



Philips Nederland B.V.
T.a.v. mevrouw S. Verzijden

Ter kennisneming

Datum

9 november 2020

Ons Kenmerk

20201109HWb.dp

Betreft / Onderwerp

Cao-voorstellen FNV Metaal

Doorkiesnummer

088-3681736

Email contactpersoon

Hans.wijers@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte mevrouw Verzijden, beste Suzanne,

Met deze brief ontvangt u de cao-voorstellen, zoals de FNV die vanuit haar beleid heeft opgesteld. De voorstellen zijn tot stand gekomen na een enquête onder de leden van FNV binnen Philips en bespreking in en met haar cao-commissie.

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar. Dus van 1-11-2020 t/m 31-10-2021.

Inkomen

Een stijging van de lonen met 5% gedurende de looptijd van de cao met een vloer van € 200,00 per maand. In verband met de situatie rondom Covid-19 kunnen wij ons voorstellen dat een deel hiervan op een andere manier vormgegeven wordt.

Het minimum-uurloon dient tenminste € 14,00 per uur te bedragen.

Inhuurkrachten dienen hetzelfde loon te krijgen als de vaste werknemers bij Philips in dezelfde functie. Hierover staat in het voorwoord van de huidige cao een zinsnede opgenomen die wij scherper geformuleerd willen zien.

Pensioenakkoord en zware beroepen

Na jarenlange discussies, onderhandelingen en zorgvuldige afwegingen is er een pensioenakkoord bereikt dat wordt onderschreven door werkgevers (organisaties), werknemers (organisaties) en het kabinet. Onderdeel van dit pensioenakkoord is een regeling om eerder te stoppen met zwaar werk. Het is nu aan de sociale partners in de sectoren en bedrijven om aan de uitwerking van deze regelingen vorm te geven.

Wij stellen dan ook het volgende voor:

- a) dat werknemers met zwaar werk eerder kunnen uittreden. Daarbij krijgen werknemers met zwaar werk vanaf 01-01-2021 3 jaar voor hun AOW-datum een regeling aangeboden, waarbij de werknemer per jaar een brutobedrag ontvangt dat netto gelijk is aan de netto AOW-uitkering voor gehuwden. Momenteel is dit een bedrag rond de € 21.300,- bruto per jaar;
- b) dat werknemers het fiscale maximum aan vrije dagen mogen opbouwen. Dit is conform het pensioenakkoord;
- c) dat de 80-85-100 regeling, die nu ingaat op 60-jarige leeftijd, willen wij in laten gaan op 57-jarige leeftijd, in combinatie met 60-80-100-regeling vanaf 62 jaar.

Werkzekerheid en kennisbehoud

Zoveel mogelijk werkgelegenheid dient in Nederland te blijven in de vorm van een vast dienstverband. Inhuurkrachten en uitzendkrachten krijgen na 1 jaar een vast dienstverband aangeboden.

Wij horen van onze leden dat er op sommige plekken een grote flexibele schil is, waardoor de werkdruk toeneemt. Werkdruk/werkbelasting is een item wat vaak genoemd wordt in onze enquête. Hoe kunnen we met elkaar deze werkdruk verminderen?

In een aantal salarisgroepen wordt het overwerk geacht in het salaris te zitten. Tot welk aantal uren is dat gerechtvaardigd? Het blijkt dat op sommige plekken tot wel 60 uur gewerkt wordt, terwijl het salaris op 40 uur gebaseerd is. In het kader van werkdruk en werkgelegenheid goed om hier eens met elkaar de discussie over te voeren en met elkaar bepalen waar de grens zit van nog wel of niet tot de salaris behorende werkuren.

Thuiswerken

De huidige periode laat zien dat thuiswerken tot de standaarden moet gaan behoren. Samen met Philips willen we bespreken wie hierin de lead heeft en op welke manier we tot een goede thuiswerkregeling kunnen komen. Er zijn werknemers die geen thuiswerkvergoeding ontvangen en ook niet op een andere wijze compensatie hebben.

Duurzame Inzetbaarheid

Op welke manieren kunnen we ervoor zorgen dat ook onder productiemensen opleiden gestimuleerd en gehonoreerd wordt?

In de vorige cao zijn de "Personal Development- en Care-Days" afgesproken. Wij stellen voor om de voorwaarden, die hieraan gesteld zijn, te schrappen omdat er op verschillende plekken in het bedrijf verschillende invullingen aan gegeven worden.

Persoonlijk Ontwikkelbudget

In de vorige cao is een afspraak gemaakt rondom het persoonlijk ontwikkelbudget. Gelet op het succes hiervan, stellen wij voor dit te continueren en het budget te verdubbelen. Er is nu te weinig keuzevrijheid voor werknemers om opleidingen te volgen.

Wij hopen op constructieve gesprekken en uiteindelijk op een uitkomst die recht doet aan de inspanningen van de medewerkers en de resultaten van het bedrijf.

Met vriendelijke groet,



Hans Wijers
Bestuurder FNV Metaal

KOPIE