

De Unie
T.a.v. de heer A. Meeuwissen
Multatulilaan 12
4103 NM CULEMBORG

DATUM 7 SEPTEMBER 2020
ONZE REF. 20200907-001
ONDERWERP Voorstellen ten behoeve van de cao's Metalektro 2020 e.v.

Geachte heer Meeuwissen, *Beste Albert*,

Het coronavirus trekt zijn sporen in de wereld, in Nederland en de sector. De effecten van het virus zijn nog niet voorbij en zullen zich ook in de Metalektro sector nog enkele jaren laten gelden. Dit komt boven op de technologische transformatie die al gaande is en die van onze leden en hun medewerkers al veel aanpassingsvermogen vraagt. Het is alle hens aan dek om bedrijfscontinuïteit, werkgelegenheid en inkomen veilig te stellen.

Door de coronacrisis wordt de Nederlandse economie flink geraakt. Deze schade zal op de langere termijn merkbaar blijven, zelfs als het virus binnenkort onder controle is. De productiviteitsgroei zal langdurig lager zijn, onder meer door verminderde innovatie en investeringen. Deze constatering van het CPB sluiten aan op de uitkomsten van de FME COVID-19-enquête.

De crisis is ongekend. Medewerkers en bedrijven worden geconfronteerd met omstandigheden die niemand voor mogelijk heeft gehouden: onmiddellijke sluiting van bedrijven; volledig stilvallen van de wereldhandel; medewerkers die moesten thuiswerken; thuis hun kinderen moesten onderwijzen. Om nog maar te zwijgen over de impact van de ziekte in de familie, bij collega's en vrienden.

Cao-partijen moeten deze uitdagingen in deze onzekere tijden gezamenlijk het hoofd bieden.

Overleven

De situatie in de sector is ronduit slecht! De crisis heeft de Metalektro in volle omvang bereikt. Uit de derde enquête die FME onder haar leden heeft gehouden naar de gevolgen van de coronapandemie, blijkt dat maar liefst ruim 80% van de bedrijven in de Metalektro ook volgend jaar nog te maken krijgt met omzetsdaling of stilstaande groei. De grootste oorzaak is aanhoudende vraaguitval.

De bedrijfsresultaten zijn slecht. Bedrijven zijn genoodzaakt de investeringen terug te schroeven of volledig uit te stellen. Bij ruim driekwart van de bedrijven hebben de social distancing maatregelen beperkende invloed op de bedrijfsvoering. Daar komen bij problemen met bevoorrading en logistiek (zoals gesloten grenzen, vertragingen) die leiden tot leveringsonzekerheid.

Onduidelijkheid over de ontwikkeling van het coronavirus en van de geopolitieke verhoudingen scheppen een onzeker toekomstbeeld.

De pandemie heeft vanzelfsprekend ook gevolgen voor de medewerkers. Zij voelen zich onzeker over hun gezondheid en de vraag of het werk behouden zal worden. Werkgevers zien dit en steunen hun medewerkers waar dat kan. Ondernemers vechten voor behoud van hun bedrijven en banen, juist ook voor hun medewerkers en hun gezinnen.

Kostenbeheersing

Voor alle bedrijven en hun medewerkers geldt dat kostenbeheersing van groot belang is om te kunnen overleven. Nu en de komende jaren. Dit heeft gevolgen voor de in de cao te maken afspraken inclusief pensioen. De onzekerheid over het verloop van de crisis is ongekend groot. Hierdoor zal veel creativiteit en begrip voor elkaars standpunten gevraagd worden.

Pensioenregeling

Werkgevers vinden een goed pensioen voor hun medewerkers belangrijk. Een goed en betaalbaar pensioen draagt bij aan de aantrekkelijkheid van de sector. De PME-regeling staat onder druk: de regeling is niet kostendekkend en de dekkingsgraad is te laag. Aanpassingen zijn noodzakelijk om het pensioenfonds weer gezond te maken en van de kortingsdreiging af te raken.

Over de pensioenen zijn vorig jaar collectieve afspraken gemaakt. Werkgevers hebben hun bijdrage aan de basispremie voor 2021 en 2022 al fors verhoogd met 3,71%. Zowel voor sociale partners als voor het pensioenfonds van de Metalektro is herstel bittere noodzaak, willen medewerkers en gepensioneerden in onze bedrijfstak nu en straks een adequaat pensioen behouden.

We moeten ons de crisis uit innoveren

Innoveren is de manier om uit de crisis te komen. Hiervoor zijn behoud, onderhoud en verdere ontwikkeling van vakmanschap en kennis belangrijk. Ook het bevorderen van bredere inzetbaarheid en wendbaarheid van medewerkers, het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en van-werk-naar-werk, en gezond en veilig werken is daarbij essentieel. Dit is zowel in het belang van werkgevers als medewerkers. Een vitaal bedrijf bestaat immers uit vitale medewerkers.

Een bedrijf met vitale medewerkers is beter bestand tegen tegenslag en komt er sneller bovenop als de economie weer aantrekt. Medewerkers die zich blijven ontwikkelen versterken hun positie op de arbeidsmarkt en zijn beter voorbereid op de toekomst.

Duurzame inzetbaarheid

Ook de overheid ziet het belang van blijven investeren in de ontwikkeling van medewerkers om daarmee hun duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te bevorderen. Zij stelt daarvoor middelen beschikbaar met de tijdelijke subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (Dieu). Wij gaan graag met jullie in gesprek over de mogelijkheden die deze subsidieregeling biedt voor de medewerkers en de bedrijven.

Wij doen gezamenlijk al veel aan duurzame inzetbaarheid: diverse projecten via de Stichting A+O en een aantal afspraken en instrumenten in de cao. Wij willen de komende onderhandelingen met jullie onderzoeken of het mogelijk is de afspraken in de cao meer met elkaar in samenhang te brengen. Binnen het kader van een integrale aanpak van duurzame inzetbaarheid willen wij met jullie overleggen over de duurzame inzetbarheidsdag, de ontziebepalingen en de pilot generatiepact.

Wendbaarheid

De coronacrisis laat zien dat schokken in de economie uiterst onverwacht zijn. Bedrijven moeten kunnen mee-ademen met veranderingen, zeker als deze niet voorzienbaar zijn. Bedrijven hebben het nodig om roosters en arbeidstijden te optimaliseren om daarmee de effectiviteit en de flexibiliteit van de organisatie te optimaliseren. Het kan daarbij gaan om het verbeteren van de balans tussen interne en externe flexibiliteit, de introductie van zelfroosteren, het arbeidsvoorwaardelijke kader om flexibele werktijden te ondersteunen, maar ook om het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers door gezondere roosters te ontwerpen. Onze voorstellen zijn hierop gericht.

Onzekerheid

De onvoorspelbaarheid van de ontwikkelingen is groot en brengt onzekerheden over de toekomst met zich mee. Het is noodzakelijk dat bedrijven en hun medewerkers kunnen herstellen van deze grootste naoorlogse crisis; dit zal lange tijd op zich laten wachten. Een daarbij passende looptijd geeft bedrijven de gelegenheid te herstellen en geeft medewerkers de tijd hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten.

Wij behouden ons het recht voor tijdens het cao-overleg met nieuwe voorstellen te komen of deze aan te passen, om in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen.

Tot slot

De komende onderhandelingen liggen grote vraagstukken en uitdagingen op tafel. Het zal van alle partijen inspanning vergen tot gezamenlijke afspraken te komen die bedrijven en medewerkers uitzicht bieden om uit deze crisis te komen. Wij hebben een cao nodig die daaraan ondersteunend is. Wij willen graag met jullie in een constructief en creatief overleg tot een nieuwe cao komen.

Met vriendelijke groet,


Maurice Rojer
Cao-coördinator FME / Hoofdonderhandelaar

Bijlage 20200907-001a: voorstellen