

## Bijlage voorstellenbrief FME

### **1. Kostenbeheersing**

Hoe lang de huidige crisis gaat duren is nog met grote onzekerheid omgeven. Dat geldt ook voor de werkelijke impact ervan op de resultaten en continuïteit van bedrijven en de werkgelegenheid bij die bedrijven. Het beheersen van de kosten is daarom van evident belang en noodzakelijk onder dergelijke omstandigheden. Dit heeft gevolgen voor de in de cao te maken afspraken inclusief pensioen.

Het kunnen overleven van bedrijven en het in staat stellen van bedrijven om te herstellen heeft voor werkgevers de grootste prioriteit. Creativiteit is nodig om tot een nieuwe cao te komen die bedrijven en werknemers maximaal kan ondersteunen in deze moeilijke en onzekere periode die ons nog te wachten staat.

### **2. Duurzame inzetbaarheid**

Onze inspanningen op duurzame inzetbaarheid verdienen een integrale aanpak voor alle werknemers zodat er samenhang gaat ontstaan tussen de verschillende instrumenten in de cao. Wij doen daarom voorstellen voor de duurzame inzetbaarheidsdag, een generieke ontziebepaling en het generatiepact.

#### Duurzame inzetbaarheidsdag

Wij constateren dat de introductie van deze dag tot veel onduidelijkheid heeft geleid tussen werkgevers en werknemers, met name over het gebruik ervan. Daardoor draagt deze dag niet bij aan versterking van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Hierbij past dat werknemer en werkgever gezamenlijk bepalen waaraan en wanneer die dag besteed wordt. Op die manier kan het benutten van de inzetbaarheidsdag ook veel meer in samenhang worden gezien met andere instrumenten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid.

#### Ontziebepalingen

De sector vergrijsst en het beroep op ontziemaatregelen neemt toe. FME wil één generieke ontziemaatregel hanteren: de gezondheid van de medewerker. Dit kan ook, want de arbeidsomstandigheden zijn de afgelopen jaren sterk verbeterd.

De bedrijven zien dat als gevolg van de leeftijdsbepalingen de druk op jongere medewerkers om die werkzaamheden vaker te verrichten toeneemt. Dat komt hun vitaliteit en inzetbaarheid niet ten goede. Bovendien worden de lasten hierdoor eerlijker verdeeld over de generaties.

Wij stellen voor de ontziebepalingen bij overwerk, bij ploegendienst en bij karweiwerk uitsluitend te koppelen aan de gezondheid van de werknemer.

### Generatiepact

Het is nog te vroeg om op basis van de korte looptijd van de pilot Generatiepact Metalektro, die met ingang van 30 november 2020 eindigt, definitieve conclusies te trekken. Wij zijn bereid om de pilot voor de duur van de nieuwe cao voort te zetten, onder de volgende voorwaarden:

- a. De regeling behoudt het karakter van pilot;
- b. De variant 70-85-100 wordt geschrapt;
- c. Voor zover bij deelname geen recht bestaat op de overgangsregeling extra vakantie voor senioren als bedoeld in artikel 4.1.5.c vindt verrekening op gelijke wijze plaats met de inzet van daarvoor beschikbare vrije vakantiedagen en vrije roosteruren, vrije meeruren en/of vrije overuren.
- d. De werknemer die een verlofstuwmeer heeft, gebruikt eerst deze dagen voordat aan deelname kan worden begonnen.
- e. Indien het bedrijfsbelang zich tegen deelname verzet, dan laat de werkgever dat binnen 4 weken na aanvraag weten onder vermelding van de redenen. Als er een bedrijfsbelang is wat zich er tegen verzet, dan is deelname afgewezen.
- f. Het uitgangspunt van herbezetting komt te vervallen.

### Bevorderen duurzame inzetbaarheid op sectoraal niveau

Het Kabinet stelt middelen beschikbaar voor het bevorderen van duurzame inzetbaarheid met de tijdelijke subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (Dieu). Wij gaan graag met jullie in gesprek over de mogelijkheden die deze subsidieregeling biedt om de medewerkers en de bedrijven te versterken. Daarbij kan ook gekeken worden naar de samenhang met A+O-projecten (bijv. campagne leercultuur, ontwikkelen digitale vaardigheden) of initiatieven die cao-partijen naar aanleiding van eerder gemaakte cao-afspraken hebben genomen (bijv. t.a.v. werktijden).

### A+O

Sociale partners werken al vele jaren samen binnen de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding (A+O). Per cao-periode beslissen sociale partners voor welke knelpunten op arbeidsmarkt-, opleidings- en ontwikkelgebied extra inspanning moet worden geleverd of aandacht moet zijn. A+O is een actief fonds dat veel activiteiten ontwikkelt en waarin veel geld om gaat. Het doel van een sectoraal fonds als A+O is om ondersteunend aan de ontwikkeling van de sector te kunnen zijn, op een manier die individuele bedrijven en hun werknemers niet zelfstandig (zo goed) voor elkaar kunnen krijgen. Het lijkt ons een goed moment om de activiteiten van A+O opnieuw te bezien aan de hand van een evaluatie van de doeltreffendheid en doelmatigheid van activiteiten en middelen. Graag maken wij hierover afspraken met u.

### **3. Wendbaarheid**

Ondernemingen moeten in het belang van continuïteit en werkgelegenheid wendbaar zijn om hun concurrentiepositie te behouden. Daarnaast heeft de coronacrisis laten zien hoe belangrijk het is dat bedrijven zich snel moeten kunnen aanpassen aan zich wijzigende omstandigheden.

Vandaar dat wij de volgende voorstellen doen.

#### Overlegverplichting arbeidsduur per dag en werktijdregeling

Wij stellen voor artikel 2.1.3 te schrappen.

De cao bepaalt dat een werkgever die de arbeidsduur in een werktijdregeling wil uitbreiden tot meer dan 8,5 uur per dag daarover eerst moet overleggen met vakbonden. Wij stellen voor deze bepaling te schrappen. De Arbeidstijdenwet beschermt de belangen van de werknemers meer dan voldoende, want die legt regels vast voor arbeids- en rusttijden en zorgt daardoor voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van werknemers bij hun werk.

De Ondernemingsraad heeft bij een werktijdregeling instemmingsrecht waardoor de belangen van de werknemers nogmaals zijn gewaarborgd. Een verplichting tot het voeren van overleg met vakbonden over het langer dan 8,5 uur werken per dag is daardoor overbodig.

Voorts is volgens artikel 2.1.3.b voor het invoeren van een werktijdregeling die niet past binnen de normen van de Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit zoals die golden tot 1 november 2007 instemming van vakbonden vereist.

Deze bepaling is achterhaald en leidt tot verwarring. Er is geen reden arbeidstijdenregelgeving van voor 2007 te hanteren. De Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit bieden afdoende waarborgen voor de medewerkers. Bovendien heeft de Ondernemingsraad instemmingsrecht bij werktijdregelingen.

#### Overlegverplichting nieuwe ploegendienst

Voor het instellen van een nieuwe ploegendienst is naast de wettelijk verplichte instemming van de ondernemingsraad op grond van artikel 2.3.1 ook instemming van de vakbonden vereist.

Wij stellen voor om deze bepaling te schrappen. De ondernemingsraad heeft bij instelling van een ploegendienst instemmingsrecht. Daarmee zijn de belangen van de werknemers afdoende gewaarborgd.

#### Afbouwregeling regelmatige ploegendienst

De afbouwregeling voor werknemers die in regelmatige ploegendienst werken (artikel 3.7.3.e) willen wij vervangen door een eenvoudig toepasbaar en redelijk systeem dat bedrijven in staat stelt om redelijk soepel mee te kunnen bewegen met de marktontwikkelingen.

Bedrijven worden steeds meer geconfronteerd met een volatiele markt. Hierdoor zijn standaardroosters steeds minder gangbaar. De huidige cao-regeling voor het afbouwen van de regelmatige ploegendienst stelt bedrijven onvoldoende in staat om op een eenvoudige en redelijke manier tussen ploegendiensten te schakelen.

Wij stellen voor om de regeling te vereenvoudigen door de doorbetalingsperiode te koppelen aan de duur van de laatste periode waarin de werknemer in regelmatige ploegendienst heeft gewerkt, de doorbetalingsperiode voor alle werknemers gelijk te stellen aan eenmaal de opzegtermijn die zou gelden als het dienstverband even lang zou hebben geduurd als de tijd waarin de werknemer in de laatste ploegendienst heeft gewerkt en verlenging van de doorbetalingsperiode te schrappen als de werknemer tenminste vijf jaar in onafgebroken ploegendienst heeft gewerkt.

#### Verruiming mogelijkheden inzetten vrije roosteruren en vakantiedagen

Het kunnen aanwijzen van roostervrije uren en/of vakantiedagen voor (bijna) de hele groep werknemers kan een effectief instrument zijn om uitval van productie, zoals bijvoorbeeld in de afgelopen periode, te managen. Die effectiviteit kan worden vergroot als de mogelijkheden daarvoor in de huidige cao worden verruimd.

#### *Aanwijzen vrije roosteruren*

Voor het inzetten van meer dan 24 vrije roosteruren voor (bijna) alle werknemers is op grond van artikel 4.2.2.d instemming van de ondernemingsraad vereist.

Wij stellen voor om de mogelijkheden voor ondernemingen om na overleg met de ondernemingsraad collectieve roostervrije uren in te kunnen zetten te vergroten tot 48 vrije roosteruren.

#### *Vaststellen collectieve vakantiedagen*

Wij stellen voor om de mogelijkheden voor ondernemingen om op grond van artikel 4.1.6.e collectieve vakantiedagen aan te wijzen te verruimen:

- drie dagen: na overleg met de ondernemingsraad
- vierde en vijfde dag: met instemming van de ondernemingsraad
- voor iedere volgende dag: na overeenstemming met de ondernemingsraad, nadat de ondernemingsraad de werknemers heeft geraadpleegd.

#### Afbouwen verlofstuwmeren

Wettelijke vakantiedagen vervallen 6 maanden na het jaar waarin ze zijn ontstaan, bovenwettelijke vakantiedagen hebben een verjaringstermijn van 5 jaar. Een hoog saldo aan verlofuren is een signaal dat er weinig vrijaf wordt genomen. Onvoldoende rust betekent een verhoogd risico op ziekteverzuim en een negatief effect op de vitaliteit, productiviteit en kwaliteit van de werkzaamheden van de werknemer. Alle redenen om werknemers te stimuleren om vrije dagen tijdig op te nemen. Bovendien drukken niet opgenomen vakantiedagen op de balans en daarmee ook op het bedrijfsresultaat.

Om opbouw van verlofstuwmeren tegen te gaan stellen wij voor dat de werkgever met de ondernemingsraad een regeling overeen kan komen over de vraag hoeveel verlofuren werknemers maximaal per kalenderjaar mogen meenemen naar het volgende kalenderjaar.