

CAO-RESULTAAT METALEKTRO 2022-2024



**KOOPKRACHTVERLIES IN CAO GEDEMP
VERPLICHT OVERWERKEN AFGESCHAFT
BETERE BALANS WERK EN PRIVÉ
ALLE AFSPRAKEN OP EEN RIJ**

CAO-RESULTAAT MET AANVAARDBARE LOONSVERHOOGING

De inflatie loopt sinds het vaststellen van onze cao-voorstellen in juni 2022 steeds verder op. Werknemers in de metaal hebben last van de hoge inflatie. Tegen die achtergrond is FNV Metaal al ver voor de officiële onderhandelingsrondes in gesprek gegaan met werkgevers over wat dit betekent voor de cao-onderhandelingen. Daardoor is het gelukt om in de formele tweede ronde een cao-resultaat te bereiken.

Albert Kuiper, eerste onderhandelaar in de Metalektro, kijkt terug: 'Op afstand leek het uitzonderlijk snel te gaan, maar die gesprekken vooraf verliepen moeizaam. Als belangenbehartiger van onze leden hebben wij geen afwachtende houding aangenomen en van het begin af de problemen bespreekbaar gemaakt. Toen de overheid op Prinsjesdag het prijsplafond voor energie presenteerde, kwam het akkoord met de werkgevers binnen handbereik. Toch is het teleurstellend dat de overheid te weinig doet om de stijging van de energiekosten volledig te compenseren.'

11% LOONSVERHOOGING IN CAO-PERIODE VAN 18 MAANDEN

Voor de komende cao-periode van 18 maanden hebben we een totale loonsverhoging van 11% afgesproken. Het gaat om een structurele loonsverhoging van 9% en een tijdelijke loonsverhoging van gemiddeld 2%. De onzekerheid over de inflatie maakt dat we voor een relatief korte looptijd gekozen hebben. Namelijk per 1 december 2022 stijgt je maandsalaris met 5,5% plus € 60 en op 1 januari 2024 nog eens met 3,5%. De € 60 per maand wordt gedurende de cao-periode van 1 december 2022 tot en met 31 mei 2024 uitgekeerd. Dit geldt ook voor uitzendkrachten. De maandelijkse loonsverhoging in centen (totaalbedrag € 1080, gemiddeld 2,0%) gebeurt daar waar het kan via een verrekening met de pensioenpremie, zodat de werknemer het fiscaal gunstig ontvangt. De lagere inkomens profiteren in verhouding meer van een uitkering in centen dan de hogere inkomens.'

KOOPKRACHTVERLIES GEDEMPPT

De hoge inflatie wordt volgens Albert Kuiper voor 2/3 deel veroorzaakt door de extreem hoge energieprijzen.

'Er is onvrede. Zowel mensen met lage als middeninkomens komen in de financiële problemen. In de Metalektro hebben de meeste werknemers een middeninkomen. Wij vinden dat de overheid meer had moeten doen voor de middeninkomens. De kabinetsmaatregelen hebben op zichzelf een drukkend effect op de inflatie. Dit cao-resultaat is het best haalbare dat mogelijk is via onderhandeling.'

URGENTIE OM SNEL TOT EEN AKKOORD TE KOMEN

'Wij hadden belang bij snel geld,' vertelt tweede onderhandelaar Peter Reniers terugkijkend. 'Wij wilden een snel akkoord omdat de mensen nu de financiële gevolgen voelen, en nu een loonsverhoging goed kunnen gebruiken. Als we nu kunnen afspreken dat er een stevige loonsverhoging komt bij de start van de nieuwe cao, in de dure decembermaand, dan is ons dat veel waard. De afgelopen tien jaar hebben we in de Metalektro steeds maandenlang moeten actievoeren voor een fatsoenlijk resultaat. De werkgevers weten dat wij dit kunnen en hebben ervoor gekozen om in goed overleg te treden met oog voor onze positie. Onze positie in de metaal en de urgentie zijn de succesfactoren voor dit akkoord. Dit is de hoogste loonsverhoging ooit en ook hard nodig!'

VERPLICHT OVERWERKEN WORDT AFGESCHAFT

Bij het onderwerp werktijden is er een punt binnengehaald dat al jaren in de cao-voorstellen staat. Albert Kuiper: 'We hebben eindelijk de verplichting van het overwerk eraf. Alleen nog bij calamiteiten of wanneer de werknemer er vrijwillig voor kiest, kan er worden overgewerkt. Dit levert de werknemer een forse verbetering op van de balans tussen werk en privé.'



Peter Reniers en Albert Kuiper

WERKNEMER KRIJGT REGIE OVER EIGEN VRIJE TIJD TERUG

'Ik vind het een van de mooiste afspraken die we nu hebben gemaakt,' zo typeert Peter Reniers de afschaffing van het verplichte overwerk. 'Het raakt de gezagsverhouding tussen de werkgever en de werknemer. De werknemer krijgt de regie over de vrije tijd terug. Als de nood aan de man is, in geval van brand of waterschade, dan staan de werknemers er natuurlijk wel. Maar niet bij planmatige zaken. Een belangrijke taak is weggelegd voor de ondernemingsraden om de cao-bepaling over overwerken te toetsen aan de eigen bedrijfsreglementen.'

REGELINGEN VOOR OUDERE WERKNEMERS WORDEN VERLENGD

Het Generatiepact loopt door tot 1 januari 2029, een verlenging van 6 jaar, en volgt de tussentijdse loonsverhogingen. De RVU wordt eveneens geïndexeerd tot aan het einde van de regeling op 31 december 2025. Volgens Albert Kuiper kan helaas niet iedereen 10% salaris inleveren om korter te gaan werken. 'Veel mensen kunnen zich dat niet permitteren. Nog te weinig mensen maken daadwerkelijk gebruik van de regelingen. We gaan onderzoeken welke verbeteringen mogelijk zijn om de deelname te vergroten. Ik wil er toch

voor zorgen dat we mensen die op leeftijd raken goed kunnen bedienen.'

MEER ZELFBESCHIKKING VOOR DE WERKNEMER

Peter Reniers: 'We gaan erop toezien dat de flexibiliteit die de cao biedt op het gebied van werktijden goed wordt toegepast. Er is veel gedoe over bijvoorbeeld urenbanken. Wij willen dat werkgevers hierover met bonden in gesprek gaan. Nu gaat dat vaak via de medezeggenschap. Met de proeftuin moeten deze gesprekken weer terug naar de tafel waar ze horen, namelijk bij het overleg tussen werkgevers en vakbonden. Verder hebben we de tijdelijke vierdaagse werkweek als hard punt in de cao opgenomen. Op bedrijfsniveau wordt dat om roostertechnische redenen vaak geweigerd. Weigeren mag in de nieuwe cao alleen nog om zwaarwegend bedrijfsbelang. Dat is eigenlijk alleen in de situatie dat het bedrijf daardoor kopje onder gaat. Ten slotte wordt de Duurzame Inzetbaarheidsdag verduidelijkt. De werknemer informeert de werkgever en houdt zelf alle zeggenschap over de invulling van die dag. Het is wel de bedoeling dat die dag voldoet aan de begrippen duurzame inzetbaarheid, gezondheid, ontwikkeling en scholing. Zie het als een investering in je vakmanschap en je welzijn!'

UITLEG CAO-RESULTAAT METALEKTRO 2022-2024

DE AFSPRAKEN OP EEN RIJ

In de nieuwe cao zijn met de werkgevers afspraken gemaakt om de koopkracht te herstellen. Sinds het begin van de oorlog in Oekraïne in februari is de inflatie, die voor het grootste deel wordt veroorzaakt door de stijging van de energieprijzen, verder gestegen. Met een structurele loonsverhoging van 11% worden de lonen gecompenseerd voor de hoge inflatie. Verder zijn er kwaliteitsafspraken gemaakt zoals de afschaffing van het verplicht overwerken en de verlenging van de regelingen voor oudere werknemers.

Het is nu aan jou als FNV-lid om te beslissen of dit cao-resultaat wordt omgezet in een definitief akkoord. Online stemmen is mogelijk tot en met **donderdag 3 november**. Uiterste inzenddatum voor het papieren stemformulier is **woensdag 2 november**.

Dit hebben we afgesproken:

GEEN VERSLECHTERINGEN

Ten eerste kunnen we melden dat er geen verslechteringen zijn afgesproken.

LOOPTIJD

- De Basis-cao, HP-cao en de aanvullende SAO lopen van 1 december 2022 tot 1 juni 2024. Dat is 18 maanden.
- De cao A+0 krijgt een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.
- De looptijd van de cao RVU tot en met 31 december 2025 blijft ongewijzigd.

11% LOONSVERHOOGING VOOR DE CAO VAN 18 MAANDEN

De lonen stijgen structureel met:

- 5,5% per 1 december 2022.
- 3,5% per 1 januari 2024.
- € 60 per 1 december 2022 (2%) in deze cao-periode.

Per ingang van de nieuwe cao op 1 december 2022 ontvang je meteen al 7,5% extra loon (5,5% structureel

+ 2% eenmalig).

Het feitelijk uurloon bedraagt € 14 per 1 januari 2024, na de 3,5% loonsverhoging.

De loonsverhoging is voor een deel in centen in plaats van procenten. Dat is in het voordeel van de lagere inkomens. Nu is dat belangrijker dan ooit omdat deze inkomens het meest last hebben van de hoge inflatie, dus van de heel hoge energierekening en van de steeds duurdere dagelijkse boodschappen. Je betaalt je gas en brood ook in centen, en niet in procenten.

Het bedrag in centen van € 60 per maand is onderdeel van een eenmalige uitkering van € 1080 die gespreid in 18 gelijke delen wordt uitbetaald. Dan hoeft er minder belasting over dit bedrag te worden betaald en blijft er netto meer over voor de werknemer. Voor dit deel van de loonsverhoging gaan de werkgevers meer pensioenpremie betalen; de werknemers gaan juist minder pensioenpremie betalen. De pensioenopbouw blijft hierbij ongewijzigd.

AFSCHAFFING VAN VERPLICHT OVERWERKEN

Een heel belangrijke afspraak is de afschaffing van het verplichte overwerken. Alleen nog bij calamiteiten kan je tot overwerken worden verplicht, tot maximaal 10 uur per 4 weken. Met calamiteiten wordt bedoeld niet-beoogde of onverwachtse gebeurtenissen. Je behoudt de mogelijkheid om vrijwillig over te werken. Als werknemer krijg je hiermee de regie terug over de verdeling van tijd tussen werk en privé.



TIJDELIJKE VIERDAAGSE WERKWEEK WORDT MOGELIJK

Je krijgt bij een voltijds dienstverband het recht op een tijdelijke vierdaagse werkweek om tijd vrij te maken voor mantelzorg of ouderschapsverlof. Hiervoor kun je vrije vakantiedagen, roostervrije uren en vrije overuren inzetten. Dit kan de werkgever niet weigeren; het is nu een hard punt in de cao. Uitzondering op deze regel is wanneer het bedrijf door het toekennen hiervan zou kunnen omvallen.

PENSIOENEN BLIJVEN OP HETZELFDE NIVEAU

De huidige pensioenregeling wordt gedurende de looptijd van de cao voortgezet. In het eerste kwartaal van 2023 starten de onderhandelingen over het nieuwe pensioenstelsel in de metaal.

UITZENDKRACHTEN IN VASTE DIENST

Minimaal 1.800 uitzendcontracten worden gedurende de looptijd van de cao omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Daarnaast ontvangen de uitzendkrachten in de sector alle in de cao afgesproken loonsverhogingen. Ook het bruto maandsalaris van uitzendkrachten (exclusief toeslagen) zal dus met 5,5% toenemen per 1 december 2022, vervolgens met 3,5% bruto per maand per 1 januari 2024. De uitzendkrachten ontvangen vanaf 1 december 2022 eveneens de maandelijkse loonsverhoging van € 60.

VERLENGING GENERATIEPACT

Het generatiepact wordt voortgezet tot 1 januari 2029. Het wordt geïndexeerd voor tussentijdse loonsverhogingen.

In het generatiepact is met de werkgevers afgesproken dat oudere werknemers minder uren kunnen werken en de vrijvallende uren ingevuld kunnen worden door jongeren met een (vaste) arbeidsovereenkomst bij de werkgever. Er zijn twee varianten:

- 80-90-100, dat betekent 80% van de normale arbeidsduur werken, tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw. De werkgever vult in deze variant het loon dus met 10% aan, en werkgever en werknemer betalen de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke loon. Je werkgever is verplicht om met je deelname in te stemmen als je bruto jaarsalaris (= 12 maal bruto maandsalaris exclusief (ploegen) toeslagen) onder de € 70.000 per jaar ligt (geïndexeerd voor de tussentijdse loonsstijgingen van 5,5% per 1 december 2022 en 3,5% per 1 januari 2024 is dat resp. € 73.850 en € 76.434).
- Je hebt dan recht op deelname vanaf de volgende leeftijd:
 - Werk je in regelmatige ploegendienst? Dan heb je vanaf 60-jarige leeftijd recht op deelname.
 - Werk je niet in regelmatige ploegendienst? Dan heb je vanaf 62-jarige leeftijd recht op deelname.
- 70-85-100, dat betekent 70% van de normale arbeidsduur werken, tegen 85% loon en 100% pensioenopbouw. De werkgever vult in deze variant het loon dus met 15% aan, en werkgever en werknemer betalen de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke loon. Voor deze variant geldt dat je instemming van je werkgever nodig hebt om deel te nemen (zogenaamde dubbele vrijwilligheid). Ook voor deze variant geldt de inkomensgrens van een

bruto-jaarsalaris van € 70.000 bruto per jaar. En ook voor deze variant geldt dat je vanaf 60-jarige leeftijd kunt deelnemen als je in regelmatige ploegdienst werkt en vanaf 62-jarige leeftijd als je niet in regelmatige ploegdienst werkt.

- Heb je een bruto jaarsalaris van €70.000 of meer? Dan geldt dat je vanaf 63 jaar gebruik kan maken van een van bovenstaande varianten als de werkgever met de deelname instemt (dubbele vrijwilligheid).

Voor alle hierboven vermelde varianten gelden de volgende aanvullende bepalingen:

- Werknemers die beschikken over senioredagen op basis van artikel 5.5 lid 2 leveren een bijdrage aan dit generatiepact door het inleveren van de helft van hun senioredagen op basis van dit artikel. Let op: beschik je niet over deze dagen dan heb je toch recht op het generatiepact (als je aan de overige voorwaarden voldoet), zonder dat je dus extra vakantiedagen hoeft in te leveren.
- En voor alle varianten geldt ook dat de werkgever verplicht is de vrijgevallen uren (door het minder gaan werken van de oudere werknemers) in te vullen met instromers op basis van een (vaste) arbeidsovereenkomst met die werkgever.
- Let op: door in deeltijd te gaan werken, daalt het loon. Dat heeft ook effect op aanspraken op sociale zekerheidsregelingen, denk aan de WW of WIA. De pensioenopbouw blijft wel op het oorspronkelijke loon gebaseerd (100%) en op de gebruikelijke premieverdeling.
- Eenmaal ingewilligde verzoeken in het kader van dit generatiepact blijven van kracht tot de pensionering van de werknemer.
- De werkgever mag voor zijn bedrijf een voor jou en je collega's beter generatiepact afspreken als hij dat wil.

RVU-REGELING WORDT GEÏNDEXEERD

Tijdens de looptijd van de huidige RVU-regeling (tot en met 31 december 2025) wordt de salarisgrens geïndexeerd met de in de cao's Metalektro overeengekomen structurele loonsverhogingen.

Cao-partijen zullen de mogelijkheden om na 45 dienstjaren van de RVU-regeling gebruik te maken inventariseren. Deze inventarisatie zal voor 1 januari 2023 gereed zijn.

DUURZAME INZETBAARHEIDSDAG BLIJFT GEHANDHAAFD

Ook tijdens de looptijd van de nieuwe cao heb je als werknemer recht op één doorbetaalde duurzame inzetbaarheidsdag per kalenderjaar. De duurzame inzetbaarheidsdag kan niet worden ingezet als vakantiedag of als roostervrije tijd. Als de werkgever vraagt naar de invulling van de duurzame inzetbaarheidsdag, dan ben je verplicht om werkgever daarover te informeren. Het is de bedoeling dat die dag voldoet aan de begrippen duurzame inzetbaarheid, gezondheid, ontwikkeling en scholing.

LOOPBAANGEPREK

Je hebt als werknemer recht op één loopbaangesprek per kalenderjaar. De doelstelling van het loopbaangesprek is in de nieuwe cao uitgebreid. Naast loopbaan en ontwikkeling worden duurzame inzetbaarheidsactiviteiten onderwerp van het loopbaangesprek.

OPLEIDINGSVOUCHER

Het is niet langer mogelijk dat de werkgever zonder jouw medeweten of zonder overleg een voucher aanvraagt en besteedt aan opleiding. Opleidingsvouchers zijn namelijk bedoeld voor werknemers om zelf te bepalen wat je leert. De regeling van de opleidingsvouchers wordt verlengd tot en met 31 december 2025.

SKILLSPASPOORT ALS BEWIJS VAN VAKMANSCHAP

Er wordt gewerkt aan de invoering van het skillspaspoort waarin je bekwaamheden als metaalmedewerker worden vermeld. Hiermee krijg je een bewijs van jouw vaardigheden in handen, dat van pas komt als je van baan wilt wisselen. Het vervangt dan je cv. Het voorname is om het skillspaspoort voor het einde van deze cao-periode in te voeren.

MAATREGELEN DUURZAME INZETBAARHEID

- Het programma Financieel Fit wordt verlengd voor de looptijd van de cao. Met deze training kun je inzicht krijgen in je financiële situatie en krijg je tips en advies met betrekking tot uitgaves etc.
- De loopbaancoaches blijven actief tot en met 31 december 2025.
- Het programma 5xBeter voor veilig en gezond werken in de metaal wordt verlengd tot en met 31 december 2026.

PROEFTUINEN WERKTIDREGELINGEN EN ROOSTERS

Er komen proeftuinen waarin innovatieve oplossingen voor vraagstukken van flexibiliteit, werktijden en roosters worden onderzocht en afgesproken. Dit kan zowel vanuit de flexibiliteitsbehoefte van de werkgever als die van de werknemers, bijvoorbeeld om de balans tussen werken en privé te optimaliseren.

GEZAMENLIJKE SECTORALE INITIATIEVEN

De uitkomsten van al genomen initiatieven zullen in komende cao-periode worden besproken. Het gaat om:

- Pilots mantelzorg.
- Onderzoek verlofstuwmeren en werken volgens weekrooster van 4x9 uren.
- Onderzoek verbeteren toegang vrouwen tot de sector.
- Onderzoek carrièrewendingen.
- Evaluatieonderzoek A+O Metalektro.
- Ontwikkeling dialoogtraining.

Daarnaast starten cao-partijen een onderzoek naar job-carving.

REDELIJKE VERGOEDINGEN

Je hebt recht op redelijke vergoedingen voor stage en kosten van het woon/werk verkeer. Er is afgesproken dat een redelijke thuiswerkvergoeding ingesteld zal

worden. Het begrip redelijk is voor werkgevers niet vrijblijvend.

CAO METALEKTRO HOGER PERSONEEL

Tijdens de looptijd van de nieuwe cao zal worden onderzocht op welke wijze de Basis-cao en de Hoger Personeel-cao kunnen worden samengevoegd.

VAKBONDSFACILITEITEN

- Vakbondsleden kunnen in 2023 en 2024 hun vakbondscontributie fiscaal blijven verrekenen.
- Voor het vakbondswerk in de onderneming worden de in het bedrijf gebruikelijke digitale communicatiekanalen beschikbaar gesteld.
- De cao-scholingsdagen worden gecontinueerd voor de looptijd van deze cao.

KORT VERZUIM

De regeling kort verzuim is uitgebreid. Voortaan is deze ook van toepassing op (stief)ouders, (stief)broers en (stief)zussen.

Al deze afspraken samen leveren een evenwichtig en goed cao-resultaat op. Het is belangrijk dat dit akkoord in zijn geheel wordt beoordeeld. We leggen het dan ook met een positief advies aan jullie, de leden van FNV Metaal in de Metalektro, voor.

JOUW STEM BEPAALT!

Bij FNV Metaal hebben de leden het voor het zeggen. Samen met de andere leden bepaal jij of het bereikte cao-resultaat omgezet kan worden in een nieuwe cao. Het gaat tenslotte om jouw arbeidsvoorwaarden. Daarom vragen wij of je het eens of oneens bent met de gemaakte afspraken, zoals die in deze krant zijn opgenomen en uitgelegd. Als de meerderheid van de stemmers akkoord gaat, dan wordt het cao-resultaat omgezet in definitieve afspraken.

Laat daarom jouw stem meetellen en laat ons je mening weten! Dat kan via onze website: www.fnv.nl/cao-metalektro. Dat gaat het snelst en is voor ons het voordeligst. Om te stemmen heb je wel je lidmaatschapsnummer nodig, dus hou dat bij de hand. Iedereen kan 1 keer stemmen. De uiterste datum om online te stemmen is **3 november!**

Heb je geen beschikking over internet? Gebruik dan de antwoordkaart die met deze krant is meegestuurd. Kwestie van aankruisen, invullen en opsturen (postzegel niet nodig). Zorg dat je stem op **2 november** bij ons binnen is, alleen dan kunnen we hem meetellen!

INFORMATIE EN VOORLICHTING

Bestuurders uit de regio organiseren zelf bijeenkomsten waarop de afspraken worden uitgelegd. De bijeenkomsten worden live of digitaal gehouden.

Wil jij op jouw bedrijf voorlichting geven of een informatiebijeenkomst organiseren? Neem dan contact op met de bestuurder van FNV Metaal in jouw regio en bespreek met hem/haar de mogelijkheden.

KADERLEDEN OVER HET CAO-RESULTAAT

EVERHARD FERINGA

Het tempo van de onderhandelingen was hoog en de wil om snel een goed cao-akkoord af te spreken was groot, ook van de zijde van de werkgevers. De afschaffing van het verplichte overwerken is grote winst voor de werknemers in de Metalektro.

EEN CAO-RESULTAAT ZONDER MAANDENLANGE ACTIES

‘Snelheid was essentieel!’ vertelt Everhard Feringa. ‘We hebben de druk gevoeld van de hoge energierekeningen die zich opstapelen bij de mensen. Velen weten niet meer hoe ze aan het einde van de maand de eindjes aan elkaar moeten knopen. Wij vonden het belangrijk om zo snel mogelijk die loonsverhoging voor elkaar te krijgen. Zonder dat we met maandenlange acties opgezadeld zouden worden, wat druk van thuis oplevert. Want als je moet staken, dan lever je geld in. Ondanks de stakingsvergoeding die je daarvoor krijgt. De onderhandelingsdelegatie is dan ook heel blij met dit snelle en goede cao-resultaat!’

DE WERKGEVERS WERKTEN GOED MEE

De werkgevers onder leiding van FME-voorzitter Theo Henrar zaten er anders in dan tijdens de vorige

cao-onderhandelingen. Ze hadden meer oog voor de werknemersbelangen. De FME heeft tot de dag na Prinsjesdag gewacht met een concreet loonbod. Het Centraal Planbureau had toen al berekend dat het prijsplafond van het kabinet 4,5% loonruimte zou opleveren. Er is nog wat heen en weer gerekend maar uiteindelijk was iedereen tevreden over het bod van de FME.

GEEN VERPLICHTING MEER OM OVER TE WERKEN

Dat wij de verplichting van het overwerk hebben afgehaald, vind ik een heel goede zet. Dat juich ik toe! Alleen bij calamiteiten kan de verplichting tot overwerken nog worden opgelegd. Ik zie dat bij ons in het bedrijf, waar heel gemakkelijk naar overwerk wordt gestapt. Zelfs van mensen die in ploegdiensten werken, wordt gevraagd om over te werken. De lijn van de vakbond is dat er sowieso niet wordt overgewerkt in de ploegdienst.’





PETER ALTENA

Om de laagstbetaalden in verhouding meer te laten profiteren is een deel van de loonsverhoging als vast bedrag afgesproken. In de cao worden vervroegde uittreding na 45 dienstjaren en de mogelijkheden om meer vrouwen aan te trekken in de Metalektro verder onderzocht.

LOONSVERHOOGING IN VAST BEDRAG IS GUNSTIG VOOR LAAGSTBETAALDEN

‘Ik ben er heel gelukkig mee dat een deel van de loonsverhoging in de vorm van een vast bedrag is. Want de laagstbetaalden profiteren daarvan in verhouding meer dan de werknemers die in de hogere schalen zitten. Zij hebben veel meer moeite om de oplopende energierekeningen en de steeds duurdere boodschappen te betalen. Voor de laagstbetaalden moeten we wat extra’s doen om ze binnenboord te houden. Ik zou dit ook willen vasthouden bij de volgende cao.’

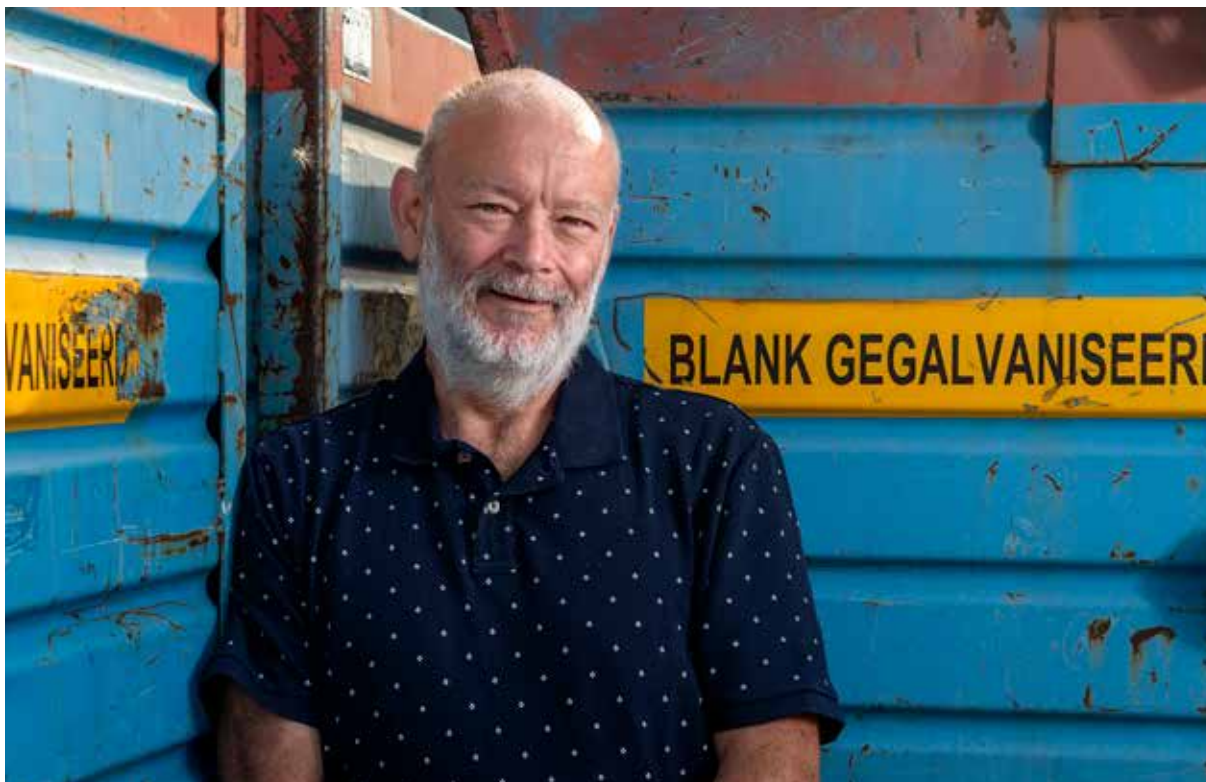
UITTREDEN NA 45 DIENSTJAREN OPNIEUW ONDERZOEKEN

In de fabriek merk ik dat oudere werknemers van rond de 60 jaar zich afvragen of vervroegde uittreding na 45 dienstjaren er nu echt gaat komen. Mensen op de werkvloer die hard moeten werken, zijn er wel aan toe.

Bij ons zijn de dienstverbanden lang. Velen zijn al op hun 16e op de bedrijfsschool begonnen. In deze cao-periode wordt uittreden na 45 dienstjaren opnieuw in onderzoek genomen.’

MEER VROUWEN IN DE METAALBEDRIJVEN

Peter Altena is bijzonder positief over de cao-afspraken om te onderzoeken hoe de Metalektro aantrekkelijker kan worden gemaakt voor vrouwen. ‘We moeten meer vrouwen aantrekken in de metaalbedrijven. Maar dat gaat moeizaam. Vrouwen zijn heel goed in precisiewerk. Mijn dochter volgt de opleiding Mechatronica-3 op de bedrijfsschool. Als je ziet wat ze allemaal doet: lassen, draaien, frezen. Zij vindt het prachtig maar ze vindt het ook heel jammer dat er zo weinig vrouwen op de opleiding zitten. Het moet echt gepromoot gaan worden want vrouwen zijn een aanwinst voor de bedrijven.’



JOHAN WEINBERG

Het is van groot belang dat bij de huidige inflatie de loonsverhoging met spoed bij de werknemers terecht komt. Met het skillspaspoort krijgt de metaalmedewerker eindelijk een bewijs van vaardigheid in handen.

LOONSVERHOOGING VOORDAT DE WINTER BEGINT

'Wij hebben ons doel gerealiseerd om snel geld bij de mensen te krijgen. De loonsverhoging gaat in per 1 december. De werkgevers zien ook in dat er voor de winter iets gedaan moet worden aan de hogere kosten van energie en de duurdere boodschappen voor de werknemer. Als iemand de verwarming moet uitzetten om kosten te besparen en hij zit thuis in de kou, dan is de kans dat hij ziek wordt ook groter. Het heeft geholpen dat het kabinet op Prinsjesdag met de prijsmaatregelen is gekomen. Je kunt niet alles bij de werkgevers weghalen want dan gaat de poort dicht en heb je in principe nog niks.

SKILLSPASPOORT; EEN DIPLOMA OP BASIS VAN PRAKTIJKERVARING

Het is belangrijk dat de metaalmedewerker een skillspaspoort krijgt waar zijn bekwaamheden in staan. Heel nuttig in het geval dat hij zijn werk kwijtraakt. De metaalmedewerker is van oudsher in een bepaalde functie in het bedrijf terechtgekomen. Van daaruit is hij verder gegroeid en heeft vaardigheden erbij geleerd.

Maar daar heeft hij geen papieren en bewijsstukken van. Het voornemen is om het skillspaspoort voor het einde van deze cao-periode in te voeren.

OUDERENREGELINGEN BESCHIKBAAR MAKEN VOOR MEER MENSEN

Oudere werknemers halen vaak de pensioenleeftijd niet en komen dan in de WAO terecht. Heel veel oudere werknemers kunnen het geld echt niet missen om minder te gaan werken door gebruik te maken van het Generatiepact of de RVU-regeling. We gaan onderzoeken hoe mensen op een gezonde en betaalbare manier toch vervroegd kunnen uittreden. Voorwaarde is dat de regering de boete op vervroegd uittreden afschaft. Daarnaast willen we, ter voorbereiding op de discussies over vervroegd uittreden, kijken of er een manier is om als werknemer aan te tonen dat je 45 dienstjaren hebt in de sector. De overheid onderzoekt dit al jaren en als ze het mogelijk maken, dan willen we er klaar voor zijn. Het is teleurstellend om te zien hoe langzaam (of niet) de politiek dit oppakt.'

BRUNIE BATTERMAN

Door de eenmalige uitkering in maandelijkse termijnen op te delen heeft de werknemer een belastingvoordeel. Dus houdt hij meer over. De werknemer krijgt de garantie dat hijzelf kan bepalen waaraan hij de opleidingsvoucher besteedt.

BELASTINGVOORDEEL DOOR OPDELEN EENMALIGE UITKERING

‘Een van de mooiste dingen die we hebben afgesproken is dat de eenmalige uitkering van € 1080 in 18 maandelijkse termijnen wordt uitbetaald,’ vertelt Brunie Batterman. ‘Door de manier waarop we dit hebben berekend, valt het fiscaal veel gunstiger uit. Wanneer je zo’n bedrag in een keer uitbetaald krijgt, moet je de helft naar de belasting afschuiven. Die € 60 per maand valt niet direct onder het bijzondere tarief, dus je houdt er netto veel meer van over. Dat is voor iedereen een pluspunt.

ALS WERKNEMER BESLIS JE ZELF OVER DE OPLEIDINGSVOUCHER

Er wordt steeds meer gebruik gemaakt van de opleidingsvouchers. Vaak gebruiken werkgevers de opleidingsvoucher voor een opleiding die zij kiezen voor

werknemers. Maar zo zijn de opleidingsvouchers niet bedoeld. We hebben nu expliciet afgesproken dat de werknemer zelf kan beslissen waarin hij zichzelf wil verdiepen of specialiseren. De werkgever kan niet zomaar iemand op cursus sturen zonder dat hij weet dat daarvoor zijn voucher is gebruikt. De werknemer heeft daarmee de volledige zeggenschap over de opleidingsvoucher in eigen hand. Voorwaarde is dat het gebruikt wordt binnen de onderwerpen duurzame inzetbaarheid, gezondheid, ontwikkeling of scholing.

UITZENDKRACHTEN VAST IN DIENST

Zoals bij elke cao-ronde hebben we ook deze keer afgesproken dat uitzendkrachten in vast dienstverband worden aangenomen. Het gaat om 1800 uitzendkrachten die een vast contract krijgen, 100 per maand. Die afspraak wordt door ons gemonitord en wordt altijd nagekomen’.



COLOFON Uitgave Stichting FNV Pers ten behoeve van FNV Metaal **Tekst** Rob Nelisse, Albert Kuiper, Bianca van Schellebeek, Tineke Moleman **Redactie** FNV Metaal i.s.m. Rob Nelisse **Opmaak** Zippa grafisch ontwerp, Bussum **Fotografie** Twin Media (pag. 3), Rob Nelisse (pag. 4), Arend Jan Hermsen (pag. 8-9), Fotografie Boyd Smith (pag. 10), Willem de Flart (pag. 11) **Druk** Drukkerij Ten Herkel, Loosdrecht **Redactie-adres** FNV Metaal, Postbus 9208, 3506 GE Utrecht **Oplage** 16.000 **Order** 220909 **Oktober 2022**

JA, IK WORD LID VAN DE FNV!

NEDERLAND ZIT IN EEN INKOMENSCRISIS, MET MILJOENEN GEZINNEN IN DE FINANCIËLE PROBLEMEN. DAAROM MOETEN DE LONEN OMHOOG! HELP JIJ MEE? SLUIT JE DAN AAN!



► INVULLEN IN BLOKLETTERS

1. PERSOONSgegevens

Achternaam:	Voorletters:	M/V/anders
Voornaam:	Geboortedatum:	
Straat:	Huisnummer:	
Plaats:	Postcode:	
Land:	(Mobiel) telefoonnummer:	
E-mailadres:		

2. (WERK)SITUATIE

- In dienst bij werkgever Zelfstandige / zzp-er Niet werkzaam
 Uitzendkracht Student / scholier Gepensioneerd

Naam werkgever, (uitzend)organisatie of (eigen) bedrijf:

Adres:

Plaats: Postcode:

Functie:

Als uitzendkracht / zelfstandige / zzp-er werkzaam bij:

Adres:

Plaats: Postcode:

3. (BETALINGS)GEGEVENS

- Ik geef toestemming aan de FNV om door middel van **automatische incasso** de maandelijkse contributie ⁽¹⁾ af te schrijven.
 Ik ontvang graag iedere maand een **betaalverzoek** (meerkosten €1,-)

IBAN:

- Ik ontvang graag de voordelen van het Ledenvoordeel FNV programma! Je ontvangt de maandelijkse nieuwsbrief en 3 of 4 maal per jaar een partnermailing. We delen jouw gegevens NIET met derden en uitschrijven kan via een link in de nieuwsbrief.
 Ik stem in met de algemene voorwaarden van de FNV ⁽²⁾.

DATUM: HANDTEKENING:

Onderdeel van het lidmaatschap is dat wij je op de hoogte houden over vakbondswerk. Dit doen we per (digitale)post, telefonisch en andere kanalen. Je kan je altijd uitschrijven.

4. IK BEN AANGEMELD DOOR (DE 'WERVER' ONTVANGT 10 EURO WERVERSPREMIE)

Achternaam: Voorletters:

Lidmaatschapsnummer:

IBAN:

VERZENDEN

Stuur deze bon in een envelop zonder postzegel naar:
Contactcenter FNV
t.a.v. Ledenservice,
Antwoordnummer
101, 3500 ZA Utrecht

INFORMATIE

Ga naar fnv.nl voor informatie over de verschillende soorten lidmaatschap of bel: **088 - 368 0 368**.

Je lidmaatschap gaat in zodra Ledenservice FNV dit formulier heeft ontvangen en verwerkt.

TOELICHTING

⁽¹⁾ Kijk voor de geldende contributiebedragen op: fnv.nl/contributie

⁽²⁾ Op het lidmaatschap zijn de algemene voorwaarden van toepassing. Kijk op fnv.nl/algemene-voorwaarden voor de actuele versie. We gebruiken je persoonsgegevens om uitvoering te kunnen geven aan het lidmaatschap en je belangen te kunnen behartigen.

TIP

in de meeste cao's is geregeld dat je een deel van je contributie kunt terugvragen bij je werkgever. Dat kan oplopen tot 50%. Check fnv.nl/contributie voor meer info.