

FNV Metaal
t.a.v. de heren P. Reniers en A. Kuiper
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT

Datum: 12 november 2025
Onze referentie:
Onderwerp: voorstellen FWT, cluster Metaal & Techniek
Bijlagen: 1

Geachte heren Reniers en Kuiper,

Bijgaand zenden wij u de voorstellen van de FWT, cluster Metaal en Techniek tot wijziging van de Collectieve Arbeidsovereenkomsten in de Metaal en Techniek (zie bijlage). De cao onderhandelingen starten op 18 november en wij zijn graag bereid onze voorstellen dan toe te lichten.

Wij hopen dat wij in een constructief overleg tot nieuwe cao's kunnen komen. Wij behouden ons het recht voor om tijdens het cao-overleg met nieuwe voorstellen te komen.

Hoogachtend,



R.J.B.M. Follon

Voorstellenbrief FWT t.b.v. de cao's Metaal en Techniek 2026 e.v.

Hoe staat onze economie ervoor?

DNB raamt voor 2025 een groei van onze economie in 2025 met 1,1 %. In 2026 is de verwachting dat deze groei stagneert en zelfs iets afneemt naar 1 %. De belangrijkste oorzaken van rem op de economische groei zijn de geopolitieke spanningen en de invoerheffingen. Die zorgen voor toegenomen economische onzekerheid en een lagere wereldhandelsgroei. Verder laat de CPB macro economische verkenning 2026 zien dat de inflatie in 2025 uitkomt op 3,2 % en dat deze in 2026 zakt naar 2,3 %. De inflatie blijft in Nederland echter hoger dan het Europese gemiddelde. Deze inflatie leidt tot hogere productiekosten en dat verslechtert de positie van de bedrijven in de sectoren die met het buitenland moeten concurreren.

Maar wat zeggen deze cijfers? Ons land is nu nog gezond, maar het breed gedragen beeld is dat van een stagnerende economie. 'De economie verkrumelt', aldus kabinetsadviseur Peter Wennink die oproept tot economische hervormingen. 'Als we niets doen, worden zorg, veiligheid en sociale zekerheid onbetaalbaar', aldus Wennink.

Slimmer werken voor een sterkere economie

In een brief van de Minister van Economische Zaken aan de Tweede Kamer wordt te kennen gegeven dat de vertraging in productiviteitsgroei zorgwekkend is. De arbeidsproductiviteit groeide tussen 1974 en 2013 gemiddeld met 1,5%. In de afgelopen 10 jaar groeide deze echter met slechts 0,4% per jaar. Dat lijkt misschien een klein verschil, maar door dit verschil in groei is onze economie bijna 100 miljard euro kleiner dan als de groei de laatste 10 jaar 1,5% was gebleven. Dat is vijf keer zoveel als hoeveel we in Nederland per jaar uitgeven aan defensie, en bijna twee keer zoveel als we uitgeven aan onderwijs.

Daarbij komt dat onze bevolking vergrijsd. We kunnen dus niet rekenen op heel veel meer gewerkte uren.

De minister formuleert maatregelen op 5 gebieden om de productiviteitsgroei te bevorderen waaronder onderwijs, leven lang ontwikkelen en de arbeidsmarkt.

Ontwikkelingen bedrijfstakken Metaal en Techniek

De brancheorganisaties in de Metaal en Techniek onderkennen de bovengenoemde economische ontwikkelingen en zien twee belangrijke uitdagingen voor zich: we zullen vol moeten inzetten op productiviteitsgroei en leven lang ontwikkelen.

Dat is keihard nodig. Ook onze bedrijfstakken ontkomen nl. niet aan de conclusie dat de verwachtingen t.a.v. de groei niet positief zijn. Onze bedrijfstakken ressorteren onder vijf zelfstandige cao's metaal en techniek en elke bedrijfstak kent natuurlijk zijn

bijzonderheden, maar in het algemeen kan gesteld worden dat verwacht wordt dat de orderportefeuilles in de komende periode gemiddeld genomen afnemen en dat de verkoopprijzen vaak nauwelijks stijgen.

De bijzonderheden van onze afzonderlijke bedrijfstakken zullen we op 18 november nader toelichten.

Uitdagingen arbeidsmarkt

Zoals we al eerder met elkaar vaststelden, is een bijzonder kenmerk van onze werknemerspopulatie dat zij meer en meer vergrijst. Aan het einde van de eerste vier maanden van 2025 was ca. 36 % van onze werknemers 50 jaar of ouder.

Met het opschuiven van de AOW-leeftijd werken onze ouder wordende werknemers langer door. De gemiddelde leeftijd van uittreden ligt inmiddels boven de 66,5 jaar. Het langer doorwerken brengt met zich mee dat investeren in duurzame inzetbaarheid een gegeven is en dat we ons daarbij moeten focussen op preventie. We zien de noodzaak dat werknemers meer stappen zullen moeten zetten in het nemen van regie over hun loopbaan en ontwikkeling. Werkgevers zullen hiervoor hun eigen verantwoordelijkheid blijven nemen. Sociale partners moeten onze bedrijfstakken hierin blijven faciliteren en gaan dat in 2026 verder oppakken via het 'plan van aanpak duurzame inzetbaarheid'.

Daarnaast hebben we effectieve ontzietmaatregelen nodig voor de oudere werknemer die het anders niet redt naar zijn pensioen.

Een gevolg van ons ouder wordende werknemersbestand is dat de loonkosten autonoom stijgen. Werkgevers zijn van mening dat de huidige relatie tussen de loonkosten en de productiviteit naar leeftijd, samen met een afnemende baan-baan-mobiliteit op hogere leeftijd een belangrijk aandachtspunt is voor wat betreft het inzetten van oudere werknemers.

Het verder ontwikkelen en implementeren van ouderenbeleid in de komende cao is voor werkgevers dan ook van groot belang, waarbij:

- we na zullen moeten denken over de wijze waarop we onze werknemers fit, vitaal en productief kunnen blijven inzetten;
- we de verschillen in kosten tussen de generaties moeten beperken, resp. cao-regelingen minder leeftijdsafhankelijk maken, dit ook om de solidariteit tussen generaties te behouden en verder te bevorderen;
- we de discussie zullen moeten voeren over de effectieve inzetbaarheid van de oudere werknemer.

Het ontwikkelen van een effectief ouderenbeleid klemmt temeer nu een ander belangrijk gegeven in onze bedrijfstakken de krapte op de arbeidsmarkt is. Daarbij zullen we voor de oudere werknemer ook steeds vaker moeten kijken naar functies die beter aansluiten bij hun ervaringsjaren en rekening houden met een eventuele mindere vitaliteit.

Tot slot, maar niet minder belangrijk, zijn werkgevers van mening dat sociale innovatie meer gestimuleerd zou moeten worden. Werkgevers zijn van mening dat onze cao's dat meer zouden moeten faciliteren. Het doel is dat werkgevers en werknemers meer in staat gesteld worden om op ondernemingsniveau maatwerk toe te passen. Dit komt tegemoet aan de diversiteit van de sectoren, van de bedrijven in de verschillende sectoren en de wensen van werknemers.

We komen nu toe aan onze voorstellen voor de nieuwe cao.

1. Duurzame inzetbaarheid

In de afgelopen jaren hebben cao-partijen hard gewerkt aan een aanpak voor duurzame inzetbaarheid die recht doet aan ieders perspectief. Cao-partijen willen samen aan een sector werken waarin werkgevers en werknemers duurzame inzetbaarheid als gezamenlijk belang zien en waarin werkgevers en werknemers ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid hun rol innemen. Werknemers voelen zich verbonden met de sector, vanuit passie voor het vak. Ze nemen vanaf het begin eigen regie voor hun werkvermogen, vitaliteit en ontwikkeling. Werkgevers creëren vanuit hun verantwoordelijkheid goede werkomstandigheden en een leer- en ontwikkelcultuur. Duurzame inzetbaarheid wordt daarmee vanzelfsprekend in toekomstbestendige organisaties.

Cao-partijen hebben drie speerpunten benoemd:

- behoud jongeren voor de sector (voorkom uitstroom);
- vanzelfsprekendheid van leven lang ontwikkelen voor jong en oud;
- aandacht voor arbeidsomstandigheden, fysiek zwaar werk.

In de loop van 2026 zullen we volop met deze speerpunten aan de slag gaan. Werkgevers verwachten echter dat met name het laatste speerpunt in de komende maanden onderwerp van gesprek zal zijn aan de cao-tafel. Zo zullen we na moeten denken over de verlenging van de RVU-Cao in 2026 en verder.

Werkgevers zien de RVU-cao als onderdeel van een breder leeftijdsfasebewust beleid. We zijn van mening dat we na moeten blijven denken over de wijze waarop we onze oudere werknemers productief kunnen blijven inzetten. En niet alleen over

onze oudere werknemers. Sociale partners gaan nog nadrukkelijker onze bedrijfstakken faciliteren in programma's voor duurzame inzetbaarheid waar al onze werknemers profijt van kunnen hebben.

Onze gezamenlijke visie op het thema duurzame inzetbaarheid en het daaraan gekoppelde plan van aanpak kan daarbij als vliegwiel fungeren.

2. Leeftijdsafhankelijke regelingen

Sinds het akkoord 2017-2019 zijn er nieuwe leeftijdsafhankelijke regelingen in onze cao's opgenomen: denk aan de afspraken over het generatiepact en de RVU. Werkgevers willen graag het gesprek voeren over de effectiviteit van de regelingen, c.q. de mate waarin de regelingen bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van onze werknemers.

Verder zijn werkgevers van mening dat onze leeftijdsafhankelijke regelingen gelijke tred moeten houden met de toegenomen vitaliteit van de oudere werknemer. Bovendien is het werk, met het voortschrijden van de techniek minder zwaar geworden.

Dit belangrijke aandachtspunt blijft voor werkgevers onverminderd van belang en leidt tot de volgende voorstellen:

2.1. wijziging artikelen 20 en 21: werken in ploegdienst | overwerk

Werkgevers stellen voor om de leeftijdsgrens van 55 jaar te verhogen naar 60 jaar. De leeftijd indexeert vervolgens mee met de verhoging van de AOW-leeftijd.

2.2. wijziging artikel 51: seniorendagen

Werkgevers stellen voor om de leeftijdsstaffel, op grond waarvan oudere werknemers extra vakantierechten genieten te laten starten op 60 jaar en de leeftijdsstaffel te laten eindigen op de AOW-gerechtigde leeftijd. De staffel indexeert vervolgens mee met de verhoging van de AOW-leeftijd.

2.3. wijziging artikel 36 lid 4: functiewijziging oudere werknemer

Werkgevers stellen voor om de leeftijd, zoals genoemd in artikel 36 lid 4 te verhogen naar 60 jaar en vervolgens mee te indexeren met de opschuivende AOW-leeftijd.

2.4. wijziging artikel 41 lid 2: salarisverhoging (bron) / vrije dagen (doel)

Werkgevers stellen voor dit artikel te schrappen.

2.5. Definitie zwaar werk toepassen op generatiepact

Met ingang van 1 januari 2027 hebben werknemers alleen recht op het generatiepact indien zij werkzaam zijn in een zwaar beroep.

3. Verzuim

Uit onze enquêtes komt ook naar voren dat het thema verzuim aandacht behoeft aan de cao-tafel. Graag zouden wij de komende cao-periode willen benutten om te kijken welke instrumenten ingezet kunnen worden om het verzuim terug te dringen.

4. Sociale innovatie | maatwerk

Tijdens eerdere gesprekken aan de cao-tafel is aan de orde gekomen dat onze cao's te veel regelen en dat dat op bedrijfsniveau kan leiden tot te weinig flexibiliteit. Werkgevers zijn van mening dat innovatie uit de bedrijven komt en dat onze cao's dat moeten faciliteren.

Werkgevers stellen voor om te onderzoeken op welke wijze maatwerk op bedrijfsniveau gerealiseerd kan worden door individuele afspraken, afspraken tussen directie en vakbeweging, medezeggenschapsorgaan / werknemersdelegatie. Een voorbeeld is het inrichten van proeftuinen.

5. Inkomen en looptijd

Afhankelijk van de overige te maken afspraken, willen wij een afspraak maken over een passende loonontwikkeling gedurende de looptijd van de cao's.

De looptijd van de cao's moet passend zijn bij de te maken afspraken.

6. Overige voorstellen / aandachtspunten

- Werkgevers stellen voor de re-integratietoets en de subsidieregelingen in het re-integratietraject te continueren.
- Werkgevers stellen voor om protocolafspraken, die vastgelegd zijn in het principeakkoord 2024-2026 en nog niet afgerond zijn, te continueren. Nieuwe afspraken zullen gemaakt moeten worden t.a.v. de planning.
- Werkgevers behouden zich het recht voor met voorstellen te komen t.a.v. de heffingen van de opleidingsfondsen. Eventuele afspraken hierover worden gemaakt aan de B-tafel.

Tot slot:

Wij behouden ons het recht voor om op een later tijdstip zo nodig met aangepaste of aanvullende wijzigingsvoorstellen te komen.

Tevens stellen wij voor de redactiecommissie de teksten van cao-artikelen te laten screenen op gewijzigde en / of strijdige wetgeving. Voorstellen tot aanpassingen en/of verbeteringen zullen aan het Dagelijks Bestuur van de Vakraad worden voorgelegd.

Woerden, 12 november 2025