



Cao-voorstellen Philips 2024

Inleiding

Op 31 augustus 2024 expireert de huidige overeenkomst arbeidsvoorwaarden met Philips. Leden van CNV hebben de wens uitgesproken om cao-onderhandelingen te willen voeren over een te wijzigen pakket arbeidsvoorwaarden met een ingangsdatum van 1 juli 2024. Leden van CNV hechten er waarde aan dat de komende onderhandelingen constructief van karakter zijn en binnen afzienbare tijd leiden tot een voor alle partijen wenselijk resultaat. De hieronder vermelde cao-voorstellen komen tot stand op basis van het arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV 2024 en ledenraadplegingen onder de leden van CNV.

1. Looptijd van de cao

Voor de nieuw overeen te komen arbeidsvoorwaarden stelt CNV een looptijd van 12 maanden voor te weten van 1 juli 2024 tot en met 31 juni 2025. Een langere looptijd is bespreekbaar maar zullen arbeidsvoorwaardelijk een substantiële toevoegde waarde moeten hebben.

2. Loon

De concrete invulling van de loonvraag wordt gesteld in procenten en centen. Voor de looptijd van deze cao stelt CNV een loonvraag voor van 8 % per 1 juli 2024. Deze verhoging wordt tevens betaald over alle toeslagen (ploegentoeslag, consignatie, overwerk enz.) in combinatie met een absolute vloer van € 600,- per jaar per % verhoging. (o.b.v. 8 % is dit € 4800,-).

3. Bedrijfs-AOW regeling. Artikel 4.4.1

In de cao 2023-2024 zijn aanvullende afspraken gemaakt (zij die ononderbroken 45 jaar gewerkt hebben waarvan de laatste 10 jaar bij Philips) boven op de al bestaande afspraken zijn voor werknemers in de vakgroepen 10 tot en met 50. CNV stelt voor deze regeling met een looptijd tot 31 december 2025 vanaf 1 juli 2024 open te stellen voor elke werknemer bij Philips die maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd wenst te stoppen met werken. In aanvulling op eerdere gemaakte cao-afspraken. Tegelijkertijd wenst CNV de salarisgrens te indexeren met de in de cao overeengekomen loonsverhogingen.

4. Studie naar verkorting huidige werkweek

Kwalitatief goed en veilig werk met balans en verbinden. CNV pleit voor een meer ontspannen samenleving. Dit geldt voor de manier waarop wij met elkaar omgaan, maar zeker ook de manier waarop wij ons werk verrichten. Het is belangrijk dat wij ons werk gezond, veilig, met plezier voor autonomie kunnen blijven doen. Hierbij is het belangrijk om meer ruimte te bieden voor onszelf en om voor anderen te kunnen zorgen. CNV wil concrete stappen zetten naar het op termijn inrichten van een 30-urige werkweek. CNV stelt voor dit onderwerp tijdens de looptijd van de cao in een werkgroep nader te verkennen met als doel te komen tot een verkorting van de reguliere werkweek met 1 uur.

5. Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

Werknemers betalen steeds meer geld aan hun ziektekostenverzekering. De zorgpremie van zorgverzekeraars gaat in 2024 met gemiddeld 9 euro per maand omhoog. In 2015 was je gemiddeld nog maar € 99 kwijt aan een basisverzekering! Naast het verplicht afsluiten van een basisverzekering betaald de werknemer op jaarbasis ook een eigen risico van € 385, alvorens de basisverzekering tot uitkering van gemaakte zorgkosten overgaat. CNV stelt U voor een werkgeversbijdrage in de zorgpremie te verstrekken met ingang van 1 juli 2024 van € 40 bruto per maand.

6. Thuiswerkregeling en reiskostenvergoeding

Beide arbeidsvoorwaarden dienen wat CNV betreft te worden vastgelegd in de Philips cao en niet langer in een RAV.

Tevens stellen wij voor bij de vaststelling van de dagvergoeding voor thuiswerken het NIBUD te volgen en de vergoeding te verhogen naar € 3,- per dag. Voor wat betreft de reiskostenvergoeding stellen wij voor het kilometer bedrag voor woon-werkverkeer en bij extra opkomst voor overwerk per 1 juli 2024 te stellen op het fiscaal maximum te weten € 0,23.

7. Recht op off-line voor werknemers

De grens tussen werktijd en privé is (mede door Corona,) en de trend om hybride te kunnen werken is steeds meer aan het vervagen. Er zal een antwoord moeten komen op de vraag of van een werknemer gevraagd kan worden ook buiten werktijd non-stop bereikbaar te zijn.

CNV stelt U voor afspraken te maken over de momenten waarop werknemers off-line kunnen zijn.

8. Aanvullend geboorteverlof (wet WIEG) Artikel 8.5 lid 2

Vanaf 1 juli 2020 is de wet WIEG in werking getreden. Partners hebben recht op 5 maal de arbeidsduur per week op aanvullend geboorteverlof. Zij ontvangen hiervoor een UWV-uitkering (70 % van het maximaal dagloon).

CNV stelt u voor om deze uitkering tot 100 % van het individueel jaarinkomen, door werkgever te laten aanvullen.

10. Deeltijd regeling voor medewerkers vanaf 60 jaar

CNV stelt U voor de huidige deeltijd regeling om te zetten in een regeling 80-90-100.

11. Verbetering faciliteiten voor Mantelzorgers

Medewerkers die mantelzorg verlenen, kunnen gebruik maken van het wettelijk recht op zorgverlof. In deze periode waarin tijdelijk minder gewerkt wordt, ontvangt de medewerker minder salaris en bouwt daardoor minder pensioen op.

CNV stelt u voor om vanaf 1 juli 2022 de pensioenopbouw (en de dekking voor het nabestaandenpensioen) bij zorgverlof te continueren op hetzelfde peil als de reguliere contractuele arbeidsduur.

12. 12,5 jaar jubileum

Het aantal langdurige dienstverbanden neemt af en het aantal kortdurende dienstverbanden neemt toe. CNV stelt U voor om met ingang van 1/1/25 het 12,5-jarig jubileum weer in te voeren.

13. Collectieve vrije dagen artikel 8.2

CNV stelt U voor om de strekking van artikel 8.2 zodanig te wijzigen dat het vaststellen van collectieve dagen vóór aanvang van het kalenderjaar dienst plaats te vinden in overleg met de Ondernemingsraad. Ook dient opgenomen te worden dat koopdagen niet vallen onder dit regiem.

14. Vakbondsadviseurs

Het CNV pleit voor vormen van vakbondsdienstverlening die de werknemer ondersteunen bij het maken van keuzes en indien gewenst doorverwijzen naar de juiste instanties. Ook het ondersteunen bij bezwaren, individuele gesprekken of bij ondernemingsraad-verkiezingen past hierbij. De cao kan deze dienstverlening ondersteunen.

Het CNV wil daarom in de cao-afspraken maken over het faciliteren (zowel in tijd als middelen) van vakbondsadviseurs, vakbondsconsulenten en vakbondscontactpersonen van elke bij de cao betrokken vakbond, welke werknemers adviseren of doorverwijzen in het geval van vragen over werk, inkomen en ontwikkeling.



Cao-voorstellen Philips 2024

15. Persoonlijk opleidingsbudget POB

CNV wenst met U hernieuwde afspraken te maken over het POB ingaande 1 januari 2025.

16. Rouwverlof

Een ingrijpend verlies kan het leven totaal op de kop zetten. En weer aan het werk gaan vergt nogal wat van iemand die rouwt. CNV zet zich ervoor in dat rouwende werknemers tijd en ruimte krijgen om ingrijpend verlies te verwerken. Om hieraan concreet invulling te geven stelt CNV voor om 10 dagen rouwverlof op te nemen in de cao waarvan 5 betaald door de werkgever.

CNV behoudt zich het recht voor om tijdens het cao-overleg aanvullende dan wel gewijzigde cao voorstellen te doen.

Utrecht, 5 april 2024

Arjan Huizinga
Bestuurder CNV

Ad van de Sande
CNV-kaderlid CNV