

FNV Metaal
CNV
De Unie
VHP2

EVENEENS PER E-MAIL

DATUM 30 SEPTEMBER 2026
ONZE REF. 2026093001
ONDERWERP Voorstellen ten behoeve van de cao's Metalektro 2027 e.v.

Geachte onderhandelaars voor de cao Metalektro,

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

Wij waarderen de constructieve samenwerking met de vakbonden in de afgelopen cao-periodes. Die samenwerking biedt een goede basis om gezamenlijk te werken aan een toekomstbestendige en productieve en toekomstbestendige Metalektro.

Strategische Agenda als verbindende basis

De Strategische Agenda Metalektro voor 2022-2027 heeft sociale partners een gezamenlijk kader geboden. Vanuit verschillende verantwoordelijkheden en perspectieven hebben wij samen met jullie gewerkt aan vraagstukken rond arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen en industriebeleid.

Hoewel wij als sociale partners niet altijd dezelfde oplossingen voor ogen hebben, delen wij allemaal de ambitie om de technologische industrie sterk te houden. Een industrie met concurrerende bedrijven en goed werk, die blijvende economische en maatschappelijke waarde voor Nederland creëert.

Die samenwerking is van blijvend belang. Een sterke technologische industrie vraagt om productiviteitsgroei, behoud en ontwikkeling van vakmanschap en bedrijven die in Nederland kunnen blijven investeren en produceren. De Strategische Agenda verbindt deze economische en sociale belangen.

Naar een toekomstbestendige en productieve Metalektro

De Metalektro is onmisbaar voor Nederland. Onze sector biedt waardevol werk, draagt bij aan het verdienvermogen van Nederland en levert de technologie die nodig is voor grote maatschappelijke opgaven. Die positie willen we behouden en versterken. Dat vraagt om concurrerende bedrijven die in Nederland kunnen blijven produceren, investeren en vernieuwen, en om medewerkers van wie de kennis en het vakmanschap duurzaam worden ontwikkeld en benut.

De omstandigheden waarin bedrijven in onze sector moeten opereren worden steeds uitdagender. De loonkosten in de Metalektro zijn de afgelopen jaren sterk gestegen en behoren inmiddels tot de hoogste in Nederland en Europa, terwijl de productiviteitsgroei achterblijft. De hoge loonkosten en het gebrek aan consistent industriebeleid zetten een stevige rem op investeringen.

Ook de dagelijkse bedrijfsvoering wordt complexer. Verzuim, regeldruk en arbeidsmarktkrapte in cruciale functies drukken op de bezetting en uitvoerbaarheid van bedrijfsprocessen. Flexibele inzet is belangrijk om schommelingen in bezetting en productie op te vangen, maar wordt door schaarste, hogere kosten en wet- en regelgeving moeilijker te organiseren. Deze ontwikkelingen beïnvloeden niet alleen de bedrijfsvoering, maar ook de aantrekkelijkheid van Nederland als vestigingsplaats voor industriële activiteiten.

De gevolgen verschillen per bedrijf. De Metalektro omvat grote internationale ondernemingen, gespecialiseerde mkb-bedrijven, arbeids- en energie-intensieve productiebedrijven en bedrijven die actief zijn in groeiemarkten. Sommige ondernemingen beschikken over goede vooruitzichten, terwijl andere bedrijven moeite hebben om hun activiteiten in Nederland concurrerend en uitvoerbaar te houden. Ook groeiemarkten zoals defensie bieden niet direct ruimte: opdrachten kennen een lange aanloop en vragen aanzienlijke investeringen.

Juist vanwege deze diversiteit is het belangrijk dat de cao aansluit bij wat bedrijven in de hele sector kunnen dragen en uitvoeren. Productiviteitsgroei is daarbij een gezamenlijke opgave. Meer arbeidsaanbod en instroom blijven belangrijk, maar zijn op zichzelf niet voldoende. Investeren in technologie, innovatie en vakmanschap zijn noodzakelijk om de productiviteit te verhogen en de sector concurrerend en toekomstbestendig te houden.

De bereidheid om deze investeringen in Nederland te doen neemt echter af door economische onzekerheid, een verslechterende concurrentiepositie en problemen met de uitvoerbaarheid. Productie verschuift daardoor vaker naar het buitenland en research & development (R&D) dreigt daarop te volgen. Daarmee kunnen ook technologische ketens die in vele jaren zijn opgebouwd blijvend uit Nederland verdwijnen. Cao-afspraken moeten deze ontwikkeling niet versterken, maar bedrijven en medewerkers ondersteunen om in Nederland te blijven investeren en produceren.

Sociale partners hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de cao ondersteunend te laten zijn aan de toekomst van de sector. Dat vraagt om afspraken die medewerkers perspectief bieden, voor de brede sector betaalbaar en uitvoerbaar zijn en ruimte laten voor investeringen. Zo kunnen we behouden waar we trots op zijn: een sterke technologische industrie die waardevol werk biedt en van grote betekenis is voor Nederland.

Vanuit deze uitgangspunten doen wij de volgende voorstellen.

Voorstellen voor de komende cao-periode

Strategische Agenda Metalektro

De Strategische Agenda heeft ons de afgelopen jaren geholpen om vanuit verschillende verantwoordelijkheden en perspectieven samen te werken aan de toekomst van de Metalektro. De bestaande agenda loopt in 2027 af en wij willen die samenwerking voortzetten. De uitdagingen voor de sector vragen ook na 2027 om een meerjarige gezamenlijke aanpak. Productiviteitsgroei, behoud en ontwikkeling van vakmanschap, goed werkgeverschap en een sterke concurrentiepositie hangen nauw met elkaar samen.

Wij stellen daarom voor om gezamenlijk inhoudelijke en organisatorische kaders voor een nieuwe Strategische Agenda af te spreken. Deze kaders geven richting aan de doelen en prioriteiten van de agenda en aan de verantwoordelijkheden, uitvoering, financiering en beoordeling van de resultaten. Op basis van deze gezamenlijk vastgestelde kaders werken cao-partijen de Strategische Agenda voor de periode na 2027 verder uit.

Wij streven naar een gerichte agenda met duidelijke prioriteiten en samenhang tussen de activiteiten. Lopende projecten krijgen daarin een plaats als zij bijdragen aan de gezamenlijk vastgestelde doelen. Tegelijkertijd moet de agenda ruimte bieden om in te spelen op technologische, economische en maatschappelijke ontwikkelingen en om gezamenlijk oplossingen te ontwikkelen die de technologische industrie versterken en de arbeidsproductiviteit verhogen. Zo blijft de Strategische Agenda de verbindende basis voor onze gezamenlijke inzet voor een productieve en toekomstbestendige Metalektro.

Leren en ontwikkelen

Een van de pijlers van de Strategische Agenda is gericht op de ontwikkeling van medewerkers en het bevorderen van een goede leercultuur. De activiteiten op dit terrein beslaan vaak meerdere jaren en duren langer dan de looptijd van een enkele cao.

Cao-partijen werken momenteel vanuit de Commissie Leren en Ontwikkelen aan een gezamenlijke langetermijnvisie. Dit traject verloopt goed. In aanvulling daarop stellen wij voor dat cao-partijen gezamenlijk het belang onderstrepen van regionale publiek-private samenwerkingen waarin leren, werken en innoveren worden verbonden en techniek en technologie aantrekkelijk en toegankelijk te maken voor iedereen.

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 maken wij 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.

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:

Artikel 3.7.1.b van de cao wordt gewijzigd in:

Per maand bedraagt de opbouw van de vakantietoeslag 8% van de maandverdiens te over die betreffende maand. De totale vakantietoeslag over de opbouwperiode bedraagt 8% van de som van alle over die periode verdiende maandverdiens ten.

Hoger personeel cao

De afgelopen jaren zijn de lonen binnen de cao Metalektro uitzonderlijk sterk gestegen. Deze ontwikkeling heeft directe gevolgen voor het beloningsbeleid van bedrijven, met name voor medewerkers die net onder of boven de loongrenzen voor Hoger Personeel 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 een groot deel van deze ruimte naar collectieve verhogingen. Dit beperkt de mogelijkheden om maatwerkafspraken uit te voeren en zet druk op de samenhang van beloningssystemen. De ruimte voor individuele beloningscomponenten is beperkt en het zorgvuldig afstemmen van collectieve en individuele beloning wordt steeds lastiger.

Tijdens de vorige cao-onderhandelingen hebben cao-partijen uitgebreid gesproken over de inkomensgrens in de HP-cao. Daarbij is aangegeven dat het huidige systeem in de praktijk vragen en spanningen oproept. Omdat partijen verschilden van inzicht over de oorzaak en oplossingsrichting, zijn in een werkgroep verschillende alternatieven besproken. Partijen hebben echter geen overeenstemming bereikt over een structurele oplossing. Het door werkgevers ervaren probleem met de inkomensgrens is daarmee niet opgelost.

De huidige cao-afspraken bieden daarmee nog steeds onvoldoende ruimte om beloningssystemen adequaat toe te passen. Het draagvlak voor de HP-cao blijft hierdoor onder druk staan.

We stellen daarom voor de salarisgrens in de HP-cao vast te zetten op € 90.000.

Regeldruk en een uitvoerbare cao

Bedrijven in de Metalektro hebben te maken met een groeiende stapeling van nationale en Europese wet- en regelgeving. Ook de cao bevat regelingen die complex zijn, niet goed meer aansluiten op de praktijk of naast bestaande wettelijke waarborgen weinig meerwaarde bieden. Dit leidt tot administratieve lasten, onduidelijkheid en problemen bij de uitvoering.

Cao-afspraken moeten een duidelijk doel dienen, actueel en begrijpelijk zijn en goed kunnen worden uitgevoerd binnen bedrijven. Daarom stellen wij voor om een aantal bepalingen te schrappen en andere regelingen beter te laten aansluiten bij de bedrijfsvoering binnen bedrijven.

Arbeidsongeschiktheid

Tijdens de vorige cao-onderhandelingen hebben partijen gesproken over het ziekteverzuim in de Metalektro en mogelijke oplossingsrichtingen. Hoewel partijen verschilden over de oorzaken en de gewenste aanpak, bestond overeenstemming over het belang van het terugdringen van het verzuim. Afgesproken is daarom een verdiepend onderzoek te laten uitvoeren naar de oorzaken van het hoge verzuim en mogelijke oplossingsrichtingen. Dit onderzoek loopt nog.

Los van de uitkomsten daarvan zien werkgevers aanleiding om de cao-bepalingen over inkomen bij arbeidsongeschiktheid te vereenvoudigen. Een begrijpelijke, voorspelbare en goed uitvoerbare regeling is in het belang van zowel werkgevers als medewerkers. De huidige bepalingen 3.8.1 tot en met 3.8.4 voldoen daar onvoldoende aan. De combinatie van verschillende loonbegrippen, percentages en tijdvakken leidt tot afzonderlijke berekeningen, uitvoeringsvragen en een verhoogde kans op fouten.

Wij stellen daarom voor deze bepalingen te vereenvoudigen, met behoud van de bestaande rechten van medewerkers. Het doel is te komen tot een regeling die eenvoudiger uit te leggen en toe te passen is en meer duidelijkheid biedt over het inkomen tijdens arbeidsongeschiktheid.

Afbouw ploegentoeslag

De huidige afbouwregeling (3.7.3.e) kan ertoe leiden dat dezelfde periode van ploegendienst meerdere keren meetelt bij het vaststellen van de duur van de afbouw. Werkgevers ervaren deze stapeling als ondoelmatig en onevenwichtig. Een afbouwregeling moet de inkomensgevolgen van het beëindigen van ploegendienst op een duidelijke en beheerste manier opvangen.

Wij stellen daarom voor dat bij een nieuwe aanspraak op de afbouwregeling uitsluitend rekening wordt gehouden met perioden van onafgebroken ploegendienst die niet eerder voor een afbouwregeling zijn meegeteld. Zo blijft het doel van de regeling behouden en wordt stapeling van aanspraken voorkomen.

Gericht inzetten van gekochte verlofdagen

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 verlof.

Afbouwen verlofsaldo voor 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.

Ontzietmaatregelen koppelen aan AOW-leeftijd

Ontzietmaatregelen 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.

Voorzetting projecten

In het cao-akkoord van 2026 hebben wij ook afspraken gemaakt over een aantal uit te voeren lopende projecten. We stellen voor dat wij ons gezamenlijk inzetten om hieraan een vervolg te geven. Hieronder vallen in ieder geval: de campagne en ondersteuning rond mantelzorg, projecten gericht op industriepolitiek, technohubs, de gezamenlijke inzet op sociale veiligheid, leesbaarheid van de cao, het skillspaspoort en verdiepend onderzoek naar ziekteverzuim in de Metalekto.

5x beter

Wij stellen voor de lopende meerjarenafpraak over de financiering van 5xbeter voort te zetten.

Redactionele aanpassingen cao-teksten

Aanpassingen en verduidelijkingen van de cao-teksten, al dan niet voortvloeiend uit wettelijke bepalingen, worden na totstandkoming van het cao-akkoord voorbereid door de Redactiecommissie. De definitieve cao-teksten worden vervolgens vastgesteld door sociale partners.

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

Voor de komende onderhandelingen liggen belangrijke vraagstukken op tafel. Wij willen hierover een open en constructieve dialoog voeren en gezamenlijk werken aan een toekomstbestendige en productieve cao. Een cao die medewerkers perspectief biedt en bedrijven in staat stelt om in Nederland te blijven investeren, produceren en vernieuwen.

Met vriendelijke groet,

Erik Tierolf
Hoofdonderhandelaar FME