

Werkafspraken:

- Werkgroep adviezen beschikbaar stellen via inlog leden of opvraagbaar (echter niet openbaar op internet)
- Niet via cao-tekst maar via Periodiek overleg
 - Cao partijen zullen periodiek overleggen over signalen uit de sector ten einde goed werkgeverschap en werknemerschap blijvend te evalueren.
 - Inzet uitzendkrachten
- In de uit te werken voorbeelden voor toepassing van de generatieregeling wordt o.a. ingegaan op de lagere functiegroepen (tenminste 120% WML), waarbij ook geconstateerd is dat het niet de bedoeling is dat je meer salaris krijgt dan voordat je deelnam.
- Input uit technisch cao-tekst overleg wordt meegenomen in de nieuwe cao-tekst; als werkgevers óf vakbonden het in de uitwerking een te inhoudelijke wijziging vinden, dan wordt dit niet meegenomen.

Het volgende wordt meegenomen in de cao-tekst

Generatieregeling

Verhelderen opbouw bovenwettelijk verlof tijdens generatieregeling (tekstueel). NB. Let op fiscale bepalingen over minimum 50% arbeidsduur.

PAB

Verduidelijken tekst PAB-aanwendmogelijkheden voor studie naar eigen keuze binnen fiscale mogelijkheden, waar nodig

Nevenwerkzaamheden

Artikel 2.12: Bij nevenwerkzaamheden aan de zin "Als je naast je werk bij je werkgever ander werk wilt gaan doen, betaald of onbetaald" expliciet toevoegen dat het hier niet gaat om onbetaald vrijwilligerswerk.

Definitie Koningsdag

De definitie koningsdag wordt vervangen door Koningsdag of de dag waarop Koningsdag gevoerd wordt.

Verrekenen vakbondscontributie

Het verrekenen van de (vakbondscontributie) via de WKR wordt duidelijker omschreven in de cao.

(betreft keuze via werknemer en loopt via WKR).

Vakbondsfaciliteiten

Onderstaande tekst (en kijken naar kortere tekst met onderstaande intentie):

Artikel 11.6 – Faciliteiten voor vakbondskaderleden

- De werkgever erkent het belang van goede communicatie tussen vakbondskaderleden en werknemers binnen de onderneming.
- De werkgever zal zich inspannen om kaderleden van de vakorganisaties FNV en CNV in redelijkheid faciliteiten te bieden om informatie te delen met collega-werknemers.
- In dat kader stelt de werkgever, voor zover dit organisatorisch mogelijk is, communicatiemiddelen beschikbaar zoals:
 - prikborden binnen de onderneming;
 - digitale nieuwsbrieven of infokranten van de organisatie;
 - het intranet of vergelijkbare interne communicatiesystemen.
- Het gebruik van deze faciliteiten geschiedt met inachtneming van redelijke bedrijfsregels en is uitsluitend bedoeld voor informatie die verband houdt met vakbondswerk en arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen.
- Werkgever en vakorganisaties zullen in overleg nadere afspraken maken over de praktische invulling van deze faciliteiten.

Extern verlofsparen

Toevoegen verlenging van de regeling 80 uur sparen voor externe verlofsparen:

Artikel 3.9

Over het jaar 2022 kon je maximaal 80 uur meenemen als verlof naar 2023.

Dit tijd-voor-tijd verlofsaldo van maximaal 80 uur kun je uiterlijk 1 april 2026 -> 1 april 2028 storten in de externe verlofspaarregeling (mits deze is ingericht) of opnemen als verlof.

Bescherming vakbondskaderleden

Cao partijen zullen in de cao een artikel opnemen die bescherming tegen benadeling van vakbondskaderleden omvat (zie tekstvoorstel vakbonden):

Artikel X – Benadelingsverbod vakbondskaderleden

1. De werknemer die optreedt als vakbondskaderlid zal door de werkgever niet worden benadeeld in zijn positie in de onderneming wegens het lidmaatschap van een vakorganisatie dan wel wegens het verrichten van vakbondsactiviteiten;
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt onder meer verstaan: ontslag, disciplinaire maatregelen, wijziging van functie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden, alsmede het belemmeren van loopbaanontwikkeling, voor zover deze maatregelen verband houden met de in lid 1 genoemde activiteiten;
3. De werkgever draagt er zorg voor dat vakbondskaderleden hun activiteiten in redelijkheid kunnen uitoefenen zonder daarvan nadelige gevolgen te ondervinden.

Verplichte opleidingen

We zullen in de cao-tekst een verduidelijking aanbrengen dat verplichte opleidingen voor je huidige functie in tijd en geld 100% door werkgever worden vergoed. Deze opleidingskosten zullen niet worden teruggevorderd.

Doorgroeschalen

Je werkgever spreekt met jou de criteria af waaraan je moet gaan voldoen en legt dit vast. Als blijkt dat je na afloop van de doorgroeiperiode nog niet aan deze criteria voldoet kan de werkgever de indeling in de doorgroeschaal met maximaal 1 jaar verlengen.

Als je bij een tussentijdse functionerings-, evaluatie- of beoordelingsgesprek aan deze criteria voldoet, kun je je op een eerder moment vak-volwassen kan worden ingeschaald