

Cao-voorstellen Metalektro 2024 (en 2025)

Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen

Loon en looptijd

Het beoogde doel van De Unie is dat ALLE werknemers jaar op jaar kunnen rekenen op koopkrachtverbetering. Zodat de Metalektro-sector een aantrekkelijk sector is om in te werken.

Dit doel wil De Unie halen door in te zetten op koopkrachtbehoud en **koopkrachtverbetering van 1% per jaar** bij het formuleren van de loonvraag. Op basis van de gegevens over de jaren 2021 tot en met 2025 uit de Macro Economische Verkenningen van september 2023, het Centraal Economisch Plan van februari 2024 en de gerealiseerde loonstijgingen uit de cao Metalektro over deze jaren, komen wij op **een loonvraag over 2024 van 4,6%** exclusief de pensioenschuif van 60 euro van de cao 2022-2024;

De Unie wil de pensioenschuif van 60 euro per maand, zoals die over de looptijd van de huidige cao is uitgevoerd, structureel maken, maar in ieder geval voortzetten in de nieuwe cao;

De Unie stelt een looptijd van een jaar voor, maar indien nodig is een langere looptijd ook bespreekbaar met daaraan gerelateerde extra loonruimte. Nemen we bijvoorbeeld een cao die ook heel 2025 beslaat dan komt **de loonvraag uit op 9,4% voor 2024 en 2025** exclusief de pensioenschuif.

De Unie wil graag met cao partijen afspreken dat we **niet meer discrimineren op basis van het loon** dat een werknemer verdient met het vervullen van zijn/haar functie. Er is geen objectieve reden om werknemers boven een bepaalde salarissgrens een loonsverhoging te onthouden. Daar waar ondernemingen eigen salarissystemen als argument gebruiken om geen loonsverhoging aan werknemers toe te kennen, moet dit salarissysteem met vakbonden betrokken bij de cao Metalektro afgesproken zijn.

Kosten thuiswerken en reizen woon-werk

Het beoogde doel van De Unie is dat alle werknemers in de Metalektro-sector een adequate tegemoetkoming krijgen voor de kosten die gemoeid zijn met het reizen van huis naar werk en andersom én voor kosten die gepaard gaan bij het werken thuis.

De Unie wil graag een **sectorale reiskostenregeling** in de cao waarbij gebruikt wordt gemaakt van de **maximale gerichte fiscale vrijstelling**. Hiermee geven we concrete invulling aan de huidige open invulling van de regeling woon-werkkostenvergoeding;

De Unie wil graag een **sectorale thuiswerkregeling** in de cao waarbij gebruikt wordt gemaakt van de **maximale gerichte fiscale vrijstelling**. Onderdeel hiervan is ook de vergoeding voor de kosten van internetverbinding (voor zover noodzakelijk voor het werk). Hiermee geven we concrete invulling aan de huidige open invulling van de regeling thuiswerkvergoeding.

Passende stagevergoeding

Het beoogde doel van De Unie is dat een meerderheid van de in aanmerking komende stagiairs (VO, MBO, HBO, WO) kiezen voor een stage in de Metalekto-sector.

16 partijen hebben begin 2023 het stagepact MBO 2023-2027 gesloten. De Unie wil in de cao Metalekto concreet invulling geven aan de afspraak dat er **een passende stagevergoeding** komt. Dit ook in navolging van de [oproep](#) van Minister Dijkgraaf om alle studenten een passende stagevergoeding te geven. De vergoeding **moet hoger liggen dan in andere sectoren**, zodat stagiaires kiezen voor onze sector.

Vakantiebijslag over totale inkomen

Het beoogde doel van De Unie is dat er in de sector geen discussie is over welk deel van het inkomen vakantiebijslag wordt uitgekeerd.

Op dit moment is er geen verplichting vanuit de cao om over overwerk en toeslagen vakantiebijslag te betalen. De Unie wil dat dit wel gerealiseerd gaat worden in de komende cao.

Pensioenopbouw over totale inkomen

Het beoogde doel van De Unie is dat we het pensioen in de Metalekto simpel en doeltreffende maken. De werknemers moeten kunnen rekenen op een adequaat inkomen die in goede verhouding staat met het totale inkomen voor pensionering.

Op dit moment bouwen werknemers van sommige bedrijven geen pensioen op over de ploegendiensttoeslag. Bij andere bedrijven bouwen werknemers daar wel pensioen over op. Dat speelveld moet gelijk worden. Daarnaast is er een wettelijke grens van een maximum salaris waarover fiscaal gefaciliteerd pensioen kan worden opgebouwd. Deze grens wordt jaarlijks geïndexeerd en is in 2024 137.800 euro. De Unie wil graag aansluiting zoeken bij dit bedrag om ervoor te zorgen dat **alle medewerkers over hun totale inkomen een adequaat pensioen opbouwen**. De Unie wil voorkomen dat bij pensionering een armoedeval optreedt. Bijkomend voordeel is dat de uitvoering eenduidig en simpel wordt. De Unie heeft nog aanvullende voorstellen in onze [pensioeninzetbrief](#) gezet, welke we graag gerealiseerd zien.

Duurzame inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden

Werk-privé balans zonder financiële zorgen

Het beoogde doel van De Unie is dat werknemers een goede werk-privé balans hebben zonder financiële zorgen en dat werknemers duurzaam kunnen meedoen en hun carrière vorm kunnen geven tot aan het door hen gekozen pensioenmoment.

De Unie wil met cao-partijen een levensfasegericht en leeftijdsonafhankelijk “generatiepact” afspreken. In dit kader kun je denken aan afspraken die gaan over (aanvullende) geboorteverlof (WIEG) en ouderschapsverlof (WAZO) in het kader van de levensfase “kinderen krijgen en groot brengen”. Daarnaast kun je denken aan afspraken die samenhangen mantelzorg (WAZO) en een sabbatical rond de levensfase “goed zorgen voor jezelf en anderen”. En je kunt denken aan afspraken die samenhangen met ontwikkeling (kennis, kunde, talenten en carrière) en duurzame

inzetbaarheid (vitaliteit en gezondheid) in de levensfase “carrière en fit naar de finish”. Hierbij de uitkomsten van de onderzoeken “Mantelzorg”, “Carrièrewendingen” en “Vrouwen in de Sector” meenemen.

Concrete afspraken die met dit levensfasegericht en leeftijdsonafhankelijk generatiepact horen zijn onder meer:

1. Voortzetting en structureel verankeren van het **project [financieel inzicht voor werknemers](#)**. Dit inzicht wordt door werknemers als zeer waardevol ervaren. Want financieel inzicht geeft financiële richting, en financiële richting geeft rust en rust geeft ruimte. Ruimte om keuzes te maken in het belang van jezelf;
2. Voortzetting en structureel verankeren van het **project [loopbaancoaching](#)**. Dit project wordt door de deelnemers als zeer waardevol ervaren. Het geeft inzicht in het huidige arbeidsmarktpotentieel en toekomstig. En dat kan weer betekenisvolle richting geven aan nieuwe carrièrekansen;
3. Voorzetting, structureel verankeren en verhoging van de **[Metalektro ontwikkelvoucher](#)**. Dit project kent een nauwe samenhang met de loopbaancoaching. Waar de coaching uitmondt in relevante ontwikkeling kan de voucher helpen om dat betaalbaar en dus binnen handbereik te brengen;
4. Het huidige **onderscheid op loon voor het [generatiepact](#) en [RVU](#) wegnemen**. Minimaal regelen dat alle werknemers met tenminste **45 dienstjaren** deel kunnen nemen aan de RVU. Minimaal regelen dat werknemers die 10 jaar in ploegendienst hebben gewerkt tijdens hun carrière in aanmerkingen komen voor RVU en generatiepact. Als sector bij de landelijke overlegpartners (SER/StAr) en overheid wens en noodzaak voor voortzetting RVU met kracht bepleiten;
5. Het **aanvullende geboorteverlof aanvullen tot 100%** van het feitelijke loon, met daarbij 100% pensioenopbouw;
6. **Bereikbaar ouderschapsverlof** realiseren door 50% van het feitelijk salaris te betalen over de uren van het ouderschapsverlof. De opbouw van pensioen voor 100% voortzetten.

Gezond, veilig en vitaal

Het doel van De Unie is dat werknemers tijdens en na hun arbeidzame leven gezond, veilig en vitaal kunnen werken en leven en ldit alles zonder financiële zorgen.

Er is al veel onderzoek naar de uitdagingen die er zijn om als werknemer gezond en vitaal je pensioen te halen. Hoewel werken *an sich* de beste garantie is voor een langer en gezonder leven, is het van belang om ervoor te zorgen dat we uitval door arbeidsongeschiktheid zo veel als mogelijk weten uit te bannen. De Unie wil dat er een op de werknemers van de sector gericht **onderzoek komt die bedreigingen voor de gezondheid van medewerkers in kaart brengt**. En daarbij ook de mogelijkheden om die bedreigingen het hoofd te bieden.

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 werknemers in de Metalektro.

De Unie wil **bouwen aan een respectvolle werkomgeving** in de Metalekto-sector. De afgelopen jaren is veel aandacht ontstaan voor grensoverschrijdend gedrag. Ook uit het onderzoek “Vrouwen in de Sector” komt een veilige en respectvolle werkomgeving naar voren als een zeer belangrijke factor die op orde moet zijn voor het succesvol aantrekken van meer vrouwen in de Metalekto-sector. A+O Metalekto zou daartoe **een programma moeten lanceren dat een sociaal veilige werkomgeving stimuleert**.

De Unie stelt voor dat het **arbo-project “5x beter” gecontinueerd** wordt met bijbehorende financiering vanuit onze cao. Hiermee ondersteunen en verbeteren we arbo-veilig werken in onze sector. Een **extra focus op arbo-veilig thuiswerken** zou aan “5x beter” toegevoegd moeten worden.

Nachtwerk uitbannen

Het doel van De Unie is nachtwerk uitbannen in de sector Metalekto. Nachtwerk leidt tot serieuze gezondheidsproblemen en tot productiviteitsverlies.

Steeds meer [onderzoek](#) toont aan dat nachtwerk zeer schadelijk is voor de gezondheid van de werknemer die dat nachtwerk doet. De Unie wil dat er een onderzoek komt naar de prevalentie van nachtwerk in onze sector. Daarbij moet ook in kaart worden gebracht wat de redenen zijn voor dit nachtwerk. En of deze redenen nog steeds hout snijden. Daarnaast moeten ook de directe en indirecte kosten van dit nachtwerk in kaart worden gebracht. Inzicht in wat het nachtwerk oplevert moet het onderzoek ook opleveren. Ook alternatieven voor het nachtwerk of vermindering van het nachtwerk en wat dat kost en opbrengt moeten onderzocht worden. De Unie denkt dat het **uitbannen van nachtwerk de sector aantrekkelijker** maakt om in te werken. Daarnaast zijn wij van mening dat werknemers uit de nacht halen de **productiviteit zal laten toenemen**.

Vooruitlopend op de uitkomsten van dit onderzoek willen wij **nachtwerk voor werknemers van 55 jaar en ouder niet meer toestaan**, tenzij een uitdrukkelijk (schriftelijk) verzoek tot nachtwerk door de werknemer gedaan wordt.

De Unie wil daarnaast heldere afspraken maken over de betaling van werknemers die vanwege **arbeidsongeschiktheid** duurzaam niet meer in staat zijn in (volledige) ploegendienst te werken maar wel hun volledige functie kunnen uitoefenen. De Unie is van mening dat in zulke situaties het **functieloon niet gekort** kan worden.

Doorwerken na pensioengerechtigde leeftijd

Het doel van De Unie is voor werknemers die door willen werken na de pensioengerechtigde leeftijd dit zo makkelijk mogelijk te maken.

Artikel 1.5.2 regelt het **ontslag bij het bereiken van de AOW-leeftijd**. De Unie wil dit **schrapen**. Wij zien liever dat werkgever en werknemer geruime tijd voorafgaand aan deze leeftijd het gesprek voeren over pensionering al dan niet gefaseerd. Helder moet wel zijn dat hier sprake moet zijn van een dubbele vrijwilligheid in het voortzetten van het dienstverband. Maar het automatisme van einde dienstverband moet er wat ons betreft af.

De Unie is van mening dat eventueel door de overheid in te stellen premies niet van invloed moeten zijn op de salarissen van medewerkers. Daarom willen we artikel 3.6.3 lid b schrappen uit de cao Metalektro. Met betrekking tot artikel 3.6.3 lid a willen we opnemen dat het dienstverband van voor de AOW-gerechtigde leeftijd doorloopt in plaats van dat er een nieuw dienstverband aangaat.

Overige punten

Bevrijdingsdag (5 mei) opnemen als een **officiële feestdag**, die betaald wordt door de werkgever;

HP-cao en basis-cao samenvoegen op basis van de door het ROM-secretariaat voorgestelde “integrale variant” waarbij er zo minimaal mogelijk uitzonderingen zijn voor de werknemer die in de functiegroepen L-Q zitten (afbakening HP-cao). Waarbij voor die ondernemingen die een eigen functie/salarisgebouw hebben, met vakbonden betrokken bij de cao moet worden afgestemd welke functiegroepen gelijkgesteld zijn aan de functiegroepen L-Q uit de huidige HP-cao. Na 45 jaar mag deze intentie omgezet worden in daden, de HP-cao heeft ook recht op RVU;

Een **toeslag en één scholingsdag** voor werknemers die **praktijkbegeleider** zijn;

Invoering van een **Metalektro promotiedag**; iedere medewerker kan zich 1 dag per jaar per met behoud van salaris inzetten voor de promotie van werken in de technische sectoren;

Een **onderzoek naar de mogelijkheden van een individuele keuze budget** in de cao. Hierbij putten uit voorbeelden van andere [sectoren](#) (zoals bijvoorbeeld maar niet uitsluitend rijk, gemeenten, financiële sector en uitgeverijbedrijf). Onderdeel van dit onderzoek moet zijn wat eventuele financieringsbronnen zijn en voor welke doelen dit ingezet kan worden.

De regeling rond **inhaaluren** uit de cao **schrappen** (artikel 3.7.2 lid e).

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