

FNV Metaal
CNV Vakmensen
De Unie
VHP2

EVENEENS PER E-MAIL

DATUM 21 MAART 2024
ONZE REF. 20240321001
ONDERWERP Voorstellen ten behoeve van de cao's Metalektro 2024 e.v.

Geachte onderhandelaars voor de cao Metalektro,

Aan de vooravond van de onderhandelingen over de nieuwe cao's Metalektro stuur ik jullie de voorstellenbrief van de werkgevers. Deze brief en de opgenomen voorstellen zijn tot stand gekomen na uitvoerige raadpleging van onze leden. Ik ben graag bereid deze voorstellen nader toe te lichten.

Strategische agenda nog steeds leidraad

Gezamenlijk hebben wij in 2021 de Strategische Agenda Metalektro voor 2022-2027 opgesteld. Met deze agenda werken we als sociale partners aan oplossingen voor de uitdagingen waar de Metalektro voor staat. Wij spannen ons samen in voor een succesvolle en concurrerende Metalektro, die goed werk biedt en bijdraagt aan de brede welvaart en het welzijn van Nederland en de Europese Unie. Ook voor aanstaande cao-onderhandelingen zal de strategische agenda als leidraad dienen voor ons als sociale partners.

Goede samenwerking

De afgelopen periode hebben we intensief en goed samengewerkt aan verschillende activiteiten. Een van de belangrijkste daarvan is het onlangs afgeronde onderzoek naar het belang van onze sector. Wij hebben afspraken gemaakt over de manier waarop wij onze sector onder de aandacht van de samenleving en de politiek gaan brengen. Zo zullen we op 4 april het rapport aan de demissionair minister van Economische Zaken en Klimaat overhandigen.

Grote uitdagingen

Onze sector levert een onmisbare bijdrage aan de Nederlandse economie en maatschappij. We worden daarbij gedreven door grote transities namelijk energie, digitalisering, duurzaamheid en circulariteit.

Geopolitieke spanningen, hoge energieprijzen en een onzeker politieklimaat zorgen voor onzekerheid ook bij werkgevers. Daardoor ervaren zij een oneerlijke concurrentiepositie binnen de Europese Unie en daarbuiten.

Om deze uitdagingen aan te kunnen is het van belang dat wij de balans vinden tussen stijging van de arbeidskosten enerzijds en een verantwoorde koopkrachtverbetering voor de medewerkers anderzijds.

Voorstellen voor de komende cao-periode

Strategische agenda

Het gezamenlijk uitdragen van het belang van de Metalekto-sector is hierin een belangrijk speerpunt. Hier kunnen en moeten wij schouder aan schouder optrekken teneinde de sector sterk te houden en bedrijven in Nederland te houden. Wij stellen voor om samen een actieagenda op te stellen.

Looptijd en beloning

Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao's Metalekto is mede afhankelijk van de afspraken die wij met elkaar maken. FME-leden hebben over het algemeen een voorkeur voor een langere looptijd dan 12 maanden.

Beloning

Over de loonontwikkeling maak ik graag een afspraak die recht doet aan de belangen van zowel de medewerkers als de bedrijven.

Bij de af te spreken cao-loonsverhoging hoort wat mij betreft de mogelijkheid voor bedrijven om die verhoging uit te stellen, een afspraak die we in de aflopende cao ook gemaakt hebben. Deze met waarborgen omgeven afwijkingsmogelijkheid biedt bedrijven soelaas die bijvoorbeeld vanwege de hoge energieprijzen in zwaar weer verkeren.

Verder wil ik met jullie een afspraak maken over de beloning van hulpkrachten.

HP-cao

Wij willen aan 3.2.1 toevoegen dat de werkgever het grensbedrag kan wijzigen, als de meerderheid van de medewerkers die het betreft met het verzoek instemt.

Duurzame inzetbaarheid

Werkgevers hebben de afgelopen periode geïnvesteerd in duurzaam inzetbaarheidsbeleid. De noodzaak voor dat beleid is groot onder andere vanwege de vergrijzing, langer doorwerken tot de AOW-leeftijd, de verandering van werk als gevolg van technologische ontwikkelingen en voor (het vergroten van) de aantrekkelijkheid van de sector.

Leven lang ontwikkelen: ontwerpen van een langere termijn aanpak

Een van de pijlers van de Strategische agenda is gericht op ontwikkeling van de medewerkers. We streven naar mensen die zich voldoende en continu kunnen ontwikkelen, naar een goede leercultuur.

In het cao-akkoord van 2022 hebben wij afspraken gemaakt over onder meer de Smartmakers Academy, Technohubs, het skillspaspoort en leervouchers. Onder de vleugels van het ROM-bestuur is een commissie Leren en ontwikkelen ingesteld, die voortvarend met deze en andere onderwerpen op het terrein van ontwikkelen aan het werk is gegaan.

De activiteiten op dit terrein beslaan vaak meerdere jaren en duren langer dan de looptijd van een enkele cao. Het kan sociale partners helpen als zij gezamenlijk een langere termijn aanpak ontwikkelen met passende financiering vanuit het huidige fondsenbudget, waardoor de activiteiten op dit gebied goed kunnen worden ingericht en meer samenhang kunnen krijgen. Ik nodig jullie uit zo'n gezamenlijke aanpak te formuleren. De hierboven genoemde activiteiten kunnen daarin naast het Aanvalsplan Techniek een plaats krijgen, net als de rolverdeling tussen sociale partners in de ROM en de stichting A+O.

Skillspaspoort en Technohubs

De afgelopen periode is er gezamenlijk verkend of, en zo ja hoe een skillspaspoort toegevoegde waarde kan hebben voor de bedrijven en medewerkers in de Metalektro. Wij stellen voor om te starten met drie pilots. Bij een positieve evaluatie stellen wij voor binnen de komende cao- een uitgebreidere pilot uit te voeren en willen we een opschalingsplan ontwikkelen met als doel om te komen tot een skillspaspoort.

Op dit moment onderzoeken cao-partijen welke Technohubs het meest kansrijk zijn om verder door te ontwikkelen. Voor de doorontwikkeling stel ik voor de komende cao periode hier een bedrag voor te reserveren vanuit het huidige fondsenbudget.

Onderzoek

In 2022 hebben wij afgesproken vanaf 2024 een uitvoerig onderzoek te doen naar de effecten van de bestaande en aflopende ouderenregelingen in de cao. De uitkomsten van dit onderzoek geven sociale partners handvaten voor het overleg over toekomstig duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Ik stel voor op korte termijn met dit onderzoek, dat van belang is voor werkgevers en medewerkers, te starten.

Duurzame inzetbaarheidsdag

Werkgevers ervaren veel onduidelijkheid over de duurzame inzetbaarheidsdag. Deze dag levert onnodig veel discussie op tussen werkgever en medewerker. Teneinde medewerkers meer regie te geven op hun opleidingen en de drempel voor opleiden te verlagen, stellen wij voor richting te geven aan de besteding voor de duurzame inzetbaarheidsdag. Zo voorkomen wij dat er tussen werkgevers en werknemers discussie ontstaat of de dag bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid.

Ontziemaatregelen

Wij willen de startleeftijd waarop de medewerker gebruik kan maken van ontziemaatregelen koppelen aan de verhoging van de AOW-leeftijd, zodanig dat die leeftijd meebeweegt met de verhoging van de AOW-leeftijd.

Financieel fit, loopbaancoaches en opleidingsvouchers

Ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid in de sector willen wij de volgende initiatieven ongewijzigd voortzetten: financieel fit, loopbaancoaches en opleidingsvouchers. Hierbij willen wij afspraken maken over kwaliteitskaders en evaluatie.

5xBeter

Voor de periode 1 januari 2027 tot en met 31 december 2028 willen wij het project 5xbeter voortzetten en daarvoor jaarlijks een bedrag vanuit de ROM beschikbaar stellen.

Mantelzorg

De pilot mantelzorg heeft duidelijk gemaakt dat het belangrijk is het onderwerp mantelzorg bespreekbaar te maken om maatwerkafspraken te maken over de combinatie werk en mantelzorg. Gebleken is dat het nodig is zowel werkgevers als medewerkers hiervoor toe te rusten. Wij stellen voor de campagne die de werkgroep als vervolg op de pilot voorstelt gezamenlijk op te pakken.

Toegang voor vrouwen in de sector

Het onderzoek naar toetreding en behoud van vrouwen in de sector heeft duidelijk gemaakt dat hier op veel punten nog verbetering mogelijk is. We stellen voor deze periode een campagne te organiseren die zich richt op de toegang en het behoud van vrouwen in de sector.

Werktijden en verlof

Verlofsparen

De in 2021 gemaakte afspraak over verlofsparen hebben wij nog niet kunnen concretiseren. De reden daarvan is dat banken en verzekeraars geen producten aanbieden; het ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid heeft een nadere inhoudelijke verkenning aangekondigd. Wij stellen voor om met elkaar te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om verlofsparen mogelijk te maken en daar waar beperkingen zijn gezamenlijk op te trekken om deze blokkades op te heffen.

Voorkomen verlofstuwmeren

De medewerker kan per jaar 10 verlofdagen kopen (4.3.3 a). Wij stellen voor aan de tekst toe te voegen dat de medewerker die dagen binnen een jaar opneemt. Dit versterkt de herstelfunctie van verlofdagen en voorkomt de groei van verlofstuwmeren.

Arbeidstijden

Wij willen bepaling 2.1.3 b schrappen. Deze bepaling is achterhaald en leidt tot verwarring. Er is geen reden arbeidstijdenregelgeving van voor 2007 te hanteren. De Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit bieden afdoende waarborgen voor de medewerkers. Bovendien heeft de Ondernemingsraad instemmingsrecht bij werktijdregelingen.

Proeftuinen

In het cao-akkoord 2022 hebben sociale partners voor de looptijd van de cao de mogelijkheid gecreëerd om in een tijdelijke 'proeftuin' creatieve oplossingen voor vraagstukken van flexibiliteit van werktijden en roosters te zoeken en af te spreken tussen werkgevers en vakbonden. Dit kan zowel vanuit de flexibiliteitsbehoefte van de werkgever als die van werknemers, bijvoorbeeld in het kader van optimalisering van de werk-privé-balans. Wij willen deze afspraak voor de komende periode herhalen onder dezelfde voorwaarden.

Leesbaarheid en eenvoud

Graag maken wij een afspraak om een commissie in te stellen die concrete vereenvoudigingsvoorstellen doet en uitwerkt om de cao leesbaarder en beter uitvoerbaar te maken.

Werk in uitvoering

In het cao-akkoord van 2022 hebben wij ook afspraken gemaakt over een aantal uit te voeren onderzoeken en pilots. Een deel hiervan is nog niet afgerond; de resultaten zullen de komende periode beschikbaar komen. Ik stel voor dat wij ons gezamenlijk inzetten een vervolg te geven aan de uitkomsten van deze onderzoeken en pilots.

Redactionele aanpassingen cao-teksten

Aanpassingen van de cao-teksten, al of niet voortvloeiend uit wettelijke bepalingen, en verduidelijkingen van cao-teksten zullen door sociale partners worden vastgesteld en vervolgens als gebruikelijk door de Redactiecommissie en het ROM-bestuur worden uitgevoerd.

Voorbehoud

Wij behouden ons het recht voor tijdens het cao-overleg onze voorstellen aan te passen, in te trekken of met nieuwe voorstellen te komen, om zodoende in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen.

Tot slot

De komende onderhandelingen liggen grote vraagstukken en uitdagingen op tafel. Het zal van alle partijen inspanning vergen tot gezamenlijke afspraken te komen die bedrijven en medewerkers perspectief bieden. Wij hebben een cao nodig die daaraan ondersteunend is. Wij willen graag met jullie in een constructief en creatief overleg tot een nieuwe cao komen.

Met vriendelijke groet,

Erik Tierolf
Hoofdonderhandelaar FME