



FEDERATIE  
WERKGEVERSORGANISATIES  
METAAL & TECHNIEK / FWM

## Arbeidsvoorwaardennota FWM 2011/2012

### Resultaten en verwachtingen voor de Metaal & Techniek

Het jaar 2010 was een lastig jaar en niet alleen voor de ondernemers in de Metaal & Techniek, maar voor de hele wereld. De financiële crisis die overging in een economische crisis, heeft heel wat bewerkstelligd en in beweging gebracht.

De verschillende sectoren in de Metaal & Techniek hebben vanwege de economische crisis te kampen met grote problemen. Mede ook vanwege de crisis in de sectoren bouw en utiliteit is de omzet in 2009 voor het eerst afgenomen, deze trend heeft zich in 2010 versterkt doorgezet. Voor vrijwel alle markten is de omzet fors gedaald en ook voor 2011 wordt een omzetsdaling verwacht.

Naast de daling van het werkaanbod is er sprake van een sterke druk op de prijzen waardoor het totaalrendement van veel ondernemingen niet alleen nu maar ook de komende jaren stevig onder druk zal staan. Voor een groot deel van de ondernemingen is het rendement nog veel sterker gedaald dan het werkaanbod. Voor veel ondernemingen in de verschillende sectoren in de Metaal & Techniek is voor 2010 zelfs sprake van een daling van de rendementen van circa 40%.

Om te kunnen overleven hebben ondernemingen reorganisaties en kostenreducties doorgevoerd, op het eerste oog lijkt het ergste achter de rug. Dit blijkt ondermeer uit het in het derde kwartaal teruggelopen aantal gedwongen ontslagen. Negatieve uitzondering hierop zijn de ondernemingen in de sectoren die werkzaam zijn in de bouw, utiliteit en carrosserie.

De binnenlandse orderpositie blijft echter op een zorgelijk laag niveau. Ten opzichte van 2010 wordt voor 2011 geen verbetering verwacht, eerder een verslechtering. Dit laatste geldt vooral voor de ondernemingen in de sectoren die werkzaam zijn in de bouw en utiliteit, maar ook de ondernemingen in de carrosseriebranche, blijven in zwaar weer verkeren.

Een klein lichtpuntje is dat de exporterende ondernemers over 2010 een lichte groei van de omzet verwachten en voor 2011 gematigd optimistisch zijn.

De innovatieve Cao-afspraken die in 2009 zijn gemaakt, hebben ongetwijfeld in positieve zin bijgedragen aan het zo veel mogelijk in stand houden van werkgelegenheid.

Ondernemingen hebben op grote schaal gebruik gemaakt van de afgesproken CBD's. Met deze afspraken, die om onbegrijpelijke reden weinig navolging hebben gekregen, is werkgelegenheid behouden gebleven.

Echter, het zo veel mogelijk behouden van personeel is voor veel ondernemingen ten koste gegaan van de winstgevendheid en heeft een forse aantasting van het eigen vermogen opgeleverd.

Toch zal ook in het komend jaar weer alles op alles moeten worden gezet om voldoende geschoolde werknemers aan te kunnen trekken. De aantrekkelijkheid van de bedrijfstak voor jongeren is van cruciaal belang voor de Metaal & Techniek. Alleen op die manier kunnen de mogelijkheden en kansen op het gebied van innovatie en nieuwe technieken worden benut.

De komende onderhandelingen zijn daarom voor de Metaal & Techniek van cruciale betekenis. Uitsluitend met creativiteit en flexibiliteit kunnen de problemen in 2011 het hoofd worden geboden, Hier gezamenlijk vorm aan geven is de uitdaging waar sociale partners voor staan.

FWM doet de volgende concrete voorstellen:

### **1. Looptijd**

Onze voorkeur gaat uit naar een Cao met een looptijd van 24 maanden.

### **2. Eigentijds vorm geven bovenwettelijke vrije tijd**

Om efficiënter in te kunnen spelen op servicebehoefte vanuit de markt en op wensen van werknemers met betrekking tot meer individuele regelingen, stellen wij voor om de wijzigingen in de vakantiewetgeving te benutten om meer eigentijds vorm te geven aan zeggenschap over vrije tijd. Dit door afspraken te maken over een herdefiniëring van bovenwettelijke vakantiedagen en ADV-dagen. Dit biedt de werknemer de mogelijkheid om meer dan in de huidige situatie regie te voeren over zijn bovenwettelijke vrije tijd. Werknemer kan kiezen voor het opnemen van deze dagen in vrije tijd dan wel werken en laten uitbetalen. Op deze wijze worden afspraken als Kiezen en Ruilen eenvoudiger en beter toegankelijk. Het laten vervallen van het huidige dagvenster en het aanmerken van de zaterdag als een gewone werkdag zijn een tweetal wijzigingen die wij in samenhang daarmee voorstellen. Alle overige afspraken cq spelregels in dit kader kunnen ongewijzigd worden gecontinueerd.

Het bovenstaande houdt in dat er niet alleen op individueel maar ook op ondernemingsniveau sprake kan zijn van wisselende werktijden.

### **3. Arbeidsmarkt en Opleiding**

Inzetbaarheid, opleidingsbereidheid en veranderingszin van individuele werknemers wordt steeds belangrijker. Het investeren in kennis en vaardigheden is zowel voor ondernemers als individuele werknemers van belang.

Voor ondernemers draagt scholing van de werknemers bij aan versterking van het concurrentievermogen; voor werknemers leidt scholing tot een versterking van de positie op de arbeidsmarkt.

De werkgever faciliteert door middel van een heffing aan het O&O fonds, de werknemer heeft de verplichting om kennis permanent door middel van scholing op peil te houden en dient voor extra scholing bereid te zijn eigen tijd aan te wenden.

Beleid op het terrein van arbeidsmarkt en scholing moet zijn gericht op een gemeenschappelijk belang van ondernemingen in de Metaal & Techniek. Het gaat daarbij om beleid dat niet door individuele ondernemingen, maar slechts door gezamenlijke inspanningen, kan worden gerealiseerd. Wij stellen daarom voor de heffingen voor de O&O fondsen te handhaven.

Daar waar fondsen beschikken over voldoende financiële middelen kan, in het belang van herstel van de betreffende sector, in 2011 worden afgezien van een heffing.

Vanuit de O&O fondsen in de verschillende sectoren in de Metaal & Techniek zal de gezamenlijke inspanning voor TechniekTalent.nu worden voortgezet

Met betrekking tot het belang van het aan het werk houden (inzetbaarheid) van ouderen stellen wij voor de senioredagen gedeeltelijk aan te wenden voor scholing. De ingangsdatum van de senioredagen wordt daarbij verhoogd van 50 naar 55 jaar en zo verder, door het opschuiven van de in artikel 51 opgenomen staffel, met dien verstande dat bestaande rechten niet worden aangetast.

Werkgevers stellen voor om de ontzietmaatregelen voor oudere werknemers uit de CAO te halen en daarvoor tijdelijk, als overgangmaatregel, een klachtenregeling te introduceren conform de gebruikelijke beroepsprocedures bij geschillen. .

#### **4. Kwaliteit van de Arbeid/Arbeidsongeschiktheid**

Het ziekteverzuim en de instroom in de WGA/WIA behoeft permanente aandacht. Wij willen afspraken maken over een evenwichtige verdeling van de daarmee verband houdende verantwoordelijkheden en kosten tussen werkgever en werknemer.

Om die reden stellen wij voor om de aanvullingsbepaling voor werknemers die na zes maanden gedeeltelijk of op arbeidstherapeutische basis het werk hervatten, op een andere wijze vorm te geven.

Op dit moment ontvangen deze werknemers (ongeacht de omvang van deze arbeid) een aanvulling tot 100% van het salaris.

Wij stellen voor een knip aan te brengen en aan werknemers die voor 50% of minder gedeeltelijk of op arbeidstherapeutische basis het werk hervatten een aanvulling toe te kennen tot 90% van het salaris.

Bij werkhervatting van meer dan 50% van de uren wordt de aanvulling tot 100% van het salaris ongewijzigd voortgezet.

Het is werkgevers in de Metaal & Techniek al jaren een doorn in het oog dat werknemers die arbeidsongeschikt worden omdat zij de voorgeschreven veiligheidsvoorschriften negeren en beschermingsmiddelen niet gebruiken, aangevuld dienen te worden op de standaarduitkering van 70%. Wij stellen voor om de aanvulling op de standaarduitkering in dergelijke situaties gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid te schrappen.

## **5. Inkomen**

Per 1 februari 2011 zijn de lonen met 1,5% verhoogd. Gezien de zwakke liquiditeitspositie van veel ondernemingen, het sterk verminderde werkaanbod en de zwaar onder druk staande rendementen is kostenbeheersing noodzakelijk.

## **6. Pensioenen**

De in de vorige CAO afgesproken studie naar de pensioenregeling in relatie tot kosten en draagvlak voor de lange termijn zal in samenhang met het in het voorjaar van 2010 op centraal niveau overeengekomen pensioenconvenant in 2011 tot een concrete nieuwe toekomstbestendige regeling moeten leiden.

Om tijdig in te kunnen spelen op het vertrek van de werknemer – bijvoorbeeld via het werven van nieuw personeel – stellen wij voor dat de werknemer die voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd met pensioen wil gaan dit minimaal drie maanden voor de geplande pensioendatum meldt aan de werkgever.

Diversen:

### **Gedwongen verzuim, artikel 64**

Wij stellen voor om in de tekst op te nemen dat dit artikel niet van toepassing is op aanvulling van regelingen in het kader van werktijdverkorting of deeltijd WW.

Verder dienen, in verband met de wijziging van de beleidsregels van UWV, aan de in het tweede lid genoemde omstandigheden te worden toegevoegd: sneeuw, overstromingen, gladheid en dooi.

### **Werkweek van 4 X 9,5 uur**

Naast in overleg met de vakvereniging dient de 4 X 9,5 uur in een onderneming ook met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie ingevoerd te kunnen worden.

### **Artikel 44: Betaling van reizen**

Wij stellen een uitbreiding voor van dit artikel met lid 8 waarin wordt opgenomen dat ondernemingsgewijze regelingen die na overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie zijn overeengekomen in de plaats treden van de in dit artikel opgenomen regeling.

### **NV Schade**

Wij stellen voor afspraken te maken over de voortzetting van het verzekeringsconstruct.

### **Tot slot**

Wij behouden ons het recht voor om op een later tijdstip zo nodig met aangepaste of aanvullende wijzigingsvoorstellen te komen. Tevens stellen wij voor de redactiecommissie de teksten van de CAO artikelen te laten screenen op gewijzigde wetgeving. Voorstellen tot aanpassingen en/of verbeteringen zullen aan het Dagelijks Bestuur van de Vakraad worden voorgelegd.

