

HIER STAAN WIJ EN HIER STAAN ZIJ

VOLLEDIG OVERZICHT CAO-VOORSTELLEN

4^E RONDE METALEKTRO

5 NOVEMBER 2020

	FNV	FME
Looptijd	Looptijd van 10 maanden, dus tot 1 oktober 2021.	Looptijd van 25 maanden, dus tot 1 januari 2023
Inkomen	<p>a. De feitelijke lonen worden per 1 januari 2021 structureel verhoogd met 2,5% . Dat is dus 3% per 12 maanden. Deze loonsverhoging geldt voor alle werknemers, ongeacht hun functieniveau. Gezien de situatie rondom Covid-19 kunnen wij ons voorstellen dat het in uitzonderlijke gevallen noodzakelijk is deze structurele loonsverhoging tijdelijk op een andere wijze vorm te geven op bedrijfsniveau.</p> <p>b. Het minimale bruto-uurloon voor alle werkzaamheden in de sector moet 14 euro bruto per uur bedragen.</p> <p>c. De definitie van salaris dient inclusief ploegentoeslag te zijn. Berekeningen voor toeslagen dienen aldus over het salaris inclusief ploegentoeslag plaats te vinden.</p> <p>d. De beloning van jongeren moet worden gebaseerd op hun functie en werk ervaring, niet op leeftijd. FNV Metaal wil het stelsel van (lage) jeugdlonen afschaffen.</p> <p>e. De ploegentoeslag moet, net als in de Metaal & Techniek, pensioengevend worden.</p> <p>f. Vakantietoeslag dient, conform de wettelijke regeling, ook berekend en uitbetaald te worden over de meer- en overuren.</p> <p>g. Vrouwen dienen gelijk beloond te worden als mannen.</p>	<p>De feitelijke lonen worden per 1 januari 2021 structureel verhoogd met 0,5% en op 1 juli 2022 met 1,25%. Dat is dus 0,96% per 12 maanden. Werkgevers willen afspraken om van deze verhogingen negatief af te kunnen wijken.</p> <p>Past niet in de strategie van kosten beheersing van de FME.</p> <p>Past niet in de strategie van kosten beheersing van de FME.</p> <p>Stelsel van jeugdlonen afschaffen per 01-01-2022</p> <p>Past niet in de strategie van kosten beheersing van de FME.</p> <p>Past niet in de strategie van kosten beheersing van de FME.</p> <p>Opnemen in de cao dat vrouwen en mannen gelijk beloon moeten worden</p>

Pensioenakkoord zware beroepen

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> a. Werknemers met zwaar werk moeten eerder kunnen uitreden. Daarbij krijgen werknemers met zwaar werk vanaf 01-01-2021 3 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 voor gehuwden. Momenteel is dit een bedrag rond de 21.200,- euro bruto per jaar. Dit recht moet gaan gelden voor iedereen een basissalaris (zonder toeslagen) van 78.348 bruto per jaar en iedereen die in ploegen of consignatie werkt of een SAO-toeslag ontvangt. b. Wij stellen voor dat werknemers het fiscale maximum aan vrije dagen mogen opbouwen. Dit is conform het pensioenakkoord. c. Toevoeging van een werkgeverspremie in onze pensioenregeling van 1,18% per 01-01-2021 en verder toevoeging van werkgeverspremie van 0,39% per 01-01-2022. | <ul style="list-style-type: none"> a. Alleen een recht op zwaar werk regeling voor werknemers die een basissalaris van minder dan 45.000 euro bruto per jaar ontvangen b. Bespreekbaar c. Akkoord |
|--|--|

Gezondheid, Duurzame Inzet- baarheid, Scholing & Ontwikkeling

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> a. Het recht op deelname aan het generatiepact vanaf 60 jaar voor alle werknemers in de Metalektro voor de variant 80%-100%-100% (80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw). De herbezetting van de vrijgevallen uren dient te geschieden door toekenning van een vaste baan. b. FNV Metaal wil extra beschermende en verlichtende maatregelen voor werken in ploegen en consignatiediensten voor alle werknemers in de sector die dergelijke diensten in hun rooster hebben. c. Het project 5x beter moet voldoende gefinancierd blijven. d. FNV Metaal wil het project loopbaan coaches en Duurzame Inzetbaarheid voortzetten. Werknemers hebben recht op loopbaanbegeleiding van de loopbaanconsulenten van FNV Metaal. e. Ontwikkelvouchers voor werknemers. f. Voortzetting project Financieel Fit van FNV Metaal. g. Dit voorstel van de FME is door ons afgewezen. | <ul style="list-style-type: none"> a. Generatiepact
FME wil het een pilot houden voor de duur van de nieuwe cao en de ingangleeftijd niet verlagen naar 60 jaar voor iedereen. Bovendien willen ze nog de verslechtering doorvoeren dat deelname pas mogelijk is nadat het verlofsaldo van de werknemer naar 20 dagen is teruggebracht. Geen recht op Duurzame Inzetbaarheidsdag meer. Werkgever moet eerst goedkeuren dat je hem mag gebruiken. b. De FME wijst dit voorstel af c. Akkoord d. Akkoord e. Akkoord f. Akkoord g. De FME wil recht van ouderen om ploegendienst/karweiwerk te weigeren, pas laten ingaan 5 jaar voor AOW leeftijd. Een verslechtering van de huidige regeling dus. |
|--|---|

Balans tussen werk en privé

- | | |
|--|--|
| <p>a. Handhaven ontziemaatregelen overwerk zoals nu in de cao staat en verplichting tot overwerk voor alle andere werknemers beperken tot 5 uur per 4 weken.</p> <p>b. Kaders die zorgen voor meer zeggenschap bij werknemers over werktijden en vrije tijd. Hieronder wordt ook verstaan het inperken van mogelijkheden tot het vormen van zogenaamde flexuren banken.</p> <p>c. Onderzoek zeggenschap van werknemers over kortere werkweken.</p> | <p>a. Ontziemaatregelen voor ouderen verslechteren naar 5 jaar voor AOW-leeftijd. Overige overwerkverplichting terug brengen naar 10 uur per 4 weken, waarbij deze beperking van overwerkplicht volgens de FME niet voor consignatiediensten moet gelden.</p> <p>b. De FME wijst dit voorstel af.</p> <p>c. Akkoord</p> <p>d. 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. FME wil deze bepaling verhogen naar 9 uren.</p> <p>e. De FME wil dat werkgevers meer zeggenschap krijgen over de roostervrije uren en/of vakantiedagen voor werknemers. Let wel: bij de vakantiedagen gaat het om zeggenschap bovenop de collectieve vakanties die werkgevers mogen vaststellen. Ze stellen de volgende verslechteringen in de cao voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collectieve roostervrije uren (ADV) vaststellen zonder instemming van de OR verhogen van 24 naar 48 uren • Vakantiedagen vaststellen zonder instemming van de OR verhogen van 1 dag naar 3 dagen. • De vierde en vijfde dag met instemming van de ondernemingsraad, in plaats van de tweede en derde dag. • En pas daarna voor iedere volgende dag: na overeenstemming met de ondernemingsraad, nadat de ondernemingsraad de werknemers heeft geraadpleegd. |
|--|--|

Flex en zekerheid

- | | |
|---|---|
| <p>a. Structureel werk moet worden gedaan door werknemers met een vast contract. Flexkrachten die langer dan 9 maanden op een vaste functie werken krijgen een vast contract.</p> <p>b. Gelijk werk, gelijk loon. Flexwerkers horen 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 in het inlenende bedrijf gelden.</p> | <p>De FME wijst dit voorstel af</p> <p>De FME wijst dit voorstel af</p> |
|---|---|

FNV

FME

Overige voorstellen

- a. Netto vergoeding van de vakbondscontributie door werkgever.
- b. Vakbondsleden krijgen recht op een extra vrije dag, genaamd vakbondsdag. Deze zal vallen op 1 mei van enig jaar.
- c. Bescherming van de rechtspositie van kaderleden van de vakbond.

De FME wijst dit voorstel af

De FME wijst dit voorstel af

Oprichten van een meldpunt in de ROM