

Overzicht: Verschillen tussen eindbod van de werkgevers en eisen van de vakbonden

	Werkgevers	Vakbonden	Toelichting bij voorstel werkgevers
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>	<p>Wij bieden meteen een flinke loonsverhoging in juli 2024 die compensatie biedt voor de inflatie.</p> <p>Voor werkgevers die hun werknemers al een extra loonsverhoging hebben toegekend voor inflatie stellen wij een verrekenclausule voor. Die geeft werkgevers een recht om een eerder gegeven loonsverhoging vanwege inflatie te compenseren..</p>
Jeugdlonen	<p>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.</p>	<p>Afschaffen van de jeugdlonen. Daarmee vervalt het onderscheid in beloning tussen jongeren in opleiding en vakvolwassen collega's.</p>	<p>Werkgevers vinden een eerlijk beloningssysteem voor jongeren belangrijk. Uitgangspunt is dat je beter wordt beloond naarmate je vakkennis toeneemt. Dat is het geval in het huidige systeem. Of actualisering daarvan nodig is, willen we samen met de vakbonden onderzoeken.</p>
Regeling Vervroegd Uittreden (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%. 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>	<p>Verlenging van de huidige regeling. Overleg tussen cao-partijen over een mogelijke aanpassing van de regeling na 2025.</p>	

Seniorendagen	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 seniorendagen 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.	Seniorendagen zijn bedoeld om bij het ouder worden fit aan het werk te kunnen blijven. Deze regeling begint al op 55 jaar maar stopt nu bij 65 jaar en is dus niet gekoppeld aan de AOW-leeftijd. We willen de staffel aanpassen zodat de regeling voor werkgevers betaalbaar blijft én werknemers verzekerd zijn van seniorendagen tot aan hun AOW-leeftijd. Daarom stellen we voor de regeling in te laten gaan vanaf 58 jaar en te laten doorlopen tot aan de AOW-leeftijd.
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.	Werkgevers willen stagiaires redelijk belonen. Aangezien de cao niet gaat over de positie van stagiaires, willen we dit als aanbeveling in het voorwoord van de cao's vermelden.
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.		