DigiC
DigiC
DigiC laat je luisteren naar wat jouw medewerkers écht belangrijk vinden

Voorstellenbrief cao onderhandelingen

Een passende en gedragen collectieve arbeidsovereenkomst van en voor ASML medewerkers

Datum: 30-10-2020

Bestemd voor: ASML onderhandelingsdelegatie

Opgesteld door: Sjerp Holterman, belangenbehartiger collectief De Unie

Culemborg, 30 oktober 2020,

Geachte heer Konings,

Voor u ligt de voorstellenbrief van Vakbond De Unie t.b.v. de aanstaande onderhandelingen over een ASML cao. ASML heeft vorig jaar aan vakbonden kenbaar gemaakt toe te willen werken naar een eigen cao, los van de nu voor ASML geldende Metalektro cao. Hiertoe heeft ASML begin 2020 een dispensatieverzoek ingediend. De Unie steunt het concrete plan van ASML om via een eigen cao te komen tot een passender arbeidsvoorwaardenpakket voor haar medewerkers. Teneinde tot een goede dialoog te komen over een eigen ASML cao heeft De Unie in samenwerking met ASML het onderzoeksbureau MWM2-Innervoice opdracht gegeven voor een DigiC onderzoek. Het DigiC onderzoek bestond uit 11 live paneldiscussies waarbij 110 medewerkers antwoord hebben gegeven op de vraag '*wat zijn de wensen en behoeften van medewerkers en wat zouden ze graag terug willen zien in een hernieuwd arbeidsvoorwaardenpakket?*'. Daarnaast hebben 7.135 medewerkers (56%) gereageerd op een online onderzoek gebaseerd was op de 11 eerder genoemde paneldiscussies. Aangezien De Unie de cao partner wil zijn namens álle werknemers en niet enkel namens de vakbondsleden, zijn de uitkomsten van dit onderzoek leidend in de cao-dialoog met ASML.

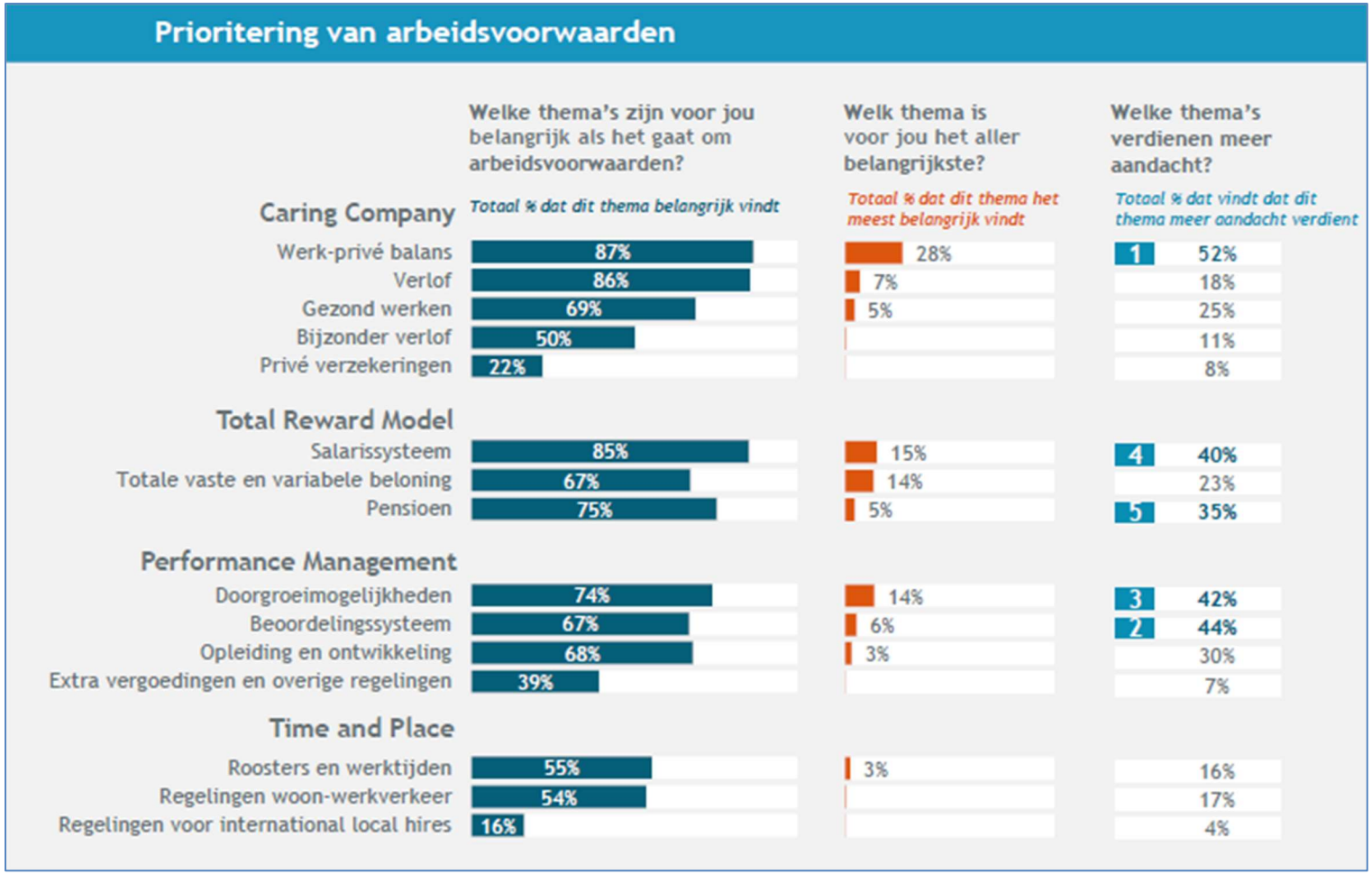
In het regieoverleg van 23 september jl. hebben partijen ambities t.a.v. het tijdspad en werkwijze m.b.t. onderhandelingen uitgesproken. De Unie komt graag tijdig tot een overeenkomst met ASML om de basis te leggen voor de eerste bedrijfseigen cao van en voor de medewerkers van ASML. De voorstellen uit de voorstellenbrief van De Unie zijn gebaseerd op de uitkomsten van het DigiC onderzoek. Graag gaan wij met ASML het gesprek aan over de wensen van ASML en de inzichten uit het onderzoek.

Uitgangspunten algemeen

1. Voor de nieuwe ASML cao gaan we uit van een totaal pakket dat minimaal gelijkwaardig is aan het huidige pakket.
2. Salarisverhoging en looptijd afhankelijk van de te maken afspraken.
3. Medewerkers blijven zeggenschap houden over hun arbeidsvoorwaarden. Ook naar de toekomst toe middels de DigiC methodiek.

Voorstellen per thema

Onderstaand zijn per thema de voorstellen geformuleerd op basis van de inzichten uit het DigiC onderzoek. De keuze voor de thema's waar voorstellen op gebaseerd zijn worden ingegeven door de prioritering die is aangegeven door ASML medewerkers in het DigiC onderzoek.



Figuur 1: Prioritering van arbeidsvoorwaarden, DigiC rapport – Arbeidsvoorwaarden bij ASML Enquête onder ASML medewerkers pag. 16

Het onderzoek behandelt 4 hoofdthema's t.a.v. arbeidsvoorwaarden te weten: Caring Company, Total Reward Model, Performance Management en Time and place. Binnen deze hoofdthema's konden werknemers specifieke subthema's prioriteren op belang en mate waarin het thema aandacht behoeft.

Uit het onderzoek blijkt dat werknemers de volgende thema's het meest van belang vinden (in volgorde van prioriteit):

1) Werk-privé balans (onderdeel van Caring company)
2) Salarissysteem (onderdeel van Total Reward Model)
3) Totale vaste en variabele beloning (onderdeel van Total Reward Model)
4) Doorgroeimogelijkheden (onderdeel van Performance Management)
5) Verlof (onderdeel van Caring Company)

Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat werknemers de volgende thema's de meeste aandacht behoeven:

1) Werk-privé balans (onderdeel van Caring company)
2) Beoordelingssysteem (onderdeel van Performance Management)
3) Doorgroeimogelijkheden (onderdeel van Performance Management)
4) Salarissysteem (onderdeel van Total Reward Model)
5) Pensioen (onderdeel van Total Reward Model)

Prioriteit thema's

Voorstellen op deze door werknemers aangegeven prioriteiten zullen als eerste aan bod komen gevolgd door een aantal overige voorstellen.

Thema	Inzicht	Voorstel
Caring company - *Werk-privé balans*	Zowel Nederlandse (78%) als niet-Nederlandse medewerkers (79%) hebben een sterke voorkeur om ADV-dagen standaard te behouden[1].	In plaats van de huidige regeling waarbij de default is dat 9 van de 13 ADV-dagen worden uitgekeerd in geld, stellen we voor om deze dagen standaard beschikbaar te houden als verlof met de mogelijkheid om ze uit te kunnen laten keren in geld
	Vooral jongere medewerkers zouden graag kunnen kiezen tussen nationale en internationale feestdagen (<30: 28% en 31-40: 23%). 40% van de niet-Nederlandse medewerkers willen graag hun feestdagen kunnen kiezen[2].	Graag gaan wij met ASML in overleg over het meer flexibel maken van de feestdagen.
Caring company - *Verlof*	Medewerkers zijn het minst tevreden met het vaderschapsverlof bij ASML[3] (slechts) 43% van de non-EU medewerkers is tevreden over het bestaande buitengewoon verlof [4]	In dit kader willen we het buitengewoon verlof moderniseren. Tevens stellen we voor om het aanvullend geboorteverlof aan te vullen tot 100% van het oorspronkelijk salaris (i.p.v. het huidige maximum te weten: 70% van max dagloon).

[1] DigiC rapport – Arbeidsvoorwaarden bij ASML Enquête onder ASML medewerkers pag. 40
[2] DigiC rapport – Arbeidsvoorwaarden bij ASML Enquête onder ASML medewerkers pag. 40
[3] DigiC rapport – Arbeidsvoorwaarden bij ASML Enquête onder ASML medewerkers pag. 39
[4] DigiC rapport – Arbeidsvoorwaarden bij ASML Enquête onder ASML medewerkers pag. 39

	67% van de niet-Nederlandse medewerkers geven de voorkeur aan een kleiner dienstjubileumgeschenk/-uitkering na elke 5 jaar. Ook jongere medewerkers willen liever een kleiner dienstjubileumgeschenk/ -uitkering na elke 5 jaar (<30: 60% en 31-40: 54%). 73% van de medewerkers vindt het (zeer) onlogisch als een vrije dag alleen wordt toegekend indien een dienstjubileum op een werkdag valt.[5] Van de respondenten werkt 25% langer dan 10 jaar bij ASML en slechts 2% langer dan 25 jaar. Daarnaast is er een duidelijke voorkeur voor een ander systeem dat eerder tot uitkering komt en waarbij de verlofdag niet gelijk hoeft te vallen met het dienstjubileum.	Graag stellen wij voor om de jubileumuitkering op bovengenoemd inzicht aan te passen.
Total Reward Model - *Salarissysteem*	47% van de ASML werknemers ervaart een salarisplafond; De impact van de manager op de hoogte van de beloning moet toenemen volgens 31% van de werknemers[6]	Graag gaan wij met ASML het gesprek aan om afspraken te maken over deze inzichten.
Total Reward Model - *Totale vaste en variabele beloning*	Er is grote tevredenheid over de verhouding tussen vast en winstuitkering onder de NL-se medewerkers en dan met name in de schalen 1-9 (resp. ploegen- en dagdienst: 84% en 90%). Voor de schalen 10 en 11 is dit percentage 72%, daar is de variabele beloning	We stellen dan ook voor om voor deze cao geen aanpassingen te doen aan deze verhouding en onderliggende systematiek.

[5] DigiC rapport – Arbeidsvoorwaarden bij ASML Enquête onder ASML medewerkers pag. 41
[6] DigiC rapport – Arbeidsvoorwaarden bij ASML Enquête onder ASML medewerkers pag. 49

	gekoppeld aan de combinatie tussen individuele prestaties en het resultaat van ASML [7]	
Total Reward Model - *Pensioen*	Werknemers geven aan dat de pensioenvoorziening een punt van aandacht is.	Graag maken wij hier passende afspraken over ter verbetering van het pensioenresultaat.
Performance Management - *doorgroeimogelijkheden*	40% van de medewerkers geeft aan dat het onduidelijk is hoe men kan doorgroeien naar een volgende salarisschaal; De criteria om in aanmerking te komen voor een promotie zijn voor 48% van de werknemers onduidelijk[8]	Graag maken wij met ASML afspraken over zowel het vergroten van inzicht en mogelijkheden t.a.v. doorgroeien binnen de organisatie alsmede de wijze waarop performance management invulling krijgt. Aansluitend op de behoefte van werknemers t.a.v. persoonlijke coaching, loopbaanbegeleiding en opleidingsmogelijkheden[9] maken wij graag afspraken over de wijze waarop ASML werknemers hierin (beter) kan faciliteren.
Performance management - *Beoordelingssysteem*	De ASML-werknemers vertrouwen er op dat zij objectief beoordeeld worden door hun leidinggevende. Echter een derde van de ASML-werknemers geeft aan (zeer) ontevreden te zijn over het beoordelingssysteem. Deze werknemers noemen instrumenten als continue dialoog (72%) en de 360-graden feedback (58%) als voorbeelden waarmee ASML het beoordelingssysteem zou kunnen verbeteren.	Graag gaan wij met ASML het gesprek aan om afspraken te maken over deze inzichten.

[7] DigiC rapport – Arbeidsvoorwaarden bij ASML Enquête onder ASML medewerkers pag. 47
[8] DigiC rapport – Arbeidsvoorwaarden bij ASML Enquête onder ASML medewerkers pag. 55
[9] DigiC rapport – Arbeidsvoorwaarden bij ASML Enquête onder ASML medewerkers pag. 41

Overige thema's

Naast de thema's die als prioriteit zijn aangegeven volgen onderstaand een aantal onderwerpen die naar ons idee nadere aandacht vragen. Daarmee doen wij op alle hoofdthema's voorstellen.

Thema	Inzicht	Voorstel
Total Reward Model – *Flexibel uitruilen arbeidsvoorwaarden*	43% van de werknemers heeft behoefte aan meer flexibiliteit in het uitruilen van arbeidsvoorwaarden[10]. Sparen voor Sabbatical wordt vervolgens benoemd als belangrijkste doel (38%)[11]. Verderop in het onderzoek geven werknemers vervolgens aan in meerderheid (57%) de voorkeur te geven aan het deels of volledig zelf invullen van hun arbeidsvoorwaardenpakket[12].	Ook al vormt het uitruilen van arbeidsvoorwaarden niet de hoogste prioriteit, een grote groep ASML werknemers geeft te kennen hier toch behoefte aan te hebben en zelfs 57% geeft aan hun voorkeur te geven aan een pakket dat ze deels zelf of volledig samen kunnen stellen. Een sabbatical is daarbij een typisch onderwerp dat past in een betere werk-privé balans. Gezien de prioriteit die ASML werknemers toekennen aan een goede werk-privé balans lijkt dit bij uitstek een onderwerp voor ASML om op te pakken samen met de overige 2 topprioriteiten (Pensioenopbouw over variabele beloning en Sportfaciliteit op de campus).
Time and place – *Roosters en werktijden*	De meerderheid van ASML medewerkers geeft de voorkeur aan de huidige werkwijze voor het bijhouden van hun werkuren (88% van de ploegendienstwerknemers / 82% van de Dagdienst, schaal 1-9, werknemers) [13]	Wij stellen voor om de huidige werkwijze te continueren.

[10] DigiC rapport – Arbeidsvoorwaarden bij ASML Enquête onder ASML medewerkers pag. 50
[11] DigiC rapport – Arbeidsvoorwaarden bij ASML Enquête onder ASML medewerkers pag. 51
[12] DigiC rapport – Arbeidsvoorwaarden bij ASML Enquête onder ASML medewerkers pag. 52
[13] DigiC rapport – Arbeidsvoorwaarden bij ASML Enquête onder ASML medewerkers pag. 72

Tot slot

Wij kijken uit naar een constructieve dialoog om samen met ASML een passend en gedragen arbeidsvoorwaardenpakket af te spreken. Het resultaat van deze dialoog zullen wij ook weer aan alle werknemers van ASML, ter stemming, voorleggen. Een meerderheid van de respondenten dient zich middels dit referendum positief uit te spreken over het te behalen resultaat. Als dat het geval is, dan is De Unie in staat met ASML een cao overeen te komen.

Met vriendelijke groet,

Sjerp Holterman
Belangenbehartiger De Unie