

Perspectiefnota 2020* vertaalt naar **cao-voorstellen** voor **NXP Semiconductors 2020-2021**

*=zodra de **Perspectiefnota 2021** goedgekeurd is door onze Bestuursraad behouden we ons het recht voor eventueel met aanvullende voorstellen te komen.

Duurzame Inzetbaarheid

Vanuit de overtuiging dat arbeidsrelaties niet meer voor het leven worden aangegaan en werkzaamheden binnen de bestaande arbeidsrelatie sneller en frequenter zullen veranderen 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 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.

Inzicht om bewust te kiezen

Het is goed dat NXP Semiconductors de medewerkers nu de mogelijkheid biedt gebruik te maken van **employability - en loopbaanscans**. Onze overtuiging is dat zicht hebben op je arbeidsmarktwaarde bij zal dragen aan het duurzaam inzetbaar zijn. Iedere werknemer zou **eens per 3 jaar** gebruik moeten kunnen maken van deze instrumenten.

In dat kader zou er sprake moeten zijn van een jaarlijkse ruimte voor circa 600 deelnemers (uitgaande van circa 2000 medewerkers van NXP Semiconductors).

Wij stellen voor dat NXP Semiconductors de medewerkers nu de mogelijkheid gaat bieden gebruik te maken van financieel advies. Wij stellen 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 ervoor staat en welke mogelijkheden er zijn om de combinatie werk, privé & mantelzorg beter in te vullen.

In dat kader zou er sprake moeten zijn van een jaarlijkse ruimte voor circa 400 deelnemers (uitgaande van circa 2000 medewerkers van NXP Semiconductors).

De Unie adviseert kwaliteit van zowel **loopbaanscan** als **financiële foto** regelmatig tegen het licht te houden.

Werkgelegenheid & mobiliteit

Wij geloven erin dat een tevreden werknemer ook een vitale en gezonde werknemer is. Toch is mobiliteit binnen organisaties in veel gevallen niet gericht op het verbeteren van de combinatie werk, privé & mantelzorg. Vaak ook omdat individuele werknemers een stap opzij of misschien wel naar beneden als bezwarend ervaren.

Werk, Mantelzorg en Vaderschapsverlof

Het aantal mantelzorgers in Nederland neemt een enorme vlucht. Mantelzorgers verdienen daarom een vaste plek binnen onze samenleving. **De Unie** wil met u als bedrijf komen tot het keurmerk 'mantelzorgvriendelijke werkplek'. Om dit te kunnen bereiken is een **scan** van uw organisatie nodig welke wij voorstellen in samenwerking met **Stichting Werk & Mantelzorg** uit te voeren. EU-voorstel: Iedere werknemer heeft recht op 5 dagen betaald verlof op jaarbasis.

Mantelzorgers hebben vaak zeer specifieke vragen waarmee ze niet zomaar overal terecht kunnen. Om de mantelzorger binnen uw organisaties een plek te geven om vragen te stellen en advies in te winnen stellen wij voor **een mantelzorghelpdesk** in te richten waardoor dit mogelijk wordt gemaakt.

Wij stellen voor het **aanvullend partnerverlof** aan te vullen tot 100% van het actuele salaris. Een goede start is van groot belang. Als het kan, is het gezin bij deze start compleet.

Banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

De Unie pleit voor het maken van duurzame banenafspraken.

Vrijheid in Arbeidsvoorwaarden

Bevrijdingsdag

In vrijheid leven is voor ons vanzelfsprekend. Deze vrijheid koesteren we en vieren we op **5 mei**. Dat zou ook een vrije dag met behoud van salaris moeten zijn. Voorstel: woensdag 5 mei 2021 als feestdag aan te merken.

Cao-verlof

De Unie pleit ervoor om leden / medewerkers een dagdeel verlof toe te kennen om zich te kunnen informeren en te stemmen inzake het proces van arbeidsvoorwaardenvorming.

Extra verlofspaarvoorziening

Openen van de mogelijkheid jaarlijks 8 verlofdagen te sparen, men spaart minimaal 3 en maximaal 5 jaar. Ten behoeve van langere vakantie, studie of mantelzorg. Waarde overdraagbaar ten behoeve van extra mantelzorgverlof.

Persoonlijk Ontwikkelbudget

De Unie pleit voor de uitbouw van het Individueel Keuze Budget (POB). Besteding staat altijd in relatie tot de persoonlijke ontwikkeling.

Persoonlijke keuzevrijheid

Werknemers kijken steeds meer naar persoonlijke regelmogelijkheden. De Unie pleit voor het mogelijk maken van de keuze voor het kopen of verkopen van verlof.

Arbeidsvoorwaarden en belonen:

Veranderingen op de arbeidsmarkt vragen om een andere wijze van benadering van inkomensontwikkeling. Het gaat niet langer meer om inkomensgroei alleen. De toekomst voor werknemers bestaat ook veel meer uit het creëren van kansen en een leven lang leren. Inzetbaar zijn en inzetbaar blijven.

Beloning zal daarom veel meer het karakter van maatwerk dienen te hebben waarbij **De Unie** ieder bedrijf als uniek kenmerkt en de loonvraag die wij stellen zorgt voor verbetering van het inkomen en er voldoende ruimte is voor kwalitatieve vernieuwing gericht op het individu.

De structurele loonvraag voor deze cao is 4,0%

Vertrouwenspersoon

Een goede werkrelatie is belangrijk en ondanks het feit dat er een hiërarchie is, betekent dit niet dat dit een vrijbrief is voor seksuele intimidatie of andere ongewenste omgangsvormen. Het werk moet een veilige omgeving zijn waar ongewenste omgangsvormen als seksuele intimidatie, pesten, discriminatie, agressie en geweld geen voeding kunnen vinden.

Wanneer het wel voorkomt, dan moet het mogelijk zijn je probleem te uiten bij een interne of externe vertrouwenspersoon.

Wij stellen daarom voor het volgende artikel op te nemen in de cao van NXP Semiconductors

Een werknemer kan zich wenden tot een interne of externe vertrouwenspersoon als hij/zij te maken krijgt c.q. geconfronteerd wordt met ongewenste omgangsvormen c.q. ongewenst gedrag (seksuele intimidatie, pesten, discriminatie, agressie en geweld) van collega's en leidinggevende(n).

Het is niet verplicht dit eerst te melden bij de direct of hogere leidinggevende; de werknemer kan zich rechtstreeks tot een vertrouwenspersoon wenden om zijn/haar verhaal te doen, waarbij de vertrouwenspersoon gehouden is tot geheimhouding van hetgeen hem/haar verteld wordt. De

vertrouwenspersoon zorgt voor het opvangen, begeleiden en informeren van de melder, zoekt samen met de melder naar mogelijke (informele) oplossingen.

De (interne en externe) vertrouwenspersoon verricht zijn/haar taak ten behoeve en met toestemming van de medewerker. De vertrouwenspersoon wordt in de gelegenheid gesteld zijn/haar taak naar behoren uit te oefenen. Daartoe wordt deze door de werkgever de benodigde faciliteiten ter beschikking gesteld.

De vertrouwenspersoon kan niet worden ontslagen en/of anderszins in zijn positie worden benadeeld wegens zijn functionele betrokkenheid bij een kwestie uit hoofde van de rol van vertrouwenspersoon.

(Inter-)nationale solidariteit

De Unie neemt haar verantwoordelijkheid om ook buiten de landsgrenzen in te zetten op betere arbeidsverhoudingen. Vanuit de gedachte dat het polderoverleg internationale navolging verdient, zullen we inzetten op een budget ter besteding aan **(inter-)nationale solidariteit**. De stichting *Persoonlijk & Betrokken* richt zich reeds op mensen binnen de landsgrenzen die in financiële moeilijkheden zijn beland. Deze stichting zal ook internationaal invulling geven aan het verbeteren van arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en uitgavezekerheid.

Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor om de werkgeversbijdrage te contineren op een wijze die meer recht doet aan de inspanning die **De Unie** levert.