

CAO-VOORSTELLEN SAAB

Algemeen

De Unie is onderscheidend, vooruitstrevend en disruptief. Onderscheidend uit zich in maatwerk en bedrijfs- of sectorspecifieke afspraken die we durven te maken. Vooruitstrevend door ons te richten op de wensen van het individu. Disruptief door te kiezen voor nieuwe wegen om een cao af te spreken.

Onderstaande voorstellen zijn op deze uitgangspunten gebaseerd, waarbij wij van mening zijn dat de middengroepen in Nederland nu dienen te profiteren van het economische gunstige klimaat.

1. Pensioen

Tussen partijen zijn reeds afspraken gemaakt inzake de aanpassing van de pensioenregeling. Deze aanpassing is ingegeven door verandering van fiscale regels, als gevolg waarvan de leeftijdsgebonden staffels voor de pensioenen iets omlaag gaan. Dit leidt tot lagere kosten voor het bedrijf. Het verschil vloeit terug in de loonruimte. De huidige afspraken dienen te worden opgenomen in de cao. De salarisschalen zullen eveneens worden aangepast met de premievrijval (0,56%).

2. Looptijd

- De voorstellen voor een nieuwe cao zijn gebaseerd op een cao met een looptijd van één jaar, te weten van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018.
- Indien partijen een meerjarige cao-wensen af te spreken is dit mogelijk. In die situatie zullen aanvullende afspraken gemaakt dienen te worden voor de periode na 31 december 2018.

3. Inkomen

De Unie zet in op duurzame loonontwikkeling. Hiermee bedoelen wij dat de loonruimte benut dient te worden ter verbetering van de inzetbaarheid van werknemers en de verhoging van de lonen. In dat kader stelt De Unie de volgende loonsverhoging voor:

- Collectieve verhoging van de salarissen en salarisschalen per 1 januari 2018 met 3%
- Individuele verhoging per 1 januari 2018 met 2%.

4. Overwerk (artikel 8 cao)

Vanuit onze achterban is de nadrukkelijke wens geuit om in de cao nadere afspraken te maken inzake de overwerkregeling, waarbij de regeling voor weekenden en feestdagen ook voor reguliere werkweek (maandag / vrijdag) gelden.

5. Ongemaktoeslag (artikel 15 cao)

De ongemaktoeslag zoals genoemd in punt b van dit artikel is al een ruim aantal jaren niet aangepast. Wij stellen voor deze ongemaktoeslag te verhogen naar € 75,00. Vervolgens stellen wij voor de ongemaktoeslag jaarlijks aan te passen met het gelijke percentage ten behoeve van de collectieve loonsverhoging.

6. Functie waardering

In het verleden zijn aanzetten verricht om te komen tot een nieuwe systematiek van functie waardering. Graag wordt De Unie geïnformeerd omtrent de status van dit onderzoek.

POSTADRES → POSTBUS 400, 4100 AK CULEMBORG

T (0345) 851 851 • F (0345) 851 500 • E INFO@UNIE.NL • W WWW.UNIE.NL

BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99

KVK RIVIERENLAND 4047726

IN JOUW
BELANG

7. Afspraken 3^e WW-jaar

Sociale partners hebben afspraken gemaakt inzake de verzekering voor het 3^e WW-jaar. Hiervoor is het mogelijk een separate cao af te sluiten met een looptijd van 5 jaar. De Unie stelt voor om dit proces los te koppelen van de huidige arbeidsvoorwaarden cao en hier separate cao-afspraken over te maken. Dit geeft ons de gelegenheid om over dit specifieke onderwerp aan te sluiten bij de wensen van onze leden binnen Saab.

8. Duurzame Inzetbaarheid

- Gedurende de onderhandelingen over de cao 2017 hebben partijen erkend dat duurzame inzetbaarheid een belangrijk instrument is voor de ontwikkeling van de medewerkers. Er is afgesproken dat een budget ter grootte van € 30.000,00 beschikbaar is voor extra maatregelen. De Unie wil graag geïnformeerd worden over de besteding van dit budget.
- Ook voor de komende cao-periode is “Duurzame Inzetbaarheid” een belangrijk onderwerp. De Unie wil dan ook graag met u afspreken dat het beschikbare budget ter grootte van € 30.000,00 ook voor de nieuwe cao-periode ingezet wordt. Over de besteding van dit budget wil De Unie nadere projectvoorstellen doen. Deze projectvoorstellen zullen onder andere gericht zijn op:
 - ontwikkeling van eigen loopbaan door het actief inzetten op de afspraken in artikel 18.2 van de cao (mogelijkheid tot loopbaancheck);
 - afspraken inzake mantelzorg, gebaseerd op de uitkomsten van het onderzoek dat op basis van de cao-afspraken 2017 verricht wordt;
 - gezamenlijk onderzoek naar mogelijkheid voor werknemers om te kiezen voor een aangepaste arbeidsduur;
 - mogelijkheid tot verlofsparen van maximaal 8 dagen per jaar gedurende minimaal 3 jaar en maximaal 5 jaar;
 - invoering vaderschapsverlof
Vooruitlopend op wetgeving wil De Unie ook binnen Saab afspraken maken over het invoeren van betaald vaderschapsverlof (partnerverlof). Concreet willen wij een budget van 10 dagen betaald vaderschapsverlof (partnerverlof) afspreken. Deze 10 dagen kunnen worden omgezet in een verlofbudget waardoor deze dagen kunnen worden uitgesmeerd over een langere periode waarin de vader (partner) kan zorgen voor een goede werk/privé balans in deze hectische periode.

9. Participatie wetgeving

De Unie wil afspreken dat de huidige afspraken en beleid van Saab met betrekking tot de invulling van de participatiewetgeving voortgezet worden.

10. Draagvlak cao

De Unie heeft met Digi-C een waardevol instrument geïntroduceerd en in 2016 en 2017 succesvol ingezet in verschillende cao-trajecten. Met dit instrument werken we aan een breed draagvlak voor de cao en de cao-onderhandelingen onder werknemers. Dit instrument maakt op verschillende momenten gebruik van aansprekende methodieken om de werknemersparticipatie tijdens de voorbereiding, onderhandelingsfase en bij het bereikte resultaat te vergroten. De betrokken werknemers worden meegenomen in zowel het proces als op de inhoud en besluitvorming. De Unie wil dit instrument in overleg met u op projectbasis inzetten binnen Saab ten behoeve van de ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden 2019 en verder.

11. Werkgeversbijdrage

De Unie stelt voor de werkgeversbijdrage ongewijzigd voort te zetten

12. Diversen

De Unie behoudt zich het recht voor om gedurende de onderhandelingen aanvullende of gewijzigde voorstellen in te dienen.