

DATUM 9 JANUARI 2019
ONZE REF. 20190109-01
ONDERWERP Brief aan werkgevers Metalektro

Beste werkgevers in de Metalektro,

De afgelopen weken hebben wij, binnen het mandaat dat we van jullie hebben gekregen, intensief met de bonden gesproken. Wij hebben een goed loonbod gedaan en de bonden een primeur gegeven op een recht op deelname aan een generatiepact. Dit hebben ze niet geaccepteerd.

Wij betreuren het dat de bonden deze kans niet met beide handen hebben aangepakt. Naast de arbeidsvoorwaarden, willen de vakbonden het vooral hebben over de uitbreiding van de eigen positie. De vakbonden lijken aan het stuur van de ondernemingen te willen staan. Jullie hebben aangegeven zo niet te kunnen ondernemen.

Het lijkt erop dat de bonden geen ruimte hebben van hun achterban en dat het voor hen alles of niets is.

Graag wil ik jullie inzicht geven in een aantal onderwerpen die van belang zijn.

Looptijd en loon

Wij hebben een looptijd van de cao voorgesteld van 33 maanden van 1 juni 2018 tot 1 maart 2021. Met daarin de volgende structurele verhogingen van de feitelijke salarissen, inclusief een verrekening van de loonaanbeveling van 2,5%, per:

- 1 februari 2019 met 3,5%
- 1 augustus 2019 met 1,5%
- 1 januari 2020 met 3%

Deze loonsverhoging van 8% komt neer op 2,91% per 12 maanden. Dit is meer dan de gemiddelde 2,32% cao-loonstijging in Nederland in 2018.

Let wel: in de Metalektro-sector zijn de cao-lonen de afgelopen 10 jaar met 23% gestegen.

De bonden stellen dat wij geen beweging hebben gemaakt. Ons openingsbod was 2,2%. Dit hebben we in juni verhoogd naar 2,5%, in september naar 2,86% en in november naar 2,91%. De bonden hebben steeds vastgehouden aan hun ultimatum van 3,5% per jaar.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de sector is een belangrijk onderwerp. We willen daarom afspraken maken over de volgende punten:

Generatiepact

Wij zijn bereid voor iedereen vanaf 62 jaar op basis van dubbele vrijwilligheid een generatiepact af te spreken. En als primeur zijn wij zelfs bereid een generatiepact als recht af te spreken voor medewerkers in regelmatige ploegendienst vanaf 60 jaar en voor iedereen vanaf 64 jaar. Concreet:

- Eén variant 80-90-100 (80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw)
- Dubbele vrijwilligheid vanaf 62 jaar
- Een recht vanaf 60 jaar voor medewerkers in regelmatige ploegendienst
- En een recht vanaf 64 jaar
- Inclusief bereidheid om te komen tot een afspraak om jongeren te laten instromen

Hiervoor gelden onder andere de volgende voorwaarden: pilot, eindigheid van de regeling, inleveren helft van de senioredagen, deelname staat open voor deelnemers met een bruto jaarsalaris tot € 60.000 en mits het bedrijfsbelang er zich niet tegen verzet.

Wij honoreren hiermee de grote wens van de vakbonden om een pact tussen generaties af te spreken inclusief een recht.

Dag voor duurzame inzetbaarheid

Wij zijn bereid één betaalde dag per jaar af te spreken om te werken aan duurzame inzetbaarheid. Medewerkers kunnen deze dag gebruiken voor scholing, ontwikkeling en vitaliteit.

Loopbaangesprek

Alle medewerkers krijgen wat ons betreft recht op een jaarlijks loopbaangesprek.

Opleiden en ontwikkelen

Het is van belang alle medewerkers voor te bereiden op veranderende en nieuwe taken in het werk. FME heeft ambitieuze voorstellen gedaan om kennis en vaardigheden van de medewerkers op peil te brengen en te houden. Denk hierbij onder meer aan:

- Voortzetten ontwikkelvouchers
- Voortzetten project loopbaancoaches
- Voortzetten project Persoonlijk Opleidingsbudget
- Voortzetten project 5 x beter / verbetercoaches
- Voortzetten Wajong- en Mentor projecten
- Financieel fit programma: geldzorg van CNV Vakmensen, EBC project van de Unie, Budgetcoaches van FNV en een financiële scan
- Stimulering bedrijfstakscholen
- Stimulering mantelzorg
- Gezamenlijke campagne om de leercultuur te stimuleren
- Extra impuls voor e-learning
- Masterclasses om leiderschap en leercultuur te bevorderen

Flexkrachten

FME heeft voorgesteld tijdens de looptijd van de cao 3.000 flexcontracten om te zetten naar vaste contracten.

De bonden zeggen dat flexwerkers dezelfde arbeidsvoorwaarden als vaste medewerkers moeten krijgen. Uitzendkrachten zijn in dienst bij het uitzendbureau, daar zijn hun arbeidsvoorwaarden vastgesteld. Aanvullend is in onze cao in artikel 9.2 opgenomen dat de totale waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket niet meer dan 10% mag afwijken van dat van de eigen medewerker. Jullie hebben aangegeven dat er geen reden is hier iets aan toe te voegen.

Zeggenschap

Overwerk

De vakbonden willen de volgende nieuwe afspraak over overwerk maken: overwerk is alleen toegestaan indien de medewerker ermee heeft ingestemd of als op ondernemingsniveau in overleg met de vakbond een plan van aanpak is gemaakt.

Jullie hebben aangegeven dat dit al goed geregeld is in de cao en dat jullie niet bereid zijn in te stemmen met het creëren van nieuwe instemmingsposities.

Werkgevers zijn steeds op zoek naar goede oplossingen voor werktijden. Wij willen de afspraak maken een werkgroep overwerk op te richten die tools kan ontwikkelen om overwerk te verminderen.

Maatregelen voor werken in ploegen, nachtdiensten en in consignatie

De vakbonden willen nieuwe afspraken maken over werken in ploegen, nachtdiensten en consignatie. De vakbonden willen acht bepalingen aan de cao toevoegen of op ondernemingsniveau in overleg met hen een plan van aanpak maken om tot minder belastende alternatieven te komen.

Jullie hebben aangegeven dat dit al goed geregeld is in de cao, de wet op de ondernemingsraden en de Arbeidstijdenwet en dat jullie niet bereid zijn in te stemmen met het creëren van nieuwe instemmingsposities.

Onlangs zijn toolboxes voor werken in ploegen, nachtdiensten en in consignatie beschikbaar gekomen. Daarin worden best practices gedeeld om tot minder belastende roosters te komen. Wij stellen voor door middel van een grote gezamenlijke campagne deze concrete handvatten onder de aandacht van werkgevers en medewerkers te brengen. Voor de campagne willen wij € 500.000 beschikbaar stellen te besteden aan gezamenlijke activiteiten.

Zelfroosteren

In de vorige cao hebben partijen afgesproken experimenten met zelfroosteren door werknemers in bedrijven te stimuleren en te ondersteunen. Wij stellen voor deze afspraak te continueren.

ISF

Bij de invoering, ingrijpende aanpassing of ingrijpend onderhoud aan ISF/SAO (of een ander functieclassificatiesysteem) of het functiegebouw willen de vakbonden een instemmingsrecht bij de voorgestelde aanpassingen.

In de Wet op de ondernemingsraden is geregeld dat de ondernemingsraad een instemmingspositie heeft bij vaststellen, wijzigen of intrekken van een belonings- of een functiewaarderingsstelsel. De cao geeft aan vakbonden in bepaalde situaties ook een positie, maar zij willen een structurele instemmingspositie. Hier is geen reden voor. De medezeggenschap is via de wet en de cao afdoende geborgd.

VEP-premie

De financiering van de regeling Voorwaardelijk Extra Pensioen komt sinds 2012 geheel voor rekening van de werkgever. De regeling houdt eind 2020 op te bestaan en de premiebetaling dus ook.

Vakbonden willen in deze cao voorsorteren op de nog te onderhandelen bedrijfstakpensioenregeling, door de na 2020 niet meer bestaande VEP-premie hiervoor in te zetten. Wij zien hier geen reden voor.

Salarisdefinitie

De vakbonden willen de salarisdefinitie aanpassen: berekeningen voor de overige toeslagen dienen inclusief ploegtoeslag plaats te vinden.

Werkgevers vinden dit niet nodig. De cao is een minimum-cao. Op ondernemingsniveau bestaat de mogelijkheid hierover in overleg met de OR afspraken te maken.

Loondispensatie

Een bedrijf moet om bijzondere omstandigheden kunnen afwijken van de cao-loonsverhoging. FME wil de commissie die gaat over dispensatie van de cao-loonstijging uitbreiden met een onafhankelijk financieel deskundige als voorzitter met stemrecht.

Een onafhankelijk en financieel deskundige voorzitter maakt een objectieve beoordeling mogelijk. En doorbreekt het vetorecht van bonden. Een evenwichtige en adequate procedure waarborgt zorgvuldige afweging van de belangen van het bedrijf en haar medewerkers. Bonden willen hier niet aan meewerken.

Hoe verder?

Er ligt een voorstel van FME op tafel waar veel werknemers alleen maar van kunnen dromen. Maar het is voor de bonden blijkbaar niet genoeg.

Wij zijn enorm teleurgesteld dat het niet gelukt is om tot een akkoord te komen. Jullie ontvangen van ons op korte termijn een uitnodiging voor een Café Cao waar we met jullie in gesprek willen gaan over de ontstane situatie en het vervolg.

Hartelijke groeten,

Ineke

Voorzitter FME/verkenner cao Metalektro