

Voorstellen met betrekking tot een nieuwe CAO bij MLNL

De onderstaande voorstellen zijn mede gebaseerd op de uitkomst van het Arbeidsvoorwaardenonderzoek 2023 van InnerVoice.

De directie van MLNL had eerder al kennis genomen van de inzet voor de nieuwe CAO maar gaf aan weinig waarde te hechten aan deze voorstellen omdat deze maar door een klein deel van de werknemers bepaald was.

De directie MLNL heeft via De Unie een uitgebreid onderzoek laten verrichten via het concept van InnerVoice.

De uitkomsten van het onderzoek zijn:

- De werknemers willen een vaste beloning in plaats van een variabele beloning met allerlei bonussen
- De werknemers vinden het salarissysteem niet goed. Er is grote onduidelijkheid, gebrek aan transparantie en grote twijfels bij toekenning van de verhoging door de leidinggevenden
- De werknemers hebben een ranking gedaan van de belangrijkste thema's en die zijn als volgt;

Vaste beloning	61%
Flexwerken	54%
APC	53%
Pensioen	46%

Bovendien blijkt uit het onderzoek dat vooral de hogere functies en dus inkomens het meest profiteren van de bonussen en flexibele beloning. De hogere inkomens en hogere functies weten beter de weg voor hogere salarissen en bonussen.

Op basis van deze uitkomsten doen wij de volgende voorstellen:

- Alle salarissen worden met bruto € 455,- per maand verhoogd x 14 betalingen in verband met vakantietoeslag. Is totaal € 6383, - bruto per jaar. Ingaande
 - Voor Job Level 1 is dit dus 11,73%
 - Voor Job Level 2 is dit dus 9,05%
 - Voor Job Level 3 is dit dus 7,48%

Hiermee behouden wij de koopkracht voor alle werknemers bij MLNL

- Wij willen voortaan gewoon jaarlijks de koopkracht op niveau houden op basis van het landelijke gemiddelde zoals door CBS wordt bepaald aan de hand van CPI Afgeleid. Het cijfer over 2022 is 121.31

- Er dient een transparant systeem te komen waarlangs eventuele salarisstappen worden toegekend
- Bonussystematiek is pas aan de orde als de koopkracht voor een ieder is gegarandeerd aan de hand van CPI Afgeleid