

Bovag
T.a.v. de heer P. Niesink
Postbus 1100
3980 DC BUNNIK

Datum: 7 augustus 2018
Ons kenmerk: AM
Onderwerp: Cao-voorstellen Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf

Geachte heer Niesink,

Hierbij ontvangt u namens De Unie de wijzigingsvoorstellen voor een nieuwe cao vanaf 31 oktober 2018. Basis voor deze voorstellen is het arbeidsvoorwaardenbeleid van De Unie, vertaald in de Perspectiefnota 2018, en de input die wij hebben ontvangen van onze leden.

Na een periode van crisis zien we nu al weer een tijdje een situatie van hoogconjunctuur in de bedrijven. De omzetten nemen toe en ook het aantal medewerkers in de sector laat een stijgende lijn zien. Dit in tegenstelling tot de verwachtingen die sociale partners al jaren hebben dat de sector substantieel zal krimpen.

Voor onze leden uit de sector zijn de toenemende snelheid van technische innovaties, de op dit moment soms hoge werkdruk en de wensen van medewerkers om meer regie te hebben over hun eigen ontwikkeling belangrijke thema's. Soms kan één en ander in goed overleg maar ook zeer regelmatig zien we "creatieve" manieren van het toepassen van de cao en ook worden regelmatig leden onder druk gezet om tegen hun zin in, buiten het rooster, werkzaamheden uit te voeren.

Willen wij naar een aantrekkelijke en moderne sector doorgroeien dan vindt De Unie het belangrijk dat de sector zich bewust is van haar imago en dat medewerkers zich ook serieus genomen voelen.

Duurzame Inzetbaarheid

Vanuit de overtuiging dat arbeidsrelaties niet meer voor het leven worden aangegaan en werkzaamheden steeds sneller ontwikkelen wil De Unie afspraken maken over duurzame inzetbaarheid.

In de visie van De Unie moet er daarom nadrukkelijk ruimte komen voor maatregelen om werknemers duurzaam inzetbaar te hebben én te houden. Onze gezamenlijke agenda moet gericht zijn op het creëren van perspectief in relatie tot werkzekerheid. De Unie voelt zich verantwoordelijk voor het creëren van de juiste context om te zorgen dat werknemers zelfstandig en zoveel mogelijk onder eigen regie kunnen werken aan hun eigen inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid gaat in de visie van De Unie hand in hand met een goede balans tussen werk, privé en (mantel)zorgtaken.

Om zorg te dragen voor de eerder genoemde juiste context, willen wij afspraken maken of continueren over de inzet van **employability- en loopbaanscans** & een **duurzaam inzetbaarheidsprogramma**. Onderdeel van het duurzaam inzetbaarheidsprogramma dienen volgens De Unie het ontwikkelen van toekomstbeelden en functies te zijn.

POSTADRES → POSTBUS 400, 4100 AK CULEMBORG

T (0345) 851 851 • F (0345) 851 500 • E [INFO@UNIE.NL](mailto:info@unie.nl) • W WWW.UNIE.NL

BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99

KVK RIVIERENLAND 40477726

IN JOUW
BELANG

Onze overtuiging is dat zicht hebben op je persoonlijke mogelijkheden, de toekomst en je arbeidsmarktwaarde bij zal dragen aan het duurzaam inzetbaar zijn en blijven.

Om werknemers inzicht te geven in de mobiliteitsmogelijkheden welke er kunnen liggen, stellen wij voor alle werknemers eens per 5 jaar een **financiële foto** te laten maken. Hierbij wordt voor de individuele werknemer inzichtelijk gemaakt hoe hij of zij er voor staat en welke mogelijkheden er zijn de combinatie werk, privé & mantelzorg beter in te vullen. Door inzicht te verschaffen zien we dat werknemers keuzes durven te maken, hierdoor kan ook deelname aan het **generatiepact** toenemen. Dit kan in alle levensfasen de werknemer helpen, maar ook de organisatie helpen omdat het de doorstroom, uitstroom en soms zelfs de instroom bevordert.

Werk, Mantelzorg en Vaderschapsverlof

Het aantal mantelzorgers in Nederland neemt een enorme vlucht. Mantelzorgers verdienen daarom serieuze aandacht. De Unie wil met het keurmerk '*mantelzorgvriendelijke werkplek*' organisaties stimuleren over dit thema na te denken. Om dit te kunnen bereiken kan een scan in samenwerking met Stichting Werk & Mantelzorg helpen.

Mantelzorgers maar ook bedrijven hebben vaak zeer specifieke vragen waarmee ze niet zomaar overal terecht kunnen. Om te zorgen voor een plek om vragen te stellen en advies in te winnen stellen wij voor een mantelzorghelpdesk in te richten.

Een goede start is van groot belang. Als het kan, is het gezin bij deze start compleet. Daarom stellen wij **vaderschapsverlof** met behoud van loon voor. Op fulltime basis 10 dagen (of 2 keer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur). Als dit wordt omgezet in een verlofbudget, is dit uit te smeren over een langere periode waarin de werknemer kan zorgen voor een goede werk/privé balans in een hectische levensfase.

Inkomen

Er is al langer sprake van een goede ontwikkeling van de sector. Daarnaast zien we dat ook dat de algemene visie is dat er op dit moment ruimte zou moeten zijn voor een duidelijke verhoging van de salarissen. De loonvraag voor deze cao is 3,5%.

Om de sector aantrekkelijk te maken voor jongeren stellen wij voor om de jeugdsalarissen tot 19 jaar af te schaffen.

Tenslotte

Natuurlijk zullen wij tijdens de onderhandelingen een toelichting geven op de overige onderdelen van onze voorstellenbrief.

Ik kijk uit naar constructieve onderhandelingen.

Met vriendelijke groet,
De Unie



Albert Meeuwissen
Belangenbehartiger