Concept wijzigingsvoorstellen voor een nieuwe cao Royal Philips.

1. Inkomen

De Unie houdt rekening met de inflatie en zet in op een koopkrachtverbetering bij het formuleren van de loonvraag. In de crisisjaren is in veel sectoren koopkracht ingeleverd. Inmiddels gaat het in bijna alle sectoren weer goed. Dat moet ook tot uitdrukking komen in de lonen. Dat vinden wij, dat vinden de economen, dat vinden de beleidsmakers en werkgevers zeggen het ook. Het kabinet houdt in haar modellen rekening met een contractloonstijging van 2,9%. Wij zetten in op een **loonruimte van minimaal 4%** voor 2020.

2. Looptijd

De Unie stelt voor een looptijd van één jaar, maar indien nodig is een langere looptijd ook bespreekbaar.

3. Uitkomst Focusgroepen

In de afgelopen periode is een aantal focusgroepen bezig geweest om een aantal thema's te bespreken, ter voorbereiding op de nieuwe cao-onderhandelingen. Deze thema's zijn afkomstig uit o.a. de Perspectiefnota 2019 van De Unie en ook die van de andere vakorganisaties.

Thema's zijn o.a.:

- Mantelzorg
- Carrièrewending
- Persoonlijkbudget
- Beloning/bonusregeling

De Unie stelt voor om de uitkomsten van deze thema's met elkaar te bespreken en waar nodig concrete afspraken te maken voor de nieuwe cao.

4. Duurzame inzetbaarheid

Net als bij veel bedrijven ondervindt Philips ook veel veranderingen in de laatste jaren die ook gevolgen hebben voor de toekomst van de medewerkers. Steeds vaker stellen medewerkers de volgende vragen aan zichzelf; Hoelang heb ik mijn baan nog? Hoe lang kan ik mijn baan nog aan? Denk aan fysiek zware beroepen of de mentale druk in je baan. Of is het nog te combineren met mijn gezin of mantelzorgtaken? Hoe snel gaan de ontwikkelingen en kan ik deze bijhouden? Welke dromen en ambities wil ik nog vervullen? Wanneer wil ik met pensioen of wat heb ik daarvoor nodig? Allemaal vragen die horen bij **de zelfbewuste werknemer**.
Om de medewerkers beter te helpen op zoek te gaan naar de antwoorden op deze vragen stelt De Unie voor dat Philips volgende middelen beschikbaar moet stellen voor alle medewerkers.

1. Medewerkers hebben op verzoek recht op een loopbaancheck.
2. Afspraken maken over de uitbereiding van het "generatiepact". Bijvoorbeeld, een pilot starten voor een leeftijdsonafhankelijk "generatiepact".
3. Voor de medewerkers uit de sector komt een persoonlijk financieel advies beschikbaar.
4. Medewerkers kunnen te maken krijgen met een tijdelijke behoefte om minder te gaan werken (mantelzorg, studie). Met deze maatregel regelen we ruimte om deze behoefte tijdelijk in te vullen.
5. Een persoonlijk opleidingsbudget voor iedere werknemer dat naar eigen inzicht voor scholing ingezet kan worden, is naar onze mening de meest optimale manier van het stimuleren van ontwikkeling.

6. De Unie stelt voor om ook in de nieuwe cao expliciet aandacht te vragen voor mantelzorg. Omdat dit onderwerp al eerder onder de aandacht is gebracht bij de werknemers stelt De Unie voor dit te gaan evalueren en indien nodig nieuwe afspraken te maken.

5. Beloning

De totale tijd dat de medewerkers zich inzetten voor het behalen van hun target staat niet in verhouding met het bereikte resultaat. Niet behalen van de totale targets heeft negatieve invloed op de uitkomst van de persoonlijke beoordeling. De Unie stelt voor om de huidige systematiek af te schaffen en een gelijk percentage van de winst aan iedereen uit te keren.

6. Vertrouwenspersoon (Intern/Extern)

Invulling van de Arbowetgeving, psychosociale bescherming die de werkgever moet bieden.

De Unie vindt dat de rechtsbescherming vertrouwenspersoon volledig moet worden gefaciliteerd in het volgen en behalen van de geaccrediteerde opleidingen en moet worden vrijgesteld voor de benodigde tijd die deze functie vereist.

7. Internationale solidariteit

De Unie stelt voor een budget af te spreken met de werkgever ter besteding aan (inter)nationale solidariteit.

De invulling hiervan kan door de stichting “Persoonlijk & Betrokken” plaatsvinden, die zich al richt op mensen binnen de landsgrenzen die in financiële moeilijkheden zijn beland.

Deze stichting zal ook (inter)nationaal invulling geven aan het verbeteren van arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en uitgavezekerheid.

8. Draagvlak of stimulans?

De door De Unie ontwikkelde Digi C-systematiek biedt een mogelijkheid om alle lagen van de werkvloer te bereiken. Via deze weg werken we aan draagvlak en stroomlijnen we het overleg in volledige transparantie. De Unie stelt voor om deze systematiek ook bij Philips toe te passen om een zo breed draagvlak te creëren voor het bereikte onderhandelingsresultaat.

Wij behouden ons het recht voor indien nodig aanvullende voorstellen te doen.