

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

	<b>Nieuw bod Werkgevers</b>	<b>Vakbonden</b>	<b>Toelichting bij voorstelwerkgevers</b>
<b>Looptijd en loon</b>			
<b>Looptijd cao</b>	1 april 2024 tot 1 April 2026 (24 maanden).	1 april 2024 tot 31 maart 2025 (12 maanden).	Een lange looptijd geeft rust en duidelijkheid over wat je de komende twee jaar aan salaris erbij krijgt.
<b>Loon</b>	1 juli 2024: 7% 1 maart 2025: 90 euro(structureel) 1 januari 2026: 3%.  En een verrekenclausule voor al gegeven loonsverhogingen	FNV: 10,1% per 1 april 2024 + 100 euro brutoper maand, en per 2025 automatische prijscompensatie.  CNV: 12,5% loonsverhoging per 1 april 2024 (looptijd 12 maanden).  De Unie: minimaal koopkrachtbehoud plus 1% op jaarbasis. Een structurele verhoging van de loontabellen en feitelijke salarissen en overige emolumentenvan 11,88%.	De werkgevers hebben een flinke verhoging van hun bod in april gedaan: Wij bieden meteen een flinke loonsverhoging in juli 2024 die compensatie biedt voor de inflatie. Dat betekent dat jij tot en met maart 2026 geen 9,19% maar nu 12,7% in totaal meer gaat verdienen.  En de 90 euro is voor de lagere salarissen een flinke verhoging. Voor de jeugdige werknemer die bijvoorbeeld 1200 euro verdient, komt dat neer op 6,9%. Naast de genoemde salarisverhogingen van 7% en 3%  Wel vragen wij ook om al eerder gegeven loonsverhoging vlak voor deze cao te verrekenen, iedereen heeft recht op dezelfde verhoging. Het is niet rechtvaardig zijn als je als werkgever dubbel moet betalen.

<p><b>Regelingen voor oudere werknemers</b></p>			
<p><b>Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)</b></p>	<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>	<p>Werkgevers stellen nu voor om de wachtrij snel af te handelen en bieden aan om de huidige afspraak voor werknemers om met RVU te kunnen helemaal te betalen. En daarmee ook een nieuwe wachtrij te voorkomen. Ook vinden werkgevers het van belang om deze regeling te verlengen, wanneer dit fiscaal mogelijk is.. Zo kunnen oudere werknemers die het niet meer redden tot 2031 gebruik maken van de regeling om eerder stoppen met werken.</p>

<b>Senioredagen</b>	Werkgevers hebben hun wens bijgesteld om de startleeftijd van extra vakantierechten voor oudere werknemers met 1 jaar te verhogen, dus vanaf 56 jaar (nu 55 jaar). En daarbij stellen werkgevers voor om in de cao vast te leggen dat de eindleeftijd voor senioredagen de AOW-leeftijd is (is nu 67 jaar). Nu staat daar nog 65 jaar. De staffel gaat dan voortaan opschuiven met het opschuiven van de AOW-leeftijd.	Huidige regeling behouden vanaf 55 jaar. En aanvullen met de dagen tot aan de AOW-leeftijd.	Senioredagen 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 uitvoerbaar blijft én werknemers verzekerd zijn van senioredagen tot aan hun AOW-leeftijd. Daarbij hoort dan wel dat de dagen iets later ingaan, nu dus voor werkgevers op 56 jaar gesteld.
<b>Opleidings- en Ontwikkelafspraken:</b>			
<b>Opleidingsvouchers</b>	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.	Werkgevers vinden het belangrijk om werknemers de mogelijkheden te geven om zichzelf te ontwikkelen. Deze vouchers zijn daarvoor bedoeld.
<b>Stagiaires</b>	Aanbeveling om stagiaires een passende stagevergoeding te geven.	Minimaal 500 euro per maand bij een fulltimestage.	Stagiaires moeten een redelijke vergoeding kunnen krijgen. De cao is bedoeld voor werknemers. Maar we willen hierover wel een advies opnemen.
<b>Diplomabonus</b>	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.	Wij Techniek biedt veel voor scholing en ontwikkeling voor werkgevers én werknemers. Aan Wij Techniek zal gevraagd worden of en hoe zo'n regeling met een diplomabonus kan bijdragen aan de leercultuur in onze bedrijfstak.