

FNV Metaal
T.a.v. Mevrouw P. Bolster
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT

DATUM 7 SEPTEMBER 2020
ONZE REF. 20200907-001
ONDERWERP Voorstellen ten behoeve van de cao's Metalektro 2020 e.v.

Geachte mevrouw Bolster, *Beste Petra*,

Het coronavirus trekt zijn sporen in de wereld, in Nederland en de sector. De effecten van het virus zijn nog niet voorbij en zullen zich ook in de Metalektro sector nog enkele jaren laten gelden. Dit komt boven op de technologische transformatie die al gaande is en die van onze leden en hun medewerkers al veel aanpassingsvermogen vraagt. Het is alle hens aan dek om bedrijfscontinuïteit, werkgelegenheid en inkomen veilig te stellen.

Door de coronacrisis wordt de Nederlandse economie flink geraakt. Deze schade zal op de langere termijn merkbaar blijven, zelfs als het virus binnenkort onder controle is. De productiviteitsgroei zal langdurig lager zijn, onder meer door verminderde innovatie en investeringen. Deze constatering van het CPB sluiten aan op de uitkomsten van de FME COVID-19-enquête.

De crisis is ongekend. Medewerkers en bedrijven worden geconfronteerd met omstandigheden die niemand voor mogelijk heeft gehouden: onmiddellijke sluiting van bedrijven; volledig stilvallen van de wereldhandel; medewerkers die moesten thuiswerken; thuis hun kinderen moesten onderwijzen. Om nog maar te zwijgen over de impact van de ziekte in de familie, bij collega's en vrienden.

Cao-partijen moeten deze uitdagingen in deze onzekere tijden gezamenlijk het hoofd bieden.

Overleven

De situatie in de sector is ronduit slecht! De crisis heeft de Metalektro in volle omvang bereikt. Uit de derde enquête die FME onder haar leden heeft gehouden naar de gevolgen van de coronapandemie, blijkt dat maar liefst ruim 80% van de bedrijven in de Metalektro ook volgend jaar nog te maken krijgt met omzetsdaling of stilstaande groei. De grootste oorzaak is aanhoudende vraaguitval. De bedrijfsresultaten zijn slecht. Bedrijven zijn genoodzaakt de investeringen terug te schroeven of volledig uit te stellen. Bij ruim driekwart van de bedrijven hebben de social distancing maatregelen beperkende invloed op de bedrijfsvoering. Daar komen bij problemen met bevoorrading en logistiek (zoals gesloten grenzen, vertragingen) die leiden tot leveringsonzekerheid. Onduidelijkheid over de ontwikkeling van het coronavirus en van de geopolitieke verhoudingen scheppen een onzeker toekomstbeeld.

De pandemie heeft vanzelfsprekend ook gevolgen voor de medewerkers. Zij voelen zich onzeker over hun gezondheid en de vraag of het werk behouden zal worden. Werkgevers zien dit en steunen hun medewerkers waar dat kan. Ondernemers vechten voor behoud van hun bedrijven en banen, juist ook voor hun medewerkers en hun gezinnen.

Kostenbeheersing

Voor alle bedrijven en hun medewerkers geldt dat kostenbeheersing van groot belang is om te kunnen overleven. Nu en de komende jaren. Dit heeft gevolgen voor de in de cao te maken afspraken inclusief pensioen. De onzekerheid over het verloop van de crisis is ongekend groot. Hierdoor zal veel creativiteit en begrip voor elkaars standpunten gevraagd worden.

Pensioenregeling

Werkgevers vinden een goed pensioen voor hun medewerkers belangrijk. Een goed en betaalbaar pensioen draagt bij aan de aantrekkelijkheid van de sector. De PME-regeling staat onder druk: de regeling is niet kostendekkend en de dekkingsgraad is te laag. Aanpassingen zijn noodzakelijk om het pensioenfonds weer gezond te maken en van de kortingsdreiging af te raken.

Over de pensioenen zijn vorig jaar collectieve afspraken gemaakt. Werkgevers hebben hun bijdrage aan de basispremie voor 2021 en 2022 al fors verhoogd met 3,71%. Zowel voor sociale partners als voor het pensioenfonds van de Metalektro is herstel bittere noodzaak, willen medewerkers en gepensioneerden in onze bedrijfstak nu en straks een adequaat pensioen behouden.

We moeten ons de crisis uit innoveren

Innoveren is de manier om uit de crisis te komen. Hiervoor zijn behoud, onderhoud en verdere ontwikkeling van vakmanschap en kennis belangrijk. Ook het bevorderen van bredere inzetbaarheid en wendbaarheid van medewerkers, het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en van-werk-naar-werk, en gezond en veilig werken is daarbij essentieel. Dit is zowel in het belang van werkgevers als medewerkers. Een vitaal bedrijf bestaat immers uit vitale medewerkers.

Een bedrijf met vitale medewerkers is beter bestand tegen tegenslag en komt er sneller bovenop als de economie weer aantrekt. Medewerkers die zich blijven ontwikkelen versterken hun positie op de arbeidsmarkt en zijn beter voorbereid op de toekomst.

Duurzame inzetbaarheid

Ook de overheid ziet het belang van blijven investeren in de ontwikkeling van medewerkers om daarmee hun duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te bevorderen. Zij stelt daarvoor middelen beschikbaar met de tijdelijke subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (Dieu). Wij gaan graag met jullie in gesprek over de mogelijkheden die deze subsidieregeling biedt voor de medewerkers en de bedrijven.

Wij doen gezamenlijk al veel aan duurzame inzetbaarheid: diverse projecten via de Stichting A+O en een aantal afspraken en instrumenten in de cao. Wij willen de komende onderhandelingen met jullie onderzoeken of het mogelijk is de afspraken in de cao meer met elkaar in samenhang te brengen. Binnen het kader van een integrale aanpak van duurzame inzetbaarheid willen wij met jullie overleggen over de duurzame inzetbaarheidsdag, de ontziebepalingen en de pilot generatiepact.

Wendbaarheid

De coronacrisis laat zien dat schokken in de economie uiterst onverwacht zijn. Bedrijven moeten kunnen mee-ademen met veranderingen, zeker als deze niet voorzienbaar zijn. Bedrijven hebben het nodig om roosters en arbeidstijden te optimaliseren om daarmee de effectiviteit en de flexibiliteit van de organisatie te optimaliseren. Het kan daarbij gaan om het verbeteren van de balans tussen interne en externe flexibiliteit, de introductie van zelfroosteren, het arbeidsvoorwaardelijke kader om flexibele werktijden te ondersteunen, maar ook om het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers door gezondere roosters te ontwerpen. Onze voorstellen zijn hierop gericht.

Onzekerheid

De onvoorspelbaarheid van de ontwikkelingen is groot en brengt onzekerheden over de toekomst met zich mee. Het is noodzakelijk dat bedrijven en hun medewerkers kunnen herstellen van deze grootste naoorlogse crisis; dit zal lange tijd op zich laten wachten. Een daarbij passende looptijd geeft bedrijven de gelegenheid te herstellen en geeft medewerkers de tijd hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten.

Wij behouden ons het recht voor tijdens het cao-overleg met nieuwe voorstellen te komen of deze aan te passen, om in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen.

Tot slot

De komende onderhandelingen liggen grote vraagstukken en uitdagingen op tafel. Het zal van alle partijen inspanning vergen tot gezamenlijke afspraken te komen die bedrijven en medewerkers uitzicht bieden om uit deze crisis te komen. Wij hebben een cao nodig die daaraan ondersteunend is. Wij willen graag met jullie in een constructief en creatief overleg tot een nieuwe cao komen.

Met vriendelijke groet,



Maurice Rojer
Cao-coördinator FME / Hoofdonderhandelaar

Bijlage 20200907-001a: voorstellen

Bijlage voorstellenbrief FME

1. Kostenbeheersing

Hoe lang de huidige crisis gaat duren is nog met grote onzekerheid omgeven. Dat geldt ook voor de werkelijke impact ervan op de resultaten en continuïteit van bedrijven en de werkgelegenheid bij die bedrijven. Het beheersen van de kosten is daarom van evident belang en noodzakelijk onder dergelijke omstandigheden. Dit heeft gevolgen voor de in de cao te maken afspraken inclusief pensioen.

Het kunnen overleven van bedrijven en het in staat stellen van bedrijven om te herstellen heeft voor werkgevers de grootste prioriteit. Creativiteit is nodig om tot een nieuwe cao te komen die bedrijven en werknemers maximaal kan ondersteunen in deze moeilijke en onzekere periode die ons nog te wachten staat.

2. Duurzame inzetbaarheid

Onze inspanningen op duurzame inzetbaarheid verdienen een integrale aanpak voor alle werknemers zodat er samenhang gaat ontstaan tussen de verschillende instrumenten in de cao. Wij doen daarom voorstellen voor de duurzame inzetbaarheidsdag, een generieke ontziebepaling en het generatiepact.

Duurzame inzetbaarheidsdag

Wij constateren dat de introductie van deze dag tot veel onduidelijkheid heeft geleid tussen werkgevers en werknemers, met name over het gebruik ervan. Daardoor draagt deze dag niet bij aan versterking van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Hierbij past dat werknemer en werkgever gezamenlijk bepalen waaraan en wanneer die dag besteed wordt. Op die manier kan het benutten van de inzetbaarheidsdag ook veel meer in samenhang worden gezien met andere instrumenten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid.

Ontziebepalingen

De sector vergrijst en het beroep op ontsiemaatregelen neemt toe. FME wil één generieke ontsiemaatregel hanteren: de gezondheid van de medewerker. Dit kan ook, want de arbeidsomstandigheden zijn de afgelopen jaren sterk verbeterd.

De bedrijven zien dat als gevolg van de leeftijdsbepalingen de druk op jongere medewerkers om die werkzaamheden vaker te verrichten toeneemt. Dat komt hun vitaliteit en inzetbaarheid niet ten goede. Bovendien worden de lasten hierdoor eerlijker verdeeld over de generaties.

Wij stellen voor de ontziebepalingen bij overwerk, bij ploegendienst en bij karweiwerk uitsluitend te koppelen aan de gezondheid van de werknemer.

Generatiepact

Het is nog te vroeg om op basis van de korte looptijd van de pilot Generatiepact Metalektro, die met ingang van 30 november 2020 eindigt, definitieve conclusies te trekken. Wij zijn bereid om de pilot voor de duur van de nieuwe cao voort te zetten, onder de volgende voorwaarden:

- a. De regeling behoudt het karakter van pilot;
- b. De variant 70-85-100 wordt geschrapt;
- c. Voor zover bij deelname geen recht bestaat op de overgangsregeling extra vakantie voor senioren als bedoeld in artikel 4.1.5.c vindt verrekening op gelijke wijze plaats met de inzet van daarvoor beschikbare vrije vakantiedagen en vrije roosteruren, vrije meeruren en/of vrije overuren.
- d. De werknemer die een verlofstuwmeer heeft, gebruikt eerst deze dagen voordat aan deelname kan worden begonnen.
- e. Indien het bedrijfsbelang zich tegen deelname verzet, dan laat de werkgever dat binnen 4 weken na aanvraag weten onder vermelding van de redenen. Als er een bedrijfsbelang is wat zich er tegen verzet, dan is deelname afgewezen.
- f. Het uitgangspunt van herbezetting komt te vervallen.

Bevorderen duurzame inzetbaarheid op sectoraal niveau

Het Kabinet stelt middelen beschikbaar voor het bevorderen van duurzame inzetbaarheid met de tijdelijke subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (Dieu). Wij gaan graag met jullie in gesprek over de mogelijkheden die deze subsidieregeling biedt om de medewerkers en de bedrijven te versterken. Daarbij kan ook gekeken worden naar de samenhang met A+O-projecten (bijv. campagne leercultuur, ontwikkelen digitale vaardigheden) of initiatieven die cao-partijen naar aanleiding van eerder gemaakte cao-afspraken hebben genomen (bijv. t.a.v. werktijden).

A+O

Sociale partners werken al vele jaren samen binnen de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding (A+O). Per cao-periode beslissen sociale partners voor welke knelpunten op arbeidsmarkt-, opleidings- en ontwikkelgebied extra inspanning moet worden geleverd of aandacht moet zijn. A+O is een actief fonds dat veel activiteiten ontwikkelt en waarin veel geld om gaat. Het doel van een sectoraal fonds als A+O is om ondersteunend aan de ontwikkeling van de sector te kunnen zijn, op een manier die individuele bedrijven en hun werknemers niet zelfstandig (zo goed) voor elkaar kunnen krijgen. Het lijkt ons een goed moment om de activiteiten van A+O opnieuw te bezien aan de hand van een evaluatie van de doeltreffendheid en doelmatigheid van activiteiten en middelen. Graag maken wij hierover afspraken met u.

3. Wendbaarheid

Ondernemingen moeten in het belang van continuïteit en werkgelegenheid wendbaar zijn om hun concurrentiepositie te behouden. Daarnaast heeft de coronacrisis laten zien hoe belangrijk het is dat bedrijven zich snel moeten kunnen aanpassen aan zich wijzigende omstandigheden. Vandaar dat wij de volgende voorstellen doen.

Overlegverplichting arbeidsduur per dag en werktijdregeling

Wij stellen voor artikel 2.1.3 te schrappen.

De cao bepaalt dat een werkgever die de arbeidsduur in een werktijdregeling wil uitbreiden tot meer dan 8,5 uur per dag daarover eerst moet overleggen met vakbonden. Wij stellen voor deze bepaling te schrappen. De Arbeidstijdenwet beschermt de belangen van de werknemers meer dan voldoende, want die legt regels vast voor arbeids- en rusttijden en zorgt daardoor voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van werknemers bij hun werk.

De Ondernemingsraad heeft bij een werktijdregeling instemmingsrecht waardoor de belangen van de werknemers nogmaals zijn gewaarborgd. Een verplichting tot het voeren van overleg met vakbonden over het langer dan 8,5 uur werken per dag is daardoor overbodig.

Voorts is volgens artikel 2.1.3.b voor het invoeren van een werktijdregeling die niet past binnen de normen van de Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit zoals die golden tot 1 november 2007 instemming van vakbonden vereist.

Deze bepaling is achterhaald en leidt tot verwarring. Er is geen reden arbeidstijdenregelgeving van voor 2007 te hanteren. De Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit bieden afdoende waarborgen voor de medewerkers. Bovendien heeft de Ondernemingsraad instemmingsrecht bij werktijdregelingen.

Overlegverplichting nieuwe ploegendienst

Voor het instellen van een nieuwe ploegendienst is naast de wettelijk verplichte instemming van de ondernemingsraad op grond van artikel 2.3.1 ook instemming van de vakbonden vereist.

Wij stellen voor om deze bepaling te schrappen. De ondernemingsraad heeft bij instelling van een ploegendienst instemmingsrecht. Daarmee zijn de belangen van de werknemers afdoende gewaarborgd.

Afbouwregeling regelmatige ploegendienst

De afbouwregeling voor werknemers die in regelmatige ploegendienst werken (artikel 3.7.3.e) willen wij vervangen door een eenvoudig toepasbaar en redelijk systeem dat bedrijven in staat stelt om redelijk soepel mee te kunnen bewegen met de marktontwikkelingen.

Bedrijven worden steeds meer geconfronteerd met een volatiele markt. Hierdoor zijn standaardroosters steeds minder gangbaar. De huidige cao-regeling voor het afbouwen van de regelmatige ploegendienst stelt bedrijven onvoldoende in staat om op een eenvoudige en redelijke manier tussen ploegendiensten te schakelen.

Wij stellen voor om de regeling te vereenvoudigen door de doorbetalingsperiode te koppelen aan de duur van de laatste periode waarin de werknemer in regelmatige ploegendienst heeft gewerkt, de doorbetalingsperiode voor alle werknemers gelijk te stellen aan eenmaal de opzegtermijn die zou gelden als het dienstverband even lang zou hebben geduurd als de tijd waarin de werknemer in de laatste ploegendienst heeft gewerkt en verlenging van de doorbetalingsperiode te schrappen als de werknemer tenminste vijf jaar in onafgebroken ploegendienst heeft gewerkt.

Verruiming mogelijkheden inzetten vrije roosteruren en vakantiedagen

Het kunnen aanwijzen van roostervrije uren en/of vakantiedagen voor (bijna) de hele groep werknemers kan een effectief instrument zijn om uitval van productie, zoals bijvoorbeeld in de afgelopen periode, te managen. Die effectiviteit kan worden vergroot als de mogelijkheden daarvoor in de huidige cao worden verruimd.

Aanwijzen vrije roosteruren

Voor het inzetten van meer dan 24 vrije roosteruren voor (bijna) alle werknemers is op grond van artikel 4.2.2.d instemming van de ondernemingsraad vereist.

Wij stellen voor om de mogelijkheden voor ondernemingen om na overleg met de ondernemingsraad collectieve roostervrije uren in te kunnen zetten te vergroten tot 48 vrije roosteruren.

Vaststellen collectieve vakantiedagen

Wij stellen voor om de mogelijkheden voor ondernemingen om op grond van artikel 4.1.6.e collectieve vakantiedagen aan te wijzen te verruimen:

- drie dagen: na overleg met de ondernemingsraad
- vierde en vijfde dag: met instemming van de ondernemingsraad
- voor iedere volgende dag: na overeenstemming met de ondernemingsraad, nadat de ondernemingsraad de werknemers heeft geraadpleegd.

Afbouwen verlofstuwmeren

Wettelijke vakantiedagen vervallen 6 maanden na het jaar waarin ze zijn ontstaan, bovenwettelijke vakantiedagen hebben een verjaringstermijn van 5 jaar. Een hoog saldo aan verlofuren is een signaal dat er weinig vrijaf wordt genomen. Onvoldoende rust betekent een verhoogd risico op ziekteverzuim en een negatief effect op de vitaliteit, productiviteit en kwaliteit van de werkzaamheden van de werknemer. Alle reden om werknemers te stimuleren om vrije dagen tijdig op te nemen. Bovendien drukken niet opgenomen vakantiedagen op de balans en daarmee ook op het bedrijfsresultaat.

Om opbouw van verlofstuwmeren tegen te gaan stellen wij voor dat de werkgever met de ondernemingsraad een regeling overeen kan komen over de vraag hoeveel verlofuren werknemers maximaal per kalenderjaar mogen meenemen naar het volgende kalenderjaar.