Hoger Personeel vast te stellen door het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten tussen enerzijds de ondernemingen en anderzijds de verenigingen van medewerkers;

Overwegende, dat partijen tegenover elkaar hebben verklaard zorgvuldig overleg op grond van wederzijds vertrouwen dienaangaande te zullen voeren;

verklaren partijen de navolgende overeenkomst te hebben gesloten.

Artikel 1

Definities

- De onderneming: de partij hiervoor genoemd onder 1. te dezer zake domicilie kiezend te Venlo.
- De organisaties: de partijen hiervoor genoemd onder 2. t/m 4.
- De medewerker: ieder, in dienst van de onderneming en ingedeeld in de aannegroep B of de vakgroepen 50, 60, 70, 80, 90 en 100 met uitzondering van:
- door de onderneming, na overleg met de organisaties, aan te wijzen leidinggevende functionarissen;
 - degenen met wie een dienstverband anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan.

HOOFDSTUK I

ALGEMENE VERPLICHTINGEN

Artikel 2

De onderneming

1. De onderneming zal geen medewerkers in dienst hebben onder voorwaarden die ongunstiger zijn dan bepaald in deze overeenkomst. Zij mag echter in een voor medewerkers gunstige zin afwijken van deze CAO-voorwaarden. Wanneer deze afwijking groepen medewerkers of alle medewerkers betreft, zal de onderneming hiertoe echter niet overgaan dan na overleg met de organisaties.
2. Elke medewerker zal een exemplaar van deze overeenkomst en van de daarvan deel uitmakende bijlagen ontvangen.
3. De onderneming zal ten aanzien van gegevens die de persoonlijke levenssfeer van de medewerker raken maatregelen treffen teneinde die persoonlijke levenssfeer van de medewerker te beschermen.

Artikel 3

De organisaties

De organisaties zullen bevorderen, dat haar leden de bepalingen van deze overeenkomst te goeder trouw naleven.

Artikel 4

Wederzijdse verplichtingen

1. Partijen zullen deze overeenkomst te goeder trouw naleven en handhaven.
2. Partijen zullen tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie voeren, die ten doel heeft wijziging te brengen in de bij deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.
3. Indien een der partijen tijdens de duur van deze overeenkomst door bijzondere omstandigheden wijziging van de overeenkomst noodzakelijk mocht oordelen, zal zij dit aan de andere partijen schriftelijk mededelen. Partijen zullen hierover onverwijld onderhandelingen openen.

Artikel 5

De medewerker

1. De medewerker zal zich gedragen naar het bepaalde in deze overeenkomst en naar de hem door of namens de onderneming gegeven aanwijzingen.
2. De medewerker zal de belangen van de onderneming naar beste weten en kunnen behartigen, ook wanneer hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. Hij zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het vervullen van werkzaamheden welke niet behoren tot zijn gebruikelijke werk.

HOOFDSTUK II

WERKGELEGENHEID

Artikel 6

Werkgelegenheid

1. In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle bij haar betrokkenen streeft de onderneming naar een maximaal zinvolle werkgelegenheid. In dit verband is haar beleid gericht op een zo groot mogelijke continuïteit van de arbeidsverhouding met haar medewerkers, alhoewel daaromtrent geen garanties kunnen worden gegeven.
2. Teneinde dit zo goed mogelijk te kunnen realiseren zal de onderneming:
 - a. in vacatures bij voorkeur voorzien uit reeds in dienst zijnde medewerkers. Hierbij zal de onderneming zoveel mogelijk rekening houden met de toekomstmogelijkheden en de privé-omstandigheden van de medewerker;
 - b. om de medewerkers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te kunnen komen voor plaatsing in vacatures, de medewerkers de gelegenheid geven hun kennis en bekwaamheden te ontwikkelen, alsmede deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen.

De onderneming erkent het recht op opleiding teneinde dit te bereiken en zal de medewerkers daartoe medewerking verlenen voor deelname aan interne en externe opleidings- en vormingsactiviteiten die al naar gelang de aard van deze activiteiten en de omstandigheden die daartoe hebben geleid na of onder werktijd plaatshebben.
3. De onderneming zal tijdens de duur van deze overeenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van medewerkers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, respectievelijk tijdens de duur ervan in dienst treden, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken.

In dat geval zal zij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de organisaties en de ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde

omstandigheden.

4. De onderneming zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden. Indien hierbij detachering, plaatsing in een andere functie en/of overplaatsing naar een andere afdeling, vestigingsplaats of gelieerde vennootschap van de onderneming noodzakelijk is, zal de medewerker hieraan redelijkerwijs zijn medewerking verlenen. De onderneming en de organisaties erkennen dat deze medewerking mede van groot belang is teneinde het in lid 3 gestelde met betrekking tot collectief ontslag te kunnen realiseren.
5. Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gedaan aan het betreffende Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige of minder valide medewerkers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.
6. De onderneming zal slechts gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. De onderneming zal de ter zake geldende wettelijke voorschriften in acht nemen. Wanneer in meer omvangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van ter beschikking gestelde krachten, zal de onderneming niet hiertoe besluiten dan nadat zij de ondernemingsraad in de gelegenheid heeft gesteld hieromtrent advies uit te brengen.
7. Ondanks het streven naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen kan het onvermijdelijk zijn dat arbeidsplaatsen vervallen. Indien de onderneming zich hierbij echter genoodzaakt ziet over te gaan tot collectief ontslag, geldt het in lid 3 gestelde.

Artikel 6a

Opleiden

1. Het huidig en toekomstig functioneren van medewerker en organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. Opleiden is een belangrijk middel om het functioneren van medewerker en organisatie te bevorderen.
Opleiden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van onderneming en medewerker.
2. De belangen van de onderneming vinden hun neerslag in opleidingsplannen, gericht op het huidig en toekomstig functioneren van zowel organisatorische eenheden, als van individuele medewerkers.
Functioneringsgesprekken kunnen leiden tot opleidingsplannen, gericht op de individuele loopbaan op kortere of langere termijn. De onderneming erkent hier waar nodig een recht van de medewerker op opleiding, en streeft ernaar om de behoefte aan opleiding van de medewerker en de mogelijkheden daartoe binnen de onderneming zoveel mogelijk op elkaar te laten aansluiten.
3. De gezamenlijke verantwoordelijkheid op het gebied van opleiden brengt met zich mee dat zowel de onderneming als de medewerker een bijdrage leveren in termen van inspanning, tijd en kosten.
4. De medewerker zal zijn hierboven omschreven verantwoordelijkheid moeten nemen, om zijn functioneren te bevorderen en aldus zijn inzetbaarheid, en daarmee zijn arbeidsplaats nu en in de toekomst zoveel mogelijk zeker te stellen.
5. De onderneming is als werkgever verantwoordelijk voor haar hierboven omschreven opleidingsinspanning. Dit betekent dat zij zodanige condities zal creëren dat medewerkers ook daadwerkelijk de noodzakelijke opleidingen kunnen volgen.
De onderneming zal hierbij bijzondere aandacht besteden aan oudere medewerkers.
6. Het gestelde in dit artikel staat in nauwe relatie met hetgeen in bijlage G van deze CAO staat vermeld.

Artikel 7

Overleg over werkgelegenheid

1. De onderneming zal de organisaties in het periodiek overleg informeren omtrent de algemene gang van zaken. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid (onder meer positie vrouwen, werkgelegenheidsplan, opleidingen en uitzendkrachten).
2. Indien de onderneming overweegt te besluiten tot:
 - a. investeringen die tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden leiden;
 - b. sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelbezetting van het bedrijf of een onderdeel;
 - c. een fusie, als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels 2000; zal zij bij het nemen van haar beslissing de sociale consequenties betrekken.
3. In verband daarmee zal de onderneming zo vroegtijdig als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de organisaties, de ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.
4. Aansluitend hierop zal de onderneming de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de organisaties en de ondernemingsraad.
5. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan komen ten laste van de onderneming, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 8

Werkomstandigheden

1. De onderneming streeft naar goede en veilige werkomstandigheden, alsmede naar een zodanige organisatie van werkzaamheden, dat de medewerker daarbij zijn gaven en bekwaamheden zo goed mogelijk kan benutten en ontwikkelen en waarbij ieder in zijn functie in staat wordt gesteld zijn verantwoordelijkheden te dragen.
2. a. De onderneming zal bij voortduring haar beste zorg wijden aan de werkomstandigheden o.a. door:
 - het treffen van daarop gerichte maatregelen voor haar medewerkers;
 - het geven van voorlichting aan en het plegen van overleg met de ondernemingsraden inzake de veiligheid;
 - het geven van informatie en instructie aan medewerkers over gevaren bij het werk, de daarmee verband houdende veiligheidsregels en de door hen te nemen maatregelen bij storingen en onregelmatigheden;
 - het, waar nodig, ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.
- b. De medewerker zal de eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen in acht nemen. Hij doet dat onder meer door:
 - zich op de hoogte te stellen van de voorschriften, de opgestelde veiligheidsregels in acht te nemen en de gegeven instructies op te volgen;
 - op elk overlegniveau waarin hij betrokken is een bijdrage te leveren ter instandhouding en zo mogelijk verbetering van de veiligheid;
 - het melden van zijns inziens bestaande gevaren aan de bedrijfsleiding;
 - de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.
- c. De onderneming zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de in haar onderneming bestaande diensten ten behoeve van de hulpverlening aan individuele medewerkers.

HOOFDSTUK III

DIENSTVERBAND

Artikel 9

Aanvang en duur van het dienstverband

1. Bij de aanvang van het dienstverband gaan de onderneming en de medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, waarbij wordt overeengekomen dat deze en volgende collectieve arbeidsovereenkomsten op de medewerker van toepassing zullen zijn.
2. Het dienstverband wordt, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd. Bij de aanvang van het dienstverband kan, in afwijking van het gestelde in artikel 7: 652 leden 4 en 5 BW, schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst worden de datum van indiensttreding, de functie, de plaats waar de medewerker zijn werkzaamheden aanvangt, de aannamesgroep of de vakgroep en het aanvangssalaris van de medewerker aangegeven.
Voorts kan de individuele arbeidsovereenkomst onder meer bepalingen bevatten met betrekking tot:
 - de uitoefening van een bedrijf en het verrichten van werkzaamheden voor derden door de medewerker;
 - de geheimhouding omtrent bedrijfsaangelegenheden;
 - publicaties;
 - auteursrechten;
 - octrooien;
 - een concurrentiebeding.
4. Nadere afspraken met individuele medewerkers worden als regel schriftelijk bevestigd.

Artikel 10

Opzegging van het dienstverband

1. Het dienstverband kan door de onderneming of door de medewerker worden opgezegd. De opzeggingstermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging. De onderneming zal een door haar gedane opzegging onverwijld schriftelijk bevestigen.
2. In afwijking van het gestelde in artikel 7: 672 lid 2 BW, bedraagt de opzeggingstermijn die de onderneming tegenover medewerkers in acht zal nemen:
 - a. voor medewerkers tot 45 jaar: 3 maanden.
 - b. voor medewerkers van 45 jaar en ouder: de termijn genoemd onder a.; deze termijn wordt verlengd met 1 week voor elk jaar dat het dienstverband ononderbroken heeft geduurd sinds de medewerker 45 jaar werd. De verlenging bedraagt echter maximaal 13 weken. De opzeggingstermijn bedraagt voor deze medewerkers minimaal 3 maanden en kan in totaal maximaal 26 weken bedragen.
Het dienstverband eindigt zodra de opzeggingstermijn is verstreken.
3. In afwijking van het gestelde in artikel 7: 672 lid 3 BW, bedraagt de opzeggingstermijn die de medewerker tegenover de onderneming in acht zal nemen: 3 maanden. In onderling overleg kan een kortere opzeggingstermijn worden overeengekomen.
4. Voor de berekening van de duur van het dienstverband wordt aaneengesloten dienstverbanden bij Philips-bedrijven, direct voorafgaand aan het per 1 april 1995 aangegane dienstverband bij Belden, alsmede aaneengesloten dienstverbanden bij Belden meegeteld.
5. Behoudens eerdere beëindiging en tenzij anders wordt overeengekomen eindigt het dienstverband zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de medewerker de pensioengerechtigde leeftijd als vermeld in artikel 22 van deze overeenkomst bereikt. Tekst is geldig tot en met 31-12-2005. Met ingang van 1 januari 2006 nieuwe redactie: voor leden van het Pensioenfonds voor de Metalektro bij het bereiken van de (ouderdoms)pensioengerechtigde leeftijd.

HOOFDSTUK IV

ARBEIDSDUUR

Artike l 11

Begrippen

1. Bruto standaard arbeidsduur: het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen van dat jaar, uitgedrukt in uren. In 2005 en 2006 bedraagt de bruto standaard arbeidsduur 2080 uren.
2. Voor de in het voorgaande lid van dit artikel genoemde dagen geldt dat elke dag wordt gerekend voor 8 uren.
3. Voor werknemers die in deeltijd werken, gelden de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid. Hiervan bij werkgeefster bestaande afwijkende regelingen blijven onverminderd van kracht.

Artike l 11a

Werktijden

1. De werktijden worden nader geregeld in (ploegen)dienstroosters. Hierbij geldt:
 - a. De werktijden in een dagdienstrooster liggen van maandag t/m vrijdag in beginsel tussen 06.00 en 19.00 uur.
 - b. Een (ploegen)dienstrooster bevat in beginsel ten hoogste per dienst 9,5 uren, per 4 weken 190 uren en per 13 weken 552½ uren.
 - c. De werktijd in een (ploegen)dienstrooster bedraagt ten minste een halve dienst.
 - d. Een dienst bedraagt ten minste 6 uren.

2. Buiten lid 1 is de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet van toepassing.
3. In overleg met de ondernemingsraad kan zowel van het gestelde in lid 1 als van de standaardregeling worden afgeweken, waarbij de normen van de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet van toepassing zijn.

Artikel 11b

De vaststelling van dienstroosters

1. De onderneming stelt het voor medewerkers geldende rooster vast.
2. De bestaande standaard roosters zijn onderdeel van deze CAO. Toekomstige roosterwijzigingen dienen met de organisaties, zoals genoemd in artikel 1, besproken te worden. Indien een ploegenrooster van een groep medewerkers wordt gewijzigd, zullen de betrokken medewerkers over de voorgenomen wijziging worden ingelicht drie maanden voor het moment van wijziging. Het moment van wijziging van een rooster binnen een bestaand ploegenschema voor een individuele medewerker wordt in overleg en in redelijkheid met de betrokken medewerker vastgesteld.
3. Het verrichten van arbeid op andere uren dan genoemd in lid 1 van dit artikel is, indien naar het oordeel van de onderneming haar belang dit vereist, verplicht.
4. Indien economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden naar het oordeel van de onderneming het treffen van een regeling voor werktijdverkorting, gepaard gaande met een overeenkomstige inkomensverlaging in het bedrijf noodzakelijk maken, zal hiertoe niet worden overgegaan dan binnen het kader van de wettelijke voorschriften en nadat hieromtrent met de organisaties overleg is gepleegd.

Artikel 11c

Verlet

1. Verletniveau

- a. Medewerkers hebben aanspraak op verlet.
- b. Het verletjaar valt samen met het kalenderjaar.
- c. Medewerkers, die op de eerste werkdag van het verletjaar in dienst zijn, hebben, behoudens de hierna te noemen uitzonderingen, voor dat jaar aanspraak op het navolgende aantal dagen verlet :

Aanname-/ vakgroep	Leeftijd	Verletniveau
B + 50 + 60	tm 39 jaar	7 dagen
	40 tm 49 jaar	9 dagen
	50 jaar e.o.	10 dagen
70 tm 100	tm 39 jaar	9 dagen
	40 tm 49 jaar	11 dagen
	50 jaar e.o.	12 dagen

- d. Voor de toepassing van deze regeling geldt de leeftijd, die de medewerker heeft bereikt op 31 december van het aan het verletjaar voorafgaande kalenderjaar.
- e. Bij de vaststelling van de hoogte van het verlet bij indiensttreding of ontslag in de loop van het kalenderjaar is het gestelde in bijlage A lid 2a en 3 van overeenkomstige toepassing.
Bij zowel de vaststelling van de hoogte als de afschrijving van het verlet voor medewerkers werkzaam in flexibele (ploegen)dienstroosters is het gestelde in artikel 8 van bijlage A van overeenkomstige toepassing.
Voor medewerkers die het gehele kalenderjaar in een vast dienstrooster van 9,5 uren per dag werkzaam zijn, en een gemiddelde arbeidsduur van 38 uren per week hebben, zal in alle gevallen een verletniveau resteren van drie diensten voor individuele besteding.
- f. Het toekennen van verlet kan geschieden in blokken van halve diensten. 2 dagen kunnen in uren worden opgenomen.

2.Vormgeving

- a. De onderneming kan 5 verletdagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers vaststellen na overleg met de ondernemingsraad.
Voor de vaststelling van overige verletdagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft de onderneming de instemming van de ondernemingsraad. Het bepaalde in artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing. De onderneming kan verletdagen ook individueel vaststellen; hiertoe zijn door partijen nadere regels gesteld.
- b. Indien ten gevolge van bedrijfsomstandigheden op verletdagen door medewerkers moet worden gewerkt, gelden de gewerkte uren niet als overuren. In dat geval kan de onderneming voor betrokkenen op een ander tijdstip de verletdagen vaststellen.
- c. De onderneming kan na overleg met de ondernemingsraad op grond van bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische of arbeidsmarkttechnische redenen, groepen van medewerkers geheel of gedeeltelijk uitzonderen van verlet. Een zodanige uitzondering dient per kalenderjaar na overleg met de ondernemingsraad opnieuw te worden vastgesteld. De onderneming kan genoemde uitzondering ook individueel vaststellen. Het gestelde in sub e is van overeenkomstige toepassing.
- d. De onderneming kan in overleg met de medewerker vaststellen dat de compensatie in tijd voor gewerkte verletdagen geheel of gedeeltelijk wordt aangewend ten behoeve van een spaarsysteem. Door partijen zijn hieromtrent nadere regels gesteld.
- e. Indien en voor zover de medewerker in een bepaald kalenderjaar tijdens verletdagen arbeid heeft verricht en de compensatie in tijd niet wordt aangewend ten behoeve van een spaarsysteem, geldt het gestelde in artikel 16.
- f. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens verlet worden per kalenderjaar maximaal 2 dagen ter vervanging toegekend.
Verder geeft arbeidsongeschiktheid tijdens of beëindiging van de dienstbetrekking voor verletdagen geen recht op vervangend betaald verzuim of betaling met betrekking tot deze dagen.

Artikel 11d

3%-uitkering

- a. De medewerker ontvangt in december een uitkering van 3% van het jaarsalaris.
- b. De werknemer, met uitzondering van de werknemer met wie voor een bepaalde periode is overeengekomen dat het feitelijk te werken aantal uren gemiddeld 40 uren per week bedraagt, kan na overleg met werkgeefster de uitkering geheel of gedeeltelijk omzetten in (maximaal 7) verletdagen als bedoeld in artikel 11c lid 1 sub c. De tegenwaarde van een verletdag is 0,428% van het jaarsalaris.
- c. De onderneming kan op grond van bedrijfseconomische redenen voor alle of groepen van medewerkers bepalen dat de uitkering geheel of gedeeltelijk wordt omgezet in verletdagen. De tegenwaarde van een verletdag is 0,428% van het jaarsalaris.
Vakorganisaties zullen hiervan tijdig op de hoogte worden gesteld.
- d. Beslissingen m.b.t. de uitkering als bedoeld onder c. dienen in principe vóór december van het voorafgaande kalenderjaar te worden genomen.
De beslissing m.b.t. punt b. dient in december van het voorafgaande kalenderjaar genomen te worden.

Artikel 11e

Bedrijfsopleidingen

1. De kosten van bedrijfsopleidingen komen, afgezien van afspraken in een opleidingscontract, ten laste van de onderneming.
2. De cursustijd van bedrijfsopleidingen vindt in beginsel voor 50% plaats tijdens werktijd en voor 50% in de eigen tijd van de medewerker.
3. Onder cursustijd wordt verstaan de tijd die ingevolge het opleidingsprogramma nodig is om zich in cursusverband de leerstof eigen te maken.
4. Op het medewerkersdeel van de cursustijd komen per cursus de eerste acht uren in werktijd ten laste van de onderneming.

Werkgeefster zal, in geval van bakensituatie 4, de uren waarmee de cursustijd de 50% in werktijd overschrijdt, tot een maximum van 2 dagen per kalenderjaar ten laste brengen van het verletniveau als aangegeven in artikel 11c lid 1 onder c.

5. Het bepaalde in lid 4 is niet van toepassing op:
 - medewerkers boven de 45 jaar;
 - medewerkers die werkzaam zijn in een ploegendienst.
6. De werknemer in vakgroep 50 volgt in afwijking van lid 2 een door werkgeefster verplicht gestelde bedrijfsopleiding zoveel mogelijk tijdens werktijd. Volgt deze werknemer op verzoek van werkgeefster deze verplicht gestelde opleiding buiten werktijd, dan ontvangt hij voor elk uur cursustijd buiten werktijd 0,575% van het maandsalaris.

Art i k e l 1 2

Zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen en de nationale feestdag (30 april)

1. Op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag) en de nationale feestdag (30 april) zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.
2. De onderneming zal ernstig rekening houden met de op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het verrichten van werkzaamheden op zondagen en op algemeen erkende christelijke feestdagen.

Art i k e l 1 3

Vakantie

De vakantieregeling is opgenomen in Bijlage A van deze overeenkomst.

Artikel 14

Verzuim

1. De onderneming is generlei betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen werkzaamheden niet heeft verricht.
2. De medewerker behoudt evenmin zijn aanspraak op betaling in de gevallen bedoeld in artikelen 7: 628 en 629 van het Burgerlijk Wetboek, voor zover in de artikelen 18, 19, 32 en Bijlage B van deze overeenkomst niet anders is bepaald.
3. De medewerker behoeft voor verzuim anders dan in geval van arbeidsongeschiktheid de toestemming van de onderneming.
4. De medewerker kan - indien het werk dit naar het oordeel van de onderneming toelaat - per kalenderjaar ten hoogste 5 dagen niet betaald verzuim opnemen.
5. Teneinde de overgang naar de pensionering geleidelijk te laten verlopen wordt aan de werknemers met een bruto standaard arbeidsduur als genoemd in artikel 11, lid 1 van deze overeenkomst de mogelijkheid geboden per jaar een aantal uren verzuim met behoud van betaling op te nemen voorafgaand aan de pensioneringsdatum, en wel:
 - tussen 3 en 2 jaar voor de pensioneringsdatum: ten hoogste 90 uren;
 - tussen 2 en 1 jaar voor de pensioneringsdatum: ten hoogste 120 uren;
 - het laatste jaar voor de pensioneringsdatum: ten hoogste 150 uren.Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende een gedeelte van het genoemde jaar wordt het aantal uren naar evenredigheid berekend.
Voor werknemers die in deeltijd werken, gelden de genoemde uren naar evenredigheid.

HOOFDSTUK V

INKOMEN

Artikel 15

Maandsalaris

1. Het door de onderneming ontwikkelde beloningssysteem is nader beschreven in de brochure "Beloningssysteem Hoger Personeel", onder meer bevattende de salarisschalen en de salarisgaranties. De salarisschalen zullen niet structureel worden gewijzigd dan na overleg met de organisaties.
2. Het maandsalaris van de medewerker wordt bepaald door:
 - de indeling van de medewerker in aannegroep B of in één van de vakgroepen;
 - de voor elke vakgroep vastgestelde salarisschaal.
3. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.

Artikel 15a

Collectieve inkomensvorming

De maandsalarissen en salarisschalen worden verhoogd met 2,5% per per 1 februari 2007.

Artikel 16

Compensatie voor niet-genoten verlet

Met betrekking tot het aan het einde van het kalenderjaar resterend verlet, kan de medewerker voor 75% hiervan kiezen tussen uitbetaling, dan wel verschuiving van deze tijd naar een later tijdstip. Voor de resterende 25% komt deze keuze aan de onderneming toe.

Een verschuiving van meer dan 52 uren is niet toegestaan. Bij betaling ontvangt de medewerker voor elk verletuur 0,575% van het voltijd maandsalaris, vermeerderd met 10%.

Artikel 16a

Beloning ploegdienststrooster

Omtrent de rechtspositie van medewerkers in ploegdienst zijn door partijen nadere regels gesteld.

Artikel 16b

Beloning voor werken op overuren voor medewerkers ingedeeld in de vakgroep 50

1. Overuren: uren per week die door de medewerker worden gewerkt in opdracht van de onderneming boven de werktijd van het rooster, vermeerderd met 2,5 uren, voor zover dit rooster tenminste een dagelijkse werktijd van 8 uren omvat. Uren die worden gewerkt op dagen dat voor de medewerker geen rooster van toepassing is gelden steeds als overuren, voor zover daarmee de 40 uren per week overschreden wordt.
2. Overuren worden in beginsel naar keuze van werknemer gecompenseerd door het toekennen van betaald verzuim of een betaling. De betaling bedraagt 0,575% van het maandsalaris.
3. Indien en voor zover het toekennen van betaald verzuim naar het oordeel van de onderneming niet mogelijk is, ontvangt de medewerker voor elk gewerkt overuur een betaling. Deze bedraagt: 0,575% van het maandsalaris.
4. De in lid 3 genoemde betaling wordt verhoogd met een toeslag van: 25% per gewerkt overuur.

5. De in lid 4 genoemde toeslag wordt verhoogd tot: 100% voor de gewerkte overuren op zon- en feestdagen.
6. Voor de verrekening van overuren zijn door de onderneming intern nadere regelen gesteld.
7. Wanneer en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verzuim op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid 4 en 5 genoemde toeslagen.

Artikel 16c

Beloning voor werken op bijzondere uren volgens vastgesteld dienstrooster voor medewerkers ingedeeld in de vakgroepen 50 en 60 en aannamegroep B

1. Indien en voor zover een medewerker voor het werken op bijzondere uren niet reeds anderszins betaling ontvangt, kan de onderneming hem voor het werken op bijzondere uren een toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel toekennen.
Het werken op bijzondere uren dient in dat geval plaats te vinden volgens een vastgesteld dienstrooster.
Verder is vereist, dat het werken op bijzondere uren frequent en/of langdurig plaatsvindt.
2. Deze toeslag bedraagt voor de medewerkers in de vakgroep 50:
 - 25% voor de uren op
maandag t/m vrijdag van: 00.00 - 07.00 uur
 19.00 - 24.00 uur
en zaterdag van: 00.00 - 06.00 uur
 - 75% voor de uren op zaterdag van: 06.00 - 24.00 uur
 - 100% voor de uren op
zon- en feestdagen van: 00.00 - 24.00 uur
3. Deze toeslag bedraagt voor de medewerkers in de vakgroep 60 en aannamegroep B:
 - 25% voor de uren op
maandag t/m vrijdag van: 00.00 - 07.00 uur
 19.00 - 24.00 uur

- en zaterdag van: 00.00 - 13.00 uur
- 50% voor de uren op zaterdag van: 13.00 - 24.00 uur
- 80% voor de uren op
zon- en feestdagen van: 00.00 - 24.00 uur

4. De in lid 2 en 3 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.
5. In geval overwerk tevens op bijzondere uren plaatsvindt, vindt geen cumulatie van toeslagen plaats.

Art i k e l 16d

Beloning voor werken volgens vast dienstrooster van 9,5 uur

1. Indien een medewerker gedurende het gehele kalenderjaar in een vast dienstrooster van 9,5 uren per dag werkzaam is, en de gemiddelde arbeidsduur 38 uren per week bedraagt, dan ontvangt hij een toeslag. Deze toeslag bedraagt 25% per uur voor de werkuren boven de 9 uren per dag, alleen en voor zover er nog geen toeslagen op grond van artikel 16a of 16c zijn toegekend.
2. De in lid 1 genoemde toeslag van 25% wordt berekend over 0,575% van het maandsalaris.

Art i k e l 17a

Vakantiegeld

1. Aan het einde van de maand mei zal aan de medewerker een uitkering worden gedaan van 8% van de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen.
2. Medewerkers die in de loop van een jaar in dienst treden, dan wel de dienst verlaten, hebben recht op een evenredig deel van deze uitkering. Voor de berekening hiervan zijn door de onderneming intern nadere regels gesteld.
3. De medewerkers bedoeld in artikel 18 lid 3 en art. 19 ontvangen

voornoemde uitkering alleen indien en zolang zij de onderneming volmacht verlenen tot ontvangst en verrekening van de hen krachtens de WAO toegekende vakantie-uitkering.

4. Op de uitkering hebben geen aanspraak medewerkers die volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van de onderneming als bedoeld in artikel 18.

Art i k e l 17b

13e maand uitkering

1. Jaarlijks wordt aan de medewerkers, die het gehele kalenderjaar in dienst zijn, in de maand december door de onderneming een uitkering gedaan van 8,33% van de daartoe door de onderneming aangewezen inkomensbestanddelen (dertiende maand).
2. Medewerkers die in de loop van een jaar in dienst treden, dan wel de dienst verlaten, hebben recht op een evenredig deel van de uitkering.

Art i k e l 18

Uitkering tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Loonbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid.
 - a. De onderneming zal aan de medewerker die volgens de daartoe in het kader van de Ziektewet gestelde criteria ongeschikt is tot het verrichten van zijn werkzaamheden of door de onderneming opgedragen passende werkzaamheden, gedurende ten hoogste 52 weken te rekenen vanaf de datum van ziekmelding zijn inkomen als bij werken doorbetalen, tenzij:
 1. de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt is door zijn opzet;
 2. de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek waarover de medewerker bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, de onderneming opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven;
 - b. Het tweede ziektejaar zal 70% van inkomen als bij werken worden doorbetaald. Indien de werknemer optimaal meewerkt aan zijn

herstel en reïntegratie zal tot 80% worden aangevuld. Deze aanvulling in het tweede ziektejaar zal ook worden verstrekt aan de werknemer die naar het oordeel van de bedrijfsarts geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft.

- c. Voor de beoordeling van het recht op doorbetaling zal de onderneming het oordeel volgen van de door haar ingeschakelde (verzekerings)geneeskundige.
- d. Voor de berekening van de in lid 1 a. genoemde periode van 52 weken worden perioden van ongeschiktheid tot werken samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
- e. De medewerker is verplicht ter vaststelling van de ongeschiktheid tot werken en het daaraan verbonden recht op doorbetaling mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door de onderneming aan te wijzen (verzekerings)geneeskundige en de aanwijzingen van deze (verzekerings)geneeskundige op te volgen. De medewerker is verplicht zich tijdens ongeschiktheid tot werken te houden aan de geldende gedragsregels.
- f. Indien de medewerker niet meewerkt aan geneeskundig onderzoek en/of aanwijzingen van de verzekeringsgeneeskundige niet opvolgt vervalt het recht op doorbetaling tijdens ongeschiktheid tot werken. Bij overtreding van de door de onderneming gestelde regels tijdens ongeschiktheid tot werken verbeurt de medewerker aan werkgeefster een boete van € 22,69 per gebeurtenis per week, onverminderd het recht van de onderneming om in plaats van de boete een disciplinaire maatregel van artikel 27 van deze overeenkomst toe te passen.

2. Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

Werkgeefster zal, aan de medewerker die in de in lid 1. genoemde periode volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de Ziektewet over de dagen van die arbeidsongeschiktheid loon betalen. Dit loon zal het eerste ziektejaar bestaan uit enerzijds het wettelijk verplichte loon en anderzijds een aanvulling tot maximaal 100% van het inkomen als bij werken. Gedurende het tweede ziektejaar bestaat dit loon uit enerzijds het wettelijk verplichte loon en anderzijds een aanvulling tot maximaal 70% van het inkomen als bij werken. Indien de werknemer optimaal meewerkt aan zijn herstel en reïntegratie zal tot 80% van het inkomen als bij werken worden aangevuld.

3. Aanvulling WAO-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid.
 - a. Op het moment van indiensttreding kan de medewerker een aanvullende verzekering tegen arbeidsongeschiktheid afsluiten bij het Industrieel Assuratiekantoor B.V.
Deze verzekering geeft een aanvulling op de wettelijke WAO-vervolguitkering. De premie voor deze verzekering komt ten laste van de medewerker en wordt maandelijks van het salaris ingehouden. De tekst van dit sub artikel is geldig tot en met 31 december 2005.
 - b. De onderneming zal voor de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) de som van de wettelijke uitkering en de uitkering uit hoofde van de door de medewerker afgesloten aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering aanvullen tot 90% van zijn bruto inkomen.
 - c. Indien de medewerker geen aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft afgesloten heeft de medewerker geen recht op aanvulling van zijn WAO-uitkering door de onderneming voor het gedeelte van zijn inkomensderving dat door deze verzekering gedekt zou zijn geweest.
4. De doorbetaling tijdens ziekte (waarbij de ingangsdatum is gelegen voor 1 januari 2004) resp. aanvulling op de WAO-uitkering zal gezamenlijk evenwel ten hoogste gedurende een periode van drie jaar plaatsvinden. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke hervatting van de werkzaamheden gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de periodes van volledige arbeidsongeschiktheid voor de berekening van genoemde drie jaar tezamen geteld.
5.
 - a. De onderneming is niet tot de in de lid 3 genoemde aanvulling verplicht indien aan de medewerker geen wettelijke uitkering (meer) wordt toegekend;
 - b. De onderneming kan, gedurende een periode van niet langer dan één jaar, bedragen gelijk aan de uitkering ingevolge de WAO genoemd in lid 3 bij wijze van voorschot betalen, indien en zolang de medewerker aan de onderneming volmacht verleent tot ontvangst van die uitkering, welke dan met het voorschot verrekend zullen worden.

6. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen, als genoemd in de verschillende leden van dit artikel, worden door de onderneming intern nadere regelen gesteld.
7. Bij iedere arbeidsongeschiktheidsperiode van 4 aaneengesloten weken vervalt 1/13 gedeelte van het voor dat kalenderjaar voor de medewerker vastgestelde verletniveau, met inachtneming van het bepaalde in artikel 11c lid 2 onder f.

Artikel 19A

Betaling bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid voor ziektegevallen die zijn ontstaan op of na 1 januari 2004.

1. a. De onderneming is in het kader van goed werkgeverschap gehouden een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer zo mogelijk passend werk aan te bieden. Indien de onderneming geen passend werk beschikbaar heeft, deelt zij dat schriftelijk aan de werknemer mee. In dat geval zal de werknemer begeleiding naar passend werk bij een andere werkgever binnen of buiten de bedrijfstak worden aangeboden. De werknemer zal – met inachtneming van de wettelijke beroepsmogelijkheden – zijn medewerking hieraan verlenen.
- b. De onderneming is verplicht de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer gedurende maximaal 2 jaren, te rekenen vanaf de datum van werkhervatting, aanvullingen te verstrekken. Dit geldt indien de werknemer passende of eigen, aangepaste, werkzaamheden bij de onderneming, dan wel passende werkzaamheden, met het daarbij behorende salaris, bij een andere werkgever hervat.
- c. De aanvullingen zijn zodanig dat ze tezamen met het salaris, eventuele andere aanvullingen en/of uitkeringen en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, gedurende het eerste jaar vanaf de datum van werkhervatting een bedrag opleveren dat gelijk is aan het bedrag, dat de werknemer zou hebben

ontvangen, indien hij gedurende die periode bij de onderneming 100% van zijn inkomen zou hebben ontvangen. Gedurende het tweede jaar van werkhervatting dienen deze aanvullingen te leiden tot een bedrag gelijk aan 90% van het inkomen.

- d. Bovenbedoelde aanvullingen bij werkhervatting dienen ook te worden verstrekt aan de werknemer die in overleg met de bedrijfsarts arbeid op therapeutische basis verricht.
2. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen als bedoeld in de diverse leden van dit artikel worden door de onderneming intern nadere regelen gesteld.

Artikel 19B

Betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

1. De onderneming zal de medewerker die in haar dienst gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden in de zin van de WAO zoveel als in haar vermogen ligt in de gelegenheid stellen werkzaamheden te verrichten.
 2. a. De onderneming zal voor de medewerker, die herplaatst is in passende arbeid waarbij rekening gehouden is met zijn mate van arbeidsongeschiktheid, een inkomen vaststellen dat tezamen met de WAO-uitkering en de uitkering uit hoofde van de aanvullende WAO-verzekering 90% bedraagt van het bruto inkomen voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
Dit geldt slechts indien en voor zolang de medewerker aan de onderneming ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkering ingevolge de WAO.
 - b. Indien de medewerker geen aanvullende verzekering tegen arbeidsongeschiktheid heeft afgesloten, heeft de medewerker geen recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat door deze verzekering gedekt zou zijn geweest.
3. Indien de medewerker na volledige afschatting geplaatst wordt in passende arbeid, waarbij rekening is gehouden met de voor hem

geldende beperkingen, geldt het bepaalde in lid 2a op overeenkomstige wijze.

4. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen als bedoeld in de diverse leden van dit artikel worden door de onderneming intern nadere regelen gesteld.
5. De medewerker, die op 30 juni 1995 reeds een gedeeltelijke WAO-uitkering ontvangt en passende arbeid verricht, behoudt zolang hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt is recht op doorbetaling van zijn volledige inkomen, indien en voor zolang hij aan de onderneming ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkering ingevolge de WAO, met inachtneming van het gestelde in lid 2b.

Art i k e l 20

Girale betaling

De medewerker zal de onderneming in de gelegenheid stellen de verschuldigde betalingen te voldoen door overschrijving op een bank- of girorekening, aan te wijzen door de medewerker.

HOOFDSTUK VI

VERDERE VOORZIENINGEN

Art i k e l 21

Ziektekostenverzekering

Niet verplicht verzekerde medewerkers kunnen een ziektekostenverzekering afsluiten bij het Industrieel Assuratiekantoor B.V. (IAK). Aan de medewerker, die aldus een MK-ziektekostenverzekering heeft afgesloten, doet de onderneming maandelijks een bruto-uitkering ter hoogte van de helft van de voor deze polis geldende maandpremie. Deze tekst is geldig tot en met 31-12-2005.

Navolgende tekst is geldig vanaf 01-01-2006.

Gezien het feit dat de zorgverzekeringswet met ingang van 1 januari 2006 in werking treedt komt het artikel in de CAO inzake ziektekostenverzekering te vervallen. Naast de nominale premie voor de nieuwe zorgverzekering betaalt de werknemer ook een inkomensafhankelijke bijdrage berekend over een inkomen tot maximaal € 30.015. De onderneming houdt bij de werknemer een bijdrage van 6,5% met een maximum van € 1.950,- per jaar in op het loon. De onderneming vergoedt deze bijdrage aan de werknemers onder inhouding van loonbelasting en premie volksverzekeringen.

Tot wijzigingen in een en ander zal niet worden overgegaan dan nadat hierover door de onderneming met de organisaties overleg is gepleegd.

Artikel 22

Pensioenfonds

1. De medewerkers van 22,5 jaar en ouder zijn aangesloten bij de Stichting Belden Pensioenfonds. Dit geldt niet voor medewerkers die wegens gemoedsbezwaren zijn vrijgesteld van de verplichtingen ingevolge de sociale verzekeringswetten. Daarnaast kan de onderneming hiervan medewerkers vrijstellen.
Medewerkers van 22,5 jaar en ouder, die niet aangesloten zijn, kunnen steeds vrijwillig toetreden tot de Stichting.
2. Indien een gehuwde medewerker, dan wel een daarmee gelijkgestelde, vóór het bereiken van het tijdstip, waarop hij aangeslotene wordt van de Stichting, komt te overlijden, verkrijgen zijn nagelaten betrekkingen de rechten, welke zouden zijn verkregen wanneer hij aangeslotene van de Stichting was geweest.
3. De rechten en verplichtingen van de aangeslotenen zijn vastgesteld in de Statuten en het Pensioenreglement van de Stichting welke alle aangeslotenen ter hand worden gesteld.
4. De door de medewerker aan voormeld pensioenfonds verschuldigde bijdrage zal door de onderneming op het maandsalaris worden ingehouden en door haar worden afgedragen aan dit pensioenfonds.
5. Voor alle medewerkers geldt een ouderdomspensioengerechtigde

leeftijd van 65 jaar. Bovendien geldt voor alle medewerkers een prepensioneringsleeftijd.

6. Bij de overgang van Philips naar Belden op 1 april 1995 is voor medewerkers waarvoor de pensioneringsleeftijd 60 jaar was, een "in-between"-pensioneringsleeftijd vastgesteld.

7. Wijzigingen

Bij wijzigingen van het pensioenreglement die arbeidsvoorwaardelijke consequenties hebben zal overleg gevoerd worden met de organisaties. Inzake goedkeuring van deze wijzigingen zal rekening worden gehouden met de uitkomst van bovengenoemd overleg. Bovenstaande leden 1 tot en met 7 zijn geldig tot en met 31-12-2005. Met ingang van 01-01-2006 geldt de navolgende tekst.

1. Met ingang van 1 januari 2006 zijn de werknemers verplicht aangesloten bij het Pensioenfonds voor de Metalektro (PME). Hierop zijn de overeengekomen bepalingen tussen Belden en PME van toepassing zoals neergelegd in de overeenkomst tot overdracht, getekend op 6 maart 2006.

Artikel 23

Medische verzorging

1. In het belang van de gezondheid van de medewerker zal de onderneming, waar nodig in samenwerking met aan haar verbonden instellingen, die maatregelen op het gebied der bedrijfsgeneeskunde treffen, welke zij noodzakelijk acht.

2. Zij zal te dien einde zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de daarvoor in haar onderneming bestaande diensten.

3. Bij het treffen van maatregelen, bedoeld in het eerste lid van dit artikel en bij de invoering ervan zal ernstig rekening worden gehouden met op de levensbeschouwing van de betrokken medewerkers gegronde bezwaren.

Tot deze maatregelen zullen onder meer behoren:

- a. een medische keuring;
- b. de zorg voor de hygiëne;
- c. het medisch onderzoek van medewerkers die gezondheidsklachten

- hebben welke verband houden of kunnen houden met de door hen verrichte werkzaamheden;
- d. een gericht medisch onderzoek van medewerkers die werkzaamheden verrichten, die schadelijk voor hun gezondheid zouden kunnen zijn. De frequentie en de inhoud van deze onderzoeken worden door de onderneming vastgesteld;
 - e. een algemeen medisch onderzoek van medewerkers vanaf 50 jaar. Dit onderzoek heeft met inachtneming van door de onderneming vast te stellen regels, elke twee jaar plaats;
 - f. het treffen van algemene preventie maatregelen voor alle of bepaalde groepen van medewerkers;
 - g. het treffen van maatregelen ter bestrijding van tuberculose o.a. omvattend het periodiek röntgenonderzoek van bepaalde groepen medewerkers;
 - h. het verlenen van zodanige diensten aan de in artikel 8, lid 2c, bedoelde instellingen dat deze in staat zijn hun taak, binnen het kader van de wettelijke voorschriften zo goed mogelijk te verrichten.

Art i k e l 24

Belden Studiefonds

Het Belden Studiefonds wordt toegankelijk voor kinderen van alle medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Art i k e l 25

Ondernemingsraad

1. Als intern orgaan van overleg en advies bestaat een ondernemingsraad die tenminste het in de Wet op de Ondernemingsraden genoemde aantal kiesgerechtigde medewerkers heeft.
2. De onderneming ziet er op toe dat een medewerker wegens lidmaatschap van de ondernemingsraad, noch wegens de wijze van uitvoering daarvan wordt benadeeld in zijn positie als medewerker in de onderneming.

Art i k e l 26

Mededelingen aan de medewerkers

Mededelingen die door de onderneming worden uitgegeven en voor medewerkers bestemd zijn en via het bedrijfsblad dan wel via de mededelingenborden in het bedrijf worden bekend gemaakt, worden geacht daardoor aan iedere medewerker afzonderlijk en persoonlijk te zijn gedaan.

HOOFDSTUK VII

INTERN BEROEP

Artikel 27

Disciplinaire maatregelen

De onderneming kan de medewerker, die zijn verplichtingen voortkomende uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt, afhankelijk van de ernst van het feit, de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:

- a. berisping;
- b. schorsing met of zonder behoud van betaling voor ten hoogste vijf werkdagen;
- c. degradatie;
- d. ontslag met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn;
- e. ontslag zonder inachtneming van de geldende opzeggingstermijn (ontslag wegens dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek).

Artikel 28

Intern beroep

1. De onderneming zal een klachtenprocedure in overleg met de ondernemingsraad vaststellen op grondslag van tussen partijen overeengekomen regelen.
2. De mogelijkheid voor de medewerker om zich tot de gewone rechter te wenden wordt door de klachtenprocedure niet aangetast.
3. Tenminste éénmaal per jaar worden, in het kader van de in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden bedoelde bespreking van de algemene gang van zaken, aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens verschaft over de behandeling van de klachten in het betrokken bedrijf.

Art i k e l 29

CAO á la carte

1. Op deze plaats wordt aangegeven op welke wijze medewerkers zelf inhoud kunnen geven aan hun eigen arbeidsvoorwaarden. Daarbij dient gedacht te worden aan artikel 11c (verletdagen), artikel 11d (3%-uitkering), artikel 16 (compensatie voor niet-genoten verlof) en individuele bovenwettelijke vakantiedagen. Deze bepalingen kunnen aangewend worden om op individuele basis te sparen voor zaken in het kader van de levensloopregeling, prepensioen, vervroegde uittreding en een eenmalige uitkering.
2. De werkgeefster kan voor meerdere jaren met medewerker overeenkomen dat het feitelijk aantal te werken uren gemiddeld 40 uur per week zal zijn.
Gedurende deze periode is de medewerker uitgezonderd van verlet en de 3%-uitkering. De verletdagen, waarvan de waarde per dag 0,428% van het jaarsalaris bedraagt- en de 3%-uitkering worden gekapitaliseerd en bij het bruto jaarsalaris opgeteld. Het aldus berekende bruto jaarsalaris is de basis voor de grondslagen zoals pensioenen, vakantietoeslag en de 13e maand uitkering.
3. De werknemer kan werkgeefster verzoeken per jaar maximaal 7 extra verletdagen te kopen. Werkgeefster kan weigeren aan dit verzoek te voldoen, indien bijzondere bedrijfsomstandigheden zich daartegen

verzetten. De tegenwaarde van een verletdag bedraagt 0,428% van het jaarsalaris. Artikel 16 is niet van toepassing op een aantal verletdagen dat gelijk is aan het aantal gekochte verletdagen.

HOOFDSTUK VIII

BIJZONDERE REGELINGEN

Artikel 30

Arbeidsrust, staking en uitsluiting

1. De organisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zoveel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan.
Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen.
2. Het eerste lid geldt niet wanneer de onderneming overweegt of heeft besloten:
 - een fusie aan te gaan;
 - het bedrijf of een onderdeel hiervan te sluiten en/of personeelbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren;en de organisaties daartegen uit het oogpunt van belang van de medewerkers zeer ernstige bezwaren hebben. De organisaties zullen evenwel een staking niet toepassen dan na overleg met de onderneming.
3. De onderneming zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de organisaties.
4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de organisaties voor zover mogelijk er toe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor het behoud van materiaal en installaties voortgang zullen vinden.

Artikel 31

Geschillenregeling

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen de onderneming en een of meer van de organisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen twee maanden nadat de meest gereede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij deze overeenkomst schriftelijk kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, kan het geschil bij de rechter aanhangig worden gemaakt.
3. Partijen behouden daarnaast steeds de bevoegdheid een voorziening in kort geding te vragen.

Artikel 32

Verzuim ten behoeve van de organisaties

De onderneming zal, wanneer naar haar oordeel de werkzaamheden dit toelaten, een medewerker op verzoek van zijn organisatie verzuim met behoud van betaling toestaan voor:

- a. het deelnemen aan door de organisatie te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten;
- b. het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van in de statuten van zijn organisatie genoemde of daarmee gelijk te stellen organen;
- c. het onder a. en b. gestelde is nader uitgewerkt in de door partijen overeengekomen "Regeling Vakbondsverzuim";
- d. het deelnemen aan overleg van bezoldigde functionarissen/districtbestuurders van de organisaties met de leiding van de onderneming; één plaatselijk VHP-bestuurder/vakbonds-kaderlid zal aan dit overleg kunnen deelnemen. De bezoldigde functionarissen/districtbestuurders zullen in de gelegenheid worden gesteld om gedurende 1 uur voor en na dit overleg met de desbetreffende VHP-bestuurders/bestuursleden van hun bedrijfsledengroep (ten hoogste 3-5 medewerkers) te beraadslagen.

Artikel 33

Verdere faciliteiten ten behoeve van de organisaties

Om contacten mogelijk te maken tussen de organisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de organisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de onderneming aan de organisaties de volgende medewerking verlenen:

1. De voorzitter van het VHP-bestuur/bedrijfsledengroep van een organisatie kan, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - a. binnen het bedrijf, maar buiten werktijd contact hebben met leden van zijn organisatie: indien naar het oordeel van partijen sprake is van bijzondere omstandigheden, kan dit ook binnen werktijd geschieden;
 - b. indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie;
 - c. binnen werktijd contact hebben met leden van de ondernemingsraad van het bedrijf.

2. De organisaties zullen, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - a. in de gelegenheid worden gesteld onder eigen verantwoordelijkheid gebruik te maken van door de onderneming ter beschikking gestelde mededelingenborden.
De mededelingen zullen uitsluitend betrekking hebben op de organisaties en/of het functioneren van de organisaties en zullen geen betrekking hebben op personen;
 - b. vergaderingen van de organisaties kunnen aankondigen op de mededelingenborden in het bedrijf. Wanneer de inhoud van deze bekendmakingen verder gaat dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van te houden vergaderingen is voor de publicatie daarvan toestemming van de onderneming nodig;
 - c. afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de medewerkers;
 - d. de stukken ontvangen die voor de vergadering van de ondernemingsraad door de onderneming aan de leden daarvan worden verzonden; voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de ondernemingsraadvergaderingen voor zover de ondernemingsraad

daarmee instemt. De organisaties zullen uit deze interne stukken niet publiceren dan met instemming van de onderneming;
e. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door de onderneming aangewezen bedrijfsfunctionarissen.

3. De onderneming ziet er op toe dat een medewerker noch wegens zijn lidmaatschap van een VHP-bestuur/bedrijfsledengroep van zijn organisatie, noch wegens de uitvoering van die functie, wordt benadeeld in zijn positie als medewerker in de onderneming.
4. Eenmaal per jaar zal de onderneming op verzoek van de organisaties haar medewerking verlenen om de ledenlijsten van de organisaties bij te werken.

Art i k e l 34

Uitkering aan de organisaties

De partij genoemd onder 1. zal aan de organisaties een bedrag uitkeren volgens de door partijen overeengekomen "Regeling uitkering aan de organisaties". Uitgangspunten bij de berekeningen:

Het uitkeringsbedrag aan de organisaties zal in overleg tussen partijen worden aangepast met de jaarlijks gemiddelde procentuele stijging van de gemiddelde vakbondscontributie van de organisaties.

De uitkeringsbedragen (op basis van een bedrag per medewerker) hebben betrekking op de periode 1 april tot 1 april van enig jaar en worden gebaseerd op het aantal medewerkers per 1 april van enig jaar op wie de CAO-B van toepassing is.

Verdeelsleutel CAO-B	Aandeel in totale uitkeringsbedrag
FNV Bondgenoten	6%
De Unie	7%
VHPP Netwerk Belden	87%

Op basis van de (gewogen) gemiddelde procentuele stijging wordt het bedrag per medewerker aangepast.

Art i k e l 35

Duur van deze overeenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2007 en eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 31 oktober 2007.

Artikel 36

Overheidsmaatregelen

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft zoals met betrekking tot de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken raken, dan eindigen per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden de desbetreffende bepalingen uit deze overeenkomst.

Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk ter zake overleg plegen en vaststellen welke bepalingen alsdan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.

Aldus overeengekomen te Venlo op 19 december 2005.

Namens Belden Wire & Cable B.V.,

De bestuurder

Namens partijen 2 t/m 4.

Vereniging Hoger Personeel Belden,

FNV Bondgenoten,

De Unie,

Bijlage A
behorende bij artikel 13

VAKANTIEREGELING

1. Vakantieniveau

- a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- b. Medewerkers die op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst zijn hebben, behoudens het bepaalde in lid 3 en 4 van deze bijlage, voor dat jaar recht op 25 dagen vakantie.
- c. Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken resp. 3 weken ontvangt de medewerker 1 dag resp. 2 dagen extra vakantie ter compensatie.

2. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar

- a. Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor de medewerkers, die in de loop van een maand in dienst treden telt deze maand mee voor de berekening van het evenredige deel van het vakantieniveau.
- b. Medewerkers, die bij indiensttreding aantonen dat zij, op grond van nog niet genoten vakantie bij hun vorige werkgever, aanspraken hebben op niet betaald verzuim zullen in staat worden gesteld deze tijd op te nemen in de loop van het kalenderjaar waarin zij in dienst treden. Op dit niet betaalde verzuim zijn de overige bepalingen van de vakantie-regeling van toepassing.

3. Vakantie bij ontslag in de loop van het kalenderjaar

Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar de dienst verlaten, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor medewerkers, die vóór het einde van een maand de dienst verlaten, telt deze maand niet mee voor de berekening van het evenredige deel van de vakantie. Teveel genoten individuele vakantie zal met de laatste betaling worden verrekend.

4. Vakantierechten tijdens bijzondere omstandigheden

- a. Er bestaat geen aanspraak op vakantie over de periode waarin wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris bestaat.
De medewerker heeft echter aanspraak op vakantie in de gevallen en over de tijdvakken als bedoeld in artikel 7: 635 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede bij niet betaald verzuim als bedoeld in lid 2 sub b. en bij door de onderneming toegestaan verzuim als bedoeld in artikel 31 van deze overeenkomst. Ingeval van ziekte behoudt de medewerker zijn aanspraak over ten hoogste 6 maanden.
- b. Het bepaalde in lid 2 en 3 is van overeenkomstige toepassing bij einde, resp. aanvang van de periode waarin op grond van lid 4 sub a. geen aanspraak op vakantie bestaat.
- c. Bij vertrek in, dan wel bij werkhervatting na terugkomst uit militaire dienst voor eerste oefening in de loop van een maand, wordt deze maand meegeteld voor de berekening van het evenredige deel van de vakantie.

5. Arbeidsongeschiktheid en overig verzuim tijdens vakantie

Collectieve vakantiedagen, gedurende welke medewerkers arbeidsongeschikt zijn, respectievelijk betrokken worden bij gebeurtenissen als genoemd in bijlage B van deze overeenkomst, worden niet beschouwd als genoten vakantie, mits een en ander op de voorgeschreven wijze is gemeld.

6. Betaling en verjaring van vakantiedagen

- a. Vakantie zal bij voortduren van de dienstbetrekking nimmer worden vervangen door een uitbetaling in geld. Aanspraken op niet genoten vakantiedagen verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf 31 december van het jaar waarin de aanspraak op vakantie is ontstaan.
- b. Over genoten vakantiedagen wordt het salaris aan de medewerkers doorbetaald.

7. Vakantiebesteding

- a. Het toegekende vakantieniveau dient in het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen. Overschrijving van het vakantieniveau naar een volgend kalenderjaar is toegestaan tot ten hoogste 5 dagen.
Kan de vakantie niet worden genoten wegens arbeidsongeschiktheid van de medewerker, dan zal de opneming geschieden in

het kalenderjaar, waarin het werk wordt hervat.

- b. De onderneming heeft de instemming van de ondernemingsraad voor de vaststelling van collectieve vakantieperioden. Artikel 27, lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.
- c. Met inachtneming van het bepaalde in het vorige lid kan de onderneming ten hoogste 15 dagen voor aaneengesloten vakantieperioden aanwijzen. De aanwijzing zal in beginsel voor 1 januari van het vakantiejaar geschieden.
- d. Ten aanzien van het opnemen van vakantie worden met inachtneming van het bepaalde onder b., door de onderneming intern nadere regels gesteld. Hierbij wordt de medewerker niet verplicht individuele vakantiedagen te besteden aan een collectieve verletperiode. Over het opnemen van individuele vakantie moet tijdig overleg worden gepleegd met de directe chef.
- e. Wanneer naar het oordeel van de onderneming het belang van de onderneming zulks eist, kan de onderneming na overleg met de medewerker een door haar vastgestelde vakantie wijzigen. De schade welke de medewerker door deze wijziging lijdt, wordt door de onderneming vergoed.

8. Vakantie voor medewerkers werkzaam in flexibele (ploegen) dienstroosters

- a. Voor de (ploegen)medewerker die werkzaam is in dienstroosters met een werktijd, die met inachtneming van het gestelde in artikel 11a afwijkt van 8 uren per dienst, wordt de hoogte van het vakantieniveau vastgesteld in uren.
- b. Bij vakantie wordt het feitelijk aantal uren volgens het dienstrooster in mindering gebracht op het vakantieniveau.

behorende bij artikel 14

VERZUIM

1. Voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt gedurende de daarbij vermelde tijd verzuim met behoud van betaling toegestaan wanneer de medewerker daarbij anders niet aanwezig kan zijn:
 - a. Overlijden van grootouder, broer, zuster, schoondochter of schoonzoon van de medewerker: de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 1 werkdag.
 - b. Overlijden van de echtgeno(o)t(e), een kind of ouder van de medewerker: de werkdagen liggende tussen overlijden en begrafenis.
 - c. Begravenis van de echtgeno(o)t(e), een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de medewerker: 1 werkdag.
 - d. Huldiging van de medewerker in verband met zijn 25-of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag.
 - e. Dienstjubileum (25- en 40-jarig): één werkweek.
Deze werkweek mag naar keuze van de medewerker opgenomen worden in het jaar van de officiële viering of in het daaropvolgende kalenderjaar.
Uitbetaling van deze week is mogelijk in overleg met de onderneming.
 - f. In de periode van 3 jaar voorafgaand aan de pensioneringsleeftijd voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering: maximaal 5 werkdagen.
 - g. Huwelijk van de werknemer: 1 werkdag.
 - h. Bevalling van de echtgenote van werknemer: 1 werkdag.
 - i. Huwelijk van een kind van de werknemer: 1 werkdag.

NB: - Waar in het bovenstaande sprake is van "ouders" resp. "grootouders" worden daaronder tevens verstaan ouders resp. grootouders van de echtgeno(o)t(e).
- Waar in het bovenstaande sprake is van "echtgeno(o)t(e)" wordt daaronder tevens verstaan de partner van werknemer. Voor de interpretatie van het begrip 'partner' zijn interne regels opgesteld.

2. Voor zover het bezoek aan huisarts, tandarts, vroedvrouw, specialist en fysiotherapeut niet in eigen tijd kan geschieden en verschuiving van werktijd evenmin mogelijk is, vindt tijdens de voor het bezoek noodzakelijk te verzuimen tijd doorbetaling van het loon plaats.
3. Ook voor andere gebeurtenissen en gedurende langere tijd dan onder lid 1 van dit artikel vermeld, kan de medewerker met behoud van betaling verzuim worden toegestaan, wanneer bijzondere omstandigheden dit naar de mening van de onderneming rechtvaardigen.

Bijlage C

WERKGELEGENHEIDSPLAN

Het voor beide CAO's geldende Werkgelegenheidsplan zal tot 1 april 2001 worden voortgezet op het niveau van een aantal werkervaringsplaatsen ter grootte van 1,5% van de bezetting.

In de uitvoering zal ernaar worden gestreefd om het Werkgelegenheidsplan zoveel mogelijk gestalte te geven in samenwerking met de CWI's.

Als onderdeel van het Werkgelegenheidsplan is de onderneming ook bereid om in qua doelstelling vergelijkbare projecten van derden (bijvoorbeeld "Brugprojecten") bij te dragen in de vorm van kennis, ervaring, middelen en ondersteuning in de uitvoering. De vakorganisaties zullen in de gelegenheid worden gesteld om mogelijke projecten voor te dragen.

Ten aanzien van de invulling van het Werkgelegenheidsplan wordt er naar gestreefd om zo dicht mogelijk aan te sluiten bij die groepen in de samenleving die deel uitmaken van wat "de harde kern" van de werkloosheid genoemd kan worden.

Zonder volledig te willen zijn en zonder een rangorde aan te willen geven, gaat het onder meer om:

- herintredende vrouwen,
- langdurig werklozen,
- gehandicapten,
- leden van etnische minderheidsgroeperingen,
- hoger opgeleiden met een zwakke positie op de arbeidsmarkt.

Naast een werkervaringsplaats zal aan iedere deelnemer zoveel mogelijk de gelegenheid worden geboden aan een opleidingsactiviteit deel te nemen.

De vakorganisaties zullen twee maal per jaar worden geïnformeerd over de voortgang in het Werkgelegenheidsplan.

Bijlage D

PERIODIEK OVERLEG

In dit overleg kunnen onder meer de volgende onderwerpen worden besproken:

* **Gang van zaken**

Uiteraard komen hierbij de omzet en financiële resultaten van het betrokken bedrijfsonderdeel aan de orde alsmede eventuele bijzondere projecten c.q. activiteiten.

* **De werkgelegenheid**

Samenhangend met de gang van zaken wordt informatie verstrekt over de verwachte ontwikkeling in de lokale werkgelegenheid. Er zal inzage worden verleend omtrent de ontwikkeling van het aantal uitzendkrachten bij Belden.

* **Flexibiliteit**

In het kader van de toename van behoefte aan flexibiliteit kunnen concrete uitwerkingen van flexibiliteitsmodellen aan de orde worden gesteld, zoals flexibele contractvormen, flexibele werktijdroosters, deeltijd, werken op zaterdag, conversie 3%-uitkering in verletdagen.

* **Werkgelegenheidsplan**

De lokale activiteiten in het kader van het WGP zoals aandacht voor speciale categorieën op de arbeidsmarkt, opleidingsactiviteiten voor deelnemers aan het WGP.

* **Positie van vrouwen**

Hierbij kan onder meer de aandacht voor vrouwen bij werving en selectie, bij loopbaan en opleidingen, alsmede de situatie m.b.t. ouderschapsverlof en kinderopvang aan de orde worden gesteld.

* **Opleidingen**

De inspanning op het gebied van opleidingen in het bedrijfsonderdeel, waarbij naast de totale deelname ook de deelname naar bijvoorbeeld functieniveau, leeftijd en opleidingssoort besproken kan worden.

* **Loopbaanbeleid**

De wijze waarop het loopbaanbeleid binnen het bedrijfsonderdeel wordt ingevuld afhankelijk van de aard van de werkzaamheden, personeelsamenstelling, opleidingsniveau, etc.

* **Salaris- en indelingsbeleid**

De wijze van uitvoering van het beoordelings-, salaris- en indelingsbeleid kan aan de orde gesteld worden. Als informatie worden jaarlijks de statistieken salarisbeleid en collectieve garanties CAO-B op bedrijfsniveau verstrekt.

* **Employability**

Het onderwerp employability zal worden geagendeerd voor het periodieke overleg. Daarbij zal gesproken worden over nieuwe beoordelingsformulieren, VAPRO-opleidingen en stroomschema's opleidingen.

* **Leeftijdsbewust Personeelsbeleid**

* **Deeltijdarbeid**

Het verlenen van inzicht inzake het aantal verzoeken om deeltijdarbeid en de besluiten hieromtrent. Daarnaast zal nader worden ingegaan op de wijze waarop de mogelijkheid van deeltijdarbeid binnen Belden wordt bekendgemaakt.

Bijlage E

IN- EN EXTERNE BEMIDDELING

Bemiddelingsactiviteiten zijn van groot belang in organisaties die aan veranderingen onderhevig zijn. Een grotere aandacht voor o.a. mobiliteit en inzetbaarheid van werknemers is gewenst.

In het kader hiervan kunnen bemiddelingsactiviteiten belangrijk zijn.

De ondersteuning bij de bemiddeling kan afhankelijk van de omstandigheden onder meer bestaan uit:

- * (her-)oriëntatie op persoonlijke mogelijkheden;
- * om-, her- en bijscholing;
- * sollicitatietraining;
- * het verkrijgen van inzicht in de bestaande mogelijkheden in de arbeidsmarkt, zowel intern als extern (arbeidsmarktoriëntatie);
- * het gericht zoeken naar passende vacatures (jobhunting).

Om de bemiddelingsactiviteiten te bevorderen, kan in geval van personeelreducties een College van Toezicht worden ingesteld bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemerszijde.

Ook indien geen sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen, kan op initiatief van het bedrijf dan wel van de medewerker met behulp van de personeeldienst bemiddeling naar andere functies plaatsvinden. Door de afdeling Personeelzaken wordt een overzicht van bestaande vacatures bijgehouden, waarvan bij bemiddelingsactiviteiten gebruik kan worden gemaakt.

Bijlage F

DEELTIJDARBEID

Medewerkers in alle functies kunnen een verzoek indienen om in deeltijd te gaan werken. Een verzoek hiertoe kan worden geweigerd op bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische argumenten. Dit zal schriftelijk, zo veel mogelijk binnen vier weken na aanvraag aan de betrokkene worden gemotiveerd. Werkgever zal erop toezien dat het werken in deeltijd geen nadelig toekomstperspectief met zich

meebrengt.

Bijlage G

EMPLOYABILITY

Employability is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer.

De doelstelling is om de werknemer zodanig toe te rusten dat hij/zij nu en in de toekomst kan blijven functioneren in een snel veranderende onderneming. Partijen hebben afspraken gemaakt, die zowel aan de behoeften van de werkgever als aan die van de werknemer tegemoet komen.

Bij employability kunnen de volgende aspecten onderkend worden:

- inzetbaarheid: de mogelijkheid in verschillende functiegebieden te functioneren;
- functionele mobiliteit: de mogelijkheid om binnen een functiegebied verschillende taken uit te voeren;
- opleidingsbereidheid: de mate waarin een werknemer bereid en in staat is te investeren in zichzelf en kennis te verwerven om ander werk te kunnen doen;
- flexibiliteit: o.m. de mate van flexibiliteit ten aanzien van de bereidheid om op andere plaatsen te werken tegen de daarbij geldende arbeidsvoorwaarden;
- veranderingszin: de wijze, waarop een werknemer veranderingen tegemoet treedt.

Bovenstaande gedachten zullen vorm krijgen in werk-/beoordelings-gesprekken. Vaste onderdelen van deze gesprekken zijn:

- duidelijke en meetbare taakstellingen;
- objectieve beoordeling van geleverde prestaties in kwalitatieve en kwantitatieve zin;
- maatregelen en ondersteuning om prestaties te verbeteren;
- afspraken over mobiliteit, zoals (het moment van) functieverandering of overplaatsing (intern/extern);
- afspraken over training/opleiding.

Indien blijkt dat wederzijds behoefte bestaat aan deskundig advies, dan zal de onderneming haar medewerking verlenen.

Het opleidingsinstrumentarium dient aangepast te worden om met name de uit de individuele beoordelings-/loopbaangesprekken voortvloeiende opleidings- en mobiliteitsbehoeften in te vullen.

Vooruitlopend hierop wordt nagegaan in hoeverre theoretische onderdelen van interne opleidingen te voorzien zijn van een extern 'keurmerk', zodat deze ook extern erkend worden. Bij nieuwe opleidingen zal dit aspect steeds onderzocht worden en indien mogelijk gerealiseerd worden.

Voor de verschillende interne disciplines worden zogenaamde opleidingsschema's ontwikkeld.

Opleidingsplannen worden jaarlijks samen met de OR vastgesteld; artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraad zal hierbij gerespecteerd worden.

Aan de OR wordt voorgesteld een nieuwe commissie opleidingen/employability in te stellen.

Het initiatief tot een opleiding kan door de werknemer genomen worden. Afspraken tussen werknemer, chef en personeelschef worden gehonoreerd.

De gevolgde opleidingen worden regelmatig geëvalueerd.

Tijdens het periodiek overleg zullen vakorganisaties worden geïnformeerd over de stand van zaken.

Bijlage H

PROTOCOLBEPALINGEN

- CAO Belden – CAO Metalektro. Belden en de betrokken vakorganisaties hebben een gezamenlijke onderzoeksopdracht geformuleerd waarin beide CAO's en overige personeelsregelingen nader worden vergeleken, verschillen en overeenkomsten worden gedefinieerd en aanbevelingen worden gedaan richting de CAO partijen. Het doel van dit onderzoek is om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn tot aansluiting en op welke wijze en in welk tempo aansluiting kan worden gezocht bij de CAO Metalektro. Deze opdracht zal worden uitgevoerd door het FME.
- In 2006 heeft een paritaire werkgroep onderzoek gedaan naar het samenvoegen van CAO A en B in één document. Deze samenvoeging zal in 2007 worden geëffectueerd.
- Levensloopregeling. Belden heeft initiatieven genomen in de richting van een levensloopregeling op maat via MN-services. Belden zal zorgdragen voor het faciliteren en promoten van deze regeling.
- Reiskosten vergoeding woon – werk. Belden zal een studie doen naar de toepassingswijze van de huidige reiskostenregeling. De regeling reiskostenvergoeding blijft een bedrijfseigen regeling en zal niet worden opgenomen in de CAO.
- Werkzekerheid / opleidingsbeleid. Partijen onderkennen de noodzaak voor het volgen van (interne) trainingen en opleidingen, zowel voor het behoud en ontwikkeling van de benodigde competenties, alsmede voor het “fit” blijven voor de interne en externe arbeidsmarkt. Belden en de vakorganisaties zullen elkaars visie en aanbevelingen ter harte nemen en het onderwerp in het reguliere periodieke overleg verder met elkaar bespreken.
- Kinderopvang. Belden zal de verschillen tussen de oude en de nieuwe wettelijke regeling inzichtelijk maken.
- AOW hiaat. Medewerkers geboren op of na 1 januari 1950 met een jongere partner, hebben een tijdelijk AOW hiaat. Belden zal in samenwerking met een verzekeraar kijken naar de mogelijkheden, voor betreffende medewerkers, om dit AOW hiaat vrijwillig te verzekeren.