

Wijzigingsvoorstellen van De Unie voor een nieuwe cao Philips

1. **Inkomen**

De Unie houdt rekening met de inflatie en zet in op inflatiecompensatie en een koopkrachtverbetering bij het formuleren van de loonvraag.

2. **Looptijd**

De Unie stelt voor een looptijd van één jaar, maar indien nodig is een langere looptijd ook bespreekbaar met daaraan gerelateerd extra loonruimte.

3. **Thuiswerk**

Tussen Philips en de centrale ondernemingsraad zijn eerste afspraken gemaakt over vergoedingen voor woon-werkverkeer en een thuiswerkvergoeding. Graag wil De Unie een evaluatie van de uitvoering van deze regeling. Op basis van de uitkomsten zal De Unie met aanvullende voorstellen komen ter verbetering van deze regeling.

4. **Vroeg pensionering RVU**

Medewerkers in specifieke functies in de fabrieksorganisatie en medewerkers die onregelmatige werktijd hebben, zoals bijvoorbeeld Field Service Engineers en beveiligingsmedewerkers, die vallen in vakgroep 10 t/m 50, kunnen maximaal drie jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd stoppen met werken. Zij ontvangen dan een uitkering die netto gelijk is aan de netto AOW-uitkering.

De Unie stelt voor dat dit ook moet gelden voor alle medewerkers die onder de werkingsfeer van Philips cao vallen.

5. **Duurzame inzetbaarheid**

Medewerkers hebben recht op een **loopbaancheck**.

Persoonlijk opleidingsbudget

De succesvolle pilot van 2020 moet worden voortgezet met een verhoging van het budget. Want er is opnieuw gebleken dat er meer vraag is dan het beschikbaar gestelde budget van € 500.000,- op jaarbasis. Om die reden stelt De Unie voor om dit bedrag met € 250.000,- te verhogen zodat er meer medewerkers hiervan gebruik kunnen maken.

Mantelzorg

De Unie blijft aandacht vragen voor de mantelzorger, ook in de nieuwe cao. Graag wil De Unie een overzicht van de faciliteiten waar werknemers afgelopen jaar een beroep op hebben gedaan om hun mantelzorg en werk- en privé in balans te houden. Op basis van deze inventarisatie zal De Unie met een nieuw voorstel komen.

6. Resultaatbeloning

De totale tijd dat de medewerkers tot en met schaal 70 zich inzetten voor het vastleggen, behalen en evalueren van hun target staat niet in verhouding tot het te verkrijgen individuele deel van het variabel salaris. De Unie stelt voor om de huidige systematiek af te schaffen en een gelijk percentage van de winst van Philips of het bedrijfsonderdeel aan iedereen uit te keren.

7. Vastgestelde feestdag

In vrijheid leven is voor ons vanzelfsprekend. Deze vrijheid koesteren we en vieren we. Dat vieren we op 5 mei. Dat zou dan ook een vrije dag met behoud van salaris moeten zijn elk jaar.

8. Pensioen

In het kader van het nieuwe pensioenakkoord moet Philips ook een keuze maken voor een nieuw pensioenstelsel voor het jaar 2025. Ter voorbereiding hierop is een paritaire pensioencommissie samengesteld waarbij ook een pensioendeskundige namens de vakorganisaties aanwezig zal zijn. De Unie wil graag een pensioenregeling afspreken die het meest past bij de behoefte van de huidige medewerkers van Philips. Tevens moet deze regeling ook kunnen rekenen op het hoogste draagvlak van alle medewerkers.

De Unie wil graag afspraken maken om in de toekomst onevenwichtige indexatie tussen de actieve en inactieve deelnemers te voorkomen die door de huidige hoge inflatie is ontstaan. Ook wenst De Unie in het nieuwe pensioenstelsel een mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van het nieuwe nabestaandenpensioen op risicobasis na (gedwongen) uitdiensttreding.

9. Pensioenopbouw tijdens betaald ouderschapsverlof

Medewerkers die na de geboorte meer tijd willen nemen voor hun kinderen kunnen gebruikmaken van het wettelijk betaald en onbetaald ouderschapsverlof. In de periode met betaald ouderschapsverlof ontvangt de medewerker minder salaris en bouwt minder pensioen op. De Unie stelt voor dat Philips in deze periode de pensioenopbouw en het loon aanvult tot 100% (van het laatst ontvangen inkomen voorafgaand aan de ingangsdatum van het ouderschapsverlof).

Als ouderschapsverlof op een feestdag valt dan geldt die dag niet als ouderschapsverlof.

10. Werkgeversbijdrage

Conform de gemaakte afspraak, tijdens de vorige cao-onderhandelingen, stelt De Unie voor om de werkgeversbijdrage te herzien en een werkgeversbijdrage af te spreken die meer recht doet aan de inspanning die De Unie levert.

Suat Koetloe

Belangenbehartiger bij Royal Philips