

Datum
20 maart 2018
Ons kenmerk
PB/RT
Onderwerp
Cao voorstellen 2018-2019 FNV Metaal

Doorkiesnummer
088-3682029
Uw kenmerk

1. Looptijd

FNV Metaal stelt wijzigingen voor in een cao met een looptijd van 12 maanden, dus tot 01-06-2019.

2. Inkomen

Het gaat goed met de bedrijven in de Metalektro. Werknemers willen dit terugzien in verbetering van hun koopkracht. De Nederlandse economie is ook gebaat bij verhoging van de lonen.

- a. De feitelijke lonen worden per 01 juni 2018 structureel verhoogd met 3.5%. De cao-verhoging moeten voor iedereen gelden. Daarmee blijft ook de werkingsfeer van de cao in stand.
- b. De vloer in de loonsverhoging bedraagt € 1.000,- bruto per jaar. Dit geeft meer verhoging in centen dan in procenten voor de inkomens tot € 28.570,-. Bij een inkomen van bijvoorbeeld € 25.000,- is de verhoging dan dus geen € 875,- bruto per jaar (= 3,5%) maar € 1.000,- bruto per jaar (= vloer).
- 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 werkgever betaalt een bijdrage van € 25,- per maand aan de zorgverzekering van werknemer. Goede gezondheidszorg en goede ziektekostenverzekering zijn immers van groot belang voor werknemer en werkgever.
- f. De ploegentoeslag is aan onderhoud toe. De toeslag moet omhoog en net als in de Metaal & Techniek pensioengevend worden.

3. 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. Voorkomen moet worden dat werknemers niet meer aan het werk kunnen komen omdat via flex-constructies goedkopere arbeid voor hetzelfde werk wordt ingezet.

- 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. Dat geldt ook voor buitenlandse werknemers. Dit moet gelden voor alle arbeidsvoorwaarden en vergoedingen of de waarde ervan die in het inlenende bedrijf gelden.

4. Generatiepact & duurzame inzetbaarheid

De pensioen en AOW-leeftijd loopt op door de wet terwijl werknemers weinig ondersteuning in hun bedrijf ervaren bij de vraag hoe zij gezond en op verantwoordelijke wijze dat langer doorwerken moeten vormgeven. FNV Metaal ziet hiertoe wel mogelijkheden in de vorm van onderstaande voorstellen.

- a. Generatiepact afspraken. Door regelingen als 80%-100%-100% (80% werken, 100% loon en 100% pensioenopbouw) als een recht toe te kennen wordt de oudere werknemer ontlast en kunnen jongeren instromen op een vaste baan. De herbezetting van de vrijgevallen uren dient aldus te geschieden door toekenning van een vaste baan.
- c. FNV Metaal wil extra beschermende en verlichtende maatregelen voor werken in ploegen- en consignatiediensten, met extra aandacht voor de positie van ouderen.
- c. Nachtdiensten zijn de zwaarste werktijden voor werknemers. Studies hebben uitgewezen dat nachtdiensten bijzonder schadelijk zijn voor de gezondheid van werknemers. Voor oudere werknemers zijn deze werktijden nog extra bezwarend. Er zijn afspraken nodig over de vermindering van nachtdiensten voor alle werknemers en voor ouderen in het bijzonder.

5. Opleiding & ontwikkeling

Vakmensen willen en moeten blijven in hun vak. De techniek verandert snel. De werknemer moet zelf zijn loopbaan en ontwikkeling kunnen bepalen.

- a. Voor een leven lang leren zijn meer opleidingsrechten nodig, in tijd en geld. Werknemers moeten meer zeggenschap krijgen en individuele scholingsmogelijkheden in de vorm van ontwikkelvouchers. Ook moet iedere werknemer een loopbaangesprek krijgen.

- b. Ouderen werknemers moeten vaker en stelselmatig worden ingezet als mentor bij het opleiden van instromers, de begeleiding van Wajongers en de overdracht van kennis. Dit is een kans om werknemers langer inzetbaar te houden en te waarborgen dat kennis niet verloren gaat.
- c. Alle werknemers moeten zelf kunnen werken aan hun duurzame inzetbaarheid door middel van 3 inzetbaarheidsdagen per jaar. Werknemers kunnen over deze dagen beschikken om actief en autonoom te werken aan hun eigen duurzame inzetbaarheid.
- d. Het project 5 x beter moet voldoende gefinancierd blijven, de naleving van de normen moet beter en verbetercoaches moeten op uitnodiging van de OR en/of vakbondskadergroepen ongehinderd toegang krijgen tot het bedrijf.
- e. FNV Metaal wil het instellen van bedrijfsscholen stimuleren.
- f. FNV Metaal wil het project loopbaancoaches en Duurzame Inzetbaarheid voortzetten.

6. Werktijden

De invloed werknemers op hun werktijden moet worden verbeterd. Er moet een betere balans tussen werk en privé gerealiseerd kunnen worden om de inzetbaarheid van werknemers te verbeteren op een duurzame wijze en om de sector aantrekkelijker te maken. Vermindering in werkdruk is eveneens een belangrijk punt in de sector. Factoren die bijdragen aan werkdruk dienen dan ook te worden aangepakt. FNV Metaal doet hier toe de volgende voorstellen:

- a. Het structureel verminderen van overwerk.
- b. Te pas en te onpas worden overuren, meeruren, roostervrije uren en vakantieuren op een hoop geveegd en wordt de zeggenschap over deze uren verschoven van werknemer naar werkgever onder het mom van zogenaamde flexurenbanken. FNV Metaal wil duidelijke kaders voor deze flexurenbanken stellen.
- c. FNV Metaal stelt voor om een gezamenlijke studie uit te voeren naar mogelijkheden om de wekelijkse arbeidsduur te verminderen en zo de gevolgen van robotisering op de vangen en de balans tussen arbeid en zorgtaken te verbeteren.

Overige voorstellen

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

- a. Na het einde van de financiering van de VEP zal de werkgeverspremie na 2020 beschikbaar blijven voor behoud en verbetering van de bedrijfstakregelingen van pensioen en vroegpensioen/eerder uittreden. De loonruimte die nu voor mogelijkheden van vroegpensioen beschikbaar is, is hard nodig om versoering van de pensioenregeling te voorkomen en daarmee ook vervroeging nog mogelijk te houden.

- b. Bij invoering, aanpassing of onderhoud aan ISF/SAO (of een ander functie-classificatie systeem) of het functiegebouw moeten de vakbonden instemmen met de voorgestelde aanpassingen. Het gaat hier immers over veelal ingrijpende gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden van mensen.
- c. FNV Metaal wil aanpassing van de regeling over de vakbondscontributie aan de wettelijke werkkostenregeling. Dit betekent dus dat de keuze van werkgever voor de studiedag in plaats van vermindering van de vakbondscontributie dient te vervallen.
- d. Volwassen arbeidsverhoudingen impliceren toegang tot de werkvloer c.q. de bedrijven. Daarover wil FNV Metaal afspraken maken.
- e. Inzet voor de vakbond moet beloond worden. Vakbondsleden krijgen recht op 1 extra vrije dag, genaamd vakbondsdag.