CAO voorstellen Royal Philips

Inleiding:

De cao voorstellen van CNV Vakmensen komen tot stand op basis van het arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV Vakmensen 2019 en de input van leden van CNV Vakmensen,

1.Looptijd van de cao:

Voor de nieuw overeen te komen arbeidsvoorwaarden stelt CNV Vakmensen een looptijd van 12 maanden voor te weten van 1 november 2019 tot en met 31 oktober 2020.
Een langere looptijd is bespreekbaar maar zullen een duidelijke toevoegde waarde moeten hebben.

2.Inkomen en beloning:

In de sector Industrie gaan we voor een decentrale loonvraag waarbij de concrete invulling bepaald wordt door de leden in overleg met de betrokken cao-onderhandelaar.

Herstel van koopkracht vertrouwen is essentieel.
Het is vanuit economisch perspectief een verstandige keuze om sterker dan voorheen in te zetten op een steviger loonontwikkeling. Deze draagt immers bij aan een sneller herstel van de economische conjunctuur.

CNV Vakmensen ziet werknemers als belangrijkste investeringskapitaal. Arbeid moet lonen dus dat houdt in dat ook de prijs van arbeid moet kunnen stijgen waar er ruimte is.

CNV Vakmensen gaat bij het stellen van haar loonstijging niet alleen uit van een compensatie van de inflatie maar tevens ook van een loonstijging die zorgt voor een plus in de portemonnee en dus een plus in de bestedingen.
En dus in de Nederlandse economie en de industriële bedrijfstakken.
De concrete invulling van de loonvraag wordt gesteld in procenten en centen.

2.1. Loonontwikkeling:
Voor de looptijd van deze cao stelt CNV Vakmensen een loonvraag van 4 % per 1 november 2019.
Per procent structurele loonsverhoging wensen wij een vloer van € 300, = af te spreken die wordt opgenomen in het salarissysteem.

2.2. Relatie merit increase- cao-loonsverhogingen

Leden van CNV Vakmensen constateren dat er in de praktijd een relatie ligt tussen de evt. te ontvangen merit-increase en de cao-loonsverhoging.
Feitelijk dienen beide instrumenten elk een ander doel en dienen los van elkaar te worden toegepast.

CNV Vakmensen wenst met u te overleggen op welke wijze deze beloningsinstumenten los van elkaar kunnen worden toegepast.

2.3. Beloningsratio:

De inkomensongelijkheid neemt toe en daarom wenst CNV Vakmensen de dialoog te voeren over de beloning van bestuurders van bedrijven binnen de context van het maatschappelijk debat.
CNV Vakmensen wenst aandacht te besteden aan de topinkomens, volledige transparantie over het bonusbeleid en de bonusomvang en de verhouding tussen top en werkvloer

CNV Vakmensen wenst in deze cao de beloningsratio op te nemen, dat wil zeggen het vastleggen van de verhouding tussen het salaris van de top en de gewone werknemer.

2.4 Annual incentive regeling:

Uit de Philips survey werd duidelijk dat veel werknemers de huidige incentive regeling als niet motiverend beschouwen
Leden van CNV Vakmensen hebben al meerdere jaren hun ongenoegen over deze systematiek geuit echter zonder resultaat.
CNV Vakmensen stelt voor de huidige regeling om te bouwen tot een transparante zuivere winstdelingsregeling

3.CNV Geldzorg:

CNV Vakmensen heeft een projectaanpak ontwikkeld, CNV Geldzorg, gericht op het voorkomen van schulden op de werkvloer.
Doelstelling is om werknemers te helpen bij het op orde brengen en houden van hun financiën, inzicht vergroten en activeren om zelf in actie te komen.
CNV Vakmensen heft dit opgepakt omdat er een duidelijke toename is in geldzorgen, loonbeslagen en schuldhulpverleningsvragen bij werknemers.
Inmiddels heeft 1 op de 5 huishoudens betalingsachterstanden.
Door deze problematiek wordt de impact op de werkvloer voor de werknemers en werkgever groter en veelal leidt het tot verhoging van ziekteverzuim.

CNV Vakmensen stelt u voor om een project Geldzorg overeen te komen met het beschikbaar stellen van middelen voor workshops voor werkgever en leidinggevenden en workshops voor werknemers c.q. individuele ondersteuning van werknemers

4.Onderzoek Carrière wending en Ploegenwerk:

Gedurende de looptijd van de cao met een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 31 oktober 2019 is afgesproken onderzoek te doen naar carrièrewending en ploegenwerk. (Bijlage H)
CNV Vakmensen neemt graag tijdens de onderhandelingen kennis van de uitkomsten van deze onderzoeken en de evt. gedane aanbevelingen.

5.Persoonlijk opleidingsbudget:

Tijdens de bijeenkomst van cao partijen in Kapellerput in Heeze is afgesproken een studie te doen naar een mogelijke nieuwe regeling in het kader van een persoonlijk opleidingsbudget.
CNV Vakmensen neemt graag tijdens de onderhandelingen kennis van de uitkomsten van deze onderzoeken en de evt. gedane aanbevelingen.

6.Re-integratie35-minners:

Als een werknemer na twee jaar ziekte voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard heeft hij geen recht op een WIA-uitkering. Deze groep wordt ook wel 35-minners genoemd. Als deze werknemers geen werk hebben, vallen ze voor hun inkomensvoorziening terug op de WW of bijstandsuitkering. Terwijl zij wel in meer of mindere arbeidsgeschikt te noemen zijn.

CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat 35-minners ook na twee jaar ziekte financieel ondersteund worden. Daarover dienen afspraken gemaakt te worden in de cao. Op deze manier worden 35-minners ook na twee jaar ziekte financieel ondersteund en kunnen er verdere stappen worden gezet in de re-integratie.

De werknemer die minder dan 35 % arbeidsongeschikt is verklaard door het UWV in het kader van de uitvoering van de WIA, wordt na afloop van de salarisdoorbetaling van 2 jaar, niet ontslagen uit zijn dienstbetrekking op grond van artikel 3.11 onder B, tenzij er sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake als het in dienst houden van de medewerker leidt tot ernstige financiële problemen voor de werkgever. Bij voortzetting van het dienstverband maken werkgever en werknemer afspraken over de inhoud van de functie en de daarbij behorende beloning. De afspraken in het kader van een voortzetting van het dienstverband worden schriftelijk bevestigd aan de werknemer.
Het eventuele verschil tussen het oude en nieuwe salaris wordt gedurende een periode van 10 jaar gecompenseerd volgens tabel zoals reeds aanwezig in bijlage A van de WIA-regeling, betaling tijdens ziekte.

7.Betaald verzuim voor Medewerkers (5 x 60)

CNV Vakmensen stelt u voor om de leeftijd in bedoeld artikel te verlagen van 62 jaar naar 60 jaar en hiermee gelijk te stellen aan de vermelde leeftijd van 60 jaar in artikel 6.5 (Deeltijd voor medewerkers/80-85-100 regeling)

8.Geboorteverlof voor partners:

Per 1 juli 2020 kunnen partners tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Zij krijgen dan een uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon. Er is wel een maximum van 70 % van het maximum dagloon. UWV betaalt deze weken verlof. De werknemer moet deze verlofweken opnemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is wel dat een werknemer eerst het geboorteverlof van eenmaal het aantal werkuren per week opneemt.

CNV Vakmensen stelt u voor dat werkgever over deze 5 weken de uitkering van 70% aanvult tot het voor de werknemer geldend inkomen.

9.Maand van de vakbond:

CNV Vakmensen heeft de actie van “De maand van de vakbond” geïntroduceerd. In de maand van de vakbond bezoekt CNV Vakmensen de verschillende vestigingen van een bedrijf.
Al verschillende werkgevers (bijvoorbeeld in de financiële en zakelijke dienstverlening) zien het belang van het vakbondslidmaatschap en stimuleren hun werknemers lid te worden van een vakbond.

Als een werknemer van een bedrijf in de “maand van de vakbond” lid wordt dan betaalt de werkgever een jaar lang de vakbondscontributie.
CNV Vakmensen stelt u voor dit initiatief te ondersteunen tijdens de looptijd van de cao.

10.Internationale solidariteit:

Steeds meer bedrijven zijn actief op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Via afspraken over Internationale collegialiteit in cao’s (IC-cao) zijn ook werknemers daar actief bij betrokken. Hierbij kan Brug naar Solidariteit behulpzaam zijn in het leveren en uitvoeren van kleine en grote projecten.
Dit kan door een IC-afspraak te maken in deze cao. Dat houdt in dat in deze cao geld gereserveerd wordt voor vakbondsprojecten in stimulerings-en ontwikkelingslanden. Het is één van de manieren om samen een passende invulling te geven aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

Brug naar Solidariteit faciliteert Internationale Collegialiteit door-ij samenspraak met het bedrijf voor een passend project te zorgen. Bij die projecten gaat het bijvoorbeeld om:

- verbetering van arbeidsomstandigheden
- meer hygiëne en betere veiligheid op de werkvloer
- training in arbeidsrecht
- sociale dialoog
- vergroten kennisniveau van leden en kaderleden
- werkgelegenheidsprojecten voor jongeren

IC-cao is een mooie manier om een concrete bijdrage te leveren aan beter werk in ontwikkelingslanden. Steeds meer Nederlandse bedrijven opereren in het buitenland. Ook veel grondstoffen en producten komen uit ontwikkelingslanden. Werkenden hebben daar vaak veel minder rechten. Maar wel veel problemen, zoals:

- onbetaald overwerk
- levensgevaarlijke werkomstandigheden
- geen inspraak
- tegenwerking van vakbonden en vakbondsleden
- ontslag bij zwangerschap

Werkenden daar hebben vaak veel minder rechten. Maar wel problemen zoals jeugdwerkloosheid, onbetaald overwerk, levensgevaarlijke werkomstandigheden, tegenwerken van vakbondsleden en ontslag bij zwangerschap. Door in de cao geld te reserveren voor vakbondsprojecten, wil CNV Vakmensen een concrete bijdrage leveren aan beter werk in ontwikkelingslanden.

CNV Vakmensen stelt u voor dat Royal Philips tijdens de looptijd van de cao een bedrag van € 15.000, -- beschikbaar stelt voor het samen selecteren en invullen van een project.

11. Werkgelegenheidsplan:

CNV Vakmensen stelt u voor het werkgelegenheidsplan voort te zetten in de nieuw overeen te komen arbeidsvoorwaarden.

Hierbij wenst CNV Vakmensen met u een percentage overeen te komen van deelnemers die na afloop van hun werkervaringsplaats in dienst treden bij Royal Philips.

CNV Vakmensen behoud zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aanvullende en/of gewijzigde voorstellen te komen.

Met vriendelijke groeten,
Namens de CNV-onderhandelingsdelegatie

Christ Vriens kaderlid CNV Vakmensen

Arjan Huizinga bestuurder CNV Vakmensen

Utrecht, 2 oktober 2019