

FNV Metaal
t.a.v. de heren P. Reniers en A. Kuiper
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT

Datum: 12 februari 2024
Onze referentie:
Onderwerp: voorstellen FWT, cluster Metaal & Techniek
Bijlagen: 1

Geachte heren Reniers en Kuiper,

Bijgaand zenden wij u de voorstellen van de FWT, cluster Metaal en Techniek tot wijziging van de Collectieve Arbeidsovereenkomsten in de Metaal en Techniek (zie bijlage). De cao onderhandelingen starten op 15 februari en wij zijn graag bereid onze voorstellen dan toe te lichten.

Wij hopen dat wij in een constructief overleg tot nieuwe cao's kunnen komen. Wij behouden ons het recht voor om tijdens het cao-overleg met nieuwe voorstellen te komen.

Hoogachtend,



R.J.B.M. Follon

Voorstellenbrief FWT t.b.v. de cao's Metaal en Techniek 2024 e.v.

Afkoeling van de economie

Onze economie viel in 2023 terug voor wat betreft de groei. De MEV voorspelde een groei van 0,7 %, maar de najaarsraming van DNB laat nog maar een economische groei zien van 0,1 % en een marginale stijging in 2024 naar 0,3 %. De belangrijkste oorzaken van de afkoeling van de economie zijn de terugval van de wereldhandel en het monetaire beleid van de Europese Centrale Bank.

De inflatie in 2023 was 3,8 %. De najaarsraming van DNB wijst uit dat de inflatie in 2024 daalt naar 2,9 % en vervolgens naar 2,2 % in 2025.

Ontwikkelingen bedrijfstakken Metaal en Techniek

Ook onze bedrijfstakken ontkomen niet aan de conclusie dat er sprake is van een afkoeling. Onze bedrijfstakken ressorteren onder vijf zelfstandige cao's metaal en techniek en elke bedrijfstak kent natuurlijk zijn bijzonderheden, maar in het algemeen kan gesteld worden dat de orderportefeuilles over de afgelopen periode gemiddeld genomen licht afnemen en dat de bedrijfsresultaten gedrukt worden door de stijgende kosten.

De bijzonderheden van onze afzonderlijke bedrijfstakken zullen we op 15 februari nader toelichten.

Uitdagingen arbeidsmarkt

Voor wat betreft de arbeidsmarkt, kunnen we constateren dat het afgelopen jaar het aantal werknemers in onze bedrijfstakken nog steeds toegenomen is.

Zoals we al eerder met elkaar vaststelden, is een bijzonder kenmerk van onze werknemerspopulatie dat zij meer en meer vergrijst. Aan het einde van het eerste kwartaal 2021 was ruim 1/3 van de populatie 50 jaar of ouder. Met het opschuiven van de AOW-leeftijd werken onze ouder wordende werknemers langer door. De gemiddelde leeftijd van uittreden ligt inmiddels boven de 66 jaar.

Een gevolg van ons ouder wordende werknemersbestand is dat de loonkosten autonoom stijgen. Werkgevers zijn van mening dat de huidige relatie tussen de loonkosten en de productiviteit naar leeftijd, samen met een afnemende baan-baan-mobiliteit op hogere leeftijd een belangrijk aandachtspunt is voor wat betreft het inzetten van oudere werknemers.

Het verder ontwikkelen en implementeren van ouderenbeleid in de komende cao is voor werkgevers dan ook van groot belang, waarbij:

- we na zullen moeten denken over de wijze waarop we onze werknemers fit, vitaal en productief kunnen blijven inzetten;
- we de verschillen in kosten tussen de generaties moeten beperken, resp. cao-regelingen minder leeftijdsafhankelijk maken, dit ook om de solidariteit tussen generaties te behouden en verder te bevorderen;
- we de discussie zullen moeten voeren over de effectieve inzetbaarheid van de oudere werknemer.

Het ontwikkelen van een effectief ouderenbeleid klemt temeer nu een ander belangrijk gegeven in onze bedrijfstakken de krapte op de arbeidsmarkt is. Er zal een ontwikkeling moeten plaatsvinden waarin de sector van capaciteit gedreven naar kennis gedreven wordt. We zien de noodzaak dat werknemers meer stappen zullen moeten zetten in het nemen van regie over hun loopbaan en ontwikkeling. Werkgevers zullen hiervoor hun eigen verantwoordelijkheid blijven nemen. Sociale partners moeten onze bedrijfstakken hierin blijven faciliteren.

Tot slot, maar niet minder belangrijk, zijn werkgevers van mening dat sociale innovatie meer gestimuleerd zou moeten worden. Werkgevers zijn van mening dat onze cao's dat meer zouden moeten faciliteren. Het doel is dat werkgevers en werknemers meer in staat gesteld worden om op ondernemingsniveau maatwerk toe te passen. Dit komt tegemoet aan de diversiteit van de sectoren, van de bedrijven in de verschillende sectoren en de wensen van werknemers.

We komen nu toe aan onze voorstellen voor de nieuwe cao.

1. Duurzame inzetbaarheid

Werkgevers zijn van mening dat we na moeten blijven denken over de wijze waarop we onze oudere werknemers productief kunnen blijven inzetten. En niet alleen onze oudere werknemers. Sociale partners zouden onze bedrijfstakken kunnen faciliteren in programma's voor duurzame inzetbaarheid waar al onze werknemers profijt van kunnen hebben.

Werkgevers zijn van mening dat er een prima basis is gelegd in enerzijds de programma's van de O&O-fondsen, het 'activiteitenplan MDIEU' en anderzijds de eigen initiatieven van sociale partners. Dergelijke belangrijke initiatieven dragen bij aan de duurzame inzetbaarheid van onze mensen.

Werkgevers stellen voor om de bestaande infrastructuur die ingericht is om duurzame inzetbaarheid vorm te geven, te eerbiedigen en tegelijkertijd de commissie duurzame inzetbaarheid opnieuw te installeren en bijeen te roepen om vanuit sociale

partners de projecten te blijven monitoren en verder na te denken over initiatieven en maatregelen op het terrein van duurzame inzetbaarheid.

2. Leeftijdsafhankelijke regelingen

Sinds het akkoord 2017-2019 zijn er nieuwe leeftijdsafhankelijke regelingen in onze cao's opgenomen: denk aan de afspraken over het generatiepact en de RVU. Werkgevers willen graag het gesprek voeren over de effectiviteit van de regelingen, c.q. de mate waarin de regelingen bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van onze werknemers.

Verder zijn werkgevers van mening dat onze leeftijdsafhankelijke regelingen gelijke tred moeten houden met de toegenomen vitaliteit van de oudere werknemer. Bovendien is het werk, met het voortschrijden van de techniek minder zwaar geworden.

Dit belangrijke aandachtspunt blijft voor werkgevers onverminderd van belang en leidt tot de volgende voorstellen:

2.1. wijziging artikelen 20 en 21: werken in ploegendienst | overwerk

Werkgevers stellen voor om de leeftijdsgrens van 55 jaar te verhogen naar 60 jaar. De leeftijd indexeert vervolgens mee met de verhoging van de AOW-leeftijd.

2.2. wijziging artikel 51: seniorendagen

Werkgevers stellen voor om de leeftijdsstaffel, op grond waarvan oudere werknemers extra vakantierechten genieten te laten starten op 60 jaar en de leeftijdsstaffel te laten eindigen op de AOW-gerechtigde leeftijd. De staffel indexeert vervolgens mee met de verhoging van de AOW-leeftijd.

2.3. wijziging artikel 36 lid 4: functiewijziging oudere werknemer

Werkgevers stellen voor om de leeftijd, zoals genoemd in artikel 36 lid 4 te verhogen naar 60 jaar en vervolgens mee te indexeren met de opschuivende AOW-leeftijd.

2.4. wijziging artikel 41 lid 2: salarisverhoging (bron) / vrije dagen (doel)

Werkgevers stellen voor dit artikel te schrappen.

3. Verzuim

Uit onze enquêtes komt ook naar voren dat het thema verzuim aandacht behoeft aan de cao-tafel. Graag zouden wij de komende cao-periode willen benutten om te kijken welke instrumenten ingezet kunnen worden om het verzuim terug te dringen.

4. Sociale innovatie | maatwerk

Tijdens eerdere gesprekken aan de cao-tafel is aan de orde gekomen dat onze cao's te veel regelen en dat dat op bedrijfsniveau kan leiden tot te weinig flexibiliteit.

Werkgevers zijn van mening dat innovatie uit de bedrijven komt en dat onze cao's dat moeten faciliteren.

Werkgevers stellen voor om te onderzoeken op welke wijze maatwerk op bedrijfsniveau gerealiseerd kan worden door individuele afspraken, afspraken tussen directie en vakbeweging, medezeggenschapsorgaan / werknemersdelegatie. Een voorbeeld is het inrichten van proeftuinen.

5. Inkomen en looptijd

Afhankelijk van de overige te maken afspraken, willen wij een afspraak maken over een passende loonontwikkeling gedurende de looptijd van de cao's.

De looptijd van de cao's moet passend zijn bij de te maken afspraken.

6. Overige voorstellen / aandachtspunten

- Werkgevers stellen voor de re-integratietoets en de subsidieregelingen in het re-integratietraject te continueren.
- Werkgevers stellen voor om protocolafspraken, die vastgelegd zijn in het principeakkoord 2021-2024 en nog niet afgerond zijn, te continueren. Nieuwe afspraken zullen gemaakt moeten worden t.a.v. de planning.
- Werkgevers behouden zich het recht voor met voorstellen te komen t.a.v. de heffingen van de opleidingsfondsen. Eventuele afspraken hierover worden gemaakt aan de B-tafel.
- Werkgevers behouden zich het recht voor met voorstellen te komen t.a.v. de werking van artikel 35 cao indien er sprake is van aantoonbaar slecht functioneren. Eventuele afspraken hierover worden gemaakt aan de B-tafel.

Tot slot:

Wij behouden ons het recht voor om op een later tijdstip zo nodig met aangepaste of aanvullende wijzigingsvoorstellen te komen.

Tevens stellen wij voor de redactiecommissie de teksten van cao-artikelen te laten screenen op gewijzigde en / of strijdige wetgeving. Voorstellen tot aanpassingen en/of verbeteringen zullen aan het Dagelijks Bestuur van de Vakraad worden voorgelegd.

Woerden, 12 februari 2024