

CAO-KRANT METALEKTRO 2020



ALLE VOORSTELLEN OP EEN RIJ
NIEUWE CAO METALEKTRO:
'EEN INGEWIKKELDE KLUS'
KADERLEDEN OVER DE VOORSTELLEN



Petra Bolster en Jacqie van Stigt

EEN NIEUWE CAO METALEKTRO: 'EEN INGEWIKKELDE KLUS'

De coronacrisis legt het leven in Nederland lam. De maatschappelijke impact is groot en de effecten op de economie zijn nog niet goed te overzien. Is er straks sprake van een snel herstel, of moeten we ons opmaken voor een langdurige economische dip? Een ding blijft in ieder geval onveranderd: er moet een nieuwe cao Metalektro afgesproken worden dit najaar. FNV-onderhandelaars Petra Bolster en Jacqie van Stigt blikken vooruit.

'Tot voor de coronacrisis draaide de economie op volle toeren', zegt Petra Bolster, eerste onderhandelaar namens FNV Metaal. 'Alle seinen stonden op groen: de bedrijven hadden volle orderportefeuilles, er werden flinke winsten behaald en er was volop werk. De vraag is nu hoe we straks uit de coronacrisis komen en of de economische schade tijdelijk of structureel is. We hebben de voorstellen en wensen van werknemers in de sector opgehaald in de tijd dat het coronavirus nog niet bestond. Die voorstellen leggen we nu voor aan onze

leden. Zij bepalen de inzet waarmee we de onderhandelingen starten.'

VOOR CORONA

De algemene looneis voor 2020 van de FNV bedraagt 5%. 'Die is gebaseerd op de resultaten die de bedrijven de afgelopen jaren hebben geboekt, mede door de inzet van de medewerkers in de afgelopen jaren', zegt Petra Bolster. 'En we moeten afspraken gaan maken over de zware beroepenregeling, die het mogelijk

maakt dat mensen drie jaar eerder kunnen stoppen met werken. Dat is een onderdeel van het pensioenakkoord dat vorig jaar is gesloten en moet nu zijn beslag krijgen in de nieuwe cao.' En zo zijn er nog meer wensen die de leden van FNV Metaal geregeld willen zien in de nieuwe cao: het generatiepact als recht voor iedereen vanaf 60 jaar, vermindering van het aantal flexwerkers, minder overwerk, een netto vergoeding van de vakbondscontributie en meer zeggenschap over de eigen werktijden.

VASTHOUDEN

Dat de wereld er in twee maanden tijd ineens helemaal anders uitziet, is iedereen duidelijk. 'Maar de rekening hiervan kan niet eenzijdig bij de werknemers gelegd worden', waarschuwt Jacqie van Stigt, tweede onderhandelaar. 'Van iedereen wordt solidariteit gevraagd, dus ook van werkgevers. We zien nu al dat flexwerkers er massaal uitvliegen, ondanks het feit dat werkgevers tot 90% loonkostensubsidie kunnen krijgen. Hoezo solidair?' Petra Bolster vult aan: 'Het is paniekgedrag, want we weten helemaal nog niet hoe groot de impact van deze crisis zal zijn op de economie. Is de schade tijdelijk, of structureel? De onderhandelingen vinden pas na de zomer plaats. Dan moeten we beoordelen wat er nodig is en wat mogelijk is. Voorlopig houden we vast aan de eisen zoals we hebben opgehaald bij onze leden.'

WERKBEHOUD

Inmiddels krijgen de vakbondsbestuurders van diverse kanten signalen dat er - ondanks de steunmaatregelen van het kabinet - toch mensen ontslagen worden. Petra Bolster: 'De flexkrachten zijn als eerste de dupe. Waar het nu op aankomt, is dat we met elkaar proberen zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden. Zodat na de crisis het werk ook zo snel mogelijk weer opgepakt kan worden door vakmensen van wie de kennis en kunde behouden zijn gebleven in de sector. Dat vraagt om visie, lef en durf van bedrijven om te investeren in hun mensen, in plaats van op hen te bezuinigen. Dan maar een jaar geen winst naar de aandeelhouders. We weten allemaal hoe moeilijk het is om vakmensen te vinden in de techniek, zeker als de economie straks weer aantrekt.'

NIEUWE AFSPRAKEN

Wat voor afspraken zijn er te maken in coronatijden? 'Dat staat of valt met de bereidheid van werkgevers om er samen goed doorheen te komen', aldus Jacqie van Stigt. 'Het liefst maken we afspraken voor een korte

periode, maximaal een jaar. Waarin we een aantal maatregelen, zoals het generatiepact, inzetten om zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden. Met een fatsoenlijke loonsverhoging. Zodat we - als de effecten van deze crisis op de economie duidelijk zijn - opnieuw met elkaar aan tafel kunnen voor bij die situatie passende afspraken.'

STEMMEN OVER VOORSTELLEN

Bij FNV Metaal bepalen de leden de inzet waarmee de onderhandelaars van FNV Metaal het gesprek aangaan met de werkgevers. De door de leden aangedragen voorstellen zullen dan ook gewoon in stemming worden gebracht. Je vindt die voorstellen in deze cao-krant. 'Het woord is aan de leden', aldus Petra Bolster. 'Ik vertrouw erop dat onze leden als geen ander weten wat goed is voor werknemers in de Metalektro!'

JOUW STEM TELT MEE!

Zoals gezegd leven wij in een uitzonderlijke tijd. Het is heel lastig om nu in te schatten of en zo ja, welke gevolgen de situatie rondom het coronavirus zullen hebben op onze uiteindelijke voorstellen. Zo kan het zijn dat het ledenparlement van de FNV het arbeidsvoorwaardenbeleid wijzigt in reactie op de economische gevolgen. Mocht dat gebeuren dan overleggen we over gevolgen daarvan met onze leden. Want als lid beslis je altijd mee, ook in tijden van corona.

Op dit moment is van een aanpassing nog geen sprake. In deze cao-krant vind je dan ook de voorstellen die jij en je collega's hebben ingebracht. Beslis mee en geef aan of je het eens of oneens bent met de door jullie ingebrachte voorstellen. Dat kan via fnn.nl/cao-metalektro. De mensen van wie we geen e-mailadres hebben, ontvangen een papieren editie van deze krant. Zij kunnen het bijgesloten stemformulier invullen en terugsturen of ervoor kiezen online te stemmen.

Zorg dat je stem voor 18 juni 2020 bij ons binnen is. Alleen dan kunnen we hem meetellen. Op basis van de uitgebrachte stemmen zal de subsectorraad Metalektro, die bestaat uit kaderleden uit de branche, beslissen over de definitieve voorstellen die naar de werkgevers worden gestuurd.

SAMEN VOOR EEN GOED EN GEZOND LEVEN!

We leven in een uitzonderlijke tijd. Het coronavirus zorgt voor nieuwe termen als “de 1,5 meter-samenleving” en “het nieuwe normaal”. En het maakt ook de gekke kronkels in ons systeem duidelijk.

Zo zien we dat vooral mensen met een onzeker contract en de mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt vaker de dupe worden van deze crisis, economisch gezien. We merken dat sommige werkgevers de risico's willen afwentelen op de werknemers. Aan de andere kant zien we ook dat we samen sterker staan. Dat je als onderdeel van het collectief veel verder kan komen dan je als individu was gekomen. Dat er saamhorigheid is en dat we voor elkaar opkomen. En ook dat steeds duidelijker wordt dat hardwerkende Nederlanders de ongeziene helden van onze samenleving zijn: de mensen in de ziekenhuizen, de mensen die ons afval ophalen, de schoonmakers, de mensen die onze ouderen verzorgen en die onze veiligheid waarborgen.

HELDEN

Ook in de Metalektro zijn er veel van die hardwerkende helden. Denk bijvoorbeeld aan de mensen die de vrachtauto's maken die onze supermarkten bevoorraden. Denk aan de mensen die personenauto's of onderdelen daarvan maken en er zo voor zorgen dat onze artsen vervoer hebben waarmee ze ons kunnen bezoeken. De mensen die bussen maken die onze zorgmedewerkers naar hun werk brengen. Denk aan alle mensen die onderdelen maken voor producten die ons in staat stellen op afstand met elkaar te communiceren. En alle mensen die machines maken voor de voedingsindustrie. Dit is nog maar een kleine greep uit alle voorbeelden van de harde werkers in de metaal. Die bovendien voor ieder onsje respect, waardering en beloning hebben moeten vechten de afgelopen jaren. Na de zomer starten de onderhandelingen voor een nieuwe cao voor al deze helden in de metaal. FNV Metaal is begin van het jaar gestart met het ophalen

van de wensen van jou en je collega's voor de nieuwe cao. Wij hebben bij dit ophaaltraject het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV als uitgangspunt genomen. Het ophaaltraject van de voorstellen voor de nieuwe cao was net voor het “uitbreken” van het coronavirus afgerond. In deze cao-krant vind je de resultaten daarvan.

JOUW STEM TELT!

Zoals gezegd leven wij in een uitzonderlijke tijd. Het is heel lastig om nu in te schatten of en zo ja, welke gevolgen de situatie rondom het coronavirus zullen hebben op onze uiteindelijke voorstellen. Zo kan het zijn dat het ledenparlement van de FNV het arbeidsvoorwaardenbeleid wijzigt in reactie op de economische gevolgen. Mocht dat gebeuren dan overleggen we over de gevolgen daarvan met onze leden. Want als lid beslis je altijd mee, ook in tijden van corona.

Op dit moment is van een aanpassing nog geen sprake. In deze cao-krant vind je dan ook de voorstellen die jij en je collega's hebben ingebracht. Beslis mee en geef aan of je het eens of oneens bent met de door jullie ingebrachte voorstellen. Dat kan via fnv.nl/cao-metalektro. De mensen van wie we geen e-mailadres hebben, ontvangen een papieren editie van deze krant. Zij kunnen het bijgesloten stemformulier invullen en terugsturen of ervoor kiezen online te stemmen.

Zorg dat je stem voor 18 juni 2020 bij ons binnen is. Alleen dan kunnen we hem meetellen. Op basis van de uitgebrachte stemmen zal de subsectorraad Metalektro beslissen over de definitieve voorstellen die naar de werkgevers worden gestuurd.

EERDER STOPPEN BIJ ZWAAR WERK

In het pensioenakkoord dat vorig jaar is gesloten, is afgesproken dat mensen met zwaar werk eerder kunnen stoppen met werken, ook in de Metalektro. Wat is de stand van zaken?

HOE STAAT HET MET EERDER UITTREDEN BIJ ZWAAR WERK?

Dit belangrijke onderdeel van het pensioenakkoord is inmiddels klaar om in wetgeving te worden omgezet. Het kabinet wil het niet los indienen, maar samen met de uitwerking van het nieuwe pensioenstelsel dat nog niet klaar is. De contouren van het nieuwe pensioenstelsel wordt verwacht in juni en zal ingaan op 1 januari 2021.

WAT WAS ER OOK ALWEER AFGESPROKEN?

Er komt een onderzoek naar een structurele regeling voor eerder pensioen bij zwaar werk, bijvoorbeeld na 45 dienstjaren. In de tussentijd komt er een tijdelijke regeling: vanaf 2021 wordt het mogelijk om drie jaar voor je AOW-leeftijd een uitkering van de werkgever te ontvangen zonder RVU-boete. Deze boete is een extra belastingheffing van 52% op de uitkering volgens de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU).

HOE HOOG IS DAT BEDRAG?

De RVU-vrijstelling geldt voor een uitkering tot circa € 21.000 per jaar. Dat is het brutobedrag dat na belasting een netto-uitkering oplevert die gelijk is aan de AOW-uitkering. Hierdoor kun je drie jaar eerder stoppen met een soort “sector-AOW”.

HOE GAAN WE DAT REGELEN?

Vanaf 2021 moet het ingaan. De werkgever kan het dan met jou individueel overeenkomen. Maar als we het een recht van werknemers willen maken en voor de hele sector willen regelen, hebben we een cao-afpraak nodig. Dat is ook nodig als we een fonds willen oprichten en premies willen invoeren. Daarmee voorkom je dat de kosten van eerder uittreden bij een individuele werkgever komen te liggen.

WANNEER WORDT ER ONDERHANDELD?

We onderhandelen pas met de werkgevers als we onze leden hebben geraadpleegd. Zo werkt FNV Metaal. De vakbondsleden bepalen onze inzet. Voor wie moet de regeling gelden? Zijn er voorwaarden? Willen we een fonds en een werkgeverspremie om

de uitkeringen te financieren? Voor alle metaalsectoren tegelijk of per cao-gebied? De ledenraadpleging was voorbereid, maar toen kwam de coronacrisis. We kunnen geen bijeenkomsten organiseren voor onze leden. En we kunnen ook niet aan tafel met de werkgevers om te onderhandelen. We moeten het dus uitstellen.

WAT IS NU HET PLAN?

FNV Metaal had in april/mei de leden willen raadplegen over onze inzet en in mei/juni willen onderhandelen met de werkgevers. Het doel was om 1 juli een resultaat te hebben. Dan zouden we de zaak na de zomer gaan organiseren (fondsen, premie, administratie) en zou de regeling per 1 januari 2021 kunnen starten.

We gaan het geheel opschuiven. Tot wanneer hangt af van de coronamaatregelen. Maar we houden wel vast aan het plan om eerst de leden te raadplegen over onze inzet en pas daarna te onderhandelen met werkgevers. Dat laatste kan dan zeker pas na de zomer starten.

Omdat we ons nu al moeten voorbereiden op de cao-voorstellen in de sector Metalektro, willen we wel alvast de basisafpraak opnemen. Daarin eisen wij een regeling waarin mensen met zwaar werk het recht krijgen om eerder uit te treden, zoals in het pensioenakkoord is overeengekomen.

KOMT HET WEL GOED?

Dat is nog maar de vraag. De werkgevers doen nu al moeilijk over rechten van werknemers en bekostiging van drie jaar eerder uittreden. Door de coronacrisis is dat niet beter geworden. Aan de andere kant, er dreigen banen verloren te gaan. Het zou mooi zijn als ouderen eerder kunnen uittreden en jongeren daardoor hun baan behouden. We zullen zien. Het lukt alleen als we samen onze eisen opstellen, samen achter de onderhandelaars staan en ons samen hard maken als de werkgevers de wensen van werknemers afwijzen. Daar gaan we samen mee aan de slag, uitstel is geen afstel.

ONZE VOORSTELLEN VOOR EEN NIEUWE CAO

SAMEN VOOR EEN GOED EN GEZOND LEVEN!

De cao Metalektro loopt af op 1 december 2020. De start van de onderhandelingen staat gepland op 9 september 2020. Met de werkgevers willen wij afspraken maken over belangrijke thema's en arbeidsvoorwaarden, zoals loon, gezond de eindstreep halen, werktijden en minder flexcontracten. Als motto hebben wij gekozen voor "Samen voor een goed & gezond leven!". Want samen gaan wij voor het realiseren van jouw wensen. Wensen die een goed en gezond leven mede vorm geven!

De afgelopen periode hebben wij door middel van bijeenkomsten en enquêtes ideeën en wensen van werknemers in de sector verzameld voor de nieuwe cao Metalektro. Op basis daarvan hebben wij conceptvoorstellen geformuleerd waarover wij afspraken willen maken met de werkgevers. Die vind je hieronder.

1. INKOMEN

De tijd is aangebroken om respect en waardering voor de werknemers in onze sector te tonen. Deze waardering begint met een goede en eerlijke beloning voor het werk dat wordt verricht en door meer aandacht voor de balans tussen werk en privé. Meer- en overuren zijn vaak goedkopere uren voor werkgevers, omdat ze over deze uren geen werkgeverslasten (bijvoorbeeld pensioenpremie) hoeven te betalen. Maar ze gaan sterk ten koste van de privé-balans van werknemers en ook ten koste van de gezondheid. Incidenteel overwerk moet dan ook lonen en de oneerlijke prikkel voor werkgevers om te pas en te onpas over- en meeruren in te zetten, moet weggenomen worden.

Onze voorstellen:

- De lonen worden verhoogd met 5% per jaar. FNV Metaal gaat daarbij uit van een looptijd van één jaar. Als de looptijd van de nieuwe cao langer is, stijgt onze looneis evenredig mee.
- Het minimale bruto-uurloon voor alle werkzaamheden in de sector moet 14 euro bruto per uur bedragen
- Voor de bepaling van vergoedingen en toeslagen van bijvoorbeeld meer- en overuren en andere toeslagen geldt het salaris inclusief ploegentoeslag.

Bij een uurloon van bijvoorbeeld € 14 bruto per uur als basisloon en een ploegentoeslag van bijvoorbeeld 15% is het uurloon (als er geen sprake is van andere vaste salarisbestanddelen) dus € 16,10 bruto per uur. Over deze € 16,10 bruto moet dan bij overwerk zowel het compenserende overuur als de overuurtoeslag berekend worden.

- In de vorige cao hebben we grote stappen gezet in de beloning van jongeren. De laatste stap dient nu gezet te worden. De beloning van jongeren moet worden gebaseerd op hun functie en werkervaring, niet op leeftijd. FNV Metaal wil het stelsel van lagere jeugdlonen afschaffen.
- De ploegentoeslag is toe aan onderhoud. De toeslag moet net als in de Metaal & Techniek meetellen voor het pensioen.
- Vakantietoeslag moet ook berekend en uitbetaald worden over de meer- en overuren.
- Gelijke beloning voor mannen en vrouwen.

2. PENSIOENAKKOORD ZWARE BEROEPEN, BRANCHE-AOW EN PENSIOENSPAREN

Mocht er voor de cao-onderhandelingen nog geen sectorbrede afspraak zijn gemaakt over een regeling om eerder te kunnen stoppen met zwaar werk, dan willen we dat tijdens de cao-onderhandelingen regelen. Daarom willen we de invoering en gebruik van de RVU-regeling eerder uittreden ("sector-AOW") met uitkering van maximaal drie jaar van circa € 21.000, ook voor juli in de cao regelen (zie artikel *Eerder stoppen met zwaar werk* op pagina 5). Ook willen wij dat jongere werknemers die nu nog niet eerder kunnen uittreden, de mogelijkheid krijgen om fiscaal aantrekkelijk te



sparen, zodat zij in de toekomst ook eerder kunnen stoppen met werken.

Onze voorstellen:

- In de sector is veel fysiek zwaar werk. Bovendien is er in de sector sprake van veel bezwarende omstandigheden, zoals ploegendienst en hoge werkdruk. We willen vastleggen dat mensen met zwaar werk eerder kunnen uittreden.
- Wij willen in de cao opnemen dat per 1 januari 2021 de mensen met zwaar werk drie jaar voor hun AOW-datum een regeling wordt aangeboden. Als werknemer kun je dan € 21.000 bruto per jaar krijgen, wat netto gelijk is aan een AOW-uitkering voor gehuwden.
- We willen afspreken dat werknemers het fiscale maximum aan vrije dagen mogen opbouwen. Dit is conform het pensioenakkoord en in afwachting van de definitieve pensioenregeling.

3. GEZONDHEID, DUURZAME INZETBAARHEID, SCHOLING EN ONTWIKKELING

Gezondheid is een groot goed. Uit onze inventarisatie van de wensen van werknemers in de Metalektro blijkt dat de aandacht voor gezondheid en effecten van werk

op de langere termijn ondergesneeuwd raken bij de kortetermijnbehoefte om aan de wensen van de klant/opdrachtgever te voldoen. Om op de langere termijn als sector aantrekkelijk te zijn, moeten er maatregelen komen die de duurzame inzetbaarheid van jongere medewerkers bevorderen. Zoals meer scholingsmogelijkheden en beperking van zaken die op de korte en langere termijn schadelijk zijn voor de gezondheid. Maar ook maatregelen die het ouderen mogelijk maakt om de "eindstreep" gezond te halen. In de vorige cao hebben wij bijvoorbeeld de eerste stap gezet met het generatiepact.

Onze voorstellen:

- Het recht op deelname aan het generatiepact vanaf 60 jaar voor alle werknemers in de Metalektro, volgens de formule 80% werken, 90% loon, 100% pensioenopbouw. Waarbij de uren die vrijvallen worden herbezet door jongeren die op een vast contract worden aangesteld. We willen concrete afspraken over instroom van nieuwe collega's.
- FNV Metaal wil dat werknemers gezond hun pensioenleeftijd kunnen halen. Wij willen extra beschermende of verlichtende maatregelen voor werken in ploegen- en consignatiediensten voor alle werk-



- nemers in de sector.
- c. Het project 5xBeter is gericht op het optimaliseren van de arbeidsomstandigheden in de bedrijven. Dat project moet voldoende gefinancierd blijven.
 - d. Voorzetten van het project Loopbaancoaches en Duurzame inzetbaarheid. Werknemers hebben recht op loopbaanbegeleiding van de loopbaanconsulenten van FNV Metaal.
 - e. 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.

4. BALANS TUSSEN WERK EN PRIVÉ

De invloed van werknemers op hun werktijden moet worden verbeterd. Er wordt vaak en veel overgewerkt. Dat geeft een hoge werkdruk, draagt niet bij aan de duurzame inzetbaarheid van mensen en zorgt ervoor dat minder nieuwe collega's kunnen instromen op een vaste baan.

Onze voorstellen:

- a. Afschaffing van verplichting tot overwerk.
- b. Er moeten kaders komen voor zogenaamde

flexurenbanken. In flexurenbanken op bedrijfsniveau worden overuren, meeruren en soms ook roostervrije uren op een hoop geveegd en wordt de zeggenschap hierover naar de werkgever verschoven. Dat leidt tot verkapt overwerk en minder balans tussen werk en privé. De duurzame inzetbaarheid van jong en oud komt daarmee onder druk te staan. Door het stellen van heldere kaders wordt dit voorkomen.

- c. Zeggenschap van werknemers over kortere werkweken is van belang om duurzaam inzetbaar te blijven.

5. FLEX EN ZEKERHEID

Een flexcontract betekent vaak grote onzekerheid voor werknemers. Het leidt tot oneerlijke situaties en vaak zijn het deze collega's die bij onverwachte gebeurtenissen de rekening betalen. Een grote flexschil leidt bovendien tot verhoogde werkdruk voor vaste werknemers. Daar komt nog bij dat werknemers met een flexcontract vaak minder betaald krijgen, waardoor oneerlijke concurrentie ontstaat en collectieve regelingen (zoals de cao of onze pensioenregeling) onder druk komen te staan. Dat is niet goed voor de werknemers, maar ook niet voor de sector. Zekerheid bindt mensen en investering in vakkennis loont meer.

Onze voorstellen:

- a. Onzekerheid beperken door de doorstroom van flexwerkers naar vast werk te vergroten. Structureel werk moet worden gedaan door mensen met een vast contract. Flexkrachten die langer dan negen 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.

6. OVERIG

Tijdens de gesprekken met de leden kreeg nog een aantal losstaande onderwerpen veel steun.

Onze voorstellen:

- a. Vakbondscontributie wordt netto vergoed door de werkgever.
- b. Inzet voor de vakbond moet beloond worden. Vakbondsleden krijgen recht op een extra vrije dag, genaamd "vakbondsdag". Deze zal vallen op 1 mei van enig jaar.
- c. Bescherming van de rechtspositie van kaderleden van de vakbond.

- d. Bij invoering, aanpassing of onderhoud aan ISF/SAO (of een ander functieclassificatiesysteem) of het functiegebouw moeten de vakbonden instemmen met de voorgestelde aanpassingen. Het gaat hier immers over veelal ingrijpende gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden van mensen.

WAT VIND JIJ VAN DEZE VOORSTELLEN?

Laat het ons weten via het online stemformulier op fnv.nl/cao-metalektro. Daar kun je per voorstel aangeven of je het ermee mee eens bent of niet. En welk voorstel je het belangrijkste vindt. De mensen van wie we geen e-mailadres hebben, ontvangen de cao-krant op papier. Zij kunnen het bijgesloten stemformulier gebruiken om te stemmen of ervoor kiezen online te stemmen.

Houd voor het stemmen je lidmaatschapsnummer bij de hand. Alleen dan kunnen we je stem meetellen. Zorg dat je stem voor 18 juni 2020 bij ons binnen is.



'PAS IN HET NAJAAR WETEN WE HOE WE ERVOOR STAAN'

'De coronacrisis is nu het gesprek van de dag. Werkgevers nemen al allerlei maatregelen, bijvoorbeeld door flexwerkers te ontslaan en vragen soms loonoffers. Veel te voorbarig, wat mij betreft. De nieuwe cao moet gaan gelden vanaf 1 december 2020 en het is moeilijk om nu al te bepalen hoe de economie en bedrijven er dan voorstaan. Het is verstandig om nu aan de eisen vast te houden en die in stemming te brengen bij de leden. Bij de onderhandelingen weten we beter of de economische schade tijdelijk of structureel is.

Eerder uittreden voor mensen met zwaar werk is een belangrijk onderwerp. Er moet een regeling komen voor die groep, zoals afgesproken in het pensioenakkoord. Ook het generatiepact is een goede manier om ouderen te ontzien en jongeren aan het werk te houden, op een vaste baan. We willen dat graag zien als een recht van de werknemer, zonder allerlei beperkende maatregelen. De afgelopen jaren hebben we steeds maanden lang moeten strijden voor een cao-akkoord. Ik hoop dat de werkgevers zich wat respectvoller opstellen en dat we



er snel uit komen, zonder gedoe. Dan kunnen we al die energie steken in herstel en groei in de sector.'

Abdel Lahssaini
Quality inspector bij VDL Nedcar

'GEEN VERPLICHTING TOT OVERWERK'

'Al heel lang staat er een verplichting tot overwerk in de cao, daar willen we nu echt vanaf. Er zijn genoeg mensen die vrijwillig willen overwerken, dus dat kan prima. In de vorige cao is afgesproken dat er plannen gemaakt zouden worden voor verlichting van de drieploegendienst, maar daar komt in de praktijk weinig van terecht. Voor sommige mensen is het gewoon te zwaar om nog een extra nacht te moeten draaien. Door de coronacrisis zijn er nu grote verschillen tussen bedrijven ontstaan. De een draait op volle toeren door, de ander ligt vrijwel stil. Het wordt ingewikkeld om in de nieuwe cao-afspraken recht te doen aan al die situaties. Tegelijkertijd zijn er genoeg bedrijven die vorige jaren flinke winsten hebben gemaakt en die prima 5% loonstijging kunnen betalen.

Twee jaar geleden was ik lid van de onderhandelingsdelegatie en heb me verbaasd over de sfeer en gang van zaken. Daar hebben we nu bijvoorbeeld dat gedoe over het wel/niet betalen van de vakbondscontributie door de werkgever aan te danken. Ik hoop echt dat we dit keer een open en eerlijke communicatie van de werkgevers kunnen verwachten en dat we



constructieve afspraken kunnen maken, ook over de vakbondscontributie.'

Brunie Batterman
Procesoperator bij Prysmian/Draka

'OUDEREN ONTZIEN'

'Een goede loonstijging is voor iedereen welkom, maar er staat meer in deze cao-voorstellen wat ik heel belangrijk vind. We moeten allemaal steeds langer doorwerken en dat is niet voor iedereen makkelijk of mogelijk. Er moet een goede regeling komen om drie jaar eerder te stoppen voor mensen met zwaar werk, zoals afgesproken in het pensioenakkoord. Het generatiepact, met het recht voor werknemers om minder uren te gaan werken, is ook zo'n maatregel die het mogelijk moet maken voor ouderen om langer door te gaan. Dat moet een recht worden voor iedereen.

Het wegnemen van onzekerheden voor flexkrachten en het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden zijn andere belangrijke zaken. Er lopen soms mensen jarenlang rond op een flexcontract, op hetzelfde werk. Daarom staat in de voorstellen dat iemand die negen maanden op dezelfde functie heeft gewerkt gewoon een vaste aanstelling moet krijgen.'

Everhard Feringa
Senior Design Engineer
bij Fokker



'NEEM WERKNEMERS EN HUN WENSEN SERIEUS'

'Ik draai al een tijdje mee in de sector en als kaderlid van FNV Metaal. Helaas moet ik constateren dat de onderhandelingen voor een cao in de Metalektro elke keer uitdraaien op een lange strijd, met stakingen en acties. De gang van zaken rond de laatste cao was daarin wel een dieptepunt. Wij hebben als werknemers laten zien het gesprek over arbeidsvoorwaarden serieus te nemen. Ik hoop van harte dat werkgevers dat nu ook eens gaan doen en dat we constructieve onderhandelingen kunnen voeren, zonder oplopende conflicten. In andere sectoren, ook binnen de Metaal,

lukt het ook in goed overleg. Dat moet hier toch ook kunnen?' De coronacrisis zet de wereld op zijn kop; ons bedrijf heeft een maand stilgelegen. Tegelijkertijd zijn de voorgaande jaren zo goed geweest, dat bedrijven genoeg vet op de boten hebben om een loonstijging te kunnen betalen. Als de onderhandelingen starten, zal waarschijnlijk duidelijk zijn of de economie zich alweer herstelt van deze crisis. Dan kunnen we weer vooruit kijken.'

Gerrit Knol
Secretaris ondernemingsraad
bij Scania Production Zwolle



ALLE REGIOKANTOREN EN MEDEWERKERS VAN FNV METAAL ZIJN VIA ÉÉN TELEFOONNUMMER TE BEREIKEN. FNV METAAL 088 - 368 0 368
(standaard tarief voor bellen naar vaste nummers, voor actuele tarieven zie je provider).

COLOFON Uitgave Stichting FNV Pers ten behoeve van FNV Metaal **Tekst** Paul van Bodengraven, Petra Bolster, Jos Brocken **Redactie** FNV Metaal i.s.m. Paul Realiseert, Driebergen-Rijsenburg **Opmaak** Zippa grafisch ontwerp, Bussum **Fotografie** Boyd Smith Photo, Shutterstock **Druk** Drukkerij Ten Herkel, Loosdrecht **Redactie-adres** FNV Metaal, Postbus 9208, 3506 GE Utrecht **Oplage** 16.000 **Order** 200443 Mei 2020

JA, IK WORD LID VAN DE FNV!

NU DE EERSTE 4 MAANDEN 25 EURO



► INVULLEN IN BLOKLETTERS

1. PERSOONSgegevens

Achternaam: Voorletters: M/V
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 betaal per **acceptgiro** (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.