

Onderwerp: Ultimatieve brief

Aan de Federatie Werkgevers Techniek
T.a.v. mr R.B.J.M. Follon
E: RonFollon@fwt.nl
Postbus 930002
2509 AA DEN HAAG

Datum: 6 mei 2015

Geachte heer Follon,

Naar aanleiding van uw eindbod, d.d. 19 maart 2015, inzake de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metaal en Techniek doe ik u namens CNV Vakmensen een ultimatieve brief toekomen.

Sinds 21 januari 2015 voeren wij met u overleg om te komen tot nieuwe cao's in de Metaal en Techniek onder het motto "het draait om vakmensen in de techniek". In achtereenvolgende besprekingen op 21 januari 2015, 27 januari 2015, 17 februari 2015, 4 maart 2015 en 19 maart 2015 hebben wij geprobeerd te komen tot constructieve afspraken op basis van een voorstellenbrief die uitstekend aansluit bij ons streven om de Metaal en Techniek een sector te laten zijn waar vakmensen graag willen werken. Een streven dat in lijn ligt met het gesloten Sociaal Akkoord en het daaropvolgende Techniekpact tussen werkgevers, werknemers en overheid.

In de cao-onderhandelingen is tot op heden van uw kant onvoldoende sprake van een constructieve opstelling. Op 19 maart 2015 heeft u ons een eindbod voorgelegd dat wij hebben afgewezen. Daar waar wij tegen de achtergrond van technologische veranderingen het belang van ontwikkeling van vakmensen centraal stellen, confronteert u ons met voorstellen die leiden tot verslechtering van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van werknemers ten opzichte van de huidige cao-afspraken; het in stand houden van de jeugdloon systematiek, het door de werkgever eenzijdig bepalen van werktijden en arbeidsduur, het beperken van de kansen om langer door te werken voor oudere werknemers en het laten voortbestaan van de ongelijke positie van (buitenlandse) flexkrachten. Dit laatste ondanks het feit dat wij in het vorige cao akkoord met u hadden afgesproken hier paal en perk aan te stellen, door concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan en een level playing field voor werkgevers te creëren. Ook komt u de afspraak uit het Sociaal Akkoord niet na inzake de reparatie van de WW in duur en opbouw.

Om die redenen hebben we uw eindbod afgewezen.

De tijd na 19 maart 2015 hebben we benut om uw opstelling en het ontbreken van concrete resultaten tot nu toe te delen met onze cao-commissie en leden.

De cao-commissie heeft ons in haar vergadering op 26 maart 2015 een duidelijke opdracht gegeven. Die boodschap luidt:

Voordat wij definitief vaststellen dat wij met de werkgevers in de Metaal en Techniek zijn uit onderhandeld en hen een ultimatum gaan stellen, willen wij de werkgevers een laatste kans bieden om middels constructieve onderhandelingen met partijen tot een cao-akkoord te komen. Hiertoe zal uw eindbod ingetrokken dienen te worden zoals verwoord in onze brief van 27 maart 2015. Wij wensen vervolgens met u tot een cao-akkoord te komen dat tegemoet komt aan onderstaande voorwaarden:

1. Inkomen

- a. Voor de looptijd van een jaar worden de lonen per 01-03-2015 met 3% verhoogd, met een vloer van € 900, -.
- b. Jongeren moeten betaald worden op basis van opleiding en werkervaring, niet op basis van leeftijd. Daarom willen we de jeugdlonen stap voor stap afschaffen. Daarbij wordt met ingang van 1-1-2016 geen onderscheid meer gemaakt op grond van het diploma dat een jongere wel of niet bezit. Per 1-1-2016 gaan jongeren tot en met 18 jaar het loon ontvangen dat nu nog geldt voor een 19 jarige in het bezit van een vakdiploma. De 19 jarige gaat het loon ontvangen dat nu nog geldt voor een 20 jarige in het bezit van een vakdiploma, etc. De 22 jarige zal op grond van de indeling van zijn functie het loon ontvangen dat nu nog geldt voor een 23 jarige (= het bedrag uit de functie jaren-schaal bij 0 functie jaren). De bedragen zullen worden gebaseerd op de actuele loontabel inclusief de cao-verhoging. Wij zijn bereid u de uitwerking te leveren van een eenduidige loonschaal waarin de lonen van jongeren op deze wijze zijn geïntegreerd.
- c. een nieuwe specifieke loonschaal in te voeren voor werknemers met een arbeidsbeperking te weten SW'ers en doelgroepen Participatiewet. De nieuwe loonschaal start op 100% WML en eindigt op minimaal 120% WML.

2. Duurzaam meedoen

- a. Ontduikingsconstructies die tot ondermijning van cao-afspraken leiden aanpakken. Waar nodig passen we daarvoor ook de werkingssfeer van de cao aan.
- b. Minimumtarieven in de cao voor (schijn)zelfstandigen vastleggen, zodat zij niet goedkoper zijn dan werknemers in loondienst. Zo kan concurrentie op de arbeidsvoorwaarden voorkomen worden.
- c. Onzekerheid beperken door de doorstroom van flexwerkers naar vast werk te vergroten. Structureel werk moet worden gedaan door mensen op een vast contract. Het onverkort opnemen van de nieuwe wet over de ketenbepaling, als onderdeel van het Sociaal Akkoord, hoort hier ook bij. Na maximaal drie tijdelijke contracten in een periode van twee jaar heeft de werknemer recht op een vast contract.
- d. Het concurrentiebeding beperken, en afschaffen als het initiatief voor het ontslag bij de werkgever ligt.
- e. (Buitenlandse) uitzendkrachten moeten hetzelfde arbeidsvoorwaardenpakket in het bedrijf krijgen als hun collega's met een vast contract. Daar horen ook afspraken bij over reis- en verblijfskosten en karweiwerk. De vakkrachtbepaling moet daartoe worden verbeterd (zie cao Bouw als voorbeeld). Ervaring van buitenlandse uitzendkrachten in een vergelijkbare functie in binnen- en buitenland opgedaan, moet opgenomen worden in het begrip vakkracht en vertaald in periodieken.
- f. Afspraken maken over de controle op naleving van de cao, door het instellen van een cao-politie.
- g. Werknemers worden in staat gesteld om mantelzorg te verlenen in overleg met werkgever.

3. WERKTIJDEN

- a. Begrenzing van de totale som van werk- en reistijden per dag tot een maximum van 11 uur. De werknemer kiest of hij naar huis reist of ter plaatse wil overnachten. De verblijfskosten worden dan vergoed door de werkgever.
- b. Heldere afspraken over begin- en eindtijden van diensten, pauzes en roosters, die ten minste drie weken van tevoren bekend zijn. De werkgever heeft de toestemming nodig van de werknemer(s) voor het werken buiten het dienstrooster en van de OR/PVT. De toestemming van het werken buiten het

geldende dienstrooster wordt gevraagd voor periode van maximaal 13 weken en geldt voor een periode van 13 weken.

- c. Heldere definitie van karweiwerk en eenduidige afspraken over reistijden en vergoedingen. In het geval dat de vergoedingen in de beloning zijn opgenomen, moeten deze vergoedingen aanwijsbaar leiden tot een hoger loon.
- d. Meer zeggenschap over werktijden en arbeidsduur door: de introductie van vormen van zelfroosteren; de werknemer het recht te geven op flexibele begin- en eindtijden; en het wettelijk recht op deeltijdwerken moet ook in de praktijk worden toegestaan. In de sector zijn daar extra maatregelen voor nodig. We willen werknemers en bedrijven faciliteren om nieuwe arbeidspatronen in te voeren. Daarbij krijgen werknemers de gelegenheid om zoveel mogelijk een vierdaagse werkweek te kunnen roosteren.
- e. Beperking van de mogelijkheden van collectieve vakantie, om te voorkomen dat alle vakantiedagen collectief worden vastgelegd. En beperking van het inroosteren collectieve ATV-dagen en specifiek omschrijven in welke situaties dat slechts is toegestaan. Zodoende hebben werknemers meer individuele keuzemogelijkheden.
- f. De afspraak in de cao over consignatie is nu heel beperkt. We vinden het wenselijk als de cao meer kaders biedt, waaronder het hanteren van rusttijd wanneer een werknemer in consignatie 's nacht heeft moeten werken. Ook moet het aantal consignatiediensten beperkt worden, zodat de werkdruk van werknemers wordt verlaagd. Afspraken over consignatievergoedingen moeten met de vakbonden gemaakt worden.

4. ONTWIKKELEN EN OPLEIDEN

- a. De werknemer heeft recht op een structureel persoonlijk opleidingsbudget (leerrekening) om naar eigen keuze opleidingen te kunnen doen. Als eerste stap in deze richting heeft de werknemer recht op € 250,-, waarbij de werknemer zelf bepaalt aan welke opleiding hij dit bedrag besteedt. Deze afspraak is ook van toepassing op werkenden met een tijdelijk of flexibel contract.
- b. De seniorendagen voor 62 jarigen tot 67 jaar elk jaar twee dagen te verhogen, zodat zij met extra hersteltijd het langer doorwerken ook kunnen volhouden.
- c. Werknemers moeten toegang hebben tot een onafhankelijke arbo-arts.
- d. De tweede ziektemelding ten koste van een vakantiedag te schrappen uit de cao. Als werknemers ziek zijn, zijn ze ziek, daar past geen boete bij.
- e. De kosten van de zorg stijgen fors, mensen lopen slecht verzekerd rond. Dat schaadt ook hun gezondheid. Daarom vragen wij een extra bijdrage van de werkgevers van € 15 per maand voor de kosten van de zorgverzekering.
- f. Toekomstgerichte scholing aan te bieden, die niet direct gekoppeld is aan de huidige functie van een werknemer.
- g. De individuele opleidingsdag in de cao moet ook te gebruiken zijn voor vakbondscursussen. Het gebruik van de opleidingsdag bevorderen door informatie en nalevingscontrole.

5. WERKGELEGENHEID

- a. Wajongers te laten begeleiden door oudere werknemers, zodat deze hun werk ook langer kunnen volhouden.
- b. Om de resultaten van het Sociaal Akkoord te monitoren, rapporteert de werkgever jaarlijks over het aantal werknemers met een arbeidshandicap aan de ondernemingsraad en aan de vakbonden.
- c. Concrete invulling van de WW-afspraken uit het Sociaal Akkoord over reparatie van de duur en de hoogte van de WW, maar ook van preventie van en herplaatsing bij werkloosheid.
- d. Nadere besluiten over openstaande punten uit het pensioenakkoord in de Techniek over deeltijdpensioen en ouderenregeling.

6. VAKBONDSWERK

- a. Garantie over vakbondswerk door het recht op toegang tot de werkvloer te hebben.
- b. Dat de vakbondscontributie in elke onderneming onderdeel is van de werkkostenregeling, zodat de fiscale faciliteit voor vakbondsleden behouden blijft.

Reeds nu kondigen wij aan dat indien wij vóór 16 mei 2015 van u geen schriftelijke reactie hebben ontvangen waaruit blijkt dat u uw eindbod heeft ingetrokken en verder wenst te onderhandelen, wij daarna bij de u aangesloten werkgevers collectieve acties gaan organiseren en daartoe voorbereidingen zullen gaan treffen.

In afwachting van uw reactie,

Hoogachtend,

M.H. Hietkamp
Landelijk Bestuurder CNV Vakmensen
M: 06-51601960
E: m.hietkamp@cnavvakmensen.nl

i.a.a.
FNV Metaal, J. Van Stigt
Unie, A. Meeuwissen
Vakraad, J. Ormel
CNV Vakmensen, Cao-Commissie Metaal en Techniek
CNV Vakmensen, Vakgroepbestuur CNV Metaaltechniek