



Voorstellen Cao Philips 2024

In verband met het expireren van de huidige Cao Philips treft u, ten behoeve van de binnenkort te starten onderhandelingen voor een nieuwe cao, hierbij de voorstellen van VHP2 aan.

Inleiding

De afgelopen jaren hebben de werknemers bij Philips voor veel uitdagingen gestaan. Hun gezamenlijke inzet en toewijding hebben ervoor gezorgd dat de continuïteit en kwaliteit van producten en diensten bij Philips hebben kunnen waarborgen, zelfs in deze veeleisende tijden.

VHP2 is ervan overtuigd dat het leveren van deze hoogwaardige producten en diensten alleen mogelijk is als medewerkers adequaat worden beloond voor hun inspanningen, beschermd worden tegen overmatige werkdruk en lange werktijden, en kunnen werken in een gezonde en veilige werkomgeving waarin werk en privé in balans zijn. Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden zijn ten tijde van arbeidsmarktkrapte tevens van belang voor het werven van nieuwe werknemers op vacatures en voor het behoud van de huidige werknemers. Het is ook essentieel dat zij voortdurend de mogelijkheid hebben om zich verder te ontwikkelen en dat hun expertise en inzet erkend en gewaardeerd worden.

Namens onze leden bij Philips stellen we het volgende voor, in de hoop bij te dragen aan het waarborgen van uitstekende arbeidsvoorwaarden. We kijken uit naar constructieve onderhandelingen met alle betrokken partijen.

Salarisontwikkeling

De inflatie van de afgelopen jaren is ongekend. Het mag geen verwondering wekken dat VHP2 voor de komende periode inzet op koopkrachtverbetering. Deze substantiële procentuele salarisverhoging moet resulteren in een reële loonstijging en tastbare verbetering van de koopkracht voor elke werknemer bij Philips.

Looptijd

Wij stellen een looptijd van één (1) jaar voor. Een langere looptijd is bespreekbaar, maar dit zal gevolgen hebben voor de te realiseren inkomensverbetering.

Werkdruk

Medewerkers ervaren een buitensporig hoge en onevenredig zware werkdruk. Hierdoor worden de meest bekwame werknemers gedwongen tot uitputtende overuren zonder passende beloning. Senioren raken gedemotiveerd, jongeren hebben onvoldoende vrije tijd en werknemers missen zeggenschap over hun vrije dagen. VHP2 streeft ernaar deze zorgwekkende trends samen met Philips om te buigen naar een beter evenwicht tussen werk en privéleven.

VHP2 stelt voor om het onderzoek naar de werkdruk een extra impuls te geven, met als uitgangspunt dat werknemers bij Philips beschermd worden tegen overmatige werkdruk en lange werktijden. Zij moeten kunnen werken in een gezonde en veilige werkomgeving waarin werk en privé in balans zijn. Dit om uitval van medewerkers te voorkomen en de continuïteit van het bedrijf te waarborgen.

Duurzame inzetbaarheid

De regelingen voor duurzame inzetbaarheid zijn erop gericht om werknemers zo goed en fit mogelijk te begeleiden door de gehele loopbaan heen. Ze helpen een goede balans tussen werk en privé te scheppen. Integraal levensfasebeleid voor alle leeftijdsgroepen is hiervoor nodig. Dit biedt betere



mogelijkheden om het werk te combineren met mantelzorg of zorgtaken in het gezin en om rekening te houden met persoonlijke omstandigheden. Bij het inzetten van maatregelen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid is het cruciaal dat de werkzaamheden bij verminderde inzet worden opgevangen, zodat de werkdruk niet toeneemt.

Generatiebeleid

VHP2 constateert dat de huidige afspraken over generatiebeleid nog niet hebben geleid tot aantrekkelijke regelingen voor alle medewerkers. Wij geloven dat generatiebeleid in het belang is van alle medewerkers. VHP2 stelt voor een 80/90/100-regeling als minimumregeling in te voeren en de werkzaamheden bij verminderde inzet beter op te vangen, zodat de werkdruk niet toeneemt.

Arbeid en Zorg

Aanvullend geboorteverlof: vanaf 1 juli 2020 is de wet WIEG in werking gesteld. Partners kunnen vijf weken aanvullend geboorteverlof nemen. VHP2 stelt dat Philips de UWV-uitkering (70% van het maximaal dagloon) aanvullen tot 100% van het individueel jaarinkomen. De pensioenopbouw over aanvullend geboorteverlof wordt voortgezet volgens de gebruikelijke premieverdeling.

Vanaf 2 augustus 2022 hebben werknemers recht op 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. VHP2 stelt voor dat Philips de UWV-uitkering (70% van het maximaal dagloon) aanvullen tot 100% van het individueel jaarinkomen. De pensioenopbouw over aanvullend geboorteverlof wordt voortgezet volgens de gebruikelijke premieverdeling.

Sociale veiligheid

Het bevorderen van inclusie en het bieden van ruimte om jezelf te kunnen zijn, vormen belangrijke voorwaarden voor goed functioneren. Grensoverschrijdend gedrag moet worden aangepakt. Dit kan door het bekendmaken en inzetten van vertrouwenspersonen, door het inbouwen van waarborgen bij afhankelijkheidsrelaties en door professionals te trainen in het signaleren, tegengaan en bespreekbaar maken van ongewenst gedrag.

Wij zouden graag met Philips spreken over het creëren van een organisatie waar alle medewerkers zich veilig, gewaardeerd en welkom voelen, en waar divers talent optimaal wordt ingezet. Indien nodig stelt VHP2 een onderzoek voor naar inclusie en diversiteit, gevolgd door concrete verbetervoorstellen.

Klimaatbudget voor medewerkers

Duurzaamheid blijft een belangrijk maatschappelijk thema. Daarom zet VHP2 in op vergroening van de cao. Het stoppen van klimaatverandering en het leefbaar houden van onze aarde is immers in ieders belang. Om werknemers te helpen hieraan bij te dragen in hun directe leefomgeving, stelt VHP2 voor om een klimaatbudget in te voeren. Dit klimaatbudget is een arbeidsvoorwaarde die medewerkers stimuleert om bij te dragen aan de verduurzaming van hun eigen leefomgeving.

Werknemers kunnen dit budget via de klimaatwinkel besteden aan investeringen in duurzaamheid en klimaatverbetering, zoals woningisolatie, een warmtepomp, thuisbatterij of het verduurzamen van de thuiswerkplek.

Medewerkers die geen gebruik kunnen maken van het klimaatbudget, kunnen hun budget storten in een groenfonds en het bedrag op een later moment ineens laten uitbetalen.



Jonge medewerkers met studieschuld

Om aantrekkelijk te blijven op een zeer krappe arbeidsmarkt, stelt VHP2 voor om in de cao een budget beschikbaar te stellen voor het ondersteunen van jongere werknemers met een studieschuld veroorzaakt door het leenstelsel van DUO. Hoe langer betrokken werknemers verbonden blijven aan Philips, hoe groter de bijdrage van Philips aan de aflossing van hun studieschuld.

Daarnaast stellen wij voor om de bestedingsmogelijkheden van Philips à la Carte uit te breiden met een optie voor het aflossen van studieschulden. Medewerkers kunnen dan jaarlijks maximaal € 2.000 uit hun Philips à la Carte-budget gebruiken om hun studieschuld bij DUO af te lossen.

Deze maatregelen dragen bij aan de aantrekkingskracht van Philips als werkgever en het behoud van jong talent binnen de organisatie. Door jonge medewerkers te ondersteunen bij het aflossen van hun studieschuld, laat Philips zien dat het bedrijf hun welzijn en financiële situatie serieus neemt.

Rouwverlof

Bij het overlijden van een dierbare zijn werknemers na kort rouwverlof vaak afhankelijk van begripvolle werkgever. Aangezien het rouwproces voor ieder anders verloopt, wil de VHP2 minimaal drie dagen rouwverlof toekennen. Daarnaast is maatwerk nodig in de vorm van extra verlofdagen, minder uren of aangepaste taken. Werkgever moeten hierover actief in gesprek gaan.

Vergoeding van de vakbondscontributie

Leden van de vakbonden komen in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van het lidmaatschap. Deze tegemoetkoming bedraagt 75% van de door het lid betaalde contributie in het betreffende kalenderjaar. De maximale tegemoetkoming bedraagt €200 per jaar.

Reis- en parkeerkosten

VHP2 stelt voor de maximale kilometervergoeding voor woon-werkverkeer te verhogen naar de wettelijk toegestane onbelaste vergoeding (€0,23 per km in 2024). Daarnaast pleiten we voor:

- Het loslaten van drempel- en maximale reisafstanden
- Vergoeding van parkeerkosten
- Stimulering van duurzaam reizen door een extra vergoeding

Thuiswerkvergoeding

De VHP2 pleit voor een verhoging van de thuiswerkvergoeding tot €3 per thuiswerkdag, conform de berekeningen van het NIBUD. Daarnaast zou Philips faciliteiten moeten bieden voor een gezonde en veilige thuiswerkplek. Deze aanpassingen dragen bij aan een moderne en aantrekkelijke werkcultuur.

Centraal Sociaal Plan

Afhankelijk van de overeengekomen looptijd van de nieuwe cao, stelt VHP2 voor om een procesafpraak te maken om de inhoud van het huidige sociaal plan en de looptijd ervan te bespreken. Op deze manier wordt medewerkers duidelijkheid geboden en onrust voorkomen.

Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor de werkgeversbijdrage voort te zetten. Met de hoge inflatie nemen de totale kosten voor collectieve belangenbehartiging voor alle werknemersorganisaties toe. Daarom pleiten wij voor een hoger totaalbudget voor collectieve belangenbehartiging.



Tot Slot

Met een positieve grondhouding kijken we uit naar constructieve onderhandelingen om een nieuwe Philips-cao tot stand te brengen die tegemoetkomt aan de wensen en behoeften van onze leden.

Gedurende de onderhandelingen behouden wij ons het recht voor om:

- Nieuwe voorstellen te doen
- Bestaande voorstellen te wijzigen, aan te vullen of in te trekken

Een definitief akkoord wordt pas bereikt wanneer er consensus is over alle onderdelen van de cao.