

CAO-wijzigingsvoorstellen Metaal en Techniek 2021/2022

1. Looptijd cao

CNV Vakmensen stelt een cao voor met een looptijd van 12 maanden, 1 oktober 2021 tot en met 30 september 2022. Een langere looptijd is bespreekbaar.

2. Duurzame inzetbaarheid

Vervroegd uittreden

In het Nationale Pensioenakkoord van juni 2019 spraken sociale partners af dat cao partijen, vanaf 1 januari 2021, 3 jaar voor de AOW-datum een RVU-boetevrij bedrag kunnen inzetten voor eerder stoppen met werken. Dit bedrag dient als basis omdat op dat moment de AOW nog niet tot uitkering komt.

Wij willen tijdens deze onderhandelingen tot afspraken komen hoe we dit in onze sector kunnen regelen. Waarbij we inzetten om vanaf 1 januari 2022 deze regeling actief te hebben.

Generatiepact

Continueren van het generatiepact, zoals deze nu is afgesproken. Ook 60-80-100 regeling moet ook als recht gelden.

Uitbreiding verlofsparen naar 100 weken

Per januari 2021 mogen werknemers hun verlof opsparen om eerder met pensioen te kunnen, tot 100 weken. Hiermee wordt de mogelijkheid om verlof te sparen verruimd van 50 weken verlof naar maximaal 100 weken. Het wordt mogelijk om 100 weken, omgerekend twee volle werkjaren eerder te stoppen met werken. Een te sparen verlof kan ook ingebracht worden in een tijdsparfonds. Dit kan op sectorniveau, Het gaat om extra fiscale ruimte om bovenwettelijk verlof (vakantiedagen boven de 20 dagen per jaar voor een fulltimer) te sparen.

Bronnen voor verlofsparen zijn: bovenwettelijke verlofdagen, toeslagen, overwerk. Maar ook: ADV en inkomen.

Consignatie

Wij stellen voor om voor dat werknemers boven de 55 jaar enkel vrijwillig consignatiediensten hoeven te draaien

3. Opleiding en Ontwikkeling

Leerrekening

CNV Vakmensen stelt voor om af te spreken dat de werknemers de beschikking krijgen over een persoonlijk opleidingsbudget bruto door de werkgever uitbetaald op een individuele opleidingsrekening, een zogeheten leerrekening. De werknemer heeft zeggenschap over de aanwending van deze leerrekening ten aanzien van de eigen opleiding en (vak)talentontwikkeling.

1% Van de loonruimte willen wij aanwenden voor de individuele leerrekening.

Transitiebudget

Regelmatig komen er bij ons vragen binnen van leden die zich willen omscholen. Om gebruik te maken van de subsidies binnen de sector dien je al werkzaam te zijn binnen de sector en biedt geen/ tot weinig ruimte om daar als buitenstaander gebruik van te maken. In dit kader stellen wij voor om, bij wijze van pilot, 100k beschikbaar te stellen voor de vakorganisaties om instroom van buiten de sector te stimuleren. Dit budget kan door toekomstige werknemers gebruikt worden voor opleidingen om de sector in te stromen.

4. Inkomens

Voor de nieuwe looptijd gaan wij uit van een loonruimte van 4% voor. Waarvan 3% willen benutten als structurele loonsverhoging voor alle cao-loontabellen en feitelijke lonen en toeslagen vanaf 1 oktober 2021 en 1% voor de individuele leerrekening.

Voor de loonsverhoging willen we een vloer van € 110 per maand afspreken. Hierbij voldoen we ook aan het maatschappelijk debat omtrent het minimumloon.

Stagevergoeding

Wij stellen voor om een minimale stagevergoeding van € 200 per maand per cao te regelen. (circa €1,20 p/u)

5. Werk prive balans

Wet Wieg

CNV Vakmensen stelt voor de wet Wieg in de cao op te nemen. Met als aanvulling om het dagloon tot 100% aan te vullen.

Werk privé

Wij willen meer aandacht voor de mogelijkheid tot parttime werken. Dit om werknemers in de gelegenheid te stellen tot het doen van zorgtaken. Bijvoorbeeld mantelzorg, zorg voor een gezin.

Hierbij denken wij concreet aan:

- betaald ouderschapsverlof
- faciliteren van tijd voor verlenen van mantelzorg

Thuiswerken

Afgelopen jaar heeft aangetoond dat thuiswerken goed mogelijk is. Wij willen, daar waar dat werkbaar is, dat thuiswerken tot de mogelijkheden behoort en zo goed mogelijk wordt gefaciliteerd conform arbo richtlijnen.

CNV Vakmensen stelt voor dat elke onderneming die voorziet in een thuiswerkregeling dient hiertoe een regeling te treffen; deze dient minimaal te voorzien in een vergoedingsregeling met als basisbedrag € 2,- p/d (Nibudnorm)

6. Overig

Reisuren

Regelmatig hebben we op bedrijfsniveau discussie over het toepassen van reisure. Dit onderwerp is ook regelmatig op de cao-tafel beland. Wij stellen voor om de komende cao periode een werkgroep te starten die met voorstellen komt om deze regeling transparant en duidelijk te maken.

- CNV Vakmensen stelt voor om 5 mei op te nemen in de lijst van feestdagen, artikel 19, en de laatste alinea van dit artikel te schrappen.
- Alle voorstellen die wij doen, doen wij voor de werknemers in de sector. Dus ook, daar waar mogelijk, voor de inleenkrachten. Deze cao integraal van toepassing laten zijn voor inleenkrachten.
- Artikel 66 lid 2 te schrappen. (onterechte ziekmelding)
- Artikel 10 lid 1: De werkgever deelt de functie van een werknemer in. De werkgever geeft de werknemer een schriftelijke functieomschrijving of motivering van de functie-indeling. Bij wijziging daarvan geeft hij de werknemer een nieuwe schriftelijke verklaring.
- Artikel 10 lid 4: Is een werknemer het niet eens met hoe de werkgever zijn functie heeft ingedeeld? Dan kunnen werknemer en/of werkgever vragen of de Vakraad de functie wil indelen. De indeling van de Vakraad is bindend. Werkgever is gehouden aan het onderzoek door de Vakraad mee te werken.
- Verlenging van alle afspraken en projecten (zoals loopbaancoaches/consulenten).

7. Wijzigingen

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe voorstellen in te dienen, te wijzigen of voorstellen terug te trekken.