

Voorstellen voor cao The Learning Network 2024

CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat de cao bijdraagt aan een prettige werkomgeving, welke ondersteund wordt door arbeidsvoorwaarden die passen bij deze tijd en de behoeften van werknemers binnen The Learning Network. Als zodanig is er in de cao-voorstellen rekening gehouden met de wensen en behoeften van onze leden alsook niet leden die in deze organisatie werkzaam zijn. Deze voorstellen willen wij graag met u bespreken tijdens het overleg.

▪ Looptijd

Wij stellen een cao looptijd voor van 1 jaar, welke met terugwerkende kracht ingaat op 1 januari 2024 tot 1 januari 2025. Een cao met een langere looptijd wijzen wij niet af mits het niveau van de afspraken daartoe aanleiding geeft.

▪ Inkomen

Bij een éénjarige cao stellen wij u voor om de feitelijke lonen, de loonschalen en de daaraan gerelateerde vergoedingen structureel met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2024 te verhogen met 8%. Dit percentage is tot stand gekomen op basis van economische factoren (waaronder voorgaande cao afspraken en inflatie).

Ook willen we met u spreken over het loongebouw, de invoering van het wettelijk minimumloon en de gevolgen daarvan denkend aan perspectief.

▪ Salarisschalen

Aanpassing artikel 3.2 lid 3: Vakorganisaties stellen voor dat de jeugdschalen niet meer worden toegepast; gelijk werk, gelijk loon.

▪ Dertiende maand in plaats van tantième

Wij stellen voor om de tantièmeregeling in artikel 3.5 van de cao in te wisselen voor een dertiende maand.

▪ Generatiepact en mantelzorg

Werknemers geven aan dat zij graag een generatiepactregeling willen in de cao. De wens is een 80/90/100 regeling, waarbij men 80 procent werkt, 90 procent loon ontvangt en 100 procent pensioensopbouw behoudt.

Wij stellen voor te onderzoeken onder welke voorwaarden invoering van een 80-90-100- regeling voor TLN mogelijk is vanaf uiterlijk 5 jaar voor de AOW-datum en uiterlijk per 1 september 2024 tot invoering daarvan over te gaan zonder dat dit ten koste gaat van andere werknemers.

Ongeacht de leeftijd van de medewerker dient deze regeling te kunnen worden gebruikt voor werknemers in andere situaties bijvoorbeeld mantelzorgverlening, studie en dergelijke. Wij stellen voor dat het onderwerp mantelzorgverlening wordt gezien als belangrijk onderdeel van de balans tussen werk en privé. Dit hoort thuis in de gesprekscyclus tussen leidinggevende en werknemer. In overleg tussen leidinggevende en werknemer zal, met inachtneming van ieders belang en indien nodig met een maatwerkafpraak, worden gekomen tot een afspraak gelijk aan de 80-90-100 regeling voor een bepaalde periode. Leidinggevende zal daarbij aandacht hebben voor de herverdeling van werkzaamheden zodat geen langdurige werkdrukverhoging bij de directe collega's ontstaat.

▪ Overwerk

Wij stellen voor de werknemer een keuze te geven in vergoeding van overwerk. De cao biedt in artikel 20 alleen de mogelijkheid om een vergoeding in tijd te krijgen. Wij stellen voor dat deze vergoeding in tijd of geld wordt uitgekeerd. De keuze is aan de werknemer. In de praktijk kunnen werknemers de uren niet opnemen omdat er teveel werk ligt en andere werknemers hierdoor teveel onder druk komen te staan. De hoogte van de overwerkvergoeding zegt ook iets over waardering van de werknemers die overwerk willen verrichten.

Tevens zou de mogelijkheid moeten worden geboden om de overwerkuren op te sparen voor langdurig verlof en deze op een later moment in overleg met werkgever op te nemen.

- **Compensatie voor niet verlof kunnen opnemen in de zomervakantie**

Werknemers geven aan dat het voor sommigen nauwelijks tot niet mogelijk is om gedurende de zomervakantie verlof op te nemen. Wij stellen voor dat medewerkers die niet in de zomervakantie hun verlof kunnen genieten een financiële compensatie hiervoor ontvangen.

- **30-urige werkweek**

Het is nodig om meer ruimte te kunnen bieden voor onszelf en om voor anderen te kunnen zorgen (denk aan toenemende mantelzorgtaken). Wij willen een concrete stap zetten naar het op termijn inrichten van een 30 urige werkweek. Om dit te realiseren willen we een voorstel doen om de werkweek structureel met 1 uur te verkorten. De verwachting is dat een kortere werkweek een positief effect heeft op de gezondheid en inzetbaarheid van mensen.

- **Vergewisbepaling en van een flexibel contract naar een vast contract:**

Algemeen is het gebruik van flexibele contracten, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgeschoten. Vooral onder jongeren en laag opgeleiden is het aantal flexibele contracten sterk gestegen. Het gaat dan onder meer om contracten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen, nul-urencontracten, uitzendwerk, payrolling, bemiddeling van ZZP'ers en contracting.

Wij willen deze ontwikkeling tegengaan en de verhouding tussen flex en vast herstellen. Iedereen, ongeacht functie, heeft recht op een zo lang mogelijk perspectief in werk. We willen in de cao afspraken maken dat de bedrijven gestimuleerd worden meer mensen in (vaste)dienst te nemen en stellen u voor om de medewerker, die 9 van de 12 maanden als flexmedewerker heeft gewerkt, een vast contract aan te bieden.

Ter aanvulling: In de cao zien we graag een zgn. "vergewisbepaling" opgenomen. Deze tekst kan worden gebruikt:

Voorbeeld: Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:

- A. Vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
- B. Activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
- C. Kennelijk onvoorziene omstandigheden.

Uitzendkrachten worden door de werkgever, voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en arbeids- en rusttijdenregeling, op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze cao vallen. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat het betreffende uitzendbureau v.w.b. salaris, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van het inlenende bedrijf. De werkgever is op grond van deze cao verplicht dit te bedingen in de uitzendovereenkomst die met het uitzendbureau wordt gesloten. De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat dit wordt toegepast.

- **Reiskostenvergoeding**

Aanpassing artikel 26: Vanaf 1 januari 2024 kunnen werkgevers maximaal € 0,23 per kilometer vergoeden zonder dat hierover belasting betaald hoeft te worden. CNV stelt dan ook voor om de reiskostenvergoeding per kilometer te verhogen naar € 0,23 per kilometer ongeacht het vervoermiddel.

Ook stellen wij voor dat de kilometerdrempel wordt geschrapt. Dit houdt in dat medewerkers die binnen een straal van 10 kilometer van hun standplaats wonen in aanmerking komen voor reiskostenvergoeding. Ik stellen wij voor dat de kilometervergoeding van toepassing is in verband met een opleiding, welke overeen is gekomen met The Learning Network.

- **Thuiswerkvergoeding**

Het Nibud adviseert een thuiswerkvergoeding in verband met de extra gemaakte kosten van thuiswerkers. Werkgevers mogen vanaf 2024 €2,35 belastingvrij vergoeden per thuiswerkdag per werknemer. CNV zou daarom graag een thuiswerkvergoeding van ten minste dit belastingvrije bedrag opnemen in de cao zodat werknemers geen geld bij hoeven te leggen wanneer zij thuiswerken.

- **Stagevergoeding**

Wij stellen voor dat de stagevergoeding gelijk is voor stagiaires van alle studieniveaus, en dat het bedrag vastgesteld wordt op 500 euro per maand. Wij geven er de voorkeur aan dit op te nemen in de cao.

- **Bijdrage kinderopvang**

Wij willen graag met u spreken over een bijdrage in de kinderopvang voor werknemers waar dit aan de orde is.

- **Rouwverlof**

Veel werknemers krijgen in hun leven te maken met het verlies van hun ouders, partner of kind. Het verlies van een dierbare is een schokkende en vaak levensveranderende gebeurtenis. We willen hiervoor rouwverlof mogelijk maken waarbij de werknemer recht heeft op rouwverlof bij het overlijden van een partner of direct familielid. Wij stellen een periode van 10 dagen voor, bij een deeltijds dienstverband naar rato. Het verlof begint in beginsel direct aansluitend aan het overlijden.

- **Geboorteverlof**

De wet geeft nu het recht bij geboorte aan de partner 5 weken verlof te gunnen tegen 70% van het dagloon. In de cao willen wij opnemen dat dit tot 100% loon wordt aangevuld en gedurende deze periode de verplichtingen/aanspraken voor het pensioen ook 100% doorlopen.

- **Faciliteiten vakbonden**

Wij zien graag dat in de cao wordt opgenomen dat de vakbonden die deze cao hebben ondertekend in de gebouwen van werkgever ongehinderd toegang hebben tot leden en niet-leden.

- **AWVN Bijdrage**

Deze cao komt tot stand met twee vakorganisaties. De cao is voor alle medewerkers bestemd en dragen in belangrijke mate bij aan arbeidszekerheid en -rust in de organisatie. Het is gebruikelijk dat werkgever daarvoor een bijdrage betaald waarbij de norm wordt gehanteerd welke door AWWN jaarlijks wordt vastgesteld. In 2024 is die norm 23,39 euro per werknemer, ongeacht of dit een vaste kracht of een flexibel ingezette kracht betreft.

- **Fiscaal vriendelijk verrekenen vakbondslidmaatschap**

Het handboek van The Learning Network beschrijft dat de organisatie de kosten van het vakbondslidmaatschap reduceert. Wij zien deze bepaling graag ook terugkomen in de cao.

- **Sociaal Beleidskader**

Het Sociaal Beleidskader is verlopen. Wij zien graag dat deze onderhandeld wordt tussen de directie en de vakbonden (dus niet alleen met de ondernemingsraad).

- **Leerambassadeurs**

Door het aanstellen van leerambassadeurs binnen The Learning Network ontstaat er een verbindende schakel tussen HR en medewerkers om scholing en ontwikkeling te stimuleren. De leerambassadeur denkt en zoekt mee naar een geschikte opleiding of cursus, en wijst collega's op opleidingspotjes binnen de organisatie.

- **Internationale Solidariteit**

Wij hebben niet alleen aandacht voor werknemers in Nederland. In het kader van internationale solidariteit steunen wij projecten in het buitenland die er op zijn gericht mensen in staat te stellen op aanvaardbare wijze zelf hun inkomen te verdienen en lokale vakbondsactiviteiten te ondersteunen. Hiervoor spreken wij graag een bijdrage uit deze organisatie af.

Tekstuele aanpassingen:

Wij willen graag met u de cao doorlopen op tekstuele aanpassingen.

Voorbehoud:

Wij behouden ons het recht om voorstellen te wijzigen, in te trekken of met aanvullende voorstellen te komen tijdens de cao onderhandelingen.

