

Principe-akkoord CAO 2008/2009 Lensen Toppoint en Topline Keramiek

Partijen bij de CAO Lensen Toppoint en Topline Keramiek, de directie van beide ondernemingen enerzijds en FNV KIEM en GMV anderzijds, hebben op 15 januari 2008 overeenstemming bereikt over de voortzetting van de CAO voor de jaren 2008 en 2009. De CAO kent de volgende inhoud:

Looptijd:

Looptijd is 24 maanden, van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2009

Inkomen:

De salarisschalen worden structureel verhoogd met:

per 1 januari 2008 2,7%

per 1 januari 2009 2,9%

De eenmalige resultaatafhankelijke uitkering wordt gedurende de jaren 2008 en 2009 voor beide bedrijven voortgezet op basis van de volgende staffel:

Resultaat voor belasting:	Uitkering:
6,3	€ 100,-
7,0	€ 150,-
7,7	€ 200,-
8,4	€ 250,-
9,1	€ 300,-
9,8	€ 350,-
10,5	€ 400,-

Gedurende de looptijd van de CAO zal een onderzoek plaatsvinden naar een beloningssystematiek, waarmee werknemers, die in de schaal niet verder kunnen groeien, op basis van uitstekende prestaties naar presteren beloond worden. De resultaten van dit onderzoek worden door partijen betrokken bij de CAO van 2010.

Hangende dit onderzoek wordt gedurende de looptijd van deze CAO voor het jaar 2008, resp. 2009 eenmalig de volgende regeling gehanteerd voor werknemers, die de uitlooperperiodiek minimaal 2 jaar conform art. 8, lid 7. van de CAO in het vaste salaris ontvangen: zij ontvangen bij een volgend beoordelingsresultaat van $\geq 3,8$ (dus vanaf het derde jaar zeer goed presteren) een maandelijkse toelage op hun salaris van € 25,- voor de duur van 1 jaar. In januari 2009 moet het beoordelingsresultaat wederom $\geq 3,8$ zijn om deze maandelijkse toelage op hun salaris te verkrijgen.

Employability/inzetbaarheid/levensfasebewust personeelsbeleid

Partijen onderkennen beiden het belang van opleidingen, waarmee medewerkers kunnen investeren in voortdurende inzetbaarheid, respectievelijk in hun loopbaan. Dit thema zal onderwerp van gesprek zijn tijdens functioneringsgesprekken. De daarbij geïnventariseerde behoeften en gemaakte afspraken worden in het najaar 2008 door partijen geëvalueerd ten behoeve van het benoemen van eventuele verbeterpunten.

Partijen hebben afgesproken een onderzoek te doen naar de mogelijkheden de inzetbaarheid van werknemers te vergroten. Dit onderzoek richt zich op de ontwikkeling van werknemers ter vergroting van de mogelijkheden van hen op met name de in-, maar ook de externe arbeidsmarkt. In dit onderzoek wordt onder meer bijzondere aandacht besteed aan:

- de ontwikkeling van werknemers in de functiegroepen t/m groep 4, waaronder de ontwikkeling van vaardigheden

- de mogelijkheden voor interne multi-functionaliteit en job-rotation, resp. voor doorgroei naar geschikte functies op de externe arbeidsmarkt
- de maatregelen om werknemers in alle levensfasen optimaal inzetbaar en vitaal te houden, resulterend in instrumenten op het gebied van levensfasebewust personeelsbeleid

Het onderzoek wordt uitgevoerd door een paritaire projectgroep, ondersteund door AWWN en resulteert in een advies aan CAO-partijen. De onderzoeksresultaten zullen door partijen betrokken kunnen worden bij de CAO 2010. Het onderzoek start in de tweede helft van 2008 en wordt afgerond in het voorjaar 2009. Tussentijdse evaluatie door CAO-partijen vindt najaar 2008 plaats.

Arbeidstijdenmanagement/flexibiliteit

De werkgever zal vanaf het najaar 2008 de mogelijkheden onderzoeken van een flexibele capaciteitsplanning, waarmee de beschikbare capaciteit optimaal kan worden afgestemd op het werkaanbod. In deze studie arbeidstijdenmanagement (ATM) zal worden nagegaan welke mogelijkheden hiertoe bestaan en hoe deze vorm kunnen krijgen; hierbij wordt mede onderzocht in hoeverre capaciteitsverruiming in de vorm van een verlengde werkweek tot oplossingen kan leiden. In het onderzoek wordt rekening gehouden met belangen van organisatie en werknemers.

De resultaten zullen in het voorjaar 2009 door de werkgever ter kennis worden gebracht van de vakorganisaties en worden met hen besproken in voorjaar 2009.

Arbeidsmarkt

De werkgever zal zich gedurende de looptijd van de CAO (blijven) inspannen om medewerkers uit moeilijker plaatsbare doelgroepen (o.a. arbeidsgehandicapten, allochtonen, jongeren en stageairs) een mogelijkheid te bieden op passend werk. Hiertoe zullen waar mogelijk stageplaatsen en (aangepaste) werkplekken worden gecreëerd.

Werknemers, werkzaam op pay-rollconstructie zal bij gebleken geschiktheid na 2-3 jaar worden aangeboden bij de werkgever in vaste dienst te treden.

Vakbondswerk

- De werkgever zal met ingang van 2008 een fiscaal vriendelijke verrekening van vakbondscontributies mogelijk maken via de verrekening met de resultaatafhankelijke uitkering en/of overwerk.
- De werkgever stelt voor de duur van deze CAO de vakorganisaties jaarlijks een bedrag van €1.500,- ter beschikking ten behoeve van de bevordering van vakbondswerkzaamheden bij Lensen Toppoint en Topline Keramiek.

Overige afspraken

- Artikel 6, lid 2 moet zijn bijlage V
- Artikel 8, lid 7 1^e zin wijzigen in “de salaristabel voor vakvolwassen werknemers kent een extra beoordelingsafhankelijke periodiek”
- Artikel 18 jaartal wijzigen in “ in de jaren 2008 en 2009”
- Bijlage V: opnemen van de kaders van de nieuwe Arbeidstijdenwet 2007
- Overige, uit dit CAO-akkoord voortvloeiende wijzigingen worden verwerkt in de CAO-tekst
- De werkgever zal aandacht besteden aan de behoefte van werknemers aan beperking van de collectieve inroostering van vakantiedagen en de toepassing van de “uitwerkregeling” en dit bespreken met de OR.