



## **Voorstellenbrief FWT t.b.v. de cao's Metaal & Techniek 2015 e.v.**

Onze bedrijfstakken bevinden zich te midden van een groot aantal ontwikkelingen, zoals de aanhoudende recessie, de vergrijzing van medewerkers en aangescherpte klantwensen. Deze ontwikkelingen vereisen een adequate reactie van zowel werkgevers als werknemers. Door middel van een passend arbeidsvoorwaardenbeleid kan een antwoord op die ontwikkelingen gegeven worden.

### **Ontwikkelingen en uitdagingen**

In de Metaal & Techniek staan de omzetten, de prijzen en de rendementen nog steeds onder druk. Nog altijd is het voor bedrijven moeilijk om (loon)kostenstijgingen door te berekenen in prijzen en tarieven: de kosten stijgen, maar de tarieven blijven gelijk of dalen.

Als gevolg van de economische crisis is de financiële positie van bedrijven uitgehold. Deze positie kan en mag niet verder worden aangetast.

De werkgelegenheid in onze bedrijfstakken is vanwege de crisis met duizenden werknemers gekrompen. Verder zien we dat de bedrijfstakken sterker verouderen en ontgroenen dan voorheen. De regelingen voor de oudere werknemer zijn echter al die jaren niet aangepast. Dit staat flexibiliteit en productiviteit in de weg. Cao-partijen staan voor de uitdaging beleid te ontwikkelen zodat ouderen tot het bereiken van de AOW-leeftijd productief kunnen blijven.

De klant in de bedrijfstak verandert mee met de maatschappij. Hij wordt veeleisender ten aanzien van de productkennis van de ondernemer en zijn medewerkers. Maar ook ten aanzien van de tijden waarop het product kan en mag worden geleverd wordt de klant veeleisender. Passend in de ontwikkeling van de maatschappij, waarbij ook opdrachtgevers stringenter met hun tijd moeten omgaan, wordt geëist dat opdrachten op een kortere termijn worden uitgevoerd en op tijdstippen dat dit de minste hinder oplevert voor de klant. De productie zal steeds vaker moeten worden geleverd op momenten dat dit de opdrachtgever het beste uitkomt. Flexibiliteit in werk- en levertijd wordt derhalve steeds belangrijker.

Eerder hebben werkgevers en werknemers in de bedrijfstak al onderkend dat zowel werkgever als werknemer in de toekomst hoger geschoold zullen (moeten) zijn. Maar ook dat werk en privétijd in toenemende mate door elkaar heen kunnen lopen en dat het begrip "normale" werkdag een andere lading krijgt. Ook werknemers willen dat werkgevers steeds meer op hun wensen inspelen.

### **Een toekomstbestendige cao**

De cao zal werkgevers en werknemers moeten helpen en faciliteren hier inhoud aan te geven. Er zal ruimte moeten zijn om op wisselende wensen van werkgevers, opdrachtgevers en werknemers in te kunnen gaan en de productie zodanig in te richten dat ingespeeld kan worden op momenten van een groot aanbod van werk en van een verminderd aanbod van werk. Om zoveel mogelijk "vaste" dienstverbanden te kunnen handhaven, moeten bedrijven snel kunnen reageren op een wisselende vraag en aanbod. De interne flexibiliteit van de onderneming en de bedrijfstak vermindert de behoefte aan externe flexibiliteit in belangrijke mate. Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de werkgelegenheid in de onderneming en voor het kunnen inspelen op de wensen van de klant, maar ook voor de loopbaan en de ontwikkeling van de werknemer.

De cao zal dan ook moeten inspelen op de gewijzigde omstandigheden en meer beslissingsmogelijkheden dienen neergelegd te worden op het niveau van de individuele onderneming en werknemer. Dit zonder afbreuk te doen aan het gewenste arbeidsvoorwaardenniveau in de bedrijfstak. Dit vereist ook een betere toegankelijkheid van de cao. Regelingen dienen hiervoor qua inhoud en tekstuele vormgeving vereenvoudigd te worden zodat deze op lokaal niveau goed geïnterpreteerd en toegepast kunnen worden dan wel kunnen worden afgestemd op de lokale behoefte.

Wij komen nu toe aan onze inzet om te komen tot een nieuwe cao 2015 e.v.

### **Cao-vernieuwing**

De afgelopen jaren staat het instituut cao steeds ter discussie. De cao zou te veel regelen (te dik zijn). De cao zou om op bedrijfsniveau goed te kunnen functioneren te weinig flexibel zijn. Ook zouden werknemers zich niet kunnen vinden in de afspraken met de bonden. Als we de cao nader beschouwen, blijkt dat de cao niet altijd helder is. De mogelijkheden die de Cao biedt zijn onvoldoende bekend en door de veelheid van artikelen ziet men de door de bomen het bos niet meer.

De inzet van werkgevers is een aanzet te geven tot een nieuwe structuur van de cao.

Kenmerk van de nieuwe cao is dat op de basis teruggevallen kan worden als men op bedrijfsniveau niet tot andere afspraken kan komen.

Deze cao bestaat uit twee componenten.

1. De eerste component is het gedeelte waarover op bedrijfsniveau geen afspraken kunnen worden gemaakt. Deze component bevat bepalingen die centraal worden overeengekomen en waar op bedrijfsniveau niet van mag worden afgeweken.

De artikelen in dit gedeelte noemen we standaardbepalingen. Voorbeelden van standaardbepalingen zijn: werkings sfeer, salarisverhoging, doorbetaling bij ziekte, etc.

2. De tweede component bevat bepalingen waarvan mag worden afgeweken door afspraken op bedrijfsniveau dan wel op individueel niveau. Komen partijen er niet uit, of wil men niet afwijken, dan geldt de afspraak die in de cao als vangnetartikel is vastgelegd.

De artikelen in dit deel noemen we vangnetartikelen. Voorbeelden van vangnetartikelen zijn: reiskosten, verblijfkosten.

In de cao wordt aangegeven van welke artikelen wel en niet mag worden afgeweken. Bij de vangnetartikelen kan aangegeven worden binnen welke bandbreedte afwijking mogelijk is.

De bedoeling van de inzet van werkgevers is te komen tot een modernisering van de cao, waarbij het uitgangspunt is het goede zoveel mogelijk te behouden. Een ander belangrijk uitgangspunt is dat zowel kleine als grote bedrijven zich in de cao kunnen blijven herkennen.

Het basiskarakter van de cao is dat er een centrale loonafpraak wordt gemaakt. Dit is de schroef die het pakket bij elkaar moet houden. Binnen de cao moet er gepoogd worden zoveel mogelijk ruimte te creëren om op bedrijfsniveau tot maatwerk te komen en indien dit niet gewenst is moet de gebruiker met de cao ook zo uit de voeten kunnen. Maatwerk op bedrijfsniveau kan worden gerealiseerd door individuele afspraken en afspraken tussen directie met het medezeggenschapsorgaan / werknemersdelegatie die dan bindend zijn in het bedrijf.

Daarnaast is het van belang de cao een stuk dunner te maken door overbodige ballast uit het verleden weg te snijden, alsmede door zaken die niet rechtstreeks de arbeidsvoorwaarden betreffen - met een verwijzing - te plaatsen op de Vakraadwebsite. Voorbeelden zijn: voorwoord cao, bijlagen, terugkeer uit militaire dienst, artikel 82 (de gereedschapsvergoeding voor houtbewerkers) en de priesterwijding (in artikel 61).

### *Ouderenbeleid*

Mede als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd werken oudere werknemers langer door. Het is daarbij belangrijk dat de inzetbaarheid en de productiviteit van werknemers, onder andere via (bij)scholing, op peil worden gehouden.

Een voornaam aandachtspunt zijn de hoge kosten van de oudere werknemer: die verdient doorgaans het hoogste salaris en heeft de meeste vrije dagen. Dat strookt niet met het gegeven dat de langer doorwerkende oudere werknemer rendabel inzetbaar moet zijn. Met andere woorden: de kosten van de oudere werknemer moeten worden beperkt. Het terugdringen van de zogenaamde ontzietmaatregelen ligt dan voor de hand. Dat kan, omdat de cao-bepalingen omtrent ontzietmaatregelen geen gelijke tred hebben gehouden met de toegenomen vitaliteit van de oudere werknemer. Bovendien is het werk met het voortschrijden van de techniek fysiek minder zwaar geworden. De extra vakantierechten voor oudere werknemers moeten daarom substantieel worden beperkt. In ieder geval kan de leeftijd waarop deze dagen worden toegekend fors worden verhoogd.

Senioren dagen moeten daarnaast worden ingeroosterd in overleg tussen werknemer en werkgever. Op die manier wordt bereikt dat de dagen worden gebruikt waarvoor ze zijn bedoeld. Daarbij past dat de in enig jaar opgebouwde extra dagen voor oudere werknemers uiterlijk per 1 april van het daaropvolgende kalenderjaar vervallen en dat tijdens arbeidsongeschiktheid geen senioren dagen worden opgebouwd.

De arbeidsomstandigheden zijn in de loop van de tijd sterk verbeterd. Dat geldt ook voor de fysieke gesteldheid van oudere werknemers. Daarom stellen wij voor de leeftijdsgrens die de inzet van oudere werknemers voor overwerk, aanpassing van de functie en werken in ploegendienst beperkt te verhogen van 55 jaar naar 60 jaar. Vervolgens kan deze grens meebewegen met de aanpassing van de AOW-leeftijd.

De huidige mogelijkheid om de functie van de werknemer in voorkomende gevallen te wijzigen met aanpassing van loon moet niet beperkt blijven tot 55-minners. Dat kan in het belang zijn van zowel werkgever als werknemer. Voor de werknemer is het een methode om de inzetbaarheid op latere leeftijd te garanderen. Dat is wenselijk gezien de oplopende leeftijd waarop het dienstverband als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd wordt beëindigd.

### *Duurzame inzetbaarheid*

Werkgevers onderschrijven het belang van duurzame inzetbaarheid, maar constateren tegelijkertijd dat het lastig is om succesvolle projecten in de branche neer te zetten. Het draagvlak van de bedrijven is essentieel.

Gedurende de komende cao-periode willen we het project 'alles draait om jij' continueren onder de voorwaarden zoals we die besproken hebben in de Vakraad. We zullen daarbij moeten nadenken over de wijze waarop we het draagvlak bij werkgevers kunnen vergroten.

In het kader van duurzame inzetbaarheid dient de medeverantwoordelijkheid van de werknemer om deel te nemen aan scholing en opleiding in de cao tot uitdrukking te komen. Daarbij hoort een verplichting van de werknemers om de kennis permanent op peil te houden.

### *Werktijden*

In de bedrijfstak is er behoefte het arbeidsaanbod meer te laten 'mee-ademen' met het werkaanbod. Er moeten meer mogelijkheden komen om rekening te houden met individuele wensen van

werkgevers en werknemers. We zijn daarbij van mening dat we goed moeten kijken naar de mogelijkheden om het rendement en/of de productiviteit van een bedrijf te laten stijgen. Het vergroten van de flexibiliteit biedt mogelijkheden c.q. kansen voor bedrijven om hun productiviteit te verhogen.

De diversiteit in de Metaal en Techniek is te groot om nog langer te spreken over een uniforme werkweek voor alle werknemers. De standaard werkweek van acht uur per dag, vijf dagen per week is niet goed werkbaar omdat er ook activiteiten en werkzaamheden zijn die niet volledig in dit patroon passen. In de praktijk komt het steeds vaker voor dat klanten/opdrachtgevers werkzaamheden willen laten verrichten op tijdstippen die vallen buiten het huidige dagvenster. Er zijn ook steeds meer werknemers die werkzaamheden op deze tijdstippen goed vinden passen in hun privésituatie. Vandaar dat wij voorstellen het dagvenster vast te stellen op een periode van 16 uur (van 6.00 tot 22.00 uur), met de mogelijkheid om dit venster voor de duur van één jaar te verschuiven tot uiterlijk 08.00 uur (dan van 8.00 tot 00.00 uur). Werktijden volgens rooster die vallen binnen de grenzen van de standaard arbeidstijd gelden als gebruikelijk en komen niet in aanmerking voor een (dagvenster)toeslag.

Naast de mogelijkheid de invoering van een dienstrooster van 4 x 9,5 uur in overleg met de vakvereniging af te spreken, moet een rooster van 4 x 9,5 uur ook in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie ingevoerd kunnen worden conform de huidige structuur van de cao.

Werkgevers stellen voor een open dialoog aan te gaan over de totstandkoming van aanvullende afspraken m.b.t. flexibele inzet van arbeid.

#### *Arbeidsongeschiktheid*

Ten aanzien van de wettelijke loondoorbetalingverplichting stellen wij voor om de aanvullingsbepaling voor werknemers die gedeeltelijk of op arbeidstherapeutische basis het werk hervatten anders vorm te geven.

Wij stellen voor om in bijlage 7 (Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid) de sanctie zoals omschreven onder 'Genezing niet belemmeren' in overeenstemming te brengen met de wet

#### *Aanpassing cao aan Wet Werk en Zekerheid – Participatiewet*

- Het aanpassen van het proeftijdbeding in die zin dat de in de cao gebruikelijke proeftijd geldt voor arbeidsovereenkomsten die langer duren dan 6 maanden en het aanpassen van artikelen over contracten voor bepaalde tijd in het kader van educatie.
- Ook willen wij de cao aanpassen voor AOW-gerechtigden zodra de nieuwe wetgeving hieromtrent wordt ingevoerd.
- De cao zal moeten worden aangepast om optimaal te kunnen inspelen op de Participatiewet, zoals bijvoorbeeld speciale loonschalen.

#### *Looptijd*

Gelet op de aanhoudende matige economische ontwikkelingen en het traject totstandkoming cao Techniek sectoren (integratie cao Metaalektro en Metaal & Techniek) gaat de voorkeur uit naar een cao met een looptijd van 22 maanden.

#### *Inkomen*

Afhankelijk van de te maken afspraken, willen wij een afspraak maken over een passende loonontwikkeling gedurende de looptijd van de cao waarbij een deel in een niet structurele vorm/CBD-dagen kan worden gegeven.

### *Overige*

- Werkgevers stellen voor om protocolafspraken, die vastgelegd zijn in het principeakkoord 2013-2015 en nog niet afgerond zijn, te continueren. Nieuwe afspraken zullen gemaakt moeten worden t.a.v. de planning.
- We stellen verder voor om de heffingen voor de opleidingsfondsen te continueren op het gebruikelijke niveau. Dus exclusief de incidentele heffingen voor de sectorplannen.

### **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 wetgeving. Voorstellen tot aanpassingen en/of verbeteringen zullen aan het Dagelijks Bestuur van de Vakraad worden voorgelegd.

Den Haag, 14 januari 2015