

Cao conflict in de Metaal & Techniek

De vakbonden hebben na het vastlopen van de onderhandelingen die moeten leiden tot een nieuwe cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf (onderdeel van de cao's in de Metaal en Techniek) een ultimatum gesteld waarin zij nogmaals hun eisen op tafel legden. De geformuleerde voorwaarden wijken zo sterk af van hetgeen voor werkgevers wenselijk en haalbaar is, dat ze niet anders konden dan ze af te wijzen.



Wat zijn nu de verschillen? In onderstaande tabel worden deze uiteen gezet.

| | Werkgevers | Vakbonden |
|--|--|---|
| Looptijd cao | 1 april 2024 tot 1 februari 2026 (22 maanden). | 1 april 2024 tot 31 maart 2025 (12 maanden). |
| Loon | <p>1 juli 2024: 7% 1 april 2025: 50 euro (structureel) 1 januari 2026: 0,75%.</p> <p>Verrekenclausule loonsverhoging: Een werkgever die de werknemer sinds 1 september 2022 een extra structurele loonsverhoging buiten de cao om heeft toegekend, kan die met de loonsverhoging van 1 juli 2024 verrekenen.</p> | <p>FNV: 10,1% per 1 april 2024 + 100 euro bruto per maand, en per 2025 automatische prijscompensatie.</p> <p>CNV: 12,5% loonsverhoging per 1 april 2024 (looptijd 12 maanden).</p> <p>De Unie: minimaal koopkrachtbehoud plus 1% op jaarbasis. Een structurele verhoging van de loontabellen en feitelijke salarissen en overige emolumenten van 11,88%.</p> |
| Jeugdlonen | Onderzoek naar jeugdlonen in opdracht van cao-commissie Jeugdlonen. Uitbreiding van het onderzoek naar de BBL-lonen, de effecten op de arbeidsmarkt en de kosten- en inkomenseffecten. Rapportage vindt plaats in december 2024. | Afschaffen van de jeugdlonen. Daarmee vervalt het onderscheid in beloning tussen jongeren in opleiding en vakvolwassen collega's. |
| Regeling vervroegd uitreden (RVU) | <p>Hervatting van de premie voor de RVU met ingang van 1 januari 2025 met een looptijd tot 1 januari 2026. De premie bedraagt 0,25 %.</p> <p>Cao-partijen onderzoeken of het wenselijk is de RVU-regeling na 1 januari 2026 voort te zetten. Afronding van het onderzoek uiterlijk op 1 augustus 2025.</p> | Verlenging van de huidige regeling. Overleg tussen cao-partijen over een mogelijke aanpassing van de regeling na 2025. |



| | Werkgevers | Vakbonden |
|---------------------------|---|--|
| Senioredagen | Verhoging van de startleeftijd van extra vakantierechten voor oudere werknemers van 55 jaar naar 58 jaar vanaf 1 januari 2025. Verhoging van de eindleeftijd voor senioredagen van 65 jaar naar de AOW-leeftijd. De staffel schuift voortaan op met het opschuiven van de AOW-leeftijd. | Huidige regeling behouden. Aanvullend de dagen tot aan AOW-leeftijd laten doorlopen. |
| Opleidingsvouchers | De opleidingsvouchers blijven gedurende de looptijd van de cao's beschikbaar. Dit kan met behulp van de loopbaancoaches. | Voortzetten met meer eigen regie van werknemers. |
| Generatiepact | Behoud van de huidige regeling. | Recht van de werknemer voor alle varianten: 60-80-100% en 70%-85%-100%. |
| Stagiaires | Aanbeveling om stagiaires een passende stagevergoeding te geven. | Minimaal 500 euro per maand bij een fulltime stage. |
| Diplomabonus | De O&O-fondsen laten onderzoeken of een diplomabonus bij kan dragen aan de leercultuur in onze bedrijfstak. | Elke BBL-leerling die een diploma behaalt een bonus toekennen van 2.500 euro. |
| Overig | Verlenging van de re-integratietoets en subsidieregelingen na 2024. Vaststelling op 0% van de bijdrage SWWM (Private Aanvulling WW Metaal en Techniek in het derde jaar WW) voor de periode 1 januari 2025 tot 1 januari 2026, Cao-partijen zullen zich gezamenlijk inspannen dat meer werken loont en zullen daartoe gesprekken voeren om de belasting en premiedruk te verlagen om de koopkracht te verbeteren. | |