

FME
T.a.v. de heer M. Rojer
Postbus 190
2700 AD ZOETERMEER

Datum
7 september 2020
Ons kenmerk
PB/AvB
Onderwerp
Cao-voorstellen 2020-2021 FNV Metaal

Doorkiesnummer
088-3682562
Uw kenmerk

Geachte heer Rojer,

Bijgaand zenden wij u de voorstellen van FNV Metaal tot wijziging van de Collectieve Arbeidsovereenkomsten in de Metalektro. Voor de goede orde willen wij aangeven dat wij niet genoemde cao-artikelen dan wel cao-en ongewijzigd willen voortzetten.

De cao-onderhandelingen starten op 9 september aanstaande en wij zijn gaarne bereid onze voorstellen dan toe te lichten. Onze voorstellen zijn gebaseerd op de wensen van werknemers in de bedrijven en zijn tot stand gekomen op basis van een uitgebreide ledenraadpleging en van het algemeen arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV. Bij de totstandkoming zijn in het voortraject ook niet-leden in de bedrijven gehoord. Wij behouden ons het recht voor om voorafgaande en/of gedurende de onderhandelingen aanvullende of aangepaste voorstellen te doen.

Samen voor een goed en gezond leven

Samen voor een goed en gezond leven is het motto van FNV Metaal voor deze cao-onderhandelingen. Het geeft de behoefte van de werknemers in de sector weer met betrekking tot het hebben van perspectief en verwachting naar de toekomst toe. Het weerspiegelt ook de constatering van de werknemers in de sector dat het samen doen cruciaal is voor de realisatie van hun doelen. Een constatering die mede is gebaseerd op de ervaringen van de afgelopen 3 cao-perioden, waarin het samen optrekken van de werknemers in de Metalektro noodzakelijk en cruciaal bleek.

FNV Metaal wil samen met u op constructieve wijze gaan voor het waarmaken van ons motto. Daarbij dient wat ons betreft innovatie voorop te staan. Niet alleen in de zin van producten en productieprocessen maar ook op het gebied van Sociale Innovatie.

Covid-19

De afgelopen jaren zijn er in onze sector recordomzetten en winsten geboekt. Het jaar 2020 laat hier een afwijkend beeld van zien door de bijzondere en tijdelijke situatie rondom Covid-19.

Geconstateerd kan worden dat de uitwerking van deze omstandigheid in onze sector van beperktere en diffusere aard is dan in vele andere sectoren binnen Nederland. Uiteraard houden wij hier in onze voorstellen rekening mee.

Aan de andere kant legt Covid-19 ook op pijnlijke wijze bloot waar de knelpunten in onze sector zitten wat betreft de oplossingsrichtingen die – soms reflexmatig – gezocht worden om een veranderende omstandigheid het hoofd te bieden.

FNV Metaal is van mening dat juist nu investering in werknemers van doorslaggevend belang zal blijken te zijn voor de toekomst van de sector. Het is onze gezamenlijke opdracht om te investeren in het binden en boeien van werknemers.

Innovatie

Dit binden en boeien van werknemers zal van cruciaal belang blijken voor de groei en verdien capaciteit op de langere termijn. Onderdeel van dit binden en boeien is een eerlijke en rechtvaardige loon stabiliteit, zeggenschap en zekerheid.

Een eerlijk en rechtvaardig loon behelst onder andere dat werknemers betaald krijgen naar het werk dat zij verrichten en dat er dus geen onderscheid gemaakt wordt op basis van leeftijd, contractvorm of geslacht.

Zoals gezegd gaat het ook om zekerheid. Zekerheid wat betreft vaste contracten maar ook zekerheid in de vorm van een moderne cao. Een innovatieve cao met zeggenschap en zekerheid voor werknemers voor wat betreft hun werk en privé balans, investering in ontwikkeling en oog voor duurzame inzetbaarheid.

Daar waar onze sector vaak nog gekenmerkt wordt door traditionele arbeidsverhoudingen is het nu tijd voor een vernieuw(en)de blik van werkgevers op de rol van werknemers aangaande zeggenschap en regie. Deze innovatie op het gebied van arbeidsverhoudingen zal zorgdragen voor een verhoogde aantrekkelijkheid van onze sector en zal – zoals uit onderzoek blijkt – leiden tot een hogere arbeidsproductiviteit.

Deze factoren zijn noodzakelijk om het toekomstige groeipotentieel van de sector waar te kunnen maken en om in de behoefte aan gekwalificeerde werknemers te kunnen voorzien. Ook op de langere termijn. Als sector is het van belang om niet alleen concurrent te kunnen zijn op het gebied van ondernemerschap maar ook op het gebied van werkgeverschap. Onze voorstellen zijn daarop gericht.

Penny wise, Pound foolish

Focus op slechts de zeer korte termijn leidt tot waarmaking van bovenstaande uitdrukking. Desinvestering door doorgeslagen flexibilisering, ondermijning van sectorale voorzieningen, traditionele arbeidsverhoudingen en afscheid nemen van jong(er) talent is zeker op de middellange en langere termijn contraproductief.

We zullen het eens zijn dat dit niet onze visie voor de toekomst van onze sector kan zijn. In onze cao-onderhandelingen moeten wij dan ook zoeken naar vooruitstrevende instrumenten die leiden tot investeringen in werknemers en elke vorm van desinvesteringen voorkomen.

Behoud van potentieel

In de vorige cao hebben wij een eerste stap gezet op het gebied van innovatieve oplossingsrichtingen in de vorm van het generatiepact. Uit de evaluatie van het generatiepact blijkt dat dit door zowel werkgevers als werknemers hoog gewaardeerd wordt. Een verdere stap dient wat ons betreft dan ook gezet te worden door de 80-90-100% variant voor eenieder vanaf 60 jaar mogelijk te maken.

Een andere oplossing om werknemers gezond het pensioen te laten halen en er zorg voor te dragen dat jongeren werknemers perspectief behouden door middel van een vaste baan in de sector is door het realiseren van de zogenaamde "sector-AOW". Deze maakt het voor werknemers mogelijk om maximaal 3 jaar voor hun AOW-leeftijd uit te treden en zo ruimte te creëren voor jongeren werknemers.

Lessen uit het verleden

Het is zaak dat wij leren uit de lessen van het verleden en zorgen dat de beschikkingsvrijheid, de duurzame inzetbaarheidsmogelijkheden en regelmogelijkheden om eerder te stoppen met werken voor jongeren werknemers ook handen en voeten krijgen.

Dat kan door gebruik te maken van de door de overheid geboden mogelijkheid om fiscaal aantrekkelijk tijd te sparen en de ploegentoeslag pensioengevend te maken. Daarnaast zijn zeggenschap over werktijden, vrije tijd en doorstroming van flex werk naar vast werk van belang.

Vriend en vijand is het er inmiddels over eens dat doorgeslagen flexibilisering leidt tot grote onzekerheid en oneerlijke situaties. Het leidt tot een verhoogde werkdruk hetgeen de duurzame inzetbaarheid van werknemers belemmert. En het remt het innovatief vermogen van bedrijven.

Ook paal en perk stellen aan verplichte beschikbaarheid en bezwarende diensten zullen van doorslaggevend belang zijn in het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Daarnaast moeten werknemers het gereedschap krijgen om hun eigen loopbaan vorm te kunnen geven met behulp van ontwikkelvouchers en loopbaancoaches en deskundigen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Dit alles hoort bij het werkgeverschap van de toekomst. Zoals gezegd: innovatief in ondernemerschap maar ook innovatief in werkgeverschap. Dat is het credo.

Dit dient zich ook door te vertalen in alle lagen van de arbeidsverhoudingen zoals wij die in Nederland kennen. Een partnerschap met alle stakeholders met respect en oog voor ieders belangen en rollen. Hier past bij dat lidmaatschap aan vakverenigingen wordt gestimuleerd en de rol van kaderleden in dat proces wordt gewaarborgd. Met respect en waardering.

Samen voor een goed en gezond leven

Zoals gezegd gaan wij als FNV Metaal samen met onze leden en kaderleden voor een cao die ons motto kan waarmaken. Samen betekent wat ons betreft ook met u en uw leden. Want wij samen zijn immers de sector Metalektro. Met al haar diversiteit maar ook al haar gedeelde belangen.

FNV Metaal gelooft dat wij elkaar kunnen vinden in een lijn die in onze ogen dat gezamenlijke belang weergeeft en ondersteunt. We gaan uit van een dialoog waarbij respect voor de wensen van werknemers en de rol van vakbonden als uitgangspunt dienen. En waarbij in goede sociale verhoudingen recht wordt gedaan op ons aller streven naar om een goed en gezond leven te leiden.

Naast bijgaande inhoudelijk voorstellen zullen wij nog een aantal meer tekstuele voorstellen doen ter verduidelijking van de cao of ter correctie van fouten. Ook behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen te wijzigen, aanvullend voorstellen in te dienen of verdere onderwerpen ter tafel te brengen.

Wij hopen op een constructief overleg en een spoedige overeenstemming over de nieuwe Collectieve Arbeidsovereenkomsten in de Metalektro.

Onze onderhandelingsdelegatie zal naast ondergetekenden bestaan uit 4 van onze kaderleden, de heren Gerrit Knol, Brunie Batterman, Johan Weinberg en Everhard Feringa.

Met vriendelijke groeten,


Petra Bolster & Jacqie van Stigt
Landelijke bestuurders FNV Metaal

Bijlage: Cao-voorstellen 2020-2021 FNV Metaal

c.c. Rom, t.a.v. de heer R. Riemens
CNV Vakmensen, t.a.v. de heer A. Bot
De Unie, t.a.v. de heer A. Meeuwissen
VHP2, t.a.v. de heer J. Sauer

Datum
7 september 2020

Ons kenmerk
PB/AvB

Onderwerp
Cao-voorstellen 2020-2021 FNV Metaal

Doorkiesnummer
088-3682562

Uw kenmerk

1. Looptijd

FNV Metaal stelt wijzigingen voor in een cao met een looptijd van 12 maanden, dus tot 01-12-2021.

2. Inkomen

De afgelopen jaren zijn recordomzetten geboekt in de Metalektro. Het jaar 2020 laat hier een afwijkend beeld van zien door de bijzondere en tijdelijke situatie rondom Covid-19.

Geconstateerd kan worden dat de uitwerking van deze omstandigheid in onze sector van beperktere en diffusere aard is dan in andere sectoren. Aan de andere kant is het evident dat investeringen in de werknemers in onze sector noodzakelijk is om het groeipotentieel op de langere termijn waar te kunnen maken. Bovendien is het evident dat ook de Nederlandse economie als geheel gebaat bij een dergelijke investering. In het kader hiervan stellen wij het volgende voor:

- a. De feitelijke lonen worden per 01 december 2020 structureel verhoogd met 5%. 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.
- b. Het minimale bruto-uurloon voor alle werkzaamheden in de sector moet 14 euro bruto per uur bedragen.
- c. De definitie van salaris dient inclusief ploegentoeslag te zijn. Berekeningen voor toeslagen dienen aldus over het salaris inclusief ploegentoeslag plaats te vinden.
- d. De beloning van jongeren moet worden gebaseerd op hun functie en werkervaring, niet op leeftijd. FNV Metaal wil het stelsel van (lage) jeugdlonen afschaffen.
- e. De ploegentoeslag moet, net als in de Metaal & Techniek, pensioengevend worden.

f. Vakantietoeslag dient, conform de wettelijke regeling, ook berekend en uitbetaald te worden over de meer- en overuren.

g. Vrouwen dienen gelijk beloond te worden als mannen.

3. Pensioenakkoord zware beroepen

Na jarenlange discussies, onderhandelingen en zorgvuldige afwegingen is er een pensioenakkoord bereikt dat wordt onderschreven door werkgevers(organisaties), werknemers(organisaties) en het kabinet. Onderdeel van dit pensioenakkoord is een regeling om eerder te stoppen met zwaar werk. Het is nu aan de sociale partners in de sectoren om aan de uitwerking van deze regelingen vorm te geven. Zeker in de Metalektro is een dergelijke regeling van ongekend belang. In de sector is er immers sprake van veel fysiek werk en bezwarende omstandigheden zoals ploegendiensten en hoge werkdruk. Wij stellen dan ook het volgende voor:

- a. Werknemers mensen met zwaar werk eerder kunnen uittreden. 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 21.300,- euro bruto per jaar.
- 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 tot een niveau dat het handhaven van onze huidige regeling qua opbouw haalbaar is.

4. Gezondheid, Duurzame inzetbaarheid, Scholing & Ontwikkeling

Gezondheid, duurzame inzetbaarheid en scholing & ontwikkeling zijn nauw met elkaar verbonden. Naast aantrekkelijkheid van de sector zijn de mogelijkheden om arbeidskrachten te behouden, expertise te koesteren en innovatief werknemerschap vorm te geven de sleutelwoorden voor succes naar de toekomst toe. Werknemers dienen over het gereedschap te beschikken om eigen regie te kunnen voeren op hun loopbaan en om gezond en op verantwoorde wijze hun werk kunnen vormgeven. De hele discussie aangaande langer doorwerken versterkt de noodzaak voor dit gereedschap alleen maar. Wij stellen dan ook het volgende voor:

- 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, 100% 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 5 x beter moet voldoende gefinancierd blijven.
- d. FNV Metaal wil het project loopbaancoaches en Duurzame Inzetbaarheid voortzetten. Werknemers hebben recht op loopbaanbegeleiding van de loopbaanconsulenten van FNV Metaal.
- e. Voor een leven lang leren en innovatie zijn meer opleidingsrechten nodig, in tijd en geld. Werknemers moeten meer zeggenschap krijgen en individuele scholingsmogelijkheden in de vorm van ontwikkelvouchers.
- f. Voortzetting project Financieel Fit van FNV Metaal.

5. Balans tussen werk en privé

De sector wordt gekenmerkt door een hoge werkdruk, vaak en veel overwerk en traditionele arbeidsverhoudingen. Om het groeipotentieel waar te maken en samen de hobbels in de weg te kunnen nemen zijn de toverwoorden innovatie en investering. Bij innovatie moet het gaan om innovatieve producten, innovatieve (productie)processen maar zeker ook om sociale innovatie. Investeren in werknemers en volwassen arbeidsverhoudingen vergroot de verdien capaciteit van de sector en zorgt voor duurzame inzetbaarheid, werkgeluk en tevreden werknemers. Om deze win-win situatie zo veel mogelijk te stimuleren stellen wij het volgende voor:

- a. Afschaffing van de verplichting tot overwerk.
- 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 flexurenbanken.
- c. Zeggenschap van werknemers over kortere werkweken.

6. Flex en zekerheid

Zekerheid over werk en inkomen is goed voor werknemer, voor de Nederlandse economie en voor de sector. Het bindt mensen en zorgt voor draagvlak onder de cao. Ook wordt de kwaliteit van werk en innovatiekracht door flexwerk ondermijnd. Inmiddels is vriend en vijand het erover eens dat de doorgeschoten flexibilisering veel ongewenste effecten kent op allerlei niveaus. Dit werd zeker in het jaar 2020 nog eens extra pijnlijk duidelijk. Wij stellen dan ook het volgende voor:

- 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.
- 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.

7. Overige voorstellen

Naast bovengenoemde thema's heeft FNV Metaal nog een aantal belangrijke voorstellen:

- a. Bij invoering, aanpassing of onderhoud aan ISF/SAO (of een ander functie-classificatiesysteem) of het functiegebouw moeten de vakbonden instemmen met de voorgestelde aanpassingen. Het gaat hier immers over veelal ingrijpende gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden van mensen.
- b. Netto vergoeding van de vakbondscontributie door werkgever.
- c. Vakbondsleden krijgen recht op een extra vrije dag, genaamd vakbondsdag. Deze zal vallen op 1 mei van enig jaar.
- d. Bescherming van de rechtspositie van kaderleden van de vakbond.

FNV Metaal behoudt zich uitdrukkelijk het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen te wijzigen, aanvullend voorstellen in te dienen of verdere onderwerpen ter tafel te brengen.