

FME

Ter attentie van: Dhr. dr. M. Rojer  
Postbus 190  
2700 AD Zoetermeer

Per email:

Datum: 2 september 2022  
Ons kenmerk: METALEKTRO/GT/VOORSTELLEN2022  
Uw kenmerk:  
Onderwerp: Voorstellen Metalektro sector

**Geachte heer Rojer, beste Maurice,**

Met genoegen stuur ik je de voorstellen van De Unie voor vernieuwing van de cao's in de Metalektro sector. In goed overleg hebben wij met elkaar afgesproken om de onderhandelingen aan te vangen op 8 september 2022. Wij kijken daar met plezier en gepaste spanning naar uit.

Bijgaande voorstellen zijn tot stand gekomen door inbreng van onze leden, vastgesteld door ons Landelijk Bestuur Metaalsector (LBM), en met instemming van onze leden. Dit alles met inachtneming van het dna van De Unie, namelijk verbinding, perspectief en inspiratie.

Verbinding in het huidige tijdsgewricht en context is van essentieel belang om tot een gezond perspectief te komen voor koopkracht en welzijn van mensen in zijn algemeenheid en meer specifiek de collega's en hun gezinnen in de Metalektro sector. Om die reden vindt er onder Unie-leden en niet-leden een onderzoek plaats met betrekking tot koopkrachtbeelden van mensen. De uitkomsten van dit onderzoek zullen wij nadrukkelijk meenemen in onze gesprekken die wij de komende tijd voeren over een inspirerende cao voor de Metalektro sector.

Met elkaar hebben we de afgelopen tijd een inspirerende strategische agenda neergelegd. In die agenda hebben we elkaar gevonden om blijvend te investeren in de onderlinge relatie en verhouding, de Metalektro sector en de collega's en bedrijven. We hopen dat deze investering zich de komende maanden uitbetaald in een voortvarend onderhandelingsproces met een voor alle partners te verdedigen akkoord.

De uitdagingen waar we met elkaar voor staan zijn groot en divers. Deze kunnen we alleen het hoofd bieden wanneer we oprecht, eerlijk en open het gesprek met elkaar aangaan over welke uitdagingen we zien. Om daarna te bepalen op welke manier we de uitdagingen gaan oppakken. In die aanpak staat wat ons betreft het Unie-motto van maatwerk ook centraal. We maken graag afspraken voor iedereen waar het moet en maatwerkafspraken waar het kan.

Direct:

M 06 5252 2034

E gertjan.tommel@unie.nl

ADRES → MULTATULILAN 12, 4103 NM CULEMBORG

T (0345) 851 851 • E INFO@UNIE.NL • W WWW.UNIE.NL

BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99

KVK RIVIERENLAND 40477726

**IN JOUW  
BELANG**

Wij gaan ervanuit dat wij als sociale partners het goede voorbeeld zullen geven aan de sector om in goed overleg voor 1 december 2022 een nieuwe cao af te sluiten.

De onderhandelingsdelegatie van De Unie bestaat uit Suat Koetloe (suat.koetloe@unie.nl; 06 5252 2061) en Gertjan Tommel (gertjan.tommel@unie.nl; 06 5252 2034).

Met vriendelijke groet,  
Mede namens leden en LBM

**De Unie**

Gertjan Tommel  
Belangenbehartiger

Suat Koetloe  
Belangenbehartiger

## **De Unie voorstellen voor de Metalektro 2022**

### **Loon en looptijd**

We zetten in op een éénjarige cao waarin de lonen omhoog gaan met de inflatie plus 1%. Deze 1% kent een bodem van 100 euro.

### **Tijdens arbeidsongeschiktheid/ziekte 100% doorbetaald krijgen van je feitelijke loon**

Ziekte is geen keuze. Het overkomt je. Om tijdens je herstel je zorgen te moeten maken over je financiële positie, helpt niet in je herstel. Om die reden stelt De Unie al jaren voor om de doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid te relateren aan het feitelijke loon in plaats van het maximum dagloon (2022: 4.975,53 euro per maand). Hiermee wordt een armoedeval wanneer ziekte je overkomt voorkomen. In veel bedrijven wordt dit overigens al gehanteerd, en we willen als Unie graag een gelijk speelveld voor de collega's in de Metalektro. Het moet niet uitmaken bij welk bedrijf je werkt of je wel of geen zorgen moet maken over je inkomen tijdens ziekte.

### **Meerwerk aantrekkelijker maken, overwerk minder aantrekkelijk**

De Unie is van mening dat extra werk ook extra moet lonen. Wanneer er nu collega's minder dan de voltijdsfactor werken, zouden ze een extra beloning (bovenop de naar rato verhoging) kunnen krijgen wanneer ze hun werktijdfactor verhogen. Collega's die nu al voltijdswerken zouden daar ook een extra vergoeding voor kunnen ontvangen. In het kader van voorkomen is beter dan genezen willen we overwerk juist minder aantrekkelijk maken. Door vrijwillig overwerk minder te belonen, is er voor collega's ook minder drang om over te werken. Verplicht overwerk dient, wat De Unie betreft, afgeschaft te worden. Lukt dat niet dan dient verplicht overwerk beter beloond te worden. Dat kan in tijd, geld of een combinatie van die twee. Deze afspraak heeft ook een direct raakvlak met duurzame inzetbaarheid.

### **Duurzame Inzetbaarheid/Ontwikkeling**

De Unie wil graag een eigen A+O cao met een maximale looptijd van 5 jaar. Daarmee kan een duurzaam programma rond medewerkersopleiding en -ontwikkeling voortgezet worden. Het huidige programma dient daarbij gehandhaafd te worden en gepromoot te worden. De ontwikkelvouchers worden nog steeds positief gewaardeerd in de sector. Financieel inzicht is belangrijk om als basis te dienen voor beweging. De Unie wil deze dienstverlening aan de sector vanuit A+O Metalektro handhaven, verstevigen en uitbreiden.

### **Mentordagen**

Gezien de demografische ontwikkelingen in Nederland, maar ook specifiek voor onze sector, vind De Unie het belangrijk dat er mentordagen worden ingevoerd in de sector. Deze zijn specifiek bedoeld om de kennis en ervaring van oude(re) collega's, die een aantal jaar voor hun verwacht pensioen zitten, over te dragen aan jonge(re) collega's. Het resultaat is vierledig, de oudere collega krijgt een nieuwe rol en uitdaging en blijft gemotiveerd, kennis en ervaring blijft behouden in het bedrijf en sector, zwaar werk wordt verdeeld, de jongere collega wordt extra uitgedaagd en sneller vakvolwassen.

### **Afschaffen inkomensdrempels deelname Generatiepact en Regeling Vervroegd Uittreden**

Het generatiepact (GP) en de regeling vervroegd uittreden (RVU) kennen inkomensdrempels welke absoluut zijn en sinds de invoering niet meer gestegen zijn. Hierdoor wordt deelname aan deze regelingen steeds beperkter. Leden van De Unie zien graag dat deze drempels

afgeschafte worden. Het GP moet een recht worden. Aan de RVU een extra deelname criterium toevoegen: 45 dienstjaren.

### **Doorwerken na AOW leeftijd**

Op dit moment stopt het dienstverband bij de AOW-gerechtigde leeftijd. De Unie is van mening dat wanneer een collega graag door wil werken, dat mogelijk moet zijn onder de cao. We nemen graag in overleg de belemmeringen weg zodat het mogelijk wordt voor individuele collega's die dat wensen ook door te werken na hun AOW leeftijd.

### **Hoger Personeel cao onderbrengen in de basiscao**

De Unie is een groot voorstander van arbeidsvoorwaarden die passen bij de behoeften van mensen. De Unie spreekt daarom al 50 jaar cao's af voor het Hoger Personeel in vele sectoren en bedrijven. En onze rechtsvoorgangers de 50 jaar daarvoor. Echter, er staat al geruime tijd – in ieder geval al sinds 2004 – in de cao voor het Hoger Personeel in de Metalektro een protocolafspraken dat partijen (inclusief De Unie) de bedoeling hebben om de HP cao samen te voegen met de Basis cao. Sinds 2013 is daar een afspraak bij gekomen dat de salarisverhogingen niet meer hoeven worden toegepast vanaf een bepaald voltijdssalaris (toendertijd was dat 90.000 euro).

De Unie is van mening dat wanneer je al 20 jaar de bedoeling hebt iets te doen, je dat of na 20 jaar waar moet maken of dat je de bedoeling moet laten varen. Om die reden is het wat De Unie betreft van tweeën één: we gaan of serieus werk maken van het onderhandelen over de HP cao of we gaan serieus werk maken van het samenvoegen van de Basis en HP cao.

In de huidige context lijkt het werk maken van het samenvoegen van de Basis en HP cao doormiddel van een concreet tijdspad en samenvoegingsdatum ons de beste optie.

Vooruitlopende op die samenvoeging, wil De Unie de volgende afspraak maken over het salaris van collega's die vallen onder de HP cao. In de HP cao is een grensbedrag afgesproken (107.425 euro) waarboven de salarisaanpassing uit de cao niet geldt. Een meerderheid van de bedrijven hanteert alsnog de afgesproken loonsverhoging of heeft een eigen salarisverhogingssysteem. Helaas zijn er ook collega's die sinds 2015 geen enkele loonsverhoging hebben gehad. De Unie stelt voor om dezelfde loonsverhoging als de basis cao af te spreken voor salarissen boven dit grensbedrag voor de bedrijven die voor deze groep medewerkers geen salarisverhogingssysteem toepast, die is afgesproken met een OR en/of vakbond(en).

### **De contractsvrijheid ieder jaar vieren op 5 mei**

Op 5 mei vieren we in Nederland elk jaar bevrijdingsdag. De Unie ziet daarom graag dat 5 mei als feestdag opgenomen wordt in de cao. Zodat we kunnen vieren dat wij in vrijheid kunnen onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden van onze mooie sector. En dat deze vrijheid komt met een verplichting om daar continu in te investeren.

### **Waar je werkt budget invoeren**

Waar het door de aard van de werkzaamheden mogelijk is om thuis te werken, wil De Unie dat collega's daartoe ook de mogelijkheid krijgen voor 50% van hun werkdagen/werktijd. We vinden dat de cao daarom minimale kaders moet kennen voor (a) reiskostenvergoeding die uitgaat van de fiscaal maximale vrijstelling voor het netto betalen van een kilometervergoeding (2022: 0,19

euro; 2023: 0,21 euro; 2024: 0,23 euro), (b) een thuiswerkvergoeding die uitgaat van de fiscaal maximale vrijstelling voor het netto betalen vergoeding (2022: 2 euro), (c) een internetvergoeding van 40 euro netto welke valt onder de gerichte fiscale vrijstelling en (d) een budget/materiaal en RI&E check voor het inrichten van een thuiswerkplek.

Een en ander indachtig de ervaringen die, tegen wil en dank, gedurende de coronapandemie zijn opgedaan. En daarnaast met in het achterhoofd wet- en regelgeving die volgt uit het Klimaatakkoord, waarbij alle bedrijven met 100 werknemers of meer werk gaan maken van duurzame mobiliteit met als concreet doel om collectief 1 megaton CO<sub>2</sub> te reduceren in 2030. Collectieve winst vraagt om collectieve afspraken.

### **Werkkostenregeling volledig benutten**

Uit de werkkostenregeling dient de vakbondscontributie van de leden vergoed te worden. Tevens wil De Unie graag onderzoeken wat er mogelijk is omtrent het inzetten van de werkkostenregeling voor klimaat duurzaamheid.

### **Preventief Medisch Onderzoek beschikbaar maken**

Preventie en vroegtijdig signaleren van gezondheidsproblemen zijn belangrijke maatregelen om collega's duurzaam inzetbaar te houden. Een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) is daarbij behulpzaam. Door na een PMO eventuele interventies gericht in te zetten kan het ziekteverzuim verminderd worden. Daarmee wordt er concreet gewerkt aan het duurzaam inzetbaar houden van collega's.

### **Regionale scholingspools**

Een geïnspireerde leerling wordt de medewerker van morgen. Om die reden wil De Unie dat we als sector gaan kijken op welke manier regionale instroom voor scholingspools structureel verhoogd kan worden. Wanneer daar financiële slagkracht voor nodig is, moeten we als sector kijken hoe en waar we kunnen ondersteunen. De Unie wil niet dat er kansen blijven liggen door een tekort aan geld.

We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, toe te voegen en/of aan te passen.