

## **Voorstellenbrief FWT t.b.v. de cao's Metaal en techniek 2017 e.v.**

Het beeld voor de Nederlandse economie is - te midden van internationale onzekerheden - voor 2017 in zijn algemeenheid behoorlijk gunstig. Volgens het CPB groeit de Nederlandse economie dit jaar met 2,1 %. De groei wordt gedragen door een gunstige ontwikkeling van de consumptie van huishoudens en de aantrekkende werkgelegenheid. Ook op de woningmarkt zet het herstel door, maar de woningmarktinvesteringen zullen dit jaar naar verwachting minder hard groeien dan vorig jaar.

### **Ontwikkelingen bedrijfstakken Metaal & Techniek**

Het bovenstaande neemt niet weg dat decentrale en/of sectorale werkelijkheden er anders uit kunnen zien. Ook voor onze bedrijfstakken bestaan deze verschillen: denk bijvoorbeeld aan de schadeherstelbedrijven, de off-shore en off-shore gerelateerde bedrijven en de landbouwmechanisatiebedrijven die nog steeds in zwaar weer verkeren. Wat enquêtes ook uitwijzen, is dat de stijging van kosten onvoldoende in de tarieven doorbelast kunnen worden. Andere bedrijven die - na jarenlange economische neergang - nu weer in de lift zitten, hebben eerst weer 'vet op de boten' nodig om de broodnodige investeringen te kunnen doen. Financiële instellingen zijn uitermate terughoudend in het verstrekken van kredieten. Veel bedrijven verkeren nog in de situatie dat zij door hun lage vermogen, en derhalve kwetsbaarheid, nog niet in aanmerking komen voor deze broodnodige kredieten.

Met betrekking tot de werkgelegenheid zien we dat deze iets toeneemt. Uit de SFM-rapportage van december 2016 kunnen we afleiden dat de werkgelegenheid in het afgelopen jaar toegenomen is met 1,5 %. Een bijzonder kenmerk van onze werknemerspopulatie is dat zij meer en meer vergrijsd. Ruim 40 % van de populatie is ouder dan 45 jaar. Met het opschuiven van de AOW-leeftijd zullen onze ouder wordende werknemers langer moeten werken. Naar verwachting zal de 40-jarige moeten werken tot 70 jaar en 3 maanden en de 50 jarige tot 68 jaar en 9 maanden.

Een gevolg van ons ouder wordende werknemersbestand is dat de loonkosten autonoom stijgen. Dat heeft weer tot gevolg dat we na zullen moeten denken over de wijze waarop we onze oudere werknemers productief kunnen blijven inzetten.

### **Uitdagingen**

De vraag is natuurlijk op welke wijze de ouder wordende werknemer een bijdrage kan blijven leveren aan de ontwikkeling van onze bedrijfstakken. Het verder ontwikkelen en implementeren van ouderenbeleid in de komende cao is voor werkgevers dan ook van groot belang.

Een ander belangrijk thema voor werkgevers hebben we al eerder met u besproken: het betreft het aanpassen van onze cao aan de huidige tijd. Naast het al eerder genoemde ouderenbeleid, gaat het dan om onderwerpen als scholing en toegankelijkheid van de cao. Deze thema's moeten wat werkgevers betreft in het licht staan van de veranderingen in de bedrijfstakken zoals we die eerder met elkaar gedeeld hebben en vertaald worden in slimme cao-aanpassingen. Kortom we willen de cao up to date maken.

## Ouderenbeleid

De AOW-leeftijd stijgt en de beroepsbevolking verouderd in hoog tempo. Werknemers werken significant langer door. Zo is in Nederland vanaf 2003 de netto-arbeidsdeelname van 55- tot 60-jarigen toegenomen van 56% naar 72% in 2016. Voor de groep 60- tot 65-jarigen is de arbeidsdeelname toegenomen van 22% naar ruim 54%. Echter, de arbeidsmarktpositie van de oudere werknemer blijft slecht. Dat heeft vooral structurele oorzaken, die al lang bestaan. Bovendien gaat het door de vergrijzing om steeds grotere aantallen. Dat maakt het probleem urgenter.

Werkgevers zijn van mening dat de huidige relatie tussen de loonkosten en de productiviteit naar leeftijd, samen met een afnemende baan-baan-mobiliteit op hogere leeftijd de kern van de problematiek rondom het inzetten van de oudere werknemer is. Werkgevers percipiëren de oudere werknemer als minder productief, zeker als dat afgezet wordt tegen de loonkosten. Dit tast de arbeidsmarktpositie van de oudere werknemer aan.

Het bovenstaande brengt wat werkgevers betreft met zich mee dat de verschillen in kosten tussen de generaties beperkt moeten worden, resp. dat cao-regelingen minder leeftijdsafhankelijk worden.

Ondanks het succesvolle beleid om mensen langer door te laten werken, maken we ons zorgen over de effectieve inzetbaarheid van de oudere werknemers in onze bedrijfstakken. De oudere werknemer van nu is weliswaar vitaler dan de oudere werknemer van vroeger, maar kan een 60-jarige doorwerken tot de nu verwachte 67,5 jaar? Op deze vraag is geen eenduidig antwoord mogelijk.

Werkgevers zouden graag het ouderenbeleid vorm willen geven via het faciliteren van duurzame inzetbaarheid.

### *Faciliteren van duurzame inzetbaarheid*

Met het beëindigen van het project 'alles draait om jij', hebben werkgevers de bereidheid uitgesproken om te blijven investeren in duurzame inzetbaarheid. Daarbij hebben we aangeboden dat we – op basis van een vast begrippenkader – inventariseren wat onze bedrijfstakken al hebben aan instrumentaria op dit terrein. De uitkomsten van deze inventarisatie kunnen ook duidelijk maken op welke terreinen cao-partijen nog extra investeringen willen plegen.

Als uitgangspunt zijn werkgevers van mening dat duurzame inzetbaarheid grotendeels op organisatieniveau vorm moet krijgen. Toch is het van belang dat cao-afspraken dit wel faciliteren en stimuleren. Globaal zien werkgevers een ontwikkelings- en vitaliteitsspoor.

Onder het ontwikkelingsspoor verstaan we dat werknemers in staat zijn hun arbeidsmarktpositie te versterken. Met betrekking tot dit spoor bepleiten werkgevers een meer individuele focus. Deze is reeds ingezet met het ter beschikking stellen van de opleidingsvouchers. Werkgevers zouden – in vervolg op het akkoord 2015-2017 – willen inventariseren wat de kritische succesfactoren zijn geweest t.a.v. de opleidingsvouchers. Op basis van deze inventarisatie willen werkgevers bezien of continuering van de vouchers zinvol is en zo ja onder welke voorwaarden. Het doel is om de arbeidsmarktpositie van de werknemer te versterken.

Het vitaliteitsspoor heeft te lang een algemeen karakter gekend waarbij hele leeftijdsgroepen door dezelfde beleidsmatige mal werden geduwd. Deze maatregelen blijken te duur en zijn niet altijd effectief. Denk o.a. aan artikel 51 van de cao. In de vorige cao hebben we een eerste aanzet gedaan om een verschuiving van de seniorendagen te realiseren.

In de komende cao zouden wij graag afspraken willen maken die daarop 'voortborduren'. Zo willen wij artikel 51 koppelen aan de indexering van de AOW.

Een vervolgstap hierop is vitaliteitsbeleid gekoppeld aan verandering van werkzaamheden. Het gesprek tussen leidinggevende en medewerker over wederzijds willen en kunnen in de laatste fase van de loopbaan kan meer gefaciliteerd en gestimuleerd worden dan nu het geval is. Onderzocht kan worden of de huidige werkzaamheden nog passend zijn of dat verandering gewenst is.

Daarbij hoort dat er aangepaste afspraken komen over artikel 36 lid 4 van de cao. De huidige mogelijkheid om de functie van de werknemer te wijzigen met aanpassing van loon moet niet beperkt blijven tot 55-minners. Dit is zowel in het belang van de werkgever als de werknemer. In de huidige cao is er sprake van een verbodsbepaling. Werkgevers zijn van mening dat onderlinge afspraken leiden tot maatwerk.

Tot slot stellen wij in het kader van het ouderenbeleid voor de maximum leeftijdsgrens (nu 55 jaar) voor werken in ploegendienst te verhogen.

### **Scholing**

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

Beleid op het terrein van arbeidsmarkt en scholing moet zijn gericht op een gemeenschappelijk belang van ondernemingen in onze bedrijfstakken. Het gaat daarbij om beleid dat niet door individuele ondernemingen, maar slechts door gezamenlijke inspanningen, kan worden gerealiseerd.

Beleid dat door cao-partijen ontwikkeld kan worden, zien werkgevers als onderdeel van het ontwikkelingsspoor in het kader van duurzame inzetbaarheid. Daar hoort dus bij dat het beleid niet alleen flankerend moet zijn aan het beleid van individuele ondernemingen maar ook aan het beleid van de O&O-fondsen.

Al eerder in deze brief hebben we aangegeven dat we graag willen onderzoeken of en zo ja onder welke voorwaarden we de opleidingsvouchers kunnen continueren. Een daadwerkelijke continuering van deze vouchers moet dan passen in het flankerend beleid.

### **Toegankelijkheid cao**

De cao moet aangepast worden aan de eisen van deze tijd. Dat betekent dus ook dat de cao toegankelijk moet zijn voor de werkgevers en de werknemers die er gebruik van maken. Inmiddels is er een commissie toegankelijkheid cao die hard werkt aan deze doelstelling.

Daarbij willen we tevens afspraken maken over een moderne vormgeving en online mogelijkheden van publiceren die beantwoorden aan de huidige wensen van degenen die in de sector met de cao werken.

### **Inkomen en looptijd**

Afhankelijk van de overige te maken afspraken, willen wij een afspraak maken over een passende loonontwikkeling gedurende de looptijd van de cao. De looptijd moet ook passend zijn bij de te maken afspraken.

### **Overige voorstellen**

- Naast de mogelijkheid de invoering van een dienstrooster van 4 x 9,5 uur in overleg met de vakvereniging af te spreken, moet een rooster van 4 x 9,5 uur ook in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel werknemersdelegatie ingevoerd kunnen worden conform de huidige structuur van de cao.
- Werkgevers stellen voor de re-integratietoets en de drie subsidieregelingen in het re-integratietraject te continueren.
- Artikel 27 (concurrentiebeding en economische crisis) kan verwijderd worden.
- Artikel 55 lid 3 en 18a lid 2c (vaststellen verlofdagen): het moet mogelijk zijn dit ook bij andere markten toe te passen (retail, industrie, etc).

- Artikel 36 lid 9 en 10, alsmede artikel 72 lid 3 en 4: schrappen.
- Bijlage 7: de in de bijlage opgenomen sancties komen niet overeen met de gewijzigde wetgeving (artikel 7:629 lid 3 BW). Daarin staat benoemd dat bij niet meewerken aan ziekteverzuimverplichting de salarisbetaling dient te worden stopgezet (zie bijlage 11J). Dit leidt in de praktijk tot sancties, aangezien het UWV van mening is dat met deze cao-regel de wet niet wordt nageleefd.
- Werkgevers zullen nog een lijst aanleveren met redactionele punten.

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 cao-artikelen te laten screenen op gewijzigde wetgeving. Voorstellen tot aanpassingen en/of verbeteringen zullen aan het Dagelijks Bestuur van de Vakraad worden voorgelegd.

Den Haag, 2 maart 2017