

KIJK EN VERGELIJK

ONDERWERP	VOORSTEL FNV METAAL	VOORSTEL FME (WERKGEVERS)
Looptijd	inzet is voor 12 maanden.	Afhankelijk van de afspraken; FME-leden hebben voorkeur voor een looptijd langer dan 12 maanden.
Structurele loonsverhoging	5,5% structureel, met vloer (ondergrens): iedere 1% levert minimaal € 45 bruto per maand op. Daarbovenop € 80 bruto per maand structureel.	Geen percentage genoemd. 'Afspraak die recht doet aan de belangen van zowel medewerkers als bedrijven.'
Delen in productiviteitsgroei	Concrete afspraken over eerlijke verdeling van productiviteitswinsten door digitalisering, automatisering, AI, nieuwe technologie en betere werkorganisatie.	Productiviteitsgroei als gezamenlijke opgave; geen voorstel over verdeling van de opbrengst.
Jeugdschaal oproep- en vakantiekrachten	Gelijk werk gelijk loon!	Aparte jeugdschaal voor 15 t/m 20 jaar; incidentele/tijdelijke inzet als oproep- of vakantiekracht; ongeschoold werk zonder doorgroei-perspectief; max. bijv. 6 weken aaneengesloten per kalenderjaar. Onder regulier aanvangsloon, boven wettelijk minimumloon.
Salarisgrens Hoger Personeel-cao		Salarisgrens in de HP-cao vastzetten op € 90.000.
Reiskosten woon-werk	Vergoeding daadwerkelijke km naar fiscaal maximaal onbelast bedrag; automatische aanpassing als fiscale ruimte verandert.	Geen voorstel.
Reistijd karweiwerk	Reistijd bij karweiwerk wordt voor 100% vergoed.	Geen voorstel.
Arbeidsduur-verkortening / vierdaagse werkweek	Gefaseerde vermindering arbeidsduur richting pensioen; vierdaagse werkweek met behoud van salaris (ruimte voor maatwerk).	Geen voorstel. FME noemt arbeidsmarktkrapte en verzuim als knelpunt voor bezetting.
5 mei vrije dag	5 mei ieder jaar als doorbetaalde vrije dag.	Geen voorstel.
Werkdruk en onderbezetting	Gezamenlijke aanpak structurele onderbezetting en werkdruk; plan door werkgevers, vakbonden en OR.	Verzuim, regeldruk en krapte in cruciale functies drukken op bezetting en uitvoerbaarheid (probleemschets, geen voorstel).
Flexibele arbeid	Flexibele arbeid in principe alleen voor piek en ziek.	Flexibele inzet is belangrijk om schommelingen in bezetting en productie op te vangen, maar wordt moeilijker door schaarste, kosten en regelgeving.
Overwerk	Overwerk alleen op vrijwillige basis.	Geen voorstel.
Zeggenschap werktijden en roosters	Meer zeggenschap over werktijden en roosters, rekening houdend met zorgtaken en privésituatie.	Geen voorstel.
Gekochte verlofdagen		Medewerker kan 10 dagen per jaar kopen; toevoegen dat deze binnen een jaar worden opgenomen (niet sparen/verkopen).
Afbouw ploegen-toeslag		Bij nieuwe aanspraak alleen perioden van onafgebroken ploegendienst meetellen die niet eerder voor een afbouwregeling zijn meegeteld (geen stapeling).
Generatiepact	Generatiepact vanaf 60 jaar is een recht voor iedereen en voor alle varianten.	Vóór deelname moet opgebouwd verlofstuwmeer (bovenwettelijke vakantiedagen) worden opgenomen.

ONDERWERP	VOORSTEL FNV METAAL	VOORSTEL FME (WERKGEVERS)
Ontziemaatregelen/leeftijdsgrenzen	Recht voor oudere werknemers (vanaf nader overeen te komen leeftijd) om te stoppen met structurele nachtdiensten zonder inkomensverlies. Iedere werkgever voert gericht ouderenbeleid.	Ontziemaatregelen koppelen aan de AOW-leeftijd minus een nader te bepalen aantal jaren, i.p.v. aan een vaste leeftijd.
Pensioenleeftijd en eerder stoppen	Geen verdere verhoging pensioenleeftijd; gezond eerder stoppen; eerder stoppen na 45 jaar werken (binnen wettelijke kaders); RVU structureel in de cao, maximaal voor zwaar werk; ruimte voor aanvullende bedrijfsafspraken zwaar werk.	Geen voorstel.
Ploegentoeslag en pensioen	Structurele ploegentoeslagen tellen volledig mee voor de pensioenopbouw.	Geen voorstel.
Vaste banen	Structureel werk wordt in beginsel uitgevoerd door werknemers met een vast contract.	Geen voorstel.
Gelijke behandeling flexwerkers	Flexwerkers krijgen bij gelijk werk gelijke arbeidsvoorwaarden en ontwikkelmogelijkheden.	Geen voorstel (zie jeugdschaal: lager loon voor jongere oproep-/vakantiekrachten).
Invoering AI, automatisering en nieuwe technologie	Werknemers en vertegenwoordigers tijdig betrekken bij gevolgen voor werkgelegenheid of inhoud van werk; recht op scholing, begeleiding en herplaatsing als functies veranderen of verdwijnen.	Geen voorstel.
Verplaatsing van werk naar buitenland	Vakbonden tijdig informeren; eerst onderzoeken hoe werkgelegenheid en kennis in Nederland behouden kunnen blijven.	Signaleert dat productie vaker naar het buitenland verschuift en R&D dreigt te volgen; cao moet dit niet versterken.
Ziekteverzuim	Integraal beleid duurzame inzetbaarheid; periodiek onderzoek werkdruk en belasting met verbeterplan (besproken met OR, resultaten gedeeld met bonden).	Lopend verdiepend onderzoek naar oorzaken hoog verzuim; voortzetten als project.
Inkomen bij arbeidsongeschiktheid		Bepalingen 3.8.1 t/m 3.8.4 vereenvoudigen, met behoud van bestaande rechten van medewerkers.
Sectoraal leren en ontwikkelen	Structureel scholingsaanbod AI, digitalisering en automatisering; opleidingsfonds verdeelt middelen evenwichtig over opleidingsniveaus.	Langetermijnvisie via Commissie Leren en Ontwikkelen; belang onderstrepen van regionale publiek-private samenwerkingen; skillspaspoort voortzetten.
Individuele scholingsrechten	Noodzakelijke scholing onder werktijd en op kosten werkgever; omscholing met behoud van inkomen; persoonlijk ontwikkelbudget (ook uitzendkrachten en gedetacheerden); transparant loopbaanbeleid, ook voor flexwerkers.	Geen voorstel.
Instroom jongeren en leerwerkplekken	Bedrijven spreken een minimumaantal leerwerkplekken, BBL-plaatsen en werk-leerplaatsen af.	Jeugdschaal om jongeren weer als oproep-/vakantiekraacht in te zetten (instroomroute); techniek aantrekkelijk en toegankelijk maken via regionale samenwerking.
Kernboodschap	Geen goedkopere industrie, maar een productieve industrie.' Investeren in mensen en kwaliteit van werk is onderdeel van een sterke industrie (verwijzing TNO-onderzoek). fnv.nl/nieuws-bericht/sectornieuws/metaal/2026/08/focus-op-goedkope-arbeid-gaat-concurrentiepositie	Toekomstbestendige en productieve Metalektro. Loonkosten zijn sterk gestegen en behoren tot de hoogste in NL en Europa, terwijl productiviteitsgroei achterblijft. Cao moet aansluiten bij wat de hele (diverse) sector kan dragen en uitvoeren.
Productiviteit	Productiviteit gaat ook over organisatie van werk, vakmanschap, scholing, gezonde arbeidsomstandigheden en zeggenschap. Meer productiviteit moet leiden tot beter werk, eerlijker inkomen en meer vrije tijd – niet tot meer werk.	Productiviteitsgroei is een gezamenlijke opgave. Investeren in technologie, innovatie en vakmanschap zijn nodig; meer arbeidsaanbod alleen is niet voldoende.