

Notitie

Datum:

1 april 2019

Ons kenmerk

JvS/RT

Onderwerp:

Voorstellen FNV Metaal voor de cao Metaal & Techniek 2019
"Mijn tijd, mijn leven, onze cao!"

Binnenkort starten we met de onderhandelingen in onze sector Metaal & Techniek. Deze onderhandelingen vinden plaats in betere economische tijden. Veel bedrijven hebben de afgelopen jaren uitstekend gedraaid. Het is tijd om eerlijk te delen!

Er ontstaat een groter en groeiend tekort aan goed gekwalificeerd technisch personeel. Als de sector aantrekkelijk wil zijn, moeten jonge instromers perspectief hebben op zeker werk, met ontwikkelmogelijkheden, goede begeleiding en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. En om vakmensen en hun vakmanschap te behouden, zal er veel meer dan nu blijvend geïnvesteerd moeten worden in leven lang leren en duurzame inzetbaarheid.

Voor álle werknemers is een betere balans tussen werk en privé van groot belang. Daarom hebben we gekozen voor het motto "Mijn tijd, mijn leven, onze cao!"

Hieronder leest u onze voorstellen.

1. INKOMEN

De bedrijven in de sector hebben het de afgelopen jaren uitstekend gedaan. Ook al groeit de economie nu minder hard, het gaat nog steeds goed in de sector. Het is tijd voor een substantiële verbetering van de koopkracht van werknemers.

Onze voorstellen:

- a. De feitelijke lonen worden structureel verhoogd met 5% per 1 juni 2019. FNV Metaal gaat daarbij uit van een looptijd van de cao van 12 maanden.
- b. Extra koopkrachtverbetering van mensen met een laag inkomen en van jongeren is hard nodig. Dat willen we door de lonen voor een deel in centen in plaats van procenten te verhogen.

- c. Gelijke beloning van gelijk werk voor mannen en vrouwen. Vrouwen verdienen gemiddeld een kwart minder dan mannen in deze sector.
- d. De VPL- premie (voor vroegpensioen) die nu volledig door werkgevers wordt betaald moet behouden blijven voor de nieuw af te spreken pensioenregeling, zodat eerder stoppen met werken mogelijk blijft.
- e. De vergoeding voor consignatie moet verhoogd worden.
- f. De beloning van jongeren moet worden gebaseerd op hun functie en werkervaring, niet op leeftijd. FNV Metaal wil het stelsel van (lage) jeugdlonen afschaffen.

2. FLEX EN ZEKERHEID

Het aantal vacatures in de Metaal en Techniek neemt nog toe en is moeilijker te vervullen. Maar steeds meer mensen worden op een flex-contract aangenomen. Ze worden ingehuurd als uitzendkracht of als ZZP-er. Flexwerkers krijgen vaak ook 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.

Schijnzelfstandigheid en schijnconstructies komen ook voor in de Metaal en Techniek. De zekerheid van werk en inkomen staat voor veel mensen onder druk. FNV Metaal gaat voor echte 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. Flexwerk 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, vergoedingen en overige bedrijfsregelingen (denk aan de 13^e maand of een eindejaarsuitkering) of de waarde ervan die er in het inlenende bedrijf gelden. Ook behoren uitzendkrachten periodieken te krijgen op basis van hun werkervaring in de sector.
- c. Gelijk werk, gelijk loon moet ook gelden voor buitenlandse werknemers. De eerder gemaakte cao-afspraken (het zogenaamde WAGWEU-proof maken van de cao) moet zo snel mogelijk door werkgevers worden nagekomen en concreet worden ingevuld.
- d. Het SNA keurmerk van uitzendbureaus wordt door de FNV niet langer erkend. Deze bepaling willen we dan ook schrappen uit de cao.

3. GENERATIEPACT

In de vorige cao hebben we een eerste stap gezet naar het Generatiepact. We hebben op basis van dubbele vrijwilligheid en vanaf de leeftijd van 62 jaar afspraken gemaakt over drie varianten, te weten 80-90-100, 70-85-100 en 60-80-100. Dat betekent 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw, enzovoorts.

In deze cao wil FNV Metaal het Generatiepact als recht voor werknemers afspreken, vanaf 60 jaar. De uren die hierdoor vrijvallen moeten worden herbezet door jongeren met een vast contract.

4. DUURZAAM MEEDOEN/ ONTWIKKELEN EN OPLEIDEN

Om vakmensen en hun vakmanschap te behouden zal er veel meer dan nu blijvend geïnvesteerd moeten worden in leven lang leren en duurzame inzetbaarheid. Concrete maatregelen om oudere werknemers gezond langer aan het werk te houden zijn hard nodig. Door het opschuiven van de AOW-leeftijd wordt de urgentie hiervan elke dag groter. In de meeste bedrijven staat het ouderenbeleid echter nog in de kinderschoenen. Ook zijn er concrete plannen nodig om de kennisoverdracht tussen generaties te vergroten en te borgen.

FNV Metaal doet de volgende voorstellen:

- a. De senioredagen in de cao moeten behouden blijven en ook van toepassing zijn na 65 jaar.
- b. Zeggenschap van werknemers over kortere werkweken is voor allen van belang om duurzaam inzetbaar te blijven. In combinatie met de inzet van senioredagen en andere vrijetijdsrechten willen we voor werknemers vanaf 65 jaar een ongeclausuleerd recht op een vierdaagse werkweek afspreken, met behoud van een voltijds dienstverband.
- c. Werknemers hebben recht op loopbaanbegeleiding van de loopbaanconsulenten van FNV Metaal. Door de loopbaanconsulenten regelmatig voorlichting aan werknemers te laten geven over de ontwikkelingen in de sector en op de arbeidsmarkt en over kansarme en kansrijke beroepen worden werknemers ondersteund in het maken van opleidingskeuzes.
- d. De werknemer bepaalt zelf hoe hij het recht op de scholingsdag in de cao gebruikt, bijv. voor toekomstgerichte scholing of loopbaanbegeleiding.
- e. Een persoonlijk opleidingsbudget in de cao opnemen, zodat werknemers zelf keuzes voor een opleiding of training of begeleiding kunnen maken. Uitzendkrachten moeten ook van dit recht gebruik kunnen maken.
- f. Extra investeringen in oudere werknemers om hen inzetbaar te houden tot hun pensioenleeftijd, door een extra inzet te plegen op het aanleren van computer skills. Jongere collega's kunnen hier een rol in spelen. En omgekeerd, oudere werknemers kunnen als mentor ingezet worden om nieuwe collega's te begeleiden in hun werk.
- g. Werkgevers gaan in overleg met hun oudere werknemers in zware beroepen op welke wijze hun werk kan worden aangepast, zodat zij gezond de eindstreep kunnen halen.

5. WERKTIJDEN

De cao-artikelen over werktijden, karweiwerk, consignatie en reistijd geven te vaak onduidelijkheid in de praktijk. Wij willen heldere afspraken maken, zodat de naleving van de cao op deze thema's beter wordt. Daarnaast wordt te vaak en te veel overgewerkt. Dat geeft een hoge werkdruk, vermindert de duurzame inzetbaarheid van mensen en zorgt ervoor dat minder jongeren kunnen instromen in een vaste baan.

FNV Metaal wil:

- a. Begrenzing van de totale werk- en reistijden (inclusief overwerk!) tot maximaal 45 uur per week.
- b. Eenduidige afspraken over reistijden, vestigingsplaats, woon-werkverkeer en vergoedingen. Deze afspraken moeten ook gelden voor uitzendkrachten.
- c. Meer kaders over consignatie en beschikbaarheidsdiensten in de cao, waaronder de vergoedingen in tijd en geld.

- d. Verruiming van de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden te ruilen en te kiezen, waardoor werknemers meer zeggenschap over hun arbeidsvoorwaarden krijgen.
- e. Keuze om overuren vergoed te krijgen in tijd of geld helder(der) vastleggen in de cao, waarbij de keuze bij de werknemer moet liggen.

6. ARBEID EN ZORG

Steeds meer werknemers combineren hun betaalde werk met de zorg voor anderen, voor hun kinderen, hun ouders, hun partners, enzovoorts. Een goede balans tussen werk en privéleven is daarom erg belangrijk. In de wet is een aantal verlofmogelijkheden geregeld, maar de meeste daarvan zijn onbetaald. Om die reden maken maar weinig werknemers gebruik van deze mogelijkheden.

Onze voorstellen:

- a. Betaald ouderschapsverlof.
- b. Betaald mantelzorgverlof.
- c. Uitbreiding van het wettelijke kraamverlof voor partners.

7. OVERIG

Naast bovengenoemde voorstellen vinden de leden van FNV Metaal de volgende punten van groot belang:

- a. Het afschaffen van de mogelijkheid tot inhouding van een vakantiedag bij tweede ziekmelding.
- b. Verbod op het afspreken en handhaven van concurrentiebedingen vastleggen in de cao, zodat mensen zonder belemmeringen van baan kunnen wisselen.
- c. Een betaalde trainingsdag voor vakbondsleden.
- d. Bescherming van de rechtspositie van kaderleden van de vakbond conform de WOR (wet op de ondernemingsraden).
- e. De werkgever kan in de huidige cao kiezen tussen het fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie of een studiedag te organiseren door de vakbonden voor hun leden. Deze laatste optie willen we schrappen uit de cao.
- f. De hertaalde versie van de cao zoals die tot stand is gebracht door de paritaire werkgroep wil FNV Metaal gebruiken voor de nieuwe cao, zodat de cao toegankelijker en begrijpelijker wordt.
- g. De vredesplicht in de cao is niet van toepassing t.a.v. de onderhandelingen over de nieuwe pensioenregeling en het pensioenstelsel.
- h. Het verlengen van de zogenaamde ouderenregeling (60 plus), zodat werknemers van 60 jaar en ouder na ontslag hun aanspraak behouden op de VPL regeling. Dat geldt ook voor werknemers die vanwege bedrijfseconomische redenen hun baan verliezen en binnen drie jaar weer terugkeren in de sector.