



## Inzet voor de Cao Metalektro 2024

Nu de Cao Metalektro 2022-2024 op 1 juni 2024 afloopt, brengen we graag de voorstellen van VHP2 onder uw aandacht ter voorbereiding op de komende onderhandelingen voor een nieuwe cao.

### Inleiding

De afgelopen jaren waren buitengewoon veeleisend voor de werknemers in de Metalektro. Ook 2023 en '24 stonden in het teken van krapte op de arbeidsmarkt en werkdruk. De werknemers hebben zich onvermoeibaar ingezet om de continuïteit en kwaliteit te waarborgen.

De werkdruk is buitensporig hoog en onevenredig zwaar. Dit is geen incidentele noodsituatie maar een structureel probleem. Hierdoor worden de meest bekwame werknemers aanhoudend gedwongen tot uitputtende overuren waar geen passende beloning tegenover staat. Senioren raken gedemotiveerd, jongeren hebben onvoldoende vrije tijd en werknemers missen zeggenschap over hun vrije dagen. VHP2 streeft ernaar deze zorgwekkende trends samen met bedrijven om te buigen naar een beter evenwicht tussen werk en privéleven.

We zijn ervan overtuigd dat continuïteit en kwaliteit alleen mogelijk zijn als de professionals in de Metalektro adequaat worden beloond voor hun inspanningen, beschermd worden tegen overmatige werkdruk en lange werktijden, en kunnen werken in een gezonde en veilige werkomgeving waarin werk en privé in balans zijn. Het is ook essentieel dat zij voortdurend de mogelijkheid hebben om zich verder te ontwikkelen en dat hun expertise en inzet erkend en gewaardeerd worden. Goede arbeidsvoorwaarden en waardering voor de werknemers zijn van cruciaal belang.

Namens onze leden in de Metalektro stellen we het volgende voor, in de hoop bij te dragen aan het waarborgen van uitstekende arbeidsvoorwaarden en het leveren van hoogwaardige productie in de Metalektro.

We kijken uit naar constructieve onderhandelingen met alle betrokken partijen.

### **Salarisontwikkeling**

VHP2 pleit ervoor dat de salarissen van alle werknemers in de Metalektro, inclusief de werknemers werkzaam onder de werkingssfeer van de cao HP (3.2.1.) en 'boven-cao' substantieel verhoogd worden. Deze salarisverhoging moet resulteren in een reële loonstijging en tastbare verbetering van de koopkracht voor elke medewerker binnen de Metalektro.

## **Looptijd**

Wij stellen een looptijd van één (1) jaar voor. Een langere looptijd is bespreekbaar, maar dit zal gevolgen hebben voor de te realiseren inkomensverbetering.

## **Integratie basis- en hp-cao**

Na onderzoek tijdens de cao-looptijd over hoe de basis-cao en de hp-cao samengevoegd kunnen worden, stelt VHP2 nu voor om eerst gezamenlijk de uitkomsten te beoordelen. Als tweede stap zou volledige integratie van beide collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen volgen. Door samenvoeging van de basis-cao en de hp-cao kan een nieuwe, geünificeerde cao ontstaan die voor alle werknemers geldt, inclusief de werknemers 'boven-cao'. VHP2 acht de tijd rijp voor deze definitieve integratie, zodat één overkoepelende cao overblijft die de arbeidsvoorwaarden voor de gehele sector regelt.

## **Inclusie en diversiteit**

In het kader van het arbeidsmarktbeleid is in het onderhandelingsresultaat 2022 door sociale partners de afspraak opgenomen dat er een campagne georganiseerd zou worden over werken in de Metalektro met bijzondere aandacht voor inclusie en diversiteit. VHP2 ziet graag dat er in aanvulling op deze afspraak meer belangstelling komt voor diversiteit en inclusie in de Metalektro. Nog te vaak spelen geslacht, geaardheid, geloofsovertuiging en afkomst een rol binnen de sector. Daar moet vinden wij meer aandacht voor komen.

Het aandeel vrouwen in technische beroepen ligt onder de 15% en is afgezet tegen het aantal mannen niet in balans. In tegenstelling tot andere sectoren valt op deze onderwerpen nog winst in te behalen. VHP2 stelt daarom een onderzoek voor naar inclusie en diversiteit en concrete voorstellen ter verbetering.

## **Scholing**

VHP2 stelt voor dat alle functiegerichte en employabilitygerichte scholing onderdeel wordt van individuele opleidingsbudgetten voor werknemers. Zo kunnen persoonlijke opleidingsplannen daadwerkelijk gerealiseerd worden. Als onderdeel van het stimulerend scholingsbeleid zou ook de mogelijkheid om budgetten over meerdere jaren te sparen, mogelijk moeten worden.

## **Duurzame inzetbaarheid**

De regelingen voor duurzame inzetbaarheid zijn erop gericht om werknemers zo goed en fit mogelijk te begeleiden door de gehele loopbaan heen. Ze helpen een goede balans tussen werk en privé te scheppen. Integraal levensfasebeleid voor alle leeftijdsgroepen is hiervoor nodig. Dit biedt betere mogelijkheden om het werk te combineren met mantelzorg of zorgtaken in het gezin en om rekening te houden met persoonlijke omstandigheden.

VHP2 constateert dat de huidige afspraken over generatiebeleid niet hebben geleid tot aantrekkelijke regelingen voor alle medewerkers. Wij geloven dat generatiebeleid in het belang is van alle medewerkers, ongeacht functie of contractomvang. Duurzame inzetbaarheid is immers van belang voor alle beroeps- en inkomensgroepen.

VHP2 stelt voor om alle werknemers van 60 jaar of ouder de mogelijkheid te geven om bij de werkgever een verzoek in te dienen om Variant 80-90-100 toe te passen. De werkgever dient het verzoek in te willigen en de regeling overeen te komen.

### **Arbeid en Zorg**

Aanvullend geboorteverlof: vanaf 1 juli 2020 is de wet WIEG in werking gesteld. Partners kunnen vijf weken aanvullend geboorteverlof nemen. VHP2 wil dat werkgevers de UWV-uitkering (70% van het maximaal dagloon) aanvullen tot 100% van het individueel jaarinkomen. De pensioenopbouw over aanvullend geboorteverlof wordt voortgezet volgens de gebruikelijke premieverdeling.

Vanaf 2 augustus 2022 hebben werknemers recht op 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. VHP2 wil dat werkgevers de UWV-uitkering (70% van het maximaal dagloon) aanvullen tot 100% van het individueel jaarinkomen. De pensioenopbouw over aanvullend geboorteverlof wordt voortgezet volgens de gebruikelijke premieverdeling.

### **Aanpassing artikel 1.5.2 AOW-leeftijd**

Om werknemers die ook na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd willen doorwerken hiertoe de gelegenheid te bieden, stellen we voor om artikel 15.2 als volgt aan te passen:

Tenzij anders wordt overeengekomen eindigt de arbeidsovereenkomst, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist en behoudens eerdere opzegging, van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

### **Rouwverlof**

Bij het overlijden van een dierbare zijn werknemers na kort rouwverlof vaak afhankelijk van begripvolle leidinggevenden. Aangezien het rouwproces voor ieder anders verloopt, wil de VHP2 minimaal drie dagen rouwverlof toekennen. Daarnaast is maatwerk nodig in de vorm van extra verlofdagen, aangepaste werktijden en werkdagen of tijdelijk aangepaste taken. Om stress en uitval te voorkomen moeten werkgevers hierover actief het gesprek voeren. Dat geldt ook voor rouwverwerking bij verlies van een naaste, niet zijnde directe familie.

### **Vergoeding van de vakbondscontributie**

Leden van de vakbonden die werkzaam zijn in de Metalektro kunnen in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de kosten van het lidmaatschap van de vakbond. Deze tegemoetkoming bedraagt 75% van de door het lid betaalde contributie in het betreffende kalenderjaar. De maximale tegemoetkoming bedraagt €150 per jaar.

### **Reis- en parkeerkosten**

VHP2 stelt voor het verruimen van de maximale kilometervergoeding voor woon-werkverkeer naar de wettelijk toegestane onbelaste vergoeding (in 2024 €0,23 per km). Daarnaast pleiten we voor het loslaten van de maximale reisafstanden, het vergoeden van parkeerkosten en het stimuleren van duurzaam reizen door een extra vergoeding.

### **Thuiswerkvergoeding**

De VHP2 bepleit het opnemen van een standaard thuiswerkregeling in de cao, met een vergoeding van €3 per thuiswerkdag. Ook zou de werkgever faciliteiten moeten bieden voor een gezonde en veilige thuiswerkplek. Deze ontwikkeling draagt bij aan een moderne en aantrekkelijke werkcultuur.

### **Internationale solidariteit**

VHP2 werkt samen met de Libre Foundation, een professioneel opleidingsinstituut dat zich inzet voor kosteloze leiderschapstrainingen voor leiders van lokale maatschappelijke organisaties in ontwikkelingslanden. Om bij te dragen aan internationale solidariteit stelt VHP2 voor dat werkgevers jaarlijks €0,50 per werknemer bijdragen aan de Libre Foundation voor leiderschapstrainingen. VHP2 roept werkgevers op dit voorstel te omarmen als blijk van maatschappelijk verantwoord ondernemen en internationale solidariteit.

### **Tot Slot**

Met optimisme kijken we uit naar een constructieve dialoog om een nieuwe cao Metalektro te creëren die aan de verlangens en noden van onze leden tegemoetkomt.

VHP2 is tegen concurrentie op arbeidsvoorwaarden en is derhalve voorstander van het algemeen verbindend verklaren van cao's. Wij willen deze cao algemeen verbindend laten verklaren en deze cao hiervoor aan te bieden aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Graag komen wij tot afspraken over een procedure en uitwerking hiervan.

We streven ernaar om een eerlijke cao te realiseren die zowel werknemers als werkgevers in de Metalektro ten goede komt.

We behouden ons het recht voor tijdens de onderhandelingen:

- Nieuwe voorstellen te doen
- Bestaande voorstellen te wijzigen, aan te vullen of in te trekken

Een akkoord wordt pas als definitief beschouwd wanneer er consensus is over alle onderdelen van de CAO.

We zien uit naar open en transparante onderhandelingen en zijn enthousiast om met u in gesprek te gaan over onze inzet en ideeën voor de nieuwe cao Metalektro.