

Concept wijzigingsvoorstellen van De Unie voor een nieuwe cao Signify

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

3. Thuiswerk

Afgelopen cao-periode is het helaas niet gelukt met Signify een volwaardige thuiswerkregeling af te spreken. Conform de afspraak die tijdens de vorige cao-besprekingen is gemaakt, wil De Unie graag een structurele thuiswerkregeling afspreken met Signify met hierbij behorende arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen zoals die hieronder staan vermeld.

1. Een gedegen collectieve thuiswerkregeling in de cao.
2. Verantwoorde balans tussen thuis en op kantoor werken.
3. Geen aanvraag/toestemming cultuur, maar handelen op basis van volwassen gedrag.
4. Goede ARBO afspraken over thuiswerkplek.
5. Goede afspraken over financiële vergoedingen.
 - a. Vergoeding inrichting thuis werkplek € 500,--.
 - b. Vaste vergoeding per dag € 3,50.
6. Een regeling die in lijn is met de komende wetwijziging "Werken waar je wilt".
7. Een reiskostenregeling conform de maximale fiscale vrijstelling.

4. Duurzame inzetbaarheid:

Generatiepact

Werknemers in vakgroep < 45 wordt de mogelijkheid geboden om op 60-jarige leeftijd deel te nemen aan een 80-85-100-deeltijdregeling. Dit naast de bestaande regeling om vanaf 62 jaar te opteren voor een 80-90-100-regeling.

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

Vroeg pensionering RVU

Medewerkers in specifieke functies in de fabrieksorganisatie en binnen de distributie organisatie, ingedeeld in de vakgroepen t/m 45 (Hay t/m 14), kunnen maximaal drie jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd stoppen met werken. Zij ontvangen dan een uitkering die gelijk is aan de netto AOW-uitkering.

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

Persoonlijk opleidingsbudget

In de huidige cao staat volgende afspraak over Resilience @ Work "het huidige budget t/m 2021 blijft ongewijzigd en wordt verlengd t/m 30-06-2022".

Graag wil De Unie een evaluatie van deze regeling en op basis van de uitkomst zal De Unie met aanvullende voorstellen komen.

5. Resultaatbeloning

De totale tijd dat de medewerkers zich inzetten voor het vastleggen, behalen en evalueren van hun target, staat niet in verhouding met het bereikte resultaat. Niet behalen van de totale, individuele, targets heeft, bij sommige BG's, een 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. CSP

De Unie stelt voor het huidige centraal sociaal plan te verlengen minimaal met de duur van de nieuwe cao.

7. Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof

Medewerkers die na de geboorte meer tijd willen nemen voor hun kinderen, kunnen gebruikmaken van het wettelijk ouderschapsverlof. In deze periode waarin tijdelijk minder wordt gewerkt, ontvangt de medewerker minder salaris en bouwt daardoor minder pensioen op. De Unie stelt voor dat Signify het loon en de pensioenopbouw 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.

8. Werkgeversbijdrage

De Unie stelt voor om de werkgeversbijdrage te herzien en een werkgeversbijdrage af te spreken die meer recht doet aan de inspanning die De Unie levert.

9. Internationale solidariteit

De Unie stelt voor een budget af te spreken met de werkgever ter besteding aan internationale solidariteit. De invulling hiervan kan door De Stichting "Persoonlijk & Betrokken" plaatsvinden, die zich reeds richt 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.

Suat Koetloe

Belangenbehartiger bij Signify