

CAO-KRANT METAAL & TECHNIEK 2021

**ALLE VOORSTELLEN OP EEN RIJ
KADERLEDEN OVER HUN CAO-WENSEN**

OP WEG NAAR EEN NIEUWE CAO METAAL & TECHNIEK

'SECTOR LIJKT DE STORM GOED TE DOORSTAAN'

De onderhandelingen voor een nieuwe cao Metaal & Techniek starten na de zomer. En daarvoor willen de onderhandelaars natuurlijk weten welke punten voor de leden van FNV Metaal het belangrijkste zijn. In deze krant vind je de voorstellen, waarbij jij kunt aangeven wat voor jou het belangrijkste is. In dit interview kijken ze naar de situatie in de sector en blikken ze vooruit naar de situatie na de zomer.

Het is onvermijdelijk om het ook in dit interview over de corona-uitbraak te hebben. In hoeverre heeft die invloed op de cao-onderhandelingen? 'De coronacrisis heeft natuurlijk zijn weerslag op de economie. Maar hoe dat uitpakt in de metaal & techniek, dat is de vraag', zegt Jacqie van Stigt, eerste onderhandelaar voor de cao Metaal & Techniek namens FNV Metaal. 'Vooralsnog lijkt er in de sector geen sprake van krimp. Sterker nog, het tekort aan vaklieden blijft onverminderd groot en het aantal faillissementen is laag. Het ziet er naar uit dat de steunpakketten van de overheid goed werken, voor bedrijven en voor de werknemers. Hoe dat uitpakt als deze worden afgebouwd, is spannend. We zien dat ondanks de lockdowns in binnen- en buitenland het herstel in de sector gestaag doorzet, dat wekt vertrouwen.'

LOONEIS FNV 5%

De looneis van de FNV is 5% dit seizoen. Omdat onduidelijk is in welke mate de coronacrisis de economie langdurig beïnvloedt, is wellicht maatwerk nodig voor bedrijven die echt in de problemen komen. 'Ik denk dat we na de zomer, als de onderhandelingen starten, beter kunnen beoordelen hoe de economie en de bedrijven in de sector ervoor staan', zegt Jacqie van Stigt. 'Anders dan in andere sectoren heeft deze branche grotendeels door kunnen werken. Je ziet bijvoorbeeld in de installatietechniek dat de hoeveelheid werk groeit door de energietransitie en de verduurzaming van Nederland. En in de metaalbewerking stijgt het aantal vacatures weer. Bedrijven zijn voortdurend op zoek naar nieuwe collega's. Wil je als sector aantrekkelijk zijn voor nieuwe collega's, dan zal je een goed pakket aan arbeidsvoorwaarden moeten bieden.'

LANGER DOORWERKEN, EERDER UITTREDEN

Een belangrijke wens van de FNV-leden in de metaal & techniek is de mogelijkheid om eerder te kunnen stoppen met werken. Petra Bolster, tweede onderhandelaar namens FNV Metaal: 'In het pensioenakkoord is afgesproken dat per sector afspraken gemaakt worden over een regeling voor mensen in zware beroepen, zodat ze drie jaar voor hun AOW-leeftijd kunnen stoppen. We willen dit in de cao verankeren. Drie jaar eerder stoppen betekent dat een werknemer recht heeft op een uitkering van circa € 21.200 per jaar (dat bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd). Dat bedrag is gelijk aan een AOW-uitkering van een gehuwde. Een soort sector-AOW, zeg maar.'

AANTREKKELIJKE, NIEUWE CAO

De afgelopen periode heeft FNV Metaal meerdere enquêtes uitgezet over diverse thema's waaronder loon, eerder stoppen met werken, werktijden, arbeid en zorg en duurzame inzetbaarheid; vanwege corona is dat vooral digitaal gebeurd. Duizenden werknemers hebben deze enquêtes ingevuld. Mensen hebben duidelijke wensen over de verbetering van hun koopkracht, zeggenschap over werktijden, betaald zorgverlof, meer balans tussen werk en privé en betere afspraken over karweiwerk en consignatie. 'We hebben breed opgehaald in de sector, uiteindelijk is het woord aan onze leden, die beslissen over onze inzet', zegt Jacqie van Stigt. 'Onze leden willen een fatsoenlijke loonsverhoging. Als de bedrijven winst maken, moeten de werknemers eerlijk meedelen. Maar naast loon hebben onze leden nog meer wensen om het werken in deze sector aantrekkelijk te maken. En daar profiteren de werkgevers ook van.'



Petra Bolster en Jacqie van Stigt

WENSEN VAN JONG EN OUD

Het afschaffen van jeugdlonen, het in ere herstellen van bedrijfsscholen, het minimumuurloon naar 14 euro; de leden van FNV Metaal hebben veel goede ideeën om leren en werken in de sector aantrekkelijker te maken, ook voor jongeren. En dat is broodnodig met al die vacatures. 'Maar er zijn ook duidelijke wensen voor oudere werknemers en mensen in de spitsuurfase', stelt Jacqie van Stigt. 'Mensen willen graag dat we de afspraken over het generatiepact nog verder verbeteren. Zodat langer doorwerken makkelijker is vol te houden. Ook moeten er meer mogelijkheden komen om in deeltijd te werken; dat gebeurt in de praktijk nog erg weinig in deze sector. Duidelijke afspraken over consignatie- en storingsdiensten en de wens om reistijd mee te tellen als werktijd zijn terugkerende aandachtspunten. Beter en betaalde mogelijkheden voor zorgverlof en meer zeggenschap over werktijden zorgen voor een betere balans tussen werk en privé. Dat is voor iedereen belangrijk, voor jong en oud!'

NA DE ZOMER STARTEN DE ONDERHANDELINGEN

Dat de onderhandelingen pas na de zomer beginnen is wel zo prettig, omdat dan hopelijk de corona-uitbraak is teruggedrongen. Jacqie van Stigt: 'Ik verwacht dat we dan een beter beeld hebben van hoe de economie en de sector ervoor staan. De voortekenen zijn in ieder geval niet zo dramatisch als sommige werkgevers ons willen doen geloven. De sector lijkt de storm goed te

doorstaan. Vanzelfsprekend gaan we gewoon op pad met het eisenpakket dat de leden inbrengen.' Dat wordt op 21 mei 2021 officieel vastgesteld door de landelijke kadergroep Metaal & Techniek tijdens de sectorconferentie, op basis van de uitslag van de ledenraadpleging die bij deze cao-krant is te vinden. Daarna volgt de voorstellenbrief naar de werkgevers. De onderhandelingen staan gepland op 31 augustus, 7 en 14 september. 'Maar het woord is nu eerst aan de leden', aldus Petra Bolster. 'Zij bepalen uiteindelijk de inzet waarmee we de onderhandelingen ingaan. Zo werkt dat bij FNV Metaal.'

JOUW STEM Telt!

Over de exacte voorstellen waarmee de onderhandelingen met de werkgevers starten, heb jij als lid van FNV Metaal het laatste woord. Je kunt per voorstel laten weten of je het eens bent met deze voorstellen, of niet. Ook kun je aangeven welke voorstellen je het belangrijkste vindt. Via onze website www.fnv.nl/cao-mt kun je je stem uitbrengen. Houd je lidmaatschapsnummer daarvoor bij de hand. Je kunt ook het bijgesloten antwoordformulier invullen en naar ons opsturen. Je kunt stemmen tot 1 mei 2021.

'GOEDE AFSPRAKEN ZIJN BELANGRIJK, JUIST NU'

'De economische gevolgen van de corona-uitbraak vallen voor deze sector gelukkig mee. Er is nog steeds volop werk. Zeker in de installatietechniek en metaalbewerking staan ze te springen om nieuwe mensen. Ik merk dat een goede loonsverhoging met stip op één staat voor de mensen op de werkvloer. Enerzijds omdat ze het geld zelf hard nodig hebben, anderzijds om ervoor te zorgen dat de sector aantrekkelijk is voor mensen die aan het begin van hun loopbaan staan. Niemand wil werken in een branche die slecht betaalt. De afspraken over eerder stoppen met werken vragen ook onze maximale inzet. Het is tenslotte onderdeel van het pensioenakkoord en het is belangrijk dat daar sectorale afspraken voor komen. Het werk in onze branche is zwaar en belastend, dus mensen moeten echt eerder kunnen stoppen.

Ik hoop dat werkgevers zo slim zijn om niet de coronacrisis te gebruiken als argument om niks te bieden. Kijk gewoon naar de situatie in de bedrijven, die draaien in de meeste gevallen goed. Werknemers in de sector kijken ook naar wat er gebeurt in de grootmetaal, waar voor de zoveelste keer gestaakt moet worden voor



foto: Boyd Smith

fatsoenlijke afspraken. Metaalwerkers laten zich niet afschepen; als het moet komen wij - net als de collega's onder de cao Metaalektro - ook in actie.'

Erik Kotters

Werkleider en bedrijfsmaatschappelijk werker bij Swedish Match en voorzitter van de Subsectorraad Metaal & Techniek van FNV Metaal

'MEER MENSEN DOOR BETERE BELONING'

'Ik vrees dat de coronacrisis voor de werkgevers een argument wordt om zo min mogelijk te bieden. Terwijl de werkdruk in de bedrijven steeds hoger wordt en vacatures niet worden ingevuld. Veel wensen van werknemers hangen daarmee samen. Bijvoorbeeld de regeling om 3 jaar eerder te kunnen stoppen met werken (inclusief de RVU-boetevrijstelling van 22.000 euro per jaar). In het pensioenakkoord is dat afgesproken, nu moeten we dat helaas toch nog in de sector gaan bevechten. De oplossing voor tal van knelpunten, zoals eerder stoppen met werken, minder consignatie en overwerk en meer verlofmogelijkheden, ligt in het aantrekken van meer collega's. En hoe doe je dat? Door beter te belonen! Een goede loonsverhoging, afbouwen van aparte loonschalen voor jongeren, meer opleidings- en ontwikkelmogelijkheden; dat trekt meer en zeker ook jonge mensen naar de sector. Dan kan de werkdruk omlaag, halen mensen gezond de eindstreep en hoef je ze niet voortdurend te overvragen voor consignatiediensten en overwerk. Dus ja, we houden gewoon vast aan die looneis van 5% die het ledenparlement heeft vastgesteld.



foto: Boyd Smith

Er is volop werk in deze sector. De corona-uitbraak heeft niet heel veel invloed gehad op de financiële positie van de meeste bedrijven. Wij gaan gewoon voor een fatsoenlijke cao!

Jos Broeren

Werkvoorbereider bij Strukton Workspere

'EEN BREED PAKKET MET GOEDE AFSPRAKEN'

'Loon en eerder stoppen met werken zijn de belangrijkste speerpunten voor de werknemers. Maar die passen in een breed pakket aan afspraken die gemaakt moeten worden. Hoe zorgen we ervoor dat meer jongeren voor de metaal en techniek kiezen? Hoe vervullen we al die vacatures? De werkdruk is heel hoog, overwerk is aan de orde van de dag. Dat is slecht voor de balans tussen werk en privé én ongezond. De komende jaren zal de hoeveelheid werk alleen maar blijven groeien, door de grote vraag naar woningen, de verduurzaming van kantoren en bedrijven en de energietransitie. Daar heeft de corona-uitbraak geen verandering in gebracht. Er moeten dus afspraken komen voor jong en oud. Afschaffen van de jeugdloonschalen en vaste contracten voor jongeren. Meer zeggenschap over werktijden, betere verlofregelingen en meer mogelijkheden om thuis te werken, zodat mensen privé en werk beter op elkaar kunnen afstemmen. Betaald verlof voor mantelzorg bijvoorbeeld. Zeker voor mensen met een gezin is het een hele puzzel om alles op elkaar af te stemmen. Voor ouderen is de mogelijkheid om eerder te kunnen stoppen van belang. In het pensioenakkoord is



Foto: Bastiaan Schuit

afgesproken dat er per sector een regeling komt om ten minste drie jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen. Dat moet nu in de cao vastgelegd worden, zodat mensen gezond de eindstreep halen en nog iets hebben aan de jaren na hun pensioen.'

Imke Schreuders

Engineer elektrotechniek bij ENGIE Services West

'VOOR IEDEREEN WAT'

'Een goede cao heeft voor iedereen wat te bieden', zegt Wim van Teeffelen. 'Ik ben zelf deelnemer aan het generatiepact en dat bevalt me goed. Het helpt oudere werknemers om minder dagen te gaan werken, zodat ze langer doorwerken ook kunnen volhouden.' 'Het werk in de productie is - zeker vroeger - lichamelijk zwaar', vult collega Lieke Wagenvoort aan. 'Toen was er nog niet zoveel aandacht voor ergonomisch werken en waren er weinig hulp- en tilmiddelen. Eerder kunnen stoppen met werken is voor die doelgroep heel belangrijk.'

Loonsverhoging is voor iedereen belangrijk, maar er zijn meer onderwerpen die aandacht verdienen. 'Ik denk dat mensen met een kantoorfunctie voortaan veel meer thuiswerken', zegt Lieke. 'Werkgevers trekken de reiskostenvergoeding in, dat begrijp ik. Maar er zou best een vergoeding voor thuiswerken tegenover mogen staan. Je stookt toch veel meer als je de hele dag aan het werk bent, je gebruikt meer stroom en ga zo maar door. Het zou wel fair zijn als werkgevers daar aan meebetalen.'

'In de eerste fase van de corona-uitbraak had het bedrijf wel te maken met teruglopende omzet', vertelt



In het midden: Wim van Teeffelen en Lieke Wagenvoort (foto: Nootboom Trailers)

Wim. 'Maar inmiddels is het weer druk als vanouds. Bij ons zijn de economische gevolgen niet heel groot. Ik hoop en verwacht dat het bij zo'n tijdelijke dip blijft en dat we straks de goede kant weer op gaan, in alle opzichten.'

Lieke Wagenvoort en Wim van Teeffelen

Werken beiden op de afdeling Kwaliteit Arbo en Milieu bij Nootboom Trailers.

ONZE VOORSTELLEN VOOR EEN NIEUWE CAO

SAMEN STERK, SAMEN AAN HET WERK!

De cao Metaal & Techniek loopt af op 1 oktober 2021. De onderhandelingen voor de nieuwe cao gaan op 31 augustus a.s. van start. Met werkgevers willen we afspraken maken over belangrijke thema's en arbeidsvoorwaarden, zoals loon, werktijden en eerder stoppen met werken. De FNV wil dat Nederland socialer uit de crisis komt en dat gaat niet vanzelf. Daarom hebben we als motto gekozen 'Samen sterk, samen aan het werk!' In de komende cao-onderhandelingen willen we jouw wensen regelen, het gaat immers over jouw werk en arbeidsvoorwaarden, en over jouw tijd en jouw leven. Dat regel je het beste samen, in een gezamenlijke cao. Samen zijn we sterker!

De afgelopen periode hebben we ideeën en wensen van duizenden werknemers in de sector voor een nieuwe cao verzameld. Vanwege de corona-uitbraak gebeurde dat vooral digitaal. Tijdens de digitale bosdag hebben de kaderleden van FNV Metaal deze besproken en prioriteiten vastgesteld. Op basis daarvan hebben we conceptvoorstellen geformuleerd, waarover we afspraken willen maken met de werkgevers. Maar eerst kun jij ons laten weten wat je van die voorstellen vindt en welke wat jou betreft prioriteit hebben. Pas nadat onze leden hebben gestemd, stellen we onze definitieve voorstellen vast en sturen we die naar de werkgevers. Daarna gaan de onderhandelingen beginnen.

1. INKOMEN

De afgelopen jaren draaide de sector goed tot zeer goed. Het jaar 2020 laat een ander en zeer wisselend beeld zien door de coronapandemie en de effecten ervan op de economie. Het is nu erg lastig om te voorspellen hoe dat zich verder ontwikkelt, maar we zien inmiddels wel een herstel en gestage groei van de economie. Ook in onze sector zien we positieve ontwikkelingen. Het aantal vacatures stijgt weer.

De inflatie loopt op en alles wordt duurder. Werknemers hebben recht op koopkrachtverbetering. Bij bedrijven waar het door de crisis minder goed gaat, zijn we bereid tot maatwerkafspraken die werknemers daadwerkelijk perspectief bieden. Onze voorstellen:

- a. De lonen worden verhoogd met 5%. FNV Metaal gaat daarbij uit van een looptijd van 12 maanden. Als de nieuwe cao langer duurt, stijgt onze looneis evenredig mee.
Als het nodig is, kunnen we in uitzonderlijke gevallen maatwerkafspraken maken op bedrijfsniveau, waarbij behoud van werk centraal staat.
- b. Extra koopkrachtverbetering van mensen met een laag inkomen is hard nodig. Het minimale bruto uurloon in de sector moet worden verhoogd naar 14 euro bruto per uur.
- c. De beloning van jongeren moet worden gebaseerd op hun functie en werkervaring, niet op leeftijd. FNV Metaal wil het stelsel van lage jeugdlonen verder afschaffen.
- d. De vergoeding voor consignatiediensten moet verhoogd worden.
- e. We willen afspraken maken over een fatsoenlijke thuiswerkvergoeding.

2. WERKTIDEN

Meer dan de helft van de werknemers in de sector werkt vaak over, ook in coronatijd. Te veel overwerk geeft een hoge werkdruk, draagt niet bij aan de duurzame inzetbaarheid van mensen en zorgt ervoor dat minder jongeren kunnen instromen. Een moderne en aantrekkelijke sector geeft werknemers meer zeggenschap over hun werktijden, ook in verband met hun privéleven.

De cao-artikelen over werktijden, karweiwerk, consignatie en reistijd geven te vaak onduidelijkheid en gedoe in de praktijk. Wij willen heldere afspraken maken, zodat ook de naleving van de cao op deze thema's verbetert. FNV Metaal doet de volgende voorstellen:

- a. Begrenzing van de totale werk- en reistijden (inclusief overwerk) tot maximaal 45 uur per week.
- b. Reistijd naar en van karweiwerk is werktijd.
- c. Meer zeggenschap van werknemers over hun werktijden en daarmee hun vrije tijd.
- d. Consignatie- en beschikbaarheidsdiensten ervaren werknemers als (zeer) belastend. Daarom willen we deze maximeren tot twee diensten per maand.
- e. Twee vakantiedagen erbij, dus van 25 naar 27 vakantiedagen in de cao.
- f. Geen verplichting tot consignatie vanaf 55 jaar.

3. EERDER STOPPEN MET WERKEN, ZWARE BEROEPEN-REGELING

Na jarenlange discussies, onderhandelingen en zorgvuldige afwegingen is er een pensioenakkoord bereikt.

Onderdeel van dit pensioenakkoord is een regeling om eerder te kunnen stoppen met zwaar werk. Het is aan cao-partijen in de sectoren om deze afspraak concreet uit te werken en vorm te geven. Zeker in de Metaal & Techniek is zo'n regeling van groot belang. In de sector is er immers sprake van veel fysiek werk en verzwarende omstandigheden, zoals karweiwerk, consignatie en hoge werkdruk. Wij stellen dan ook het volgende voor:

- a. Alle werknemers die onder de cao vallen, worden aangemerkt als werknemers met zware beroepen. Zij krijgen vanaf 1 januari 2022 drie jaar voor hun AOW-datum een regeling aangeboden waarbij de werknemer per jaar een bruto bedrag ontvangt dat netto gelijk is aan de netto AOW-uitkering. Momenteel is dit ongeveer 21.300 euro bruto per jaar, dat bedrag wordt jaarlijks verhoogd (geïndexeerd).
- b. Wij stellen voor dat werknemers het fiscale maximum aan vrije dagen mogen opbouwen. Dit is onderdeel van het pensioenakkoord.

EERDER STOPPEN MET ZWAAR WERK

In het pensioenakkoord is afgesproken dat mensen in zware beroepen eerder kunnen stoppen met werken, ook in de Metaal & Techniek.

WAT IS DE STAND VAN ZAKEN?

Hoe staat het met eerder uittreden bij zwaar werk? Dit belangrijke onderdeel van het pensioenakkoord is omgezet in wetgeving. En dus kunnen we dit concreet maken in de cao Metaal & Techniek.

WAT WAS ER OOK ALWEER AFGESPROKEN?

Er komt een onderzoek naar een structurele regeling voor eerder pensioen bij zwaar werk, bijvoorbeeld na 45 dienstjaren. In de tussentijd is er een tijdelijke regeling afgesproken: vanaf 2021 wordt het mogelijk om drie jaar voor je AOW-leeftijd een uitkering van de werkgever te ontvangen zonder RVU-boete. Deze boete is een extra belastingheffing van 52% op de uitkering volgens de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU), waardoor de oude VUT in de praktijk onbetaalbaar werd.

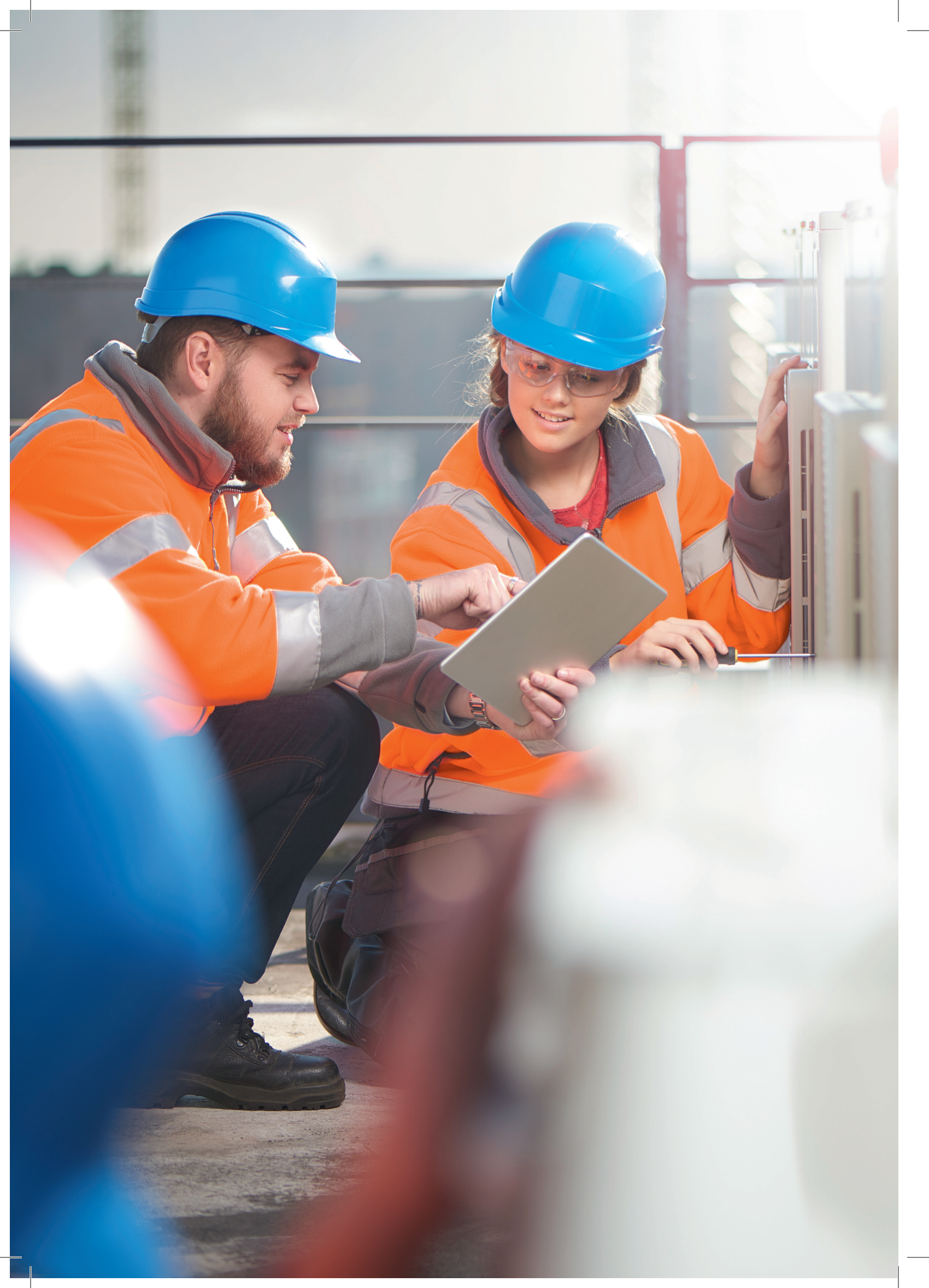
HOE HOOG IS DAT BEDRAG?

De RVU-vrijstelling geldt voor een uitkering tot circa € 21.000 per jaar. Dat is het brutobedrag dat na belasting een netto-uitkering oplevert die gelijk is

aan de AOW-uitkering. Dus hierdoor kun je drie jaar eerder stoppen met een soort 'sector-AOW'. Dit bedrag wordt elk jaar verhoogd (geïndexeerd). De werknemer kan dit bedrag aanvullen, bijvoorbeeld door zijn of haar pensioen naar voren te halen of door middel van verlofsparen. In het pensioenakkoord is afgesproken dat de fiscale ruimte om verlof op te sparen wordt vergroot van 50 naar maximaal 100 weken.

HOE WILLEN WE DAT REGELEN?

Vanaf dit jaar gaat de nieuwe wetgeving in. De werkgever kan het dan met jou individueel overeenkomen. Maar als we het een recht van werknemers willen maken en voor de hele sector willen regelen, hebben we een cao-afpraak nodig. Dat is ook nodig als we een fonds willen oprichten en premies willen invoeren. Daarmee voorkom je dat de kosten van eerder uittreden bij een individuele werkgever komen. Uit het ophalen van cao-wensen onder onze leden van FNV Metaal is al gebleken dat een regeling om eerder te kunnen stoppen met werken breed leeft bij de werknemers in de sector. Onze leden kunnen in deze cao-krant aangeven of zij deze wens willen meegeven aan ons aan de cao-tafel.



4. GENERATIEPACT, DUURZAME INZETBAARHEID, OPLEIDING EN ONTWIKKELING

In de vorige cao hebben we een recht op het generatiepact geregeld voor werknemers vanaf 60 jaar voor de variant 80/90/100 (80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw). Onze leden willen het generatiepact verder verbeteren. De uren die hierdoor vrij vallen moeten worden herbezet door jongeren op een vast contract.

Om werknemers gezond en wel hun pensioenleeftijd te laten halen, zijn concrete maatregelen nodig. Daarnaast willen en moeten technische vakmensen blijven in hun vak, de techniek verandert snel. De scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden willen we daarom voortzetten.

Onze voorstellen:

- Recht op het generatiepact vanaf 60 jaar voor de variant 70/85/100 (70% werken, 85% loon en 100% pensioenopbouw).
- De huidige voorwaarde dat deelname aan het generatiepact slechts mag als werknemers hun verlofstuwmeren hebben afgebouwd tot ten minste 296 uur, moet vervallen. Ook in verband met de afspraak over de zware beroepen-regeling (zie boven).
- Werknemers hebben recht op loopbaanbegeleiding van de loopbaancoaches van FNV Metaal. De projecten Loonbaancoaches en Duurzame inzetbaarheid worden voortgezet.
- Opleidingsvouchers voor werknemers, zodat werk-

nemers zelf keuzes voor een opleiding, training of begeleiding kunnen maken.

- Bedrijfsscholen oprichten en uitbreiden.

5. ARBEID EN ZORG

Steeds meer werknemers combineren hun betaalde werk met de zorg voor anderen. Voor hun kinderen, hun ouders, hun partners, enzovoorts. De coronacrisis heeft pijnlijk duidelijk gemaakt hoe moeilijk dat vaak is. Veel werknemers in onze sector hebben vakantiedagen moeten opnemen om thuis te kunnen zorgen. Een goede balans tussen werk en privéleven is erg belangrijk. In de wet is een aantal verlofmogelijkheden geregeld, maar de meeste daarvan zijn onbetaald. Ook deeltijdwerk is bij wet geregeld, maar het blijkt in de praktijk van de Metaal & Techniek erg lastig om daar met de werkgever afspraken over te maken. Daarnaast laat de coronacrisis zien dat thuiswerken veel vaker mogelijk is dan gedacht.

Onze voorstellen:

- Betere verlofmogelijkheden, waaronder betaald ouderschapsverlof.
- Betaald mantelzorgverlof.
- Deeltijdwerken mogelijk maken in de praktijk.
- Meer mogelijkheden om thuis te werken.

6. FLEX EN ZEKERHEID

Het aantal vacatures in de Metaal & Techniek neemt opnieuw toe en het is lastig om jongeren te werven voor de sector. Jongeren geven zelf aan dat zij, naast



CONSIGNATIE IN...

PRO! CENTEN!



een hoger loon, graag een vast contract willen. Het bieden van vast werk maakt de sector dus ook aantrekkelijker voor nieuwe instromers, die de sector hard nodig heeft.

Flexwerkers krijgen vaak minder betaald dan mensen met een vast contract. Daarmee ontstaat concurrentie op arbeidsvoorwaarden en neemt de druk op de cao en andere collectieve regelingen toe. FNV Metaal gaat voor vaste banen.

Onze voorstellen:

- a. Onzekerheid beperken door de doorstroom van flexwerkers naar vast werk te vergroten. Structureel werk moet worden gedaan door mensen met een vast contract. Flexkrachten die langer dan negen maanden werken op een vaste functie, krijgen een vast contract. Uitzendwerk moet alleen worden ingezet bij piek en ziek.
- b. Gelijk werk, gelijk loon. Flexwerkers behoren dezelfde arbeidsvoorwaarden voor hetzelfde werk te krijgen als hun collega's met een vast contract. Dit moet gelden voor alle arbeidsvoorwaarden en vergoedingen of de waarde ervan die er in het inlenende bedrijf gelden.

7. OVERIG

Tijdens de gesprekken met de (kader)leden en op de landelijke bosdag bleek nog een thema erg belangrijk. Het gaat om het volgende voorstel:

Bescherming van de rechtspositie van kaderleden van de vakbond, op gelijke wijze als leden van de ondernemingsraad.

JOUW STEM Telt!

Over de exacte voorstellen waarmee de onderhandelingen met de werkgevers starten, heb jij als lid van FNV Metaal het laatste woord. Je kunt per voorstel laten weten of je het eens bent met deze voorstellen, of niet. Ook kun je aangeven welke voorstellen je het belangrijkste vindt. Via onze website www.fnv.nl/cao-mt kun je je stem uitbrengen. Houd je lidmaatschapsnummer daarvoor bij de hand. Je kunt ook het bijgesloten antwoordformulier invullen en naar ons opsturen. Je kunt stemmen tot 1 mei 2021.

DE AGENDA

Het verloop van het traject om tot een nieuwe cao Metaal & Techniek te komen, ziet er als volgt uit:

Tot 1 mei	Ledenraadpleging over de cao-voorstellen
21 mei	Vaststellen voorstellenbrief in sectorconferentie door kaderleden FNV Metaal
31 augustus	Eerste ronde onderhandelingen
7 september	Tweede ronde onderhandelingen
14 september	Derde ronde onderhandelingen
27 september	Reservedatum onderhandelingen
1 oktober	Nieuwe cao of acties

NB. Als we voor 1 oktober een principeakkoord bereiken, leggen we dat altijd eerst voor aan de leden van FNV Metaal voordat het definitief wordt vastgelegd in een nieuwe cao!

MEER WETEN? KIJK OP DE WEBSITE

Met vragen over de cao Metaal & Techniek kun je natuurlijk terecht bij je vakbondsbestuurder.

Afhankelijk van de corona-situatie kunnen (online) voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd worden.

Die activiteiten worden vermeld op fnv.nl/metaal



ALLE REGIOKANTOREN EN MEDEWERKERS VAN FNV METAAL ZIJN VIA ÉÉN TELEFOONNUMMER TE BEREIKEN. FNV METAAL 088 - 368 0 368

(standaard tarief voor bellen naar vaste nummers, voor actuele tarieven zie je provider).

COLOFON

Uitgave Stichting FNV Pers ten behoeve van FNV Metaal

Tekst Paul van Bodengraven, Petra Bolster, Jos Brocken, Jacqie van Stigt

Redactie FNV Metaal i.s.m. Paul Realiseert, Driebergen-Rijsenburg

Opmaak Zippa grafisch ontwerp, Bussum

Fotografie Boyd Smith, Bastiaan Schuit, Shutterstock

Cartoons Maarten Wolterink

Druk Drukkerij Ten Herkel, Loosdrecht

Redactie-adres FNV Metaal, Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

Oplage 13.635

Order M21030805

Maart 2021

JA, IK WORD LID VAN DE FNV!

NU DE EERSTE 4 MAANDEN 25 EURO



► INVULLEN IN BLOKLETTERS

1. PERSOONSgegevens

Achternaam: Voorletters: M/V
.....
Voornaam: Geboortedatum:
.....
Straat: Huisnummer:
.....
Plaats: Postcode:
.....
Land: (Mobiel) telefoonnummer:
.....
E-mailadres:
.....

2. (WERK)SITUATIE

- In dienst bij werkgever Zelfstandige / zzp-er Niet werkzaam
 Uitzendkracht Student / scholier Gepensioneerd

Naam werkgever, (uitzend)organisatie of (eigen) bedrijf:

Adres:
.....

Plaats: Postcode:
.....

Functie:
.....

Als uitzendkracht / zelfstandige / zzp-er werkzaam bij:

Adres:
.....

Plaats: Postcode:
.....

3. (BETALINGS)gegevens

- Ik geef toestemming aan de FNV om door middel van **automatische incasso** de maandelijkse contributie ⁽¹⁾ af te schrijven.
 Ik betaal per **acceptgiro** (meerkosten €1,-).

IBAN:
.....

- Ik ontvang graag de voordelen van het Ledenvoordeel FNV programma! Je ontvangt de maandelijkse nieuwsbrief en 3 of 4 maal per jaar een partnermailing. We delen jouw gegevens NIET met derden en uitschrijven kan via een link in de nieuwsbrief.

- Ik stem in met de algemene voorwaarden van de FNV ⁽²⁾.

DATUM: HANDTEKENING:
.....

Onderdeel van het lidmaatschap is dat wij je op de hoogte houden over vakbondswerk. Dit doen we per (digitale)post, telefonisch en andere kanalen. Je kan je altijd uitschrijven.

4. IK BEN AANGEMELD DOOR (DE 'WERVER' ONTVANGT 10 EURO WERVERSPREMIE)

Achternaam: Voorletters:
.....

Lidmaatschapsnummer:
.....

IBAN:
.....

VERZENDEN

Stuur deze bon in een envelop zonder postzegel naar:
Contactcenter FNV
t.a.v. Ledenservice,
Antwoordnummer 101,
3500 ZA Utrecht

INFORMATIE

Ga naar fnv.nl voor informatie over de verschillende soorten lidmaatschap of bel: **088 - 368 0 368.**

Je lidmaatschap gaat in zodra Ledenservice FNV dit formulier heeft ontvangen en verwerkt.

TOELICHTING

⁽¹⁾ Kijk voor de geldende contributiebedragen op: fnv.nl/contributie

⁽²⁾ Op het lidmaatschap zijn de algemene voorwaarden van toepassing. Kijk op fnv.nl/algemene-voorwaarden voor de actuele versie.

We gebruiken je persoonsgegevens om uitvoering te kunnen geven aan het lidmaatschap en je belangen te kunnen behartigen.