

Toelichting bij de voorstellenbrief van De Unie

De Unie heeft een enquête uitgezet onder de leden. De uitslag van de enquête helpt bij het opstellen van de voorstellenbrief.

Voorafgaand aan het cao-overleg heeft De Unie viermaal gesproken met jouw werkgever over een aantal thema's. We hebben gesproken over het systeem van individuele salarisverhoging, tijd- en plaatsonafhankelijk werken en een keuzebudget. Dit waren geen onderhandelingen. We zijn wederzijds het gesprek aangegaan om elkaar beter te leren begrijpen. Dit kan helpen bij de onderhandelingen. Deze onderwerpen komen terug in de voorstellenbrief.

Looptijd van de cao

In deze voorstellenbrief gaan we uit van een cao met de looptijd van 1 jaar. Van 1 oktober 2019 tot en met 30 september 2020. Een langere looptijd tot maximaal 2 jaar is voor De Unie bespreekbaar. Jouw werkgever heeft aangegeven dat ze de looptijd van de cao weer willen laten aansluiten bij het kalenderjaar. We praten dan over een looptijd van 15 maanden of 27 maanden.

Salaris

Collectieve salarisverhoging

De salarissen en salarisschalen willen we verhogen met 3,5%. Dit percentage is nodig om de koopkracht van de werknemers te behouden. In de enquête gaven de meeste leden aan dat zijzelf een cao-verhoging tussen de drie en vier procent redelijk zouden vinden.

Individuele salarisverhoging

Als je normaal of goed functioneert groeit je salaris in principe door totdat je het maximum van je salarisschaal hebt bereikt. De Unie wil de tabel die jouw groeipad bepaald aanpassen. De stapjes die je maakt als je aan de bovenkant van je salarisschaal zit zijn nu te klein.

Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Veel leden, uit verschillende onderdelen van de organisatie, geven aan dat zij het belangrijk vinden dat ze zelf invloed kunnen uitoefenen op hun werktijden. En dat ze een deel van hun werk vanuit huis willen kunnen doen. Dit werd ook bevestigd in de enquête.

De Unie kiest ervoor om in deze cao-onderhandelingen thuiswerken op de agenda te zetten. We willen zaken regelen: een faciliteitenregeling voor thuiswerken en de mogelijkheid om met je leidinggevende afspraken te maken over thuiswerken. Dit thema is al besproken met jouw werkgever. Jouw werkgever is hier niet enthousiast over.

Opleidingen

Er gaat veel goed op het gebied van opleidingen. De meerderheid van de leden is van mening dat zij voldoende mogelijkheden krijgen om de noodzakelijke opleidingen te volgen. Maar er zijn ondanks alle inspanningen te veel leden ontevreden over het opleidingsaanbod dat gericht is op het goed kunnen blijven uitoefenen van de eigen functie. De redenen waarom het opleidingsaanbod niet aansluit bij hun wensen, lopen uiteen:

- Aangeboden opleiding sluit niet aan;
- Regeling onbekend;
- Aanbod is gericht op andere functies;
- Opleidingsaanbod zit snel vol;
- Noodzakelijke opleiding kan alleen extern gevolgd worden, hiervoor is geen regeling.

De Unie vindt het belangrijk dat Zorg van de Zaak medewerkers in staat stelt om opleidingen te volgen. De verantwoordelijkheid van Zorg van de Zaak is in eerste instantie dat medewerkers in staat worden gesteld de ontwikkelingen in hun vakgebied te blijven volgen.

Daarnaast kunnen medewerkers uiteenlopende ontwikkelingsbehoeften hebben. Het aanbod van Zorg van de Zaak richt zich daar niet op. Veel leden klagen ook over het ontbreken van een studiekostenvergoeding en of studietijdvergoeding. De Unie zal voorstellen om de medewerkers jaarlijks een opleidings- en ontwikkelingsbudget van € 500,- ter beschikking te stellen en drie dagen studieverlof.

Leaseregeling

De leaseregeling voldoet voor veel van de leden niet, of niet volledig.

De belangrijkste opmerkingen van leden over de leaseregeling zijn:

- Parttimers kunnen bijna niet voldoen aan de voorwaarden om een leaseauto te mogen rijden;
- Het aftrekken van fictief woon-/ standplaats verkeer wordt als oneerlijk ervaren;
- De service van de leasemaatschappij lijkt beneden de maat de zijn;
- De keuze aan normauto's geeft te weinig alternatieven.

De Unie zal voorstellen het recht op een leaseauto afhankelijk te maken van de functie. Het is gebruikelijk om parttimers wel een hogere eigen bedrage te laten betalen omdat de verhouding tussen zakelijk gebruik en privé gebruik uit evenwicht is. De Unie zal ook onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de service binnen het huidige contract met de leasemaatschappij te verbeteren.

Derde WW-jaar

Het gaat gelukkig momenteel bedrijfseconomisch goed met Zorg van de Zaak. Er zijn weinig gedwongen ontslagen. De Unie wil ook voorbereid zijn op slechte tijden. De situatie kan ontstaan dat Zorg van de Zaak moet afslanken. De WW-uitkering waarop je dan recht hebt is maximaal 24 maanden. Het is echter mogelijk om de cao voor Zorg van de Zaak aan te sluiten bij een derde WW-jaar cao. De Unie wil graag onderzoeken of de meerderheid van de medewerkers de reparatie van de WW belangrijk vindt. De kosten van de regeling (0,3% van het brutoloon tot het maximumdagloon) moeten door de werknemers worden gedragen.

Vaderschapsverlof

In het arbeidsvoorwaardenbeleid van De Unie wordt voorgesteld om het wettelijk vaderschapsverlof uit te breiden. De Unie is voorstander van een volledig betaald vaderschapsverlof van tweemaal de wekelijkse arbeidsduur. Wij hebben deze afspraak ook gemaakt bij andere bedrijven. Werkgevers vertellen ons dat vaderschapsverlof een belangrijke arbeidsvoorwaarde blijkt te zijn bij sollicitatiegesprekken.