

FNV Metaal
t.a.v. mevrouw J. van Stigt en de heer A. Kuiper
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT

Datum: 30 augustus 2021
Onze referentie:
Onderwerp: Inzetbrief FWT, cluster Metaal & Techniek
Bijlagen: 1

Geachte mevrouw van Stigt en heer Kuiper,

Bijgaand zenden wij u de inzet van de FWT, cluster Metaal en Techniek om te komen tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metaal en Techniek (zie bijlage).

U zult merken dat onze inzet anders geformuleerd is dan eerdere inzetbrieven. Wij zullen dat graag nader toelichten op 31 augustus.

Wij hopen dat wij in een constructief en creatief overleg tot een nieuwe cao kunnen komen.

Hoogachtend,



R.J.B.M. Follon

Inzet FWT t.b.v. de cao's Metaal en Techniek 2021 e.v.

Kritische jaren voor de boeg

Onze maatschappij en de economie wordt nog steeds beheerst door COVID-19. 2021 en 2022 zijn kritische jaren: de klap van de pandemie zal nadreunen. Hoe hard en lang is onzeker. De hoop is dat nieuwe virusuitbraken uitblijven en dat de Nederlandse bevolking op een zo groot mogelijke schaal gevaccineerd wordt. Dan zullen de beperkende overheidsmaatregelen, die ons economische verkeer hebben lamgelegd, definitief afgebouwd kunnen worden. Toch zullen veel bedrijven en sectoren ook dan nog in de ban van de crisis zijn.

Ontwikkelingen bedrijfstakken Metaal en Techniek

Metaalbewerking

- Orderposities in de metaalbewerking nemen na sterke terugval tijdens COVID-19 toe, maar winstgevendheid houdt geen gelijke tred.
- Oorzaken zijn: hogere grondstofprijzen en hogere exploitatiekosten.
- Hogere grondstofprijzen: bij 95 % van de bedrijven zijn inkoopprijzen in 2021 gestegen. Gemiddelde stijging: 30 %. Meer dan de helft van de bedrijven heeft de hogere inkoopprijzen niet kunnen doorberekenen.
- Hogere exploitatiekosten: bij met name de arbeidsintensieve sectoren in de metaalbewerking kunnen de hogere exploitatiekosten niet worden doorberekend. Zo konden de loonsverhogingen van 2019 en 2020 niet voldoende worden doorberekend aan de afnemers en ondervindt de sector hevige (inter)nationale concurrentie en prijsdruk.
- Daarnaast is de productiviteitsontwikkeling in de bedrijfstak onvoldoende om de hogere kosten te compenseren, hetgeen heeft geleid tot druk op de bedrijfsresultaten.

Technische installatie

- Op diverse deelmarkten, zoals industrie en de gebouwde omgeving, zijn investeringen sterk afgenomen; dit als gevolg van COVID-19 en de stikstofproblematiek.
- In overige deelmarkten nemen orderposities weliswaar toe, ook hier houdt de winstgevendheid geen gelijke tred: bijna alle ondernemers kampen met extreme prijsstijgingen van de materialen en producten waarmee ze moeten werken. Driekwart van de ondernemers verwacht dat de prijsstijgingen en leveringsproblemen consequenties hebben voor de winstgevendheid.
- Ondernemers in de sector hebben last van vertraagde leveringen van enkele weken tot maanden. Dit leidt tot opdrijving van extra kosten, vertragingsschade en boetes.
- Driekwart van de ondernemers verwacht dan ook dat de prijsstijgingen en leveringsproblemen een behoorlijke impact hebben op de winstgevendheid.

Carrosserie en schadeherstel

- April en mei 2020 zijn het absolute dieptepunt voor de schadeherstelsector: in deze maanden 26 % minder calculaties.
- Tweede golf in oktober 2020: aantal calculaties is 20 % onder het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar.
- De avondklok heeft er enorm ingehakt: nog meer dan tijdens de eerste lockdown.
- De verlaging van de maximale snelheid tot 100 kilometer per uur heeft ook significante impact gehad.
- In februari 2021 laat onderzoek zien dat 22 % van de schadeherstelbedrijven geen vertrouwen heeft in goede afloop van de crisis.
- Kennisinstituut voor mobiliteitsbeleid voorspelt dat thuiswerken een blijvertje zal zijn.
- 24 % van de ondernemers geeft aan personeelsleden als gevolg van de crisis te moeten ontslaan. De bedrijven kennen gemiddeld een omzetverlies van 34,8 %. En twee op vijf ondernemers zegt verliesgevend te zijn.
- In 2020 is er een omzetsdaling bij 65 % van de carrosserie- en trailerbouwers ten opzichte van 2019. De gemiddelde omzetsdaling lag op 21 %.
- Meer dan de helft van de schadeherstellers en carrosseriebouwers maakt gebruik van de NOW en TVL-regelingen.

Isolatiebedrijf

- Binnen het Isolatiebedrijf speelt eveneens dat onder meer de voornoemde loonsverhogingen en de prijsstijgingen van materialen door de ondernemers niet altijd kunnen worden doorberekend, hetgeen behoorlijke impact heeft op de winstgevendheid.

Goud en zilvernijverheid

- Het eerste halfjaar 2021 na de lockdown liepen de order fors terug. De heropening heeft niet geleid tot een herstel van de orderportefeuille tot het niveau van voor de lockdown. Dit leidt tot onzekerheid in de bedrijfstak.

Uitdagingen arbeidsmarkt

Werkgevers zien voor de komende jaren de volgende uitdagingen:

- Duurzame inzetbaarheid
- Snelle technologische ontwikkelingen – digitalisering
- Aantrekkelijkheid bedrijfstak

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid leidt ertoe dat iedereen tot aan zijn pensioen uitdagend werk kan verrichten, waarde kan toevoegen en dat in een veilige en gezonde omgeving. HR-beleid is daarbij cruciaal, maar cao-partijen spelen een belangrijke rol. Ouderenbeleid is een belangrijk onderdeel van duurzame inzetbaarheid.

Een bijzonder kenmerk van onze werknemerspopulatie is dat zij meer en meer vergrijst. Aan het einde van het eerste kwartaal 2021 was ruim eenderde van de populatie 50 jaar of ouder. Met het opschuiven van de AOW-leeftijd werken onze ouder wordende werknemers langer door. De gemiddelde leeftijd van uittreden ligt inmiddels boven de 65 jaar.

Een gevolg van ons ouder wordende werknemersbestand is dat de loonkosten autonoom stijgen. Werkgevers zijn van mening dat de huidige relatie tussen de loonkosten en de productiviteit naar leeftijd, samen met een afnemende baan naar baan-mobiliteit op hogere leeftijd de kern van de problematiek rondom het inzetten van de oudere werknemer is. Werkgevers percipiëren de oudere werknemer als minder productief, zeker als dat afgezet wordt tegen de loonkosten. Dit tast de arbeidsmarktpositie van de oudere werknemer aan. Inzetbaarheid betekent ook de discussie voeren over het uitgangspunt dat werknemers ingezet worden op taken, die ze kunnen en de daarop bijbehorende beloning.

Het verder ontwikkelen en implementeren van beleid voor duurzame inzetbaarheid in de komende cao-periode is voor werkgevers dan ook van groot belang, waarbij:

- uitgaan wordt van solidariteit en het beleid voor alle werknemers van belang is;
- aanvullend voortgebouwd wordt op de programma's van onze O&O-fondsen, zodat ook per bedrijfstak effectief gesegmenteerd kan worden;
- we na zullen moeten denken over de wijze waarop we onze oudere werknemers fit, vitaal en productief kunnen blijven inzetten;
- we de verschillen in kosten tussen de generaties moeten beperken, resp. cao-regelingen minder leeftijdsafhankelijk maken;
- we de discussie zullen moeten voeren over de effectieve inzetbaarheid van de oudere werknemer. Het staat immers wel vast dat de oudere werknemer van nu vitaler is dan de oudere werknemer van vroeger.

Onze werkgevers blijven graag gebruik maken van de kennis, expertise en ervaring van de oudere werknemer. Maatwerk is derhalve van belang in de ouderenregelingen. Ze moeten vooral effect sorteren voor de ouderen, die daadwerkelijk ontzien moeten worden of waarvan we niet kunnen verwachten dat ze op dezelfde voet verder kunnen.

Snelle technologische ontwikkelingen – digitalisering

De technologische ontwikkelingen gaan steeds sneller. Deze vinden plaats in al onze bedrijfstakken en leiden ook tot nieuwe businessmodellen. Maatwerk en wendbaarheid bij bedrijven is daarbij van belang. Er is reeds een ontwikkeling ingezet waarin onze bedrijfstakken van louter capaciteit naar kennis gedreven wordt.

Daarnaast zien we de noodzaak dat werknemers meer stappen zullen moeten zetten in het nemen van regie over hun loopbaan en ontwikkeling. Werkgevers zullen hiervoor hun eigen verantwoordelijkheid blijven nemen. Sociale partners moeten onze bedrijfstakken hierin blijven faciliteren.

Werkgevers zijn van mening dat bewustwordingsinstrumenten als vouchers van waarde kunnen zijn als zij aanvullend zijn op het bestaande instrumentarium bij de respectievelijke O&O-fondsen.

Aantrekkelijkheid bedrijfstak

Het CBS meldde deze maand dat de spanning op de arbeidsmarkt ongekend hoog is: er zijn meer vacatures dan werklozen. Ook onze bedrijfstakken hebben daarmee te maken. Natuurlijk mogen we ons gelukkig prijzen met de honderdduizenden werknemers die al jaren werkzaam zijn in onze bedrijven en dat met veel plezier en inzet doen. Toch mogen we niet op onze lauweren rusten. Voor bedrijven is er veel te doen om een aantrekkelijke werkgever te zijn. Thema's als sociale innovatie zijn daarbij van belang. Perspectief op werkzekerheid en ontwikkeling zijn daarbij belangrijke bouwstenen.

Onderhandelingen

Werkgevers hebben een aantal toetsstenen geformuleerd, waar een af te sluiten akkoord aan zou moeten voldoen.

Zo hebben werkgevers in de voorbereidingen op de cao-onderhandelingen aangegeven dat bij een akkoord altijd sprake van een 'win-win' moet zijn. Dit om het draagvlak onder onze cao's verder te stutten. Werkgevers vullen dat in door het akkoord te toetsen op de bijdrage aan de continuïteit van de ondernemingen. Bij draagvlak hoort overigens ook dat we ervoor zorgen dat de solidariteit tussen jongere en oudere generaties geborgd wordt.

Verder zijn werkgevers van mening dat de cao meer ruimte zou moeten bieden om in te spelen op verschillen in omvang, in strategische oriëntatie en in bijpassende businessmodellen. Dat laat vanzelfsprekend onverlet dat de cao zekerheid biedt voor alle werknemers: onze cao is een minimum-cao: dat betekent onder andere dat er ten opzichte van het minimum geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden kan plaatsvinden. Tijdens eerdere gesprekken aan de cao-tafel is aan de orde gekomen dat onze cao's te veel regelen en dat dat op ondernemingsniveau kan leiden tot te weinig regelruimte.

Tot slot zijn werkgevers van mening dat (sociale) innovatie vooral ook uit de bedrijven komt en dat onze cao's dat moeten faciliteren. Daarbij hoort dat wijzigingen van onze cao's wenselijk zijn als deze het hoofd bieden aan de huidige uitdagingen en beter geregeld kunnen worden in onze cao's dan op bedrijfsniveau.

Werkgevers stellen voor om tijdens de onderhandelingen per uitdaging (thema) gezamenlijk te kijken op welke wijze we deze het hoofd kunnen bieden. Antwoorden die we gezamenlijk kunnen formuleren, kunnen gerealiseerd worden via huidige cao-instrumenten, nieuwe cao-afspraken, maar ook het achterwege laten van thans van toepassing zijnde cao-instrumenten. Als voorbeeld kunnen we bij de uitdaging '*Duurzame inzetbaarheid*' denken aan de projecten duurzame inzetbaarheid bij de O&O-fondsen, de mogelijkheid die het pensioenakkoord biedt (RVU), generatiepact, eerder uittreden, ontzietmaatregelen, etc.

Afhankelijk van de stand van zaken tijdens de cao-onderhandelingen zullen we concrete wijzigingsvoorstellen indienen.

Tot slot:

Afhankelijk van de overige te maken afspraken, willen wij een afspraak maken over een passende loonontwikkeling gedurende de looptijd van de cao, rekening houdend met de moeilijke jaren die achter ons liggen en de toen geldende afspraken. Werkgevers stellen voor om een crisisclausule op te nemen om de situatie van 2020 te voorkomen: de in 2019 gemaakte afspraak ex artikel 41 werd gemaakt voor de uitbraak van de pandemie.

Wij behouden ons het recht voor om op een later tijdstip met aanvullende wijzigingsvoorstellen te komen, die niet direct te herleiden zijn tot één van de bovengenoemde uitdagingen.

Tevens stellen wij voor de redactiecommissie de teksten van cao-artikelen te laten screenen op gewijzigde en/of strijdige wetgeving. Voorstellen tot aanpassingen en/of verbeteringen zullen aan het Dagelijks Bestuur van de Vakraad worden voorgelegd.

Woerden, 30 augustus 2021