

FNV Metaal
CNV
De Unie
VHP2

EVENEENS PER E-MAIL

DATUM 30 SEPTEMBER 2025

ONZE REF. 2025093001

ONDERWERP Voorstellen ten behoeve van de cao's Metalektro 2026 e.v.

Geachte onderhandelaars voor de cao Metalektro,

Aan de vooravond van de onderhandelingen over de nieuwe cao's Metalektro stuur ik jullie de voorstellenbrief van de werkgevers. Deze brief en de opgenomen voorstellen zijn tot stand gekomen na uitvoerige raadpleging van onze leden. Ik ben graag bereid deze voorstellen nader toe te lichten.

Wij waarderen de constructieve samenwerking met de vakbonden in de afgelopen cao-periodes. Deze gezamenlijke inzet vormt een solide basis om ook dit jaar tot evenwichtige afspraken te komen.

Strategische agenda nog steeds leidraad

Gezamenlijk hebben wij in 2021 de Strategische Agenda Metalektro voor 2022-2027 opgesteld. Met deze agenda werken we als sociale partners aan oplossingen voor de uitdagingen waar de Metalektro voor staat. Wij spannen ons samen in voor een succesvolle en concurrerende Metalektro, die goed werk biedt en bijdraagt aan de brede welvaart en het welzijn van Nederland en de Europese Unie. Ook voor de aanstaande cao-onderhandelingen zal de strategische agenda als leidraad dienen voor ons als sociale partners.

Naar een evenwichtige en toekomstgerichte cao

De cao-onderhandelingen voor de Metalektro vinden dit jaar plaats in een tijd van toenemende economische druk en structurele onzekerheid. Bij bedrijven horen we steeds de zorg terugkomen over de snelheid waarmee de loonkosten de afgelopen jaren zijn gestegen. Nederland is inmiddels koploper in loonkosten binnen Europa. Daardoor is het lastig om werk dat ook elders kan worden uitgevoerd in Nederland te houden.

De Nederlandse technologische industrie kenmerkt zich door sterke ketens. Het mkb in de technologische industrie is daarin een onmisbare schakel. Deze bedrijven vormen de ruggengraat van de technologische industrie, maar hun positie wordt steeds kwetsbaarder. Voor veel bedrijven is het steeds moeilijker om het hoofd boven water te houden. Zij worden geconfronteerd met een combinatie van hoge energielasten, stijgende loonkosten en een onvoorspelbare economische omgeving. Door de toenemende kosten, ook voor energie en toenemende (inter)nationale politieke onzekerheid, constateren wij dat bedrijven steeds meer en steeds vaker activiteiten verplaatsen naar andere landen.

Daarbovenop komt een toenemende regeldruk die hun slagkracht en wendbaarheid ernstig beperkt. De stapeling van regels, rapportageverplichtingen en administratieve lasten zorgt ervoor dat ondernemers minder tijd en middelen overhouden voor innovatie, groei en goed werkgeverschap.

Bedrijven maken scherpe keuzes in hun processen, wat leidt tot een sluipende, structurele outsourcing van activiteiten. Daarmee komt de continuïteit van ketens die in decennia zijn opgebouwd in gevaar. De gevolgen van deze ontwikkeling zijn vaak publieke geheimen: bekend bij velen, maar zelden uitgesproken. Vaak gebeurt de outsourcing druppelsgewijs. De directe gevolgen van deze ontwikkelingen zijn vaak pas te laat zichtbaar. Pas wanneer reorganisaties onvermijdelijk worden of als bedrijven in totaliteit uit Nederland vertrekken, wordt de ernst van de situatie duidelijk.

Binnen de sector zijn bedrijven actief die sterk uiteenlopen in omvang, activiteiten en marktpositie. Grote gemene deler in onze achterban is dat bedrijven zich niet herkennen in de Metalektro sector. Sommige ondernemingen opereren in nichemarkten of innovatieve technologieën, anderen zijn klassieke maakbedrijven. Dit maakt het niet alleen lastig om namens de hele achterban met één stem te spreken, maar vergroot ook de complexiteit van de cao-onderhandelingen. De uiteenlopende belangen en behoeften vragen om maatwerk en een genuanceerde aanpak, waarbij recht wordt gedaan aan de verscheidenheid binnen de sector.

De cao-onderhandelingen vinden bovendien plaats tegen de achtergrond van (inter)nationale politieke instabiliteit en een gebrek aan consistent (industrie)beleid. Dit maakt het voor bedrijven lastig om langetermijnstrategieën te ontwikkelen. Enerzijds wordt de noodzaak ervaren om te blijven innoveren, maar anderzijds drukken de kosten en onzekerheden de mogelijkheid om te investeren. De roep om een robuust en voorspelbaar beleid klinkt dan ook steeds luider, zoals recent bleek uit de brede steun voor het Nationaal Industriearm. Een toekomstbestendige cao met draagvlak zou juist in deze tijd richting en duidelijkheid kunnen geven.

In de afgelopen periode hebben we intensief met elkaar gesproken, bedrijven bezocht en geluisterd naar de ervaringen van ondernemers en medewerkers. We hebben samen actiegevoerd tijdens het Nationaal Industriearm, waarbij we de urgentie hebben onderstreept richting de politiek.

Deze gezamenlijke inzet laat zien dat we als sociale partners een gedeeld belang hebben: het behoud en de versterking van de technologische industrie in Nederland. Dat vraagt om een cao die ruimte biedt voor maatwerk, die uitvoerbaar is in de praktijk, en die bijdraagt aan innovatie en concurrentiekracht. Met de voorstellen in deze brief willen we daaraan bijdragen.

Juist in deze tijd, waar de uitdagingen groot zijn, is het van essentieel belang dat we ons als sociale partners uitspreken voor een toekomstgerichte technologische industrie in Nederland. Werkgevers in de Metalektro nemen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus. Zij zien het belang van investeren in duurzame inzetbaarheid, scholing en technologische innovatie, en willen dat de cao deze inzet ondersteunt.

Voorstellen voor de komende cao-periode

Strategische agenda

Het gezamenlijk uitdragen van het belang van de Metalektro-sector blijft een belangrijk speerpunt.

De huidige afspraken lopen tot en met 2027, graag maken we afspraken over de verdere invulling hiervan voor de komende periode.

Ook stellen wij voor de gezamenlijke ambitie af te spreken om na afloop van 2027 de strategische agenda voort te zetten, inclusief financiering. Zo zorgen we ervoor dat de Metalektro-sector ook in de komende jaren sterk, innovatief en toekomstbestendig blijft.

Looptijd en beloning

Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao's Metalektro is mede afhankelijk van de afspraken die wij met elkaar maken. FME-leden hebben over het algemeen een voorkeur voor een langere looptijd dan 12 maanden.

Beloning

Over de loonontwikkeling maak ik graag een afspraak die recht doet aan de belangen van zowel de medewerkers als de bedrijven.

Introductie jeugdschaal oproep- en vakantiekrachten

In de cao Metalektro is eerder afgesproken om de jeugdlonen af te schaffen, met als doel gelijke beloning voor gelijk werk. Deze afspraak is in de praktijk echter niet zonder gevolgen gebleven. Bedrijven signaleren dat jeugdigen niet meer worden ingezet als oproep- of vakantiekracht. De loonkosten staan niet in verhouding tot de aard van het werk, dat ongeschoold, tijdelijk en beperkt in omvang is. Hierdoor is een belangrijke instroomroute voor jongeren in de sector verloren gegaan. Met de enorme uitdaging op de arbeidsmarkt vinden bedrijven dat dit belang onvoldoende is meegewogen bij het maken van deze afspraak.

Om deze negatieve bijwerking te corrigeren, stellen we voor om binnen de cao een aparte jeugdschaal voor oproep- en vakantiekrachten te introduceren. Deze schaal zou gelden voor:

- Medewerkers van 15 t/m 20 jaar;
- Die incidenteel of tijdelijk worden ingezet als oproep- of vakantiekracht;
- Voor ongeschoold werk, zonder structurele inzet of doorgroeiperspectief;
- Met een maximumduur van bijvoorbeeld 6 weken aaneengesloten inzet per kalenderjaar.

De voorgestelde schaal ligt onder het reguliere aanvangsloon in de cao, maar blijft uiteraard boven het wettelijk minimumloon. Hiermee wordt het voor bedrijven weer aantrekkelijk om jongeren tijdelijk in te zetten, zonder dat dit leidt tot verdringing of structurele onderbetaling. Tegelijkertijd behouden jongeren de mogelijkheid om werkervaring op te doen in de sector, wat bijdraagt aan de instroom en het imago van de Metalektro.

Het voorkomt dat bedrijven zich genoodzaakt zien om jongeren helemaal niet meer aan te nemen voor deze tijdelijke werkzaamheden, wat op termijn schadelijk is voor de sector als geheel.

Vakantietoeslag

De huidige regeling voor de vakantietoeslag in de cao Metalektro basis bepaalt dat de opbouw en hoogte van de vakantietoeslag gebaseerd zijn op de maandverdiens van juni van het betreffende opbouwjaar. In de praktijk ervaren veel bedrijven in de sector deze systematiek als een knelpunt. Het grootste probleem is dat de exacte hoogte van de vakantietoeslag pas na afloop van de maand juni kan worden vastgesteld. Dit maakt het voor bedrijven lastig om tijdig te plannen, budgetten te reserveren en medewerkers vooraf duidelijkheid te geven over hun vakantietoeslag.

Deze onvoorspelbaarheid werkt door in de salarisadministratie, die hierdoor onnodig complex en foutgevoelig wordt. Promoties of demoties gedurende het jaar hebben direct effect op de vakantietoeslag, wat leidt tot verrekeningen en correcties achteraf. Dit bemoeilijkt het maken van individuele afspraken en beperkt het maatwerk dat bedrijven en medewerkers wensen. Het geheel aan regels wordt extra complex doordat de regeling afwijkt van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.

In de praktijk is vaak de afspraak met medewerkers gemaakt dat de vakantietoeslag in mei wordt uitbetaald. Daarnaast krijgen bedrijven verzoeken van medewerkers om de vakantietoeslag maandelijks uit te keren. Door de huidige systematiek wordt hier zelden aan tegemoetgekomen, uit vrees voor verrekeningen en administratieve lasten achteraf. Ook vormt de huidige regeling een belemmering voor de invoering van een individueel keuzebudget, waarin de vakantietoeslag flexibel ingezet kan worden. Kortom, de huidige bepaling sluit onvoldoende aan bij de behoefte aan eenvoud, voorspelbaarheid en flexibiliteit van werknemers en werkgevers.

Om de uitvoerbaarheid, rechtvaardigheid en voorspelbaarheid van de vakantietoeslagregeling te verbeteren, stellen wij voor:

De vakantietoeslag wordt voortaan opgebouwd op basis van de gemiddelde maandverdiens over de opbouwperiode (1 juli tot en met 30 juni), in plaats van de maandverdiens van juni.

Hoger Personeel cao

De afgelopen jaren zijn de lonen binnen de cao Metalektro uitzonderlijk sterk gestegen. In de afgelopen vier jaar zijn de collectieve loonafspraken harder gestegen dan in het decennium daarvoor. Deze ontwikkeling heeft directe gevolgen voor het beloningsbeleid van bedrijven, met name voor de groep medewerkers die net onder of boven de loongrenzen voor Hoger Personeel (HP) vallen.

Bedrijven werken met een bepaalde loonruimte, die zij willen inzetten voor het belonen van prestaties, het behouden van talent en het stimuleren van ontwikkeling. Door de sterke stijgingen van de cao-loonafspraken gaat het grootste deel van de loonruimte naar hoger personeel. Dit beperkt de mogelijkheden om maatwerkafspraken uit te voeren en zet druk op de integraliteit van beloningssystemen.

De ruimte voor individuele beloningscomponenten is minimaal, en het zorgvuldig afstemmen van collectieve en individuele beloning wordt steeds lastiger.

Voor medewerkers betekent dit dat de transparantie en voorspelbaarheid van het beloningsbeleid afneemt. Goed functionerende medewerkers ervaren minder perspectief op beloningsontwikkeling. Dit raakt het draagvlak voor het beloningsbeleid en daarmee ook het vertrouwen van werkgevers in de cao-afspraken.

De huidige cao-afspraken bieden onvoldoende ruimte om deze systemen adequaat te blijven toepassen. Tijdens eerdere cao-onderhandelingen zijn voorstellen van werkgevers en vakbonden over dit onderwerp structureel ver uit elkaar blijven liggen. Hierdoor zijn er in de afgelopen cao's geen nieuwe afspraken gemaakt over de HP-cao. Als gevolg hiervan is het draagvlak voor de HP-cao in de afgelopen jaren sterk afgenomen bij de leden van FME.

De werkgevers stellen daarom het volgende voor:
De salarisgrens in de HP-cao zetten we vast op € 90.000.

Duurzame inzetbaarheid - Leren en ontwikkelen

Leven lang ontwikkelen: ontwerpen van een langere termijn aanpak

Een van de pijlers van de Strategische agenda is gericht op ontwikkeling van de medewerkers. We streven naar mensen die zich voldoende en continu kunnen ontwikkelen, naar een goede leercultuur.

De activiteiten op dit terrein beslaan vaak meerdere jaren en duren langer dan de looptijd van een enkele cao. In de afgelopen cao hebben we de afspraak gemaakt om een langere termijnvisie te maken, die wordt geïnitieerd vanuit de commissie Leren en Ontwikkelen. Dit is in de afgelopen periode onvoldoende van de grond gekomen. Gelet op het belang hiervan willen we een aantal concrete afspraken maken.

Onderzoek doen naar de instrumenten die we hebben opgebouwd voor leren en ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid met als doel te komen tot een pakket aan maatregelen dat bijdraagt aan de arbeidsmarkt behoefte en die meer te laten aansluiten zodat we meer effectief en efficiënt kunnen handelen.

Het aantal mbo-studenten in technische opleidingen daalt al jaren. Bedrijven willen graag samenwerken met het onderwijs, maar missen vaak kennis, tijd en middelen. Ook werken scholen aanbodgericht en sluiten te weinig aan op de vraag vanuit het bedrijfsleven. Er is onvoldoende expertise en capaciteit beschikbaar om bedrijven hierin te ondersteunen. Wij stellen voor om een onderzoek te laten uitvoeren naar hoe de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven verbeterd kan worden, met specifieke aandacht voor de ondersteuningsbehoefte van bedrijven.

Skillspaspoort

De afgelopen periode zijn we gestart met een pilot om te komen tot een skillspaspoort. Graag geven we hier een vervolg aan. Ons inhoudelijke voorstel op dit onderwerp volgt nadat de kosten-baten analyse bekend is.

Technohubs

Voor de technohubs is opdracht gegeven aan A+O met de afspraak dat dit na een jaar wordt geëvalueerd. Graag spreken we af dat we bij een positieve evaluatie de rest van het voorstel in gang wordt gezet met een financiering voor de resterende drie jaar.

Smart Makers Academy

Voor het vraaggericht vormgeven van digitale skills ontwikkeltrajecten voor medewerkers willen we jaarlijks een budget beschikbaar stellen voor de inzet van innovatiemakelaars die aan de slag gaan via de smart makers methodiek en we vragen A+O om dit uit te voeren. Alle resultaten zullen worden opgenomen in oZone en op die wijze worden gedeeld met de hele sector.

Aanvalsplan Techniek

Cao-partijen blijven actief bijdragen aan de implementatie en aansturing van het Aanvalsplan Techniek; de uitvoering van dit Aanvalsplan vergt samenwerking met andere opleidingsfondsen.

A+O

Structurele afspraken over financiering projecten sociale partners.

Duurzame inzetbaarheid – arbeidsvoorwaardelijk

De Metalektro-sector staat voor grote uitdagingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. De huidige cao bevat diverse ontsiemaatregelen voor oudere medewerkers, zoals extra verlofdagen of aangepaste werktijden, die zijn gekoppeld aan een vaste leeftijdsgrens. In de praktijk sluiten deze leeftijdsgrenzen steeds minder goed aan bij de verhoging van de AOW-leeftijd en de veranderende loopbanen van medewerkers. Tot slot is het van belang om tijdig te anticiperen op de toekomst van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU), zodat werknemers en werkgevers duidelijkheid hebben over de mogelijkheden vanaf 2026.

Afgelopen periode hebben is door TNO, in opdracht van sociale partners, een onderzoek uitgevoerd naar de effectiviteit van de ouderenregelingen in de cao. Graag bespreken we de resultaten hiervan met jullie.

Ontsiemaatregelen koppelen aan AOW-leeftijd

Ontsiemaatregelen voor oudere medewerkers worden niet langer gekoppeld aan een vaste leeftijd, maar aan de geldende AOW-leeftijd minus een nader te bepalen aantal jaren. Hiermee sluiten de regelingen beter aan bij de actuele pensioenleeftijd en wordt de regeling toekomstbestendig.

Verlofstuwmeer opnemen vóór deelname generatiepact

Medewerkers die willen deelnemen aan het generatiepact dienen vóór deelname hun opgebouwde verlofstuwmeer (bovenwettelijke vakantiedagen) op te nemen. Dit voorkomt dat grote verlofsaldi blijven staan en bevordert een gezonde werk-privébalans.

Voortvarende start inrichting RVU-regeling (vanaf 2026)

Graag spreken we af om voortvarend te starten met de inrichting van een nieuwe RVU-regeling, zodat deze per 2027 operationeel kan zijn. Dit biedt bedrijven en medewerkers tijdig duidelijkheid over de mogelijkheden om eerder te stoppen met werken. De huidige premie voor de uitvoering van de RVU is de maximale premie voor de regeling vanaf 2027.

Arbeidsongeschiktheid

De huidige regeling rondom arbeidsongeschiktheid (bepaling 3.8) in de cao Metalektro is complex en in de praktijk lastig uitvoerbaar. Bedrijven signaleren dat de regeling onvoldoende prikkels bevat om (gedeeltelijke) werkhervatting te stimuleren.

Sterker nog: in bepaalde situaties wordt arbeidsparticipatie ontmoedigd, omdat het financiële voordeel van re-integratie voor de medewerker beperkt of zelfs afwezig is. Dit staat haaks op het gezamenlijke belang van duurzame inzetbaarheid en snelle terugkeer naar werk.

Daarnaast is de regeling voor bedrijven en medewerkers moeilijk te doorgronden. De koppeling aan het ziektewetdagloon maakt de berekening van de loonaanvulling onnodig ingewikkeld en zorgt voor onduidelijkheid over het daadwerkelijke inkomen tijdens ziekte en re-integratie. Ook is het voor bedrijven lastig om het opnemen van vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid te stimuleren, terwijl dit juist bijdraagt aan herstel en het voorkomen van verlofstuwmeren.

Tot slot leidt de huidige opbouw van roostervrije dagen tijdens langdurige arbeidsongeschiktheid tot situaties waarin medewerkers na langdurige afwezigheid alsnog veel vrije tijd opbouwen, wat de bedrijfsvoering verder bemoeilijkt.

Voorstel – Eenvoud, prikkels en duidelijkheid

Om bovenstaande knelpunten op te lossen, stellen wij de volgende wijzigingen voor:

1. Loonaanvulling baseren op maandverdienste

- De loonaanvulling bij arbeidsongeschiktheid wordt niet langer gebaseerd op het ziektewetdagloon, maar op de maandverdienste zoals die gold voorafgaand aan de eerste ziekte dag. De maandverdienste wordt vermeerderd met toeslagen die de medewerker ontvangen zou hebben indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Dit zorgt voor eenvoud, transparantie en voorspelbaarheid voor zowel werkgever als werknemer. De loonaanvulling blijft gemaximeerd op het van toepassing zijnde percentage van het maximum Ziektewetdagloon

2. Maximale duur loonaanvulling: 104 weken

- De totale duur van de loonaanvulling bedraagt maximaal 104 weken, conform de wettelijke loondoorbetalingsverplichting.

3. Financiële prikkel bij re-integratie

- Indien de medewerker (gedeeltelijk) re-integreert, ontvangt deze een hogere loonaanvulling dan bij volledige arbeidsongeschiktheid. Hiermee wordt het aantrekkelijker om (deels) het werk te hervatten en wordt arbeidsparticipatie gestimuleerd.

- Concreet stellen wij het volgende voor:

De eerste 6 maanden heeft de medewerker recht op 100% van de maandverdienste

Daarna heeft de medewerker recht op 70% van de maandverdienste

De werknemer krijgt de volledige maandverdienste doorbetaald over de uren waarop hij:

- zijn eigen arbeid verricht;
- passende arbeid verricht bij de eigen of een andere werkgever;
- op arbeid therapeutische basis werkt;
- scholing volgt in het kader van re-integratie.

In afwijking van het bovenstaande heeft de medewerker na de eerste 6 maanden recht op 80% van de maandverdienste indien is gebleken dat de medewerker volledig arbeidsongeschikt is en is vastgesteld dat er geen kans op herstel en er geen resterende verdien capaciteit is.

4. Stimuleren opname vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid

- Werkgever en werknemer maken tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid afspraken over het opnemen van vakantiedagen. Het uitgangspunt is dat, waar mogelijk, vakantiedagen worden opgenomen tijdens ziekte, zodat verlofstuwmeren worden voorkomen en herstel wordt bevordert.

5. Beperken opbouw roostervrije dagen bij langdurige arbeidsongeschiktheid

- Indien een medewerker volledig arbeidsongeschikt is, wordt de opbouw van roostervrije dagen stopgezet. Hiermee wordt voorkomen dat na langdurige afwezigheid een groot tegoed aan vrije tijd ontstaat.

Werktijden en verlof

De inrichting van werktijden en verlof is voor bedrijven in de Metalektro bij uitstek een onderwerp dat vraagt om maatwerk en flexibiliteit op bedrijfsniveau. Werkgevers zijn van mening dat afspraken over werktijden zoveel mogelijk binnen het bedrijf zelf gemaakt moeten kunnen worden, in goed overleg met medewerkers en medezeggenschap. De praktijk is immers divers: bedrijven verschillen sterk in productieprocessen, klantvragen en personele samenstelling. De cao-kaders sluiten daar onvoldoende op aan en belemmeren het vermogen van bedrijven om snel en adequaat in te spelen op veranderende omstandigheden.

In de huidige cao staan echter nog diverse bepalingen die als beperkend en weinig toekomstbestendig worden ervaren. Bedrijven pleiten daarom voor meer ruimte voor maatwerk, minder regeldruk en een modernisering van de cao op het gebied van werktijden en verlof. Alleen zo kan de sector wendbaar blijven en aantrekkelijk zijn voor zowel werkgevers als werknemers.

Arbeidstijden

Wij willen bepaling 2.1.3.b schrappen. Werkgevers vragen zich nadrukkelijk af wat de toegevoegde waarde hiervan is, aangezien deze bepaling vooral leidt tot extra regeldruk en administratieve lasten, zonder aantoonbare meerwaarde voor de praktijk. De Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit bieden afdoende waarborgen voor de medewerkers. Bovendien heeft de Ondernemingsraad instemmingsrecht bij werktijdregelingen.

Voorkomen verlofstuwmeren

De medewerker kan per jaar 10 verlofdagen kopen (bepaling 4.3.3.a). De mogelijkheid om verlof te kopen wordt in de praktijk gewaardeerd als instrument om maatwerk aan de medewerker te kunnen leveren, maar wordt ook steeds vaker gebruikt als spaarpot, waarbij de dagen niet genoten, maar verkocht worden. Wij stellen voor aan de tekst toe te voegen dat de medewerker die dagen binnen een jaar opneemt. Dit versterkt de herstelfunctie van verlofdagen en voorkomt de groei van verlofstuwmeren.

Vakbondsverlof

Bedrijven constateren dat het vakbondsverlof onevenredig over bedrijven verdeeld is, wat leidt tot scheve verhoudingen en onnodige belasting bij sommige ondernemingen. Teneinde de lasten voor de bedrijven evenredig te verdelen willen we de afspraak maken dat de voorwaarde van bepaling 4.6.2.b ook geldt voor het vakbondsverlof als bedoeld in bepaling 4.6.1.a.

Afbouw ploegentoeslag

Indien de medewerker na afloop van een afbouwperiode opnieuw in hogere ploegendienst gaat werken en vervolgens wederom aanspraak maakt op de afbouwregeling, wordt bij de bepaling van de duur van de afbouw uitsluitend rekening gehouden met de periode(n) van onafgebroken ploegendienst die nog niet eerder zijn meegeteld voor een eerdere afbouwregeling.

Werk in uitvoering

In het cao-akkoord van 2024 hebben wij ook afspraken gemaakt over een aantal uit te voeren lopende projecten, zoals sociale veiligheid, de campagne mantelzorg en de leesbaarheid van de cao. Ik stel voor dat wij ons gezamenlijk inzetten om hieraan een vervolg te geven.

Schrappen artikelen

In verband met uitspraken van de Hoge Raad en wijziging van de uitzendkrachten-cao stellen we voor de volgende bepalingen te schrappen.

- 1.2
- 4.1.8.a

Redactionele aanpassingen cao-teksten

Aanpassingen van de cao-teksten, al of niet voortvloeiend uit wettelijke bepalingen, en verduidelijkingen van cao-teksten zullen door sociale partners worden vastgesteld en vervolgens als gebruikelijk door de Redactiecommissie en het ROM-bestuur worden uitgevoerd.

Voorbehoud

Wij behouden ons het recht voor tijdens het cao-overleg onze voorstellen aan te passen, in te trekken of met nieuwe voorstellen te komen, om zodoende in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen.

Tot slot

De komende onderhandelingen liggen grote vraagstukken en uitdagingen op tafel. Het zal van alle partijen inspanning vergen tot gezamenlijke afspraken te komen. Wij kijken uit naar een open en constructieve dialoog. Samen kunnen we bouwen aan een evenwichtige en toekomstgerichte cao die perspectief biedt voor medewerkers én ruimte geeft aan bedrijven om te blijven groeien en vernieuwen.

Met vriendelijke groet,

Erik Tierolf
Hoofdonderhandelaar FME