

Aan de Federatie Werkgeversorganisaties Techniek  
(FWT)  
T.a.v. de heer R. Follon

Datum  
19 augustus 2021

Doorkiesnummer  
088-3681754

Ons kenmerk  
JvS/US

Onderwerp:  
Voorstellen FNV Metaal voor de cao Metaal & Techniek

**Geachte heer Follon,**

Bijgaand zenden wij u de voorstellen van FNV Metaal tot wijziging van de Collectieve Arbeidsovereenkomsten in de Metaal en Techniek (zie bijlage), De cao-onderhandelingen starten op 31 augustus a.s. en wij zijn gaarne bereid onze voorstellen dan toe te lichten. Onze voorstellen zijn gebaseerd op de uitgebreide werknemers- en ledenraadpleging die wij hebben georganiseerd in de Metaal & Techniek en op het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV. Na dit uitgebreide maar veelal digitale ophaaltraject vanwege Corona, hebben onze leden uiteindelijk gestemd over de voorstellen, die u vindt in de bijlage.

### **Economische vooruitzichten**

De Nederlandse economie heeft de Coronacrisis goed doorstaan. Natuurlijk is een aantal sectoren zwaar getroffen zoals de horeca en transport, maar de groeiverwachtingen worden telkens opwaarts bijgesteld. Dit jaar wordt een groei verwacht van 3,2% aldus het CPB en 3,3% voor 2022. De verwachtingen van de DNB zijn nog gunstiger voor 2022, namelijk 3,7%. Ook de ontwikkeling van de internationale handel draagt zowel dit als volgende jaar positief bij aan deze groei. Alle seinen voor een krachtig herstel van de Nederlandse economie staan dus op groen.

Naar verwachting stijgt de inflatie naar gemiddeld 2,0% in 2021 en daalt deze licht naar 1,8% in 2022. De werkloosheid wordt geraamd op 4,1%, vrijwel gelijk aan het gemiddelde in 2017-2019, voor de crisis dus. Het tekort aan gekwalificeerde vakkrachten neemt overal toe. Mede daarom pleit de DNB voor hogere lonen.

### **Ontwikkelingen in de Metaal en Techniek**

De sector is een van de drijvende krachten van de Nederlandse economie, en zorgt voor technologische vernieuwingen die van belang zijn voor de (verduurzaming en energietransitie van de) hele samenleving. Inmiddels werken er bijna 320.000 werknemers in de sector. Ook het aantal bedrijven is gestegen naar bijna 28.000. Het aantal faillissementen is, wellicht mede dankzij de

steunmaatregelen van de overheid, het afgelopen jaar zeer beperkt gebleven. Tussen de branches onderling zijn echter wel verschillen.

De vooruitzichten voor de installatietechniek zijn komende jaren ronduit goed. De Coronacrisis lijkt nauwelijks effect te hebben gehad, de stikstofproblematiek wel. De overheid heeft inmiddels tal van maatregelen genomen om deze problematiek aan te pakken. Mede daarom wordt in 2022 weer flinke groei verwacht, vooral door de woningbouw. Maar ook het per 1 januari 2023 verplichte energielabel C voor kantoren gaat voor veel werk zorgen. De omzet van installateurs is het afgelopen jaar overeind gebleven doordat veel mensen tijdens de Lock down hun woning lieten opknappen en verduurzamen. Toepassing van nieuwe technologieën en duurzaamheidsvraagstukken maken dat de installatietechniek snel verandert en voortdurend innoveert. Veel werk wordt complexer.

Het structurele tekort aan geschoolde vakkrachten neemt jaar na jaar toe. Het binden en boeien van medewerkers is nu en de komende jaren een van de grootste uitdagingen waar de branche voor staat. Cijfers van WijTechniek laten zien dat na 2 jaar de helft van de instromers alweer weg is. Een onderzoek van TNO laat zien dat desgevraagd driekwart (!) van de werknemers de sector wil verlaten. Belangrijkste oorzaken daarvoor zijn: ontevredenheid over de leidinggevende, ontevredenheid over mogelijkheden om door te leren, geen zeggenschap over werktijden en de onmogelijkheid om in deeltijd te werken en stress/werkdruk.

De Metaalbewerking produceert inmiddels weer op het niveau van voor de Corona crisis. Nadat in het eerste kwartaal van dit jaar de binnenlandse orderpositie redelijk herstelde, is in het tweede kwartaal ook de buitenlandse orderpositie bij veel bedrijven weer toegenomen (KMU, Barometer 2e kwartaal 2021). Uitdagingen liggen nu vooral op het gebied van beschikbaarheid en prijzen van materialen. De afzetprijzen stijgen inmiddels echter ook. Ook hier geldt dat de ontwikkelingen en toepassing van nieuwe technologieën en duurzaamheidsvraagstukken een steeds grotere rol spelen. En ook hier speelt het probleem van een toename van het moeilijk vervulbare vacatures en een structureel tekort aan technisch geschoold personeel. Ook hier stromen veel jongeren uit, zij het minder dan in de installatiebranche, zo rond de 20% van de jongeren onder de 23 jaar verlaat de branche weer.

In de carrosseriebouw en schadeherstel neemt eveneens de vraag om beter technisch geschoold personeel toe, al is in deze branche sprake van een (structurele) krimp. De krimp is het gevolg van meerdere oorzaken, zoals duurzaam materiaal, vervanging in plaats van reparatie van onderdelen en concurrentie met andere vervoersmiddelen. Voertuigen worden complexer, digitalisering speelt een steeds grotere rol. En er zal sprake zijn van minder maar wel complexere schade. Werknemers met kennis van bestaand en nieuwe technieken zijn ook hier schaarser aan het worden.

### **Arbeidsverhoudingen**

Zoals hierboven aangegeven blijkt dat veel werknemers de sector uit onvrede willen verlaten. Tezamen met de huidige schaarste aan gekwalificeerde vakmensen is dit een van de grootste uitdagingen waar de sector voor staat. FNV-metaal wil bijdragen aan het binden en boeien van werknemers in de sector. Niet alleen goede arbeidsvoorwaarden maar ook goede arbeidsverhoudingen op de werkvloer dragen hieraan bij en zijn doorslaggevend voor de kwaliteit van werk, het welzijn van werknemers, én voor de overlevingskansen van bedrijven.

### **Samen sterk, samen aan het werk!**

De werknemers in de Metaal en Techniek hebben ondanks de Corona crisis volop doorgewerkt. Dit verdient waardering en respect van werkgevers en dat willen we vertaald zien in een fatsoenlijke cao.

De cao-onderhandelingen vinden plaats in betere economische tijden. Veel bedrijven draaien weer uitstekend en de vooruitzichten zijn goed. Er is sprake van een groter en groeiend tekort aan goed gekwalificeerd technisch personeel. Daarnaast gaan grote groepen ervaren vakmensen met pensioen. De vergrijzing speelt in alle branches een belangrijke rol, terwijl maatregelen om oudere werknemers gezond langer aan het werk te houden vooralsnog beperkt zijn. In de vorige cao is een start gemaakt met duurzame inzetbaarheid. Nu komt het erop aan om dit thema om te zetten naar concrete maatregelen in de bedrijven, waardoor werknemers gezond, gemotiveerd en productief hun pensioenleeftijd kunnen halen.

Te veel jonge instromers verlaten de sector weer na enkele jaren. Als de sector aantrekkelijk wil zijn, moeten jonge instromers perspectief hebben op zeker werk, met ontwikkelmogelijkheden, goede begeleiding en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. En om vakmensen en hun vakmanschap te behouden, zal er veel meer dan nu blijvend geïnvesteerd moeten worden in leven lang leren en duurzame inzetbaarheid. Voor álle werknemers is een betere balans tussen werk en privé van groot belang. Met onze voorstellen willen we samen met werkgevers onze sector aantrekkelijker maken. Daarom hebben we voor dit cao-traject gekozen voor het motto *“Samen sterk, samen aan het werk!”*

### **Inkomen**

De bedrijven in de sector draaien weer volop. De inflatie is fors gestegen. Een substantiële loonsverhoging, zeker aan de onderkant van het loongebouw, draagt bij aan de noodzakelijke verbetering van de koopkracht van werknemers. *“...een goede loonsverhoging staat met stip op 1 voor de mensen op de werkvloer. Enerzijds omdat ze het geld hard nodig hebben. En anderzijds om ervoor te zorgen dat de sector aantrekkelijk is voor mensen die aan het begin van hun loopbaan staan”,* aldus een van onze kaderleden. Daarom willen we ook het stelsel van de jeugdlonen afschaffen. We hebben de afgelopen jaren hier al de nodige vooruitgang op geboekt. Om meer jongeren de sector in te krijgen is het nodig om nu de laatste stappen te zetten. Daarnaast willen we afspraken maken over de indexatie van consignatievergoedingen en een fatsoenlijke thuiswerkvergoeding. Bij bedrijven waar het door de Corona crisis tijdelijk minder gaat, zijn we bereid tot maatwerkafspraken.

### **Eerder stoppen met werken, zware beroepen regeling en generatiepact**

In het Pensioenakkoord is afgesproken dat werknemers in zware beroepen eerder kunnen stoppen met werken. Zeker in de Metaal en Techniek is dit van groot belang. *“Het is erg belangrijk dat daar sectorale afspraken voor komen. Het werk in onze sector is zwaar en belastend, dus mensen moeten echt eerder kunnen stoppen”,* zo zeggen onze kaderleden.

In de vorige cao hebben we de pilot met het Generatiepact omgezet in een structurele afspraak. Deelnemende bedrijven en hun werknemers zijn erg tevreden met deze afspraak in de praktijk. Daarom willen we de bestaande afspraken verder verbeteren. Een van onze kaderleden zegt: *“Ik ben zelf deelnemer aan het Generatiepact en dat bevalt me goed. Het helpt oudere werknemers minder dagen te gaan werken, zodat ze langer doorwerken ook kunnen volhouden.”*

### **Flex en zekerheid**

De vacatures in de Metaal en Techniek nemen weer toe en zijn moeilijker te vervullen. Maar nog steeds worden nieuwe medewerkers aangenomen op een flex-contract. Ze worden ingehuurd als uitzendkracht, gedetacheerd vanuit het (goedkopere) buitenland of als ZZP'er. Dat maakt de sector niet aantrekkelijker. Flexwerkers krijgen vaak ook minder betaald dan mensen met een vast contract. Daarmee ontstaat concurrentie op arbeidsvoorwaarden en neemt de druk op de cao en andere collectieve regelingen toe. Daarom wil FNV Metaal de doorstroom van flexwerkers naar vast werk

vergroten en behoren zij hetzelfde niveau van arbeidsvoorwaarden te krijgen als hun collega's met een vast contract.

### **Arbeid en zorg**

Steeds meer werknemers combineren arbeid met zorg. Dat is bijzonder verrijkend voor mensenlevens, maar kan ook tot stress leiden als er geen goede balans is tussen werk en privéleven. Betere en betaalde verlofmogelijkheden om te kunnen zorgen voor (klein-)kinderen, zieke ouders enz. zijn belangrijk om die combinatie op een goede manier te kunnen vormgeven. En dragen bij tot het aantrekkelijker maken van de sector. Een van onze kaderleden zegt: *“Zeker voor mensen met een gezin is het een hele puzzel om alles op elkaar af te stemmen.”*

### **Werktijden**

De cao-artikelen over werktijden, karweiwerk, consignatie en reistijd geven te vaak onduidelijkheid in de praktijk. Wij willen heldere afspraken maken, zodat de naleving van de cao op deze thema's beter wordt. Daarnaast wordt er te vaak en te veel overgewerkt. Dat geeft een hoge werkdruk, vermindert de duurzame inzetbaarheid van mensen en zorgt ervoor dat minder jongeren kunnen instromen in een vaste baan. *“De werkdruk is heel hoog, en overwerk is aan de orde van de dag. Dat is slecht voor de balans tussen werk en privé én ongezond. Meer zeggenschap over werktijden en meer mogelijkheden om thuis te werken zijn nodig, zodat mensen privé en werk beter op elkaar kunnen afstemmen,”* aldus een kaderlid. Veel wensen van mensen gaan over het beperken van de dagelijkse werk- en reistijden, maar hebben ook te maken met betere naleving van de al bestaande afspraken in de cao.

### **Duurzame inzetbaarheid/Opleiding en ontwikkeling**

Om vakmensen en hun vakmanschap te behouden en verder te ontwikkelen zal er veel meer dan nu blijvend geïnvesteerd moeten worden in leven lang leren en duurzame inzetbaarheid. Concrete maatregelen om oudere werknemers gezond langer aan het werk te houden zijn hard nodig. Jonge instromers willen meer ontwikkelmogelijkheden dan dat zij nu krijgen. Ook zijn er concrete acties nodig om de kennisoverdracht tussen generaties te vergroten en te borgen.

Het zogenoemde project Loopbaancoaches (bij FNV Metaal Team duurzame inzetbaarheid geheten) achten wij hierbij van groot belang en willen wij continueren. Loopbaancoaches werken op regionaal niveau mee aan de opbouw van een technische infrastructuur ten aanzien van arbeidsmarkt, loopbaan, opleiding en ontwikkeling. Zij dragen bij aan de hoofdzakelijke leercultuur die de sector nodig heeft zeker gezien de technologische ontwikkelingen. Om nog succesvoller te zijn, is het wel noodzakelijk dat de toegang tot de bedrijven voor hen wordt vergroot.

Met onze cao-voorstellen willen wij aan bovenstaande thema's invulling geven. Daarmee zijn het werkplezier en de werkgelegenheid van werknemers gediend, maar ook het gezamenlijk belang van een goede toekomst voor de bedrijven in de Metaal & Techniek, en de aantrekkelijkheid van de sector. Wij behouden ons het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen. Wij hopen dat wij in een constructief en creatief overleg met u tot een nieuwe cao kunnen komen.

Onze onderhandelingsdelegatie zal naast ondergetekenden bestaan uit twee van onze kaderleden, de heren Jos Broeren en Erik Kotters.

Met vriendelijke groet,

Jacqie van Stigt en Albert Kuiper  
Landelijke vakbondsbestuurders FNV Metaal

Bijlage: **Voorstellen FNV Metaal voor de cao Metaal & Techniek 2021**  
**"Samen sterk, samen aan het werk!"**

Direct na de zomer starten we met de cao-onderhandelingen in onze sector Metaal & Techniek. Deze onderhandelingen vinden plaats in onzekere, maar snel verbeterende economische tijden. Veel bedrijven zien weer groei, en draaien goed tot uitstekend. Het aantal vacatures stijgt flink en het groter en groeiend tekort aan goed gekwalificeerd technisch personeel wordt een steeds nijpender probleem. Als de sector aantrekkelijk wil zijn, moeten (jonge) instromers perspectief hebben op zeker werk, met ontwikkelmogelijkheden, goede begeleiding en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. En om vakmensen en hun vakmanschap te behouden, zal er veel meer dan nu blijvend geïnvesteerd moeten worden in leven lang leren en duurzame inzetbaarheid.

De hardwerkende helden in de Metaal en Techniek hebben ook in de Coronacrisis massaal doorgewerkt. Daarom hebben we gekozen voor het motto "Samen sterk, samen aan het werk!"

Hieronder leest u onze voorstellen.

### **1. Inkomen**

investeren in werknemers is investeren in bedrijven. De economie groeit weer, steeds meer seinen staan op groen. Om de sector aantrekkelijk te maken is een substantiële verbetering van de koopkracht van werknemers noodzakelijk.

Onze voorstellen:

- a. De feitelijke lonen worden structureel verhoogd met 5% per 1 oktober 2021. FNV Metaal gaat daarbij uit van een looptijd van de cao van 12 maanden. Als de nieuwe cao langer duurt, stijgt onze looneis evenredig mee.  
Als het noodzakelijk is, kunnen we in uitzonderlijke gevallen maatwerkafspraken op bedrijfsniveau maken.
- b. Extra koopkrachtverbetering van mensen met een laag inkomen is hard nodig. Het minimale bruto uurloon voor alle werkzaamheden in sector moet 14 euro bruto te bedragen.
- c. In de vorige cao's hebben we stappen gezet in de verbetering van de jeugdlonen. We willen nu de laatste stap zetten. De beloning van jongeren moet worden gebaseerd op hun functie en werkervaring, niet op leeftijd. FNV Metaal wil het stelsel van (lage) jeugdlonen afschaffen.
- d. De vergoeding voor consignatie dient geïndexeerd te worden.
- e. We willen afspraken maken over een fatsoenlijke thuiswerkvergoeding. De werkgever is op basis van de Arbowet verantwoordelijk voor een Arbo-verantwoorde werkplek en vergoedt alle kosten die daarmee gepaard gaan. Daarnaast ontvangt de werknemer die thuiswerkt een dagvergoeding van 3 euro netto.

### **2. Werktijden**

Veel werknemers in de sector moeten te lang en te vaak werken, zelfs in Coronatijd. Dit zorgt voor een hoge werkdruk, draagt niet bij aan de duurzame inzetbaarheid van mensen en zorgt ervoor dat minder jongeren kunnen instromen. Een moderne en aantrekkelijke sector geeft werknemers meer zeggenschap over hun werktijden, ook in verband met hun privéleven.

De cao-artikelen over werktijden, karweiwerk, consignatie en reistijd geven te vaak onduidelijkheid en gedoe in de praktijk. Wij willen heldere afspraken maken, zodat ook de naleving van de cao op deze thema's verbetert.

FNV Metaal doet de volgende voorstellen:

- a. Totaal aan werktijden (inclusief reistijden en overwerk) wordt begrensd tot maximaal 45 uur per week.
- b. Reistijd naar en van karweiwerk is werktijd. De cao moet daarop worden aangepast in eenduidige regels. Deze afspraken moeten ook gelden voor uitzendkrachten.
- c. Meer zeggenschap van werknemers over hun werktijden en daarmee hun vrije tijd.
- d. Consignatie- en beschikbaarheidsdiensten ervaren werknemers als (zeer) belastend. Daarom willen we dat deze diensten zoveel mogelijk worden ingeroosterd in reguliere diensten.
- e. Twee vakantiedagen erbij, dus van 25 naar 27 vakantiedagen in de cao.
- f. Geen verplichting tot consignatie vanaf 55 jaar.

### **3. Eerder stoppen met werken, zware beroepen regeling**

Na jarenlange discussies, onderhandelingen en zorgvuldige afwegingen is er een pensioenakkoord bereikt. Onderdeel van dit pensioenakkoord is een regeling om eerder te kunnen stoppen met zwaar werk. Het is aan cao-partijen in de sectoren om deze afspraak concreet uit te werken en vorm te geven. Zeker in de Metaal en Techniek is een dergelijke regeling van ongekend belang. In de sector is er immers sprake van veel fysiek werk en bezwarende omstandigheden, karweiwerk, consignatie en hoge werkdruk.

Wij stellen dan ook het volgende voor:

- a. Alle werknemers die onder de cao vallen, worden aangemerkt als werknemers met zware beroepen. Zij krijgen vanaf 01-01-2022 3 jaar voor hun AOW-datum een regeling aangeboden waarbij de werknemer per jaar een brutobedrag ontvangt dat netto gelijk is aan de netto AOW-uitkering. In 2021 geldt een bedrag van 1847,- euro bruto per mand, dat bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.
- b. Wij stellen voor dat werknemers het fiscale maximum aan vrije dagen van 100 weken mogen opbouwen. Dit is onderdeel van het pensioenakkoord.

### **4. Generatiepact, duurzame inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling**

In de vorige cao hebben we een recht op het generatiepact geregeld voor werknemers vanaf 60 jaar voor de variant 80/90/100 (80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw). Onze leden willen het generatiepact verder verbeteren. De uren die hierdoor vrijvallen moeten worden herbezet door jongeren op een vast contract.

Om werknemers gezond en wel hun pensioenleeftijd te laten halen, zijn concrete maatregelen nodig. Daarnaast willen en moeten technische vakmensen bijblijven in hun vak, de techniek verandert snel.

Onze voorstellen:

- a. Recht op het generatiepact vanaf 60 jaar voor de variant 70/85/100.
- b. De huidige voorwaarde dat deelname aan het generatiepact slechts mag als werknemers hun verlofstuwmeren hebben afgebouwd tot ten minste 296 uur moet vervallen. Ook in verband met de afspraak over de zware beroepen regeling (zie boven).
- c. Werknemers hebben recht op loopbaanbegeleiding van de loopbaancoaches van FNV Metaal. Het project Loonbaancoaches en Duurzame inzetbaarheid wordt voortgezet.
- d. FNV Metaal wil opleidingsvouchers voor werknemers regelen, met heldere, eenduidige afspraken over de verdeling van de vouchers die gelden voor alle O&O fondsen in de sector. Werknemers hebben zelf de regie over en keuze in de opleiding of training en hebben recht op begeleiding van de loopbaancoaches van de vakbonden bij de verzilvering van hun vouchers. Opsplitsing van vouchers is mogelijk bij het niet volledig gebruiken.
- f. Bedrijfsscholen dragen bij aan goedopgeleide instromers in de praktijk. FNV Metaal wil dat meer bedrijfsscholen worden opgericht en uitgebreid.

## **5. Arbeid en zorg**

Steeds meer werknemers combineren hun betaalde werk met de zorg voor anderen. Voor hun kinderen, hun ouders, hun partners, enzovoorts. De Coronacrisis heeft pijnlijk duidelijk gemaakt hoe moeilijk dat vaak is. Veel werknemers in onze sector hebben vakantiedagen moeten opnemen om thuis te kunnen zorgen. Een goede balans tussen werk en privéleven is erg belangrijk. In de wet is een aantal verlofmogelijkheden geregeld, maar de meeste daarvan zijn onbetaald. Ook deeltijdwerk is bij wet geregeld, maar blijkt in de praktijk erg lastig. Daarnaast laat de Coronacrisis zien dat thuiswerken veel vaker mogelijk is dan gedacht.

Onze voorstellen:

- a. Betere verlofmogelijkheden, waaronder betaald ouderschapsverlof.
- b. Betaald mantelzorgverlof.
- c. Deeltijdwerken mogelijk maken in de praktijk.
- d. Meer mogelijkheden om thuis te werken.

## **6. Flex en zekerheid**

Het aantal vacatures in de Metaal en Techniek neemt opnieuw toe, en het is lastig om jongeren te werven voor de sector. Jongeren geven zelf aan dat zij naast een hoger loon ook graag een vast contract willen. Het bieden van vast werk maakt de sector dus ook aantrekkelijker voor nieuwe instromers, die de sector hard nodig heeft.

Flexwerkers krijgen vaak ook minder betaald dan mensen met een vast contract. Daarmee ontstaat concurrentie op arbeidsvoorwaarden en neemt de druk op de cao en andere collectieve regelingen toe. FNV Metaal gaat voor echte banen.

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 werken op een vaste functie, krijgen een vast contract. Uitzendwerk moet alleen worden ingezet bij piek en ziek.
- b. Gelijk werk, gelijk loon. Flexwerkers behoren dezelfde arbeidsvoorwaarden voor hetzelfde werk te krijgen als hun collega's met een vast contract. Dit moet gelden voor alle arbeidsvoorwaarden en vergoedingen of de waarde ervan die er in het inlenende bedrijf gelden.

## **7. Overig**

Tijdens de gesprekken met de (kader)leden en op de landelijke cao-dag bleek nog een thema erg belangrijk. Het gaat om het volgende voorstel:

Bescherming van de rechtspositie van kaderleden van de vakbond, op gelijke wijze als leden van de Ondernemingsraad conform de Wet op de Ondernemingsraden.