



Cao Metalektro: die deal doen we samen



De drive om iets slimmer, sneller of beter te doen met de inzet van techniek, heeft de maakindustrie in ons land groot gemaakt. En daar zijn we trots op. Met technologische vernieuwingen en baanbrekende innovaties hebben we Nederland wereldwijd op de kaart gezet. Dat is een fantastische koppositie die we graag willen behouden. Tegen die achtergrond willen we afspraken maken voor een nieuwe cao.

2
Techniek heeft onze samenleving en ons werk enorm veranderd. En zal dat ook blijven doen. Robotisering en digitalisering zijn niet meer weg te denken uit ons leven, maar zijn we daar allemaal goed op voorbereid in ons werk? Kunnen onze bedrijven de concurrentie een stap voor blijven? En blijven we allemaal fit for the job? De uitdaging die wij met de vakbonden willen aangaan, is om onze bedrijven en medewerkers mee te nemen in een toekomst die elke dag verandert. Technologische vernieuwingen bieden ontzettend veel kansen en die kunnen we alleen verzilveren met vakbekwame mensen in onze industrie. Geen technologische vooruitgang zonder mensen die de techniek bedenken en maken.



Techniek is niets zonder mensen.

Bedrijven moeten zorgen voor een optimale balans tussen productiviteit, wendbaarheid en bezetting. Medewerkers moeten de ruimte krijgen voor het blijven ontwikkelen van hun competenties. Daar willen we afspraken over maken met de vakbonden. Duidelijke afspraken die iedereen snapt. We willen een cao die actueel, compact, transparant en eenvoudig is. Ons doel is dat onze medewerkers de ruimte krijgen hun loopbaan op alle momenten van hun leven goed in te kunnen vullen en dat onze bedrijven flexibel en concurrerend op de (wereld)markt kunnen blijven opereren.

Onze inzet is gericht op vier pijlers:

- 1. Iedereen blijft zich ontwikkelen** | De technologische industrie is een prachtige sector om in en voor te werken. Daarvoor hebben we voldoende gekwalificeerde mensen hard nodig. Opleiden en ontwikkelen horen daarbij. Dat geldt niet alleen voor nieuwe medewerkers die net aan hun loopbaan beginnen, maar ook voor medewerkers met werkervaring. Opleiding en ontwikkeling zijn een must.
- 2. Iedereen fit for the future** | Duurzame inzetbaarheid is belangrijk voor iedereen: van jong tot aan de AOW-leeftijd. Ons doel is om iedereen gezond en fit aan het werk te houden.
- 3. Techniek verandert, werk verandert dus ook** | Technologische vernieuwingen zijn niet mogelijk zonder de sociale aspecten mee te nemen. Daarnaast veranderen de arbeidsverhoudingen. We willen een cao die daar recht aan doet.
- 4. Concurrenere op de (wereld)markt** | In onze innovatieve sector gaan de ontwikkelingen razendsnel. Wat vandaag bedacht is, wordt morgen verbeterd. Bij voorkeur in eigen land, maar andere landen om ons heen willen en doen hetzelfde. Om te kunnen blijven concurreren, moeten onze bedrijven en medewerkers wendbaar en flexibel kunnen zijn.

Iedereen blijft zich ontwikkelen

Opleiding en ontwikkeling zijn een vanzelfsprekend onderdeel van het werk.

Onze sector biedt aantrekkelijk werk op alle niveaus. Dat is ons doel, maar tegelijkertijd geen vanzelfsprekendheid. Investerings in tijd en geld zijn nodig om de kennis en vaardigheden van onze medewerkers op peil te houden. Wij vinden het belangrijk om iedereen mee te nemen in nieuwe én veranderende taken zodat iedereen competent is en blijft.

Jonge mensen moeten in hun opleiding de juiste tools en kennis aangereikt krijgen om goed voorbereid de arbeidsmarkt te kunnen betreden. Onze medewerkers moeten hun kennis up-to-date kunnen houden. Voor beide geldt: blijf leren.

In onze bedrijven wordt al flink geïnvesteerd in opleidingen en ook via het A+O fonds lopen verschillende goede initiatieven. Wat ons betreft is het nu zaak om deze mogelijkheden breder te benutten. Ons doel voor de toekomst is: leer medewerkers leren en bied ze daartoe de ondersteuning die ze nodig hebben.


Bedrijven en medewerkers die samen hun wendbaarheid vergroten door te blijven leren en door zich continu aan te passen aan technologische ontwikkelingen en vernieuwingen. Dat noemen wij Smart Working. Daarin zien wij de sleutel voor een aantrekkelijke technologische sector waarin het werk gevarieerd, uitdagend en vernieuwend is voor iedereen.

Ruim negentig procent van de medewerkers ziet als gevolg van digitalisering producten en processen veranderen. De veranderingen leiden volgens een grote meerderheid van de medewerkers niet tot het verdwijnen van banen. Taken gaan wel veranderen en er komen nieuwe functies bij.

Onderzoek Smart Working [2018]

91% 

ziet dat het bedrijf waar ze werken aan de slag is met nieuwe technologie.

61% 

verwacht hierdoor duidelijke veranderingen in het werk.

ONZE INZET

Leer leren | Werken aan bewustwording en cultuur

- Campagne met de vakbonden voor stimulering van de leercultuur
- Inzet van leerambassadeurs voor bewustwording en stimulering medewerkers en management
- Gesprekscyclus en training gericht op persoonlijke ontwikkelplannen
- Aandacht voor leiderschap en cultuur

Extra impuls opleidingsmodules voor e-learning

Innovatie van het onderwijs

- Inhoud van het onderwijsaanbod verbeteren
- Meer aanbod modulair onderwijs voor volwassenen
- Stimulering bedrijfs(tak)scholen

Samengevat

- Opleiden en opgeleid blijven
- Voorbereid op nieuwe en veranderende taken in het werk
- Smart Working: bedrijven en medewerkers doen het samen





Iedereen fit for the future

We willen dat iedereen langer, gezond en fit kan blijven werken.

Economisch gaat het nu goed, maar dat is geen garantie voor de toekomst. Conjuncturele ontwikkelingen zullen altijd een rol spelen in de economische bedrijvigheid. In welke mate werkzaamheden morgen nog hetzelfde zijn, is afhankelijk van deze schommelingen en – meer dan ooit – van de razendsnelle technologische veranderingen in onze industrie. Medewerkers in deze context fit for the future maken is ons vertrekpunt.

Wij zien de uitwerking daarvan in een vitaliteitspact. Solidair en voor alle generaties. Met afspraken die passen bij onze bedrijven en medewerkers. We willen meer ruimte voor maatwerk binnen bedrijven om eigen afspraken te maken. We denken hierbij bijvoorbeeld aan een keuzemodel voor arbeidsvoorwaarden. De verdeling werk-privé voor een vader met jonge kinderen kan heel anders zijn dan voor zijn oudere collega of een medewerker die net aan zijn loopbaan begint. Ga hierover met elkaar in gesprek en bied ruimte voor individuele wensen en mogelijkheden. De cao moet hiervoor de basis bieden en individueel maatwerk mogelijk maken.

Samengevat

- Vitaliteitspact voor iedereen
- Bedrijf en medewerker maken samen afspraken
- Ruimte voor maatwerk

ONZE INZET

Vitaliteitspact | Bedrijven en medewerkers maken samen afspraken over vitaliteit voor alle generaties

- Ruilen tijd en geld: met ruimte voor maatwerk voor bedrijven en medewerkers
- Tijdelijk minder werken en deeltijdpensioen: meer inzicht geven in de mogelijkheden
- Financieel fit: meer zicht voor medewerkers op hun financiële situatie zodat zij ook vanuit financieel oogpunt de juiste keuzes kunnen maken
- Ontzietmaatregelen: koppelen aan gezondheid en niet aan leeftijd
- Zeggenschap medewerkers bevorderen: vervolg op de pilots zelfroosteren
- Flexibeler werken: bedrijven en medewerkers bepalen samen hoe de werktijden eruit zien
- Veiligheid en werkstress: vervolg geven aan het Arbo-project 5x beter met extra aandacht voor de aanpak van werkstress

Techniek verandert, werk verandert dus ook

Visie op sociale vernieuwing samen oppakken

Technologische vernieuwingen zijn niet mogelijk zonder de sociale aspecten daarvan mee te nemen. Als techniek ervoor zorgt dat een product verandert, dan betekent dit dat het werken aan zo'n product en het productieproces ook anders worden. Dat vraagt om vernieuwingsprocessen op het gebied van samenwerking binnen bedrijven.

Sociale innovatie moet weer op de agenda. Wij willen samen met de vakbonden een visie op sociale vernieuwing ontwikkelen. De basis hiervoor is gelegd in de visiebijeenkomst met de bonden over de mensvriendelijke robotsamenleving. Voor de toekomst willen we een cao met afspraken die gelden voor de hele sector én met ruimte voor eigen invulling op ondernemingsniveau. Een cao die past bij de diversiteit van onze bedrijven en medewerkers. Daarnaast willen we de cao op een aantal punten vereenvoudigen.

ONZE INZET

- Gezamenlijke visie op sociale vernieuwing ontwikkelen
- Een cao met ruimte voor maatwerk: vereenvoudiging van overlegstructuren
- Vereenvoudiging van de uitvoering van de beloningsregeling voor medewerkers die niet in dienst zijn

Samengevat

- Sociale innovatie net zo vanzelfsprekend als technologische vernieuwing
- Toekomstbestendige samenwerking binnen bedrijven





Onze sector blijft concurrerend op de (wereld)markt

Onze innovatieve bedrijven kunnen inspelen op de razendsnelle veranderingen en zijn daarmee in staat om concurrerend te blijven op de (wereld)markt.

De financiële crisis ligt gelukkig achter ons en onze economie groeit weer. We staan er beter voor dan een aantal jaren geleden. Toch kunnen we de positieve economische ontwikkelingen niet los zien van internationale onzekerheden. Financiële markten zijn kwetsbaar, we krijgen steeds meer concurrentie vanuit het buitenland en de Brexit gaat ook ondernemers in ons land hard treffen.

Al deze veranderingen hebben invloed op onze samenleving en onze economie. Bedrijven moeten snel op deze veranderingen kunnen inspelen om concurrerend te blijven. Op het gebied van werkgelegenheid liggen er grote uitdagingen. Nederland wint de strijd met bijvoorbeeld China nu nog door smart te werken en innovatieve producten op de markt te brengen. Maar op schaalgrootte verliezen we terrein.

De Nederlandse economie, en ook de Metalektro, is geraakt door de financiële crisis. Ondanks deze grillige tijd is de Metalektro in staat geweest om werkgelegenheid te behouden en in sommige situaties zelfs te bevorderen. De Metalektro heeft, ondanks de onzekere tijden, verantwoorde en passende loonafspraken gemaakt. Voor de komende cao-periode zijn wij opnieuw voorstander van een verantwoorde loonstijging, die onze sector ook op termijn gezond zal houden. Daarnaast willen we meer ruimte voor maatwerk in belonen.

ONZE INZET

- Verantwoorde loonafspraken
- Open salarisschalen: door salarisschalen met alleen begin- en eindbedragen ontstaat er meer ruimte voor maatwerk door te belonen op basis van functioneren
- Geen cao voor hoger personeel: bedrijven en medewerkers kunnen prima afspraken maken over arbeidsvoorwaarden

Samengevat

- Concurrerend blijven op de (wereld)markt
- Behoud werkgelegenheid
- Oog voor economische ontwikkelingen en onzekerheden



Meer weten?

Bel het FME Serviceteam
T 088 400 8 400

FME

Zilverstraat 69
Postbus 190
2718 RP Zoetermeer

+31 (0)79 353 11 00
info@fme.nl
www.fme.nl

Deze brochure bevat de inzet van FME voor de onderhandelingen van cao Metalektro 2018.