

Cao-wijzigingsvoorstellen Metaal en Techniek

Inkomen

1. De Unie houdt rekening met de inflatie en zet in op **koopkrachtherstel en koopkrachtverbetering** bij het formuleren van de loonvraag. Wij zetten in op een **loonruimte van minimaal de inflatiecorrectie, plus 1%** op jaarbasis.

Duurzame inzetbaarheid

2. Medewerkers hebben op verzoek recht op een loopbaancheck.
3. Afspraken maken over de uitbereiding van het “generatiepact”. Bijvoorbeeld, een pilot starten voor een leeftijdsonafhankelijk “generatiepact”. Medewerkers kunnen te maken krijgen met een tijdelijke behoefte om minder te gaan werken (mantelzorg, studie). Met deze maatregel regelen we ruimte om deze behoefte tijdelijk in te vullen.
4. Een persoonlijk opleidingsbudget voor iedere werknemer dat naar eigen inzicht voor scholing ingezet kan worden is naar onze mening de meest optimale manier van het stimuleren van ontwikkeling. Wij beseffen dat dit wellicht een onevenredig beslag kan gaan leggen op middelen. De Unie is van mening dat scholingsvouchers structureel moeten worden aangeboden. Middelen dienen dan ook structureel beschikbaar te zijn via de verschillende O & O fondsen. Ook zien wij mogelijkheden voor opleiding binnen het onder punt 8. voorgestelde IKB.
5. Mantelzorg. Naar aanleiding van de laatste gemaakte afspraak in de cao om de mantelzorg meer onder aandacht te brengen in de sector wil De Unie graag weten wat de stand van zaken is met betrekking tot de uitvoering hiervan. Op basis van de uitkomst kan De Unie nieuwe voorstellen indienen ter aanvulling van de huidige afspraak.
6. De Unie stelt voor om de ouder en partner van de ouder toe te voegen aan artikel 61 onder lid a van de cao (momenteel lid c).
7. De bijdragen voor de verschillende O & O fondsen in de sector continueren en een verhoging bespreekbaar maken.

IKB (Individuele Keuze Budget)

8. Graag maken wij afspraken over het onderzoeken van de financieringsmogelijkheden voor, en het invoeren van een IKB. De Unie stelt voor een IKB af te spreken dat niet hoger kan zijn dan X% van het salaris. Het IKB geeft medewerkers de mogelijkheid om naar eigen inzicht een deel van zijn of haar compensatie naar eigen wens in te zetten. Dit kan zijn in de vorm van uitbetaling, extra verlof, opleidingen, etc. Als de medewerker zelf geen keuzes maakt, kunnen afspraken worden gemaakt over op welke wijze medewerker zijn/haar IKB uitgekeerd krijgt aan het einde van het jaar. Graag willen wij in deze context ook de mogelijkheid van verlofsparen onderzoeken.

Thuiswerken

9. Thuiswerken is nu bij bijna alle bedrijven een vanzelfsprekende realiteit geworden. Om die reden stelt De Unie voor om een beleid af te spreken dat thuiswerken slimmer, gezonder en veiliger kan maken. Ook een vergoeding voor thuiswerkers moet hierbij aan de orde komen. Het uitgangspunt hiervoor is de gerichte vrijstelling van € 2,35 die geldt voor 2024. Daarnaast maken wij graag afspraken over het invoeren van een vergoeding voor internetkosten die gebruikmaakt van de daarvoor bestemde gerichte vrijstelling.

Overige punten

10. De Unie stelt een looptijd van een jaar voor maar indien nodig is een langere looptijd ook bespreekbaar, met daaraan gerelateerde extra loonruimte.
11. De Unie stelt voor een reiskostenvergoeding voor woon-werk verkeer af te spreken van € 0,23 per kilometer, conform het fiscaal maximum voor 2024.
12. Het stilstaan bij en het vieren van onze vrijheid is van grote waarde. Daarom stelt De Unie voor om 5 mei op te nemen als officiële feestdag, betaald door de werkgever.
13. 1 juli 2020 is de wet WIEG in werking getreden. Partners kunnen 5 weken aanvullend geboorteverlof nemen. De Unie stelt voor dat bedrijven in de sector Metaal en Techniek de UWV-uitkering (70% van het maximaal dagloon) tot 100% van het feitelijk salaris aanvullen.
14. Als ouderschapsverlof op een feestdag valt dan geldt die dag niet als ouderschapsverlof. In die week wordt door de medewerker een alternatieve dag als ouderschapsverlofdag opgenomen.
15. Overwerk is niet langer uitgezonderd van opbouw van vakantiegeld. Ook over overwerk wordt 8% vakantiegeld uitbetaald.
16. De extra vakantie-uren voor de oudere werknemers houden in een keer op bij hun 65 jaar, volgens artikel 51. In plaats daarvan stelt De Unie voor om de extra vakantie-uren te behouden tot de AOW gerechtigde leeftijd.
17. De Unie stelt voor om artikel 52, inhouding vakantiedag bij tweede ziekmelding, te schrappen.
18. Techniek promotiedag. Iedere medewerker kan zich 1 dag per jaar per met behoud van salaris inzetten voor de promotie van werken in de technische sectoren.
19. Praktijkbegeleiders hebben minimaal recht op 1 dag scholing per jaar.
20. De Unie stelt voor om een adequate en aantrekkelijke vergoeding af te spreken voor praktijkbegeleiders & opleiders.
21. Invoering duurzame inzetbaarsheidsdag conform cao Metaalektro, te besteden aan e.g. scholing/ontwikkeling.
22. Wij houden ons het recht voor indien nodig aanvullende voorstellen te doen.