

Verbeterd voorstel FWT, cluster Metaal en Techniek

FWT, cluster metaal en techniek nodigt vakbonden uit om de cao-onderhandelingen te hervatten en doet daartoe een verbeterd voorstel. Dit voorstel kan gezien worden als een uitnodiging om verder in onderhandeling te treden.

1. Looptijd

Van 1 april 2024 tot 1 april 2026 (24 maanden)

2. Lonen

- a. 7 % per 1 juli 2024
- b. Structureel 90 euro per 1 maart 2025
- c. 3 % per 1 januari 2026
- d. Verrekenclausule loonsverhoging: Vrijwillige en onverplichte loonsverhogingen die vooruitlopend op het cao-akkoord collectief zijn toegekend met ingang van 1 april 2024 mogen met de loonsverhoging van 1 juli worden verrekend

Het eindbod van de FWT van 15 april kende een totale loonsverhoging van 9,19 % over 22 maanden. Dit is gemiddeld 5% per 12 maanden. Dit voorstel gaat uit van een totale loonsverhoging van 12,7 % over 24 maanden. Dit is gemiddeld 6,35 % per 12 maanden.

3. Duurzame inzetbaarheid

3.1. Regeling vervroegd uittreden (RVU)

- De premie voor de RVU wordt met ingang van 1 januari 2025 hervat en loopt tot op het moment dat de rechten die voortvloeien uit de aanvragen tot en met 31 december 2025 afgefinancierd zijn. De premie blijft 0,25 %.
- Als de huidige fiscale vrijstelling blijft bestaan, dan zullen CAO-partijen de RVU-regeling voor de metaal en techniek voortzetten voor een maximale periode van vijf jaar: 2026 tot 2031. Gelet op de landelijke ontwikkelingen rond RVU kunnen partijen met elkaar in overleg treden.

Ten opzichte van ons eindbod stellen wij nu voor om alle aanvragen van werknemers die voldoen aan de voorwaarden van de RVU-regeling te honoreren tot en met 31 december 2025. Dit is de laatste dag dat werknemers fiscaal onbelast een aanvraag mogen doen. Werkgevers zorgen voor de financiering van de aanvragen die gedaan worden gedurende deze termijn en met dit voorstel werken we meteen de wachtlijst weg.

3.2. Opleidingsvouchers

De opleidingsvouchers zullen voor 2024 en 2025 geborgd worden via de O&O-fondsen. Dit kan met behulp van de loopbaancoaches. De opleidingsvouchers staan in het teken van 'verdere bewustwording permanente ontwikkelcultuur' en eigen regie voeren van de werknemer.

3.3. Diplomabonus

Aan de O&O-fondsen wordt verzocht te onderzoeken of een diplomabonus bij kan dragen aan de leercultuur in onze bedrijfstak.

3.4. Artikel 51

- Met ingang van 1 januari 2025 worden de vakantierechten op grond van artikel 51 cao voor werknemers van 55 uit de tabel verwijderd.
- De staffel schuift op met het opschuiven van de AOW-leeftijd.

3.5. Er wordt een paritaire commissie duurzame inzetbaarheid ingesteld. Deze zal op basis van een vast begrippenkader in beeld brengen welke instrumenten er zijn bij al onze sectorale instituties. De focus zal vooral liggen op preventie. Op basis hiervan kan de commissie de Vakraad adviseren te investeren op de terreinen waar dat doelmatig wordt geacht. Verder doet de commissie duurzame inzetbaarheid aanbevelingen om te komen tot een meer integrale aanpak van duurzame inzetbaarheid.

4. Stagiaires

In het voorwoord wordt opgenomen dat aanbevolen wordt een passende stagevergoeding te geven aan stagiaires.

5. Mantelzorg

Het project mantelzorg blijkt succesvol te zijn en dient zo goed als mogelijk verder in de sector geborgd te worden. Aansturing kan plaatsvinden via de commissie duurzame inzetbaarheid.

6. Derde jaar WW

Door cao-partijen is de bijdrage SWWM voor de periode 1 januari 2025 tot 1 januari 2026 op 0 % vastgesteld.

7. Re-integratietoets en subsidieregelingen

Deze regelingen worden gecontinueerd na 2024.

8. Protocollen

De uit het vorige cao-akkoord afgesproken protocollen (zoals jeugdlonen en arbeidstijden) die nog niet uitgevoerd zijn, zullen gedurende de looptijd van de nieuwe cao's uitgevoerd worden.

9. Tot slot

9.1 Werkgevers behouden zich het recht voor voorstellen in te trekken, te wijzigen en nieuwe voorstellen in te dienen.

9.2 Indien een akkoord bereikt wordt over het A-gedeelte van de cao's metaal en techniek, kunnen aanvullende voorstellen ingediend worden aan de B-tafel.