

De FME-CWM, werkgeversorganisatie voor de grootmetaal (Metalektro) en de vakbonden FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie en VHP2 hebben een principeakkoord gesloten voor een nieuwe cao die geldt voor 140.000 werknemers. (persbericht)

Centraal in de nieuwe cao staan maatregelen om werknemers op een aantrekkelijke en gezonde manier aan het werk te houden tot het einde van hun loopbaan. Er is een inkomensverbetering afgesproken van 4,75 procent. Daarvan is 4,25 procent een structurele loonsverhoging en daarnaast zullen de werkgevers de premie voor de overgangsregeling voor het vroegpensioen voor hun rekening nemen. Dat levert de werknemers nog een netto verhoging op van gemiddeld 0,5 procent. De jeugdschalen boven de 22 jaar vervallen, jongeren krijgen dan de normale beloning die gelden voor vaklieden. De sector wil graag een forse instroom van jongeren en Wajongers.

Reacties bonden:

Peter de Jong, bestuurder CNV Vakmensen: "Ik ben tevreden over de afspraken over duurzame inzetbaarheid. Met deze cao kunnen we met goed fatsoen terug in de bedrijven waar jong en oud in een oprabbelende economie hard nodig zijn."

Wim ter Welle, bestuurder De Unie: "Het akkoord straalt een terecht vertrouwen uit in de sector, de werknemers en de toekomstige werknemers in de sector."

Gena Winkels-Erpelinck, bestuurder VHP2: "Wij zijn bijzonder blij met de introductie van de loopbaanchecks en de 400.000 euro daarvoor."

Jos Brocken, bestuurder FNV Bondgenoten: "Het resultaat is boven verwachting goed met een forse loonsverhoging voor iedereen. Bovendien is er een belangrijke stap gezet om de sector aantrekkelijker te maken voor jongeren, door ze eerder volwaardig te belonen met het verbeteren van de jeugdschalen. Dit helpt mee om de krapper wordende arbeidsmarkt en de vergrijzing van de grootmetaalsector tegen te gaan".

Gecertificeerde en geregistreerde uitzendbureau's

De werkgevers in de grootmetaalsector gaan voor de inzet van uitzendkrachten alleen nog maar in zee met NEN-gecertificeerde en geregistreerde SNA (Stichting Naleving Arbeidsbureaus) uitzendbureaus. Bedrijven die zich daar niet aanhouden worden aangepakt door de uitzendcao-politie voor naleving. De partijen gaan een bijdrage leveren aan de opleiding van uitzendkrachten tot gekwalificeerde vaklieden en de re-integratie van arbeidsongeschikte uitzendkrachten.

Duurzame inzetbaarheid werknemers

Daarnaast zijn er verschillende afspraken gemaakt om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te verbeteren, door opleidingen en scholingsdagen, arbodienstverlening, diverse pilots waaronder triobanen, het sparen van vakantiedagen zonder verjaring, voorlichting over deeltijdpensioen en praktijkopleiders.

Loonsverhoging en looptijd

De cao loopt van 1 mei 2011 tot 1 juli 2013. Het loon stijgt per 1 juli 2011 met 1,15%, op 1

januari 2012 met 1%, op 1 juli dat jaar met 1,1% en op 1 januari 2013 met 1%. De werkgevers gaan de hele premie voor de overgangsregeling voor het vroegpensioen betalen per 1 januari 2012. Dit betekent dat de jongere mensen die geen gebruik van deze regeling kunnen maken, daar voortaan ook niet meer aan meebetalen.

De vakbonden gaan het principeakkoord voorleggen aan de leden. Als de leden akkoord gaan, is het akkoord definitief.

Vakbondleden bij DAF vragen aandacht voor een goede CAO.

