

Vakmensen CNV Metaaltechniek:

Vakmensen houden je mobiel : duurzaam werk loont !

1. Looptijd

Wij stellen in beginsel een looptijd voor van 12 maanden, van 1 juni 2011 tot en met 31 mei 2012.

2. Duurzaamheid in de Motorvoertuigen

Het begrip duurzaamheid is veelomvattend. Het geeft de intentie weer om in het ondernemen een cultuuromslag te bewerkstelligen en anders te gaan kijken. Termen als maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) of inclusief ondernemen hebben intrede gedaan. Ondernemers in de Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven snappen steeds beter dat MVO niet alleen kostenvoordelen met zich meebrengt, maar ook leidt tot innovatie, nieuwe omzet, en bovendien bijdraagt aan een betere wereld. Dat besef blijkt uit de groeiende deelname aan Erkend Duurzaam. CNV Metaaltechniek heeft haar MVO-visie neergelegd in het document "inclusief ondernemen in de metaaltechniek" en wil de beleidslijn ten aanzien van MVO continueren. Bovendien zijn we er van overtuigd dat het bijdraagt aan een positieve imago van onze bedrijfstak in Nederland.

Er staan ongeveer 250.000 mensen aan de kant die wel in staat zijn betaalde arbeid te verrichten maar niet in staat zijn om daarmee het wettelijk minimumloon te verdienen en geen of moeizaam een werkplek weten te vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Daarom stellen wij voor:

- het oprichten van een Stichting Klimaat en Maatschappij om onderzoek, stimuleringsmaatregelen, projecten en kennisdeling te faciliteren. Voorts om een sectorheffing hiervoor af te spreken.
- Het bundelen van kennis omtrent duurzaamheid tussen de kenniscentra, in samenwerking met BeVam, door het opzetten van een nieuw Kenniscentrum Duurzame Mobiliteit. Hierbij zal samenwerking met TechniekTalent.nu gezocht worden als het gaat om het bundelen en ontwikkelen van opleidingen. Andere aspecten betreffen ontwikkeling keurmerken, competentie en functieontwikkeling.
- In de Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven wordt het keurmerk Erkend Duurzaam door Bovag ontwikkeld voor individuele bedrijven in de sectoren waarbij er een situatie kan ontstaan van "de slager keurt zijn eigen vlees". CNV Metaaltechniek streeft transparantie na, inspraak en het opstellen van keurmerkcriteria door een college van deskundigen. Naleving zal periodiek getoetst moeten worden door een onafhankelijke instelling. CNV Metaaltechniek ziet kansen in het ontwikkelen van een praktische branchenorm voor de Motorvoertuigen waarbij gebruik kan worden gemaakt van kennisdeling van sectoren en ISO26000. En wil aansluiten bij de ontwikkeling van Erkend Duurzaam. Verdere ontwikkeling van diagnosemateriaal, normeringen en voorbeelden zijn hierbij trefwoorden. Uiteraard dient rekening te worden gehouden met de aansluiting bij bestaande systemen voor milieu, kwaliteit, veilig en gezond werken. CNV Metaaltechniek wil dit graag gefaciliteerd zien door het nieuw te vormen kenniscentrum in samenwerking met de sociale partners, OOMT en BeVam.

- het onderzoeken en ontwikkelen van MVO-competentieprofielen;
- het ondersteunen van een internationaal project gericht op ontwikkeling vakmensen in de Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf
- Wij hebben geconstateerd dat deelname van kaderleden aan de cao-commissie van CNV Metaaltechniek door werkgevers bemoeilijkt wordt. Wij willen dan ook voorstellen om artikel 62 aan te scherpen. Wij willen de passage " het vorenbedoelde verzoek kan alleen worden geweigerd" alleen van toepassing te zijn op artikel 62 lid 1b. Verder willen wij een ontslagverbod voor kaderleden afspreken, tenzij dit verloopt via de kantonrechter. Tot slot wensen we een compensatieregeling met u af te spreken om kleine werkgevers te compenseren voor de afwezigheidsduur van het betreffende kaderlid in de onderneming.
- het invoeren van een collectieve open vrijwilligersdag. Werknemers en werkgevers kunnen deze dag gebruiken om zich in te zetten voor vrijwilligersactiviteiten dan wel te gebruiken om zich als bedrijf open te stellen voor de directe omgeving voor kennismaking en informatie. Op deze manier kunnen mensen kennismaken met werkprocessen en wordt ondermeer de werkplaats in de schijnwerper geplaatst.
- Wij stellen voor om een beloftevolle pilot te houden waarin 50 bedrijven aangezocht worden om minimaal een werknemer met een beperking in dienst te nemen. Specifieke aandacht hierin betreft de WAJONG-eren. Deze pilot moet een voorbeeld vormen voor een verdere uitrol en kennisdeling in de Motorvoertuigen. Wij stellen voor een bedrag van 500.000 euro beschikbaar te stellen.

In deze pilot kan input gevraagd worden van organisaties in de Motorvoertuigen- en Tweewielerbranche. Zo hebben kenniscentra de intentie uitgesproken te willen stimuleren dat mensen met een beperking beter kunnen participeren op de arbeidsmarkt en daarmee beter toegerust worden voor de alsmat complexere maatschappij.

Verder kan samenwerking gezocht worden met MVO-Nederland, SZW en CNV Jongeren

3. Arbeidsparticipatie en gelijk werk

Techniektalent.nu becijfert dat we over een korte periode al een tekort hebben van ruim 60.000 vakmensen in de motorvoertuigen, metaal en techniek. CNV Metaaltechniek vindt het meedoen van mensen in de samenleving belangrijk. Dit meedoen beperkt zich overigens niet alleen tot betaalde arbeid, onbetaalde arbeid is net zo belangrijk. Niet alleen vanuit het perspectief van het individu is meedoen belangrijk, ook voor de samenleving als geheel. CNV Metaaltechniek vindt dat het uitgangspunt moet zijn om de Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven verder tot een aantrekkelijke bedrijfstak te ontwikkelen. Daarom doet CNV Metaaltechniek op dit onderwerp de volgende voorstellen:

- Wij willen de kennismaking en de instroom van jongeren voor de bedrijfstak aantrekkelijker maken. Daarom willen we binnen de cao afspraken maken over stageplaatsen en afspraken maken voor BOL jongeren over stage- en/of onkostenvergoeding.
- Gelijk werk, gelijk loon dient binnen de bedrijfstak een helder uitgangspunt te zijn, zo ook voor de flexibele arbeidskrachten, uitzendkrachten en ZZP-ers.

De betreffende artikelen in de cao dienen aangescherpt te worden zodat het duidelijk is dat op de flexibele vakkracht vanaf de eerste werkdag de cao van toepassing is. Hiervoor stellen wij voor om te werken met uitzendbureaus' die SNA geregistreerd zijn. Wij stellen verder voor om de bestaande beperkingen in artikel 2b op te heffen.

- Wij willen voorstellen om meer aandacht aan de positie van vrouwen in de techniek te schenken. Het gaat hierbij er om onderzoek naar de positie van de vrouwen en het beter mogelijk maken van management-ontwikkelingsmogelijkheden voor vrouwen. Of meer carrièremogelijkheden te bieden en inzichten in te geven. In concreto stellen wij voor om voor het opleidingsfonds een opdracht te formuleren en faciliteiten beschikbaar te stellen.
- Op basis van het verrichte studie leeftijdsbewust personeelsbeleid tijdens de looptijd een pilot "inzetbaarheid van vakmensen" te houden om nieuw beleid te ontwikkelen en daar op af gestemde afspraken.
- Wij willen een ontslagbescherming afspreken voor vakmensen van 58 jaar en ouder danwel een garantie op inkomen. Verder willen we voor deze groep afspraken maken over de invulling van mentorschap, ambassadeur vakmanschap, vrijwilligerstaken en/of relatie leermeester.
- Structureel maken van de zogenaamde 58+ regeling, waardoor werknemers die na hun 58^{ste} worden ontslagen, recht blijven houden op hun overgangsrechten om met vroegpensioen te kunnen

4. Rijschoolbranche

De groep rijinstructeurs en werknemers werkzaam bij de Bovag-autorischolen worden in toenemende mate geconfronteerd met ontoelaatbare druk op de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Een groot aantal autorischolen valt onder de Bovag. Wij willen dan ook voorstellen om de sector rijscholen van de Bovag onder de werkingssfeer van de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven te brengen.

5. Opleiding en Ontwikkeling

Investeren in jonge vakmensen en de opleidingsgraad van de huidige vakmensen is van groot belang voor de toekomst van onze bedrijfstak. We hebben veel geschoolde en creatieve vakmensen nodig om te kunnen blijven vernieuwen. Door de maatregel van het niet-heffen staan de financiën onder druk binnen het opleidingsfonds OOMT. CNV Metaaltechniek vindt dat er naast een buffer voor extra crisismaatregelen ook extra investeringen gedaan moeten kunnen worden. Daarom stellen we de volgende pakketmaatregelen voor:

- Individuele werknemers hebben jaarlijks recht op een functioneringsgesprek en gesprek voor het ontwikkelen van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).
- Artikel 72b, ten aanzien van een scholingsdag wijzigen zodat de dag ook in geld kan worden opgenomen ten gunst van de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan. Voorts wensen we dit artikel met een scholingsdag uit te breiden naar 2 scholingsdagen.
- Naast het individuele scholingsbudget krijgt iedere werknemer de mogelijkheid om loopbaan- en scholingsadvies te krijgen bij een professioneel bureau naar eigen keuze van de werknemer ter waarde van € 750,00 (1 keer in de 3 jaar).
- om de O&O-heffingen te verhogen, zodat de benodigde extra inspanningen kunnen worden gefinancierd.

- Wij stellen ook voor om in verband met "Techniektalent nu" en andere investeringen een extra sectorheffing af te spreken van 0,1 procent en hierdoor de heffing voor OOMT te verhogen naar 0,6 procent per 1 januari 2012.
- Artikel 72a wijzigen zodat de verplichte opleidingsuren buiten het dienstrooster als normale werkuren uitbetaald worden.

6. Veilig en Gezond Werken

Voor het CNV staat het realiseren van een veilige en gezonde werkplek voor iedereen hoog op de agenda.

De afspraken die er nu zijn, zijn ten aanzien van de verantwoordelijkheden en organisatie in de uitvoering onvoldoende transparant.

Daarom wil CNV Metaaltechniek de afspraken bundelen. Door de bundeling denken we dat het aansprekender en herkenbaarder zal zijn voor de werknemers en werkgevers en een versterkend effect hebben op het imago van de bedrijfstak. Daarnaast zal de transparantie en effectiviteit toenemen voor uitvoering voor het opleidingsfonds OOMT.

Gezondheid is belangrijk voor mensen om te kunnen leven en te kunnen werken in de Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven. Gezond zijn en gezond blijven is niet vanzelfsprekend en vraagt voortdurende aandacht voor vitaliteit en actie van zowel werkgever als werknemer. Preventie en voorlichting voorkomt vroegtijdige uitval.

CNV Metaaltechniek wil voorstellen:

- Een cao Veilig en Gezond Werken voor de Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven overeen te komen. In deze cao Veilig en Gezond werken onder andere opnemen:
 - De huidige cao-rie;
 - een aantal hoofdbepalingen regelen;
 - de heffing wordt geregeld c.q. bepaald;
 - de positie van de arbocatalogi van "arbomobiel" wordt geborgd.
 - de uitvoering van de cao Veilig en Gezond Werken inclusief de arbocatalogi onderbrengen bij het opleidingsfonds OOMT;
 - een looptijd van 3 of 5 jaar overeenkomen.
 - de functie en positie van de preventie-medewerker en BHV-er wordt vastgelegd. Ook willen wij een verplichting tot een vergoeding afspreken voor de preventiemedewerker en BHV-er.
- Wij hechten aan preventie en het ontwikkelen van gezondheidsbewustzijn. Tijdige signalering en recht op (verzuim)preventiezorg: gesprek met de medewerker over veilig en gezond werken, waarin de vitaliteit van de werknemer en werkgever ter sprake komt en een traject (opleidings) plan ontwikkeld kan worden. Eventueel door middel van een te ontwerpen workability index (WAI) voor de Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven. Wij stellen voor om een plan van aanpak "van preventie tot en met reïntegratie" te bewerkstelligen. En hiervoor middelen beschikbaar te stellen. In deze nieuwe aanpak is het sanctiebeleid ten aanzien van de 2^e ziektemelding (artikel 52) overbodig.
- Een gezamenlijk onderzoek doen naar de mogelijke opbrengsten van een gecoördineerd en geïntegreerd preventie- en re-integratiebeleid.

- Bij een eventuele privatisering van de WW zullen sociale partners serieus de mogelijkheid onderzoeken deze onder te brengen bij de NV Schade.

7. Inkomen

CNV Metaaltechniek gaat uit van een inkomensontwikkeling, waarbij tenminste sprake is van koopkrachtbehoud. Daarnaast zal geïnvesteerd moeten worden in de huidige vakmensen.

- Wij stellen voor de salarisschalen, feitelijke salarissen alsook alle in de cao genoemde vaste bedragen met 2,5% te verhogen per 1 juni 2011.
- In 2011 stijgen de premies van de ziektekostenverzekering fors. Wij vinden dat dit voor werknemers dient te worden gecompenseerd. Wij stellen voor om een ziektekostentoeslag van 15,- euro uit te keren.

8. Diversen

- Vakantiedagen kan je in uren (192) krijgen, conform artikel 50 van de cao. In artikel 55a van de cao staat, "wordt zijn vakantietegoed verminderd met het aantal uren dat hij volgens zijn dienstrooster zou werken". Als je per dag 7.75 uur werkt is het mogelijk om de registratie tot op een kwartier c.q. minuut mogelijk te maken. Voorstel om toe te voegen, en/of minu(u)t(en).
- Voor de BBL-leerling die een werkrooster heeft van 40 uur per week is het onzeker of hij recht heeft op ADV, eventueel na rato. De cao-bepalingen zijn op dit punt onduidelijk en werken tegen elkaar. Om voor de BBL-leerling dit helderder te verwoorden stellen we voor om op basis van een 40 uren werkrooster 13 adv-dagen toe te kennen.
- Cao-artikel 9 lid 2 is onduidelijk hoe om te gaan met het overleg bij fusiebesprekingen. Dit in relatie tot de gedragscode. Wij stellen voor in de tekst duidelijk te maken dat vakbonden in kennis moeten worden gesteld bij fusiebesprekingen ook zonder negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid.
- In artikel 39 is de vergoeding van lidmaatschapskosten vakbonden geregeld. Nu is vanaf 2011 de werkkostenregeling, een door de overheid opgelegde maatregel bedoeld als administratieve lastenverlichting voor de werkgever, van toepassing. Door de invoering van de werkkostenregeling kunnen vergoedingen aan de werknemer onder druk komen te staan. Wij willen daarom ook afspreken dat de vergoeding van de vakbondscontributie door de werkgever wordt voldaan middels een eenmalige uitkering in december van enig jaar. Hiervoor zal een regeling worden opgesteld.
- Indien in een onderneming de werkkostenregeling wordt doorgevoerd zullen vakbonden hiervan in kennis worden gesteld.
- Artikel 45 toevoegen: "De werkgever betaalt aan de werknemers die in een twee-ploegendienst werken"... Voor invoering van overige ploegendiensten zal in overleg worden getreden met vv.