

Voorstellen van de FNV-leden voor de cao NXP 2023-2024

Goed werk, goed loon, goed leven

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar (een langere looptijd is mogelijk, afhankelijk van de te maken afspraken)

2. Inkomen: forse verbetering en een bonus voor iedereen

Invoering Algemene Prijs Compensatie (APC) in de cao

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud stellen wij voor dat de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat willen we zeggen dat ieder jaar per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 november 2023, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2025 structureel worden aangepast.

Om de koopkracht van de NXP-werknemers in 2024 op peil te houden en te verbeteren, moeten de lonen nu met 14,3% verhoogd worden, de loonvraag voor 2023.

De loonsverhogingen komen tot uitkering per start looptijd of met terugwerkende kracht tot aan het begin van de looptijd.

Gelijke bonus voor iedereen van 8 % en duidelijke afspraken hoe je de bonus kunt behalen

Het is de wens van onze leden om, na de stappen die in de vorige cao zijn gezet, alsnog te komen tot een voor iedereen gelijke en transparante bonusregeling:

- een percentage van **8 % voor iedere medewerker ongeacht je salaris**. De bonusregeling is pensioengevend. Geen negatieve wijzigingen in de rechten van de huidige groep medewerkers.
- Daarnaast zouden wij eenvoudige en haalbare criteria en targets willen opstellen. De regeling mag, eenmaal afgesproken, niet tussentijds gewijzigd worden.

3. Opnieuw: werkdruk, werkpatronen en de veranderende werkwereld: grote zorgen over het (gezond) halen van de eindstreep

In alle ledenraadplegingen meldden de leden ons hoe hoog de werkdruk is. Ook zijn er grote zorgen over of en hoe je de eindstreep werkend haalt met de steeds verder oplopende pensioenleeftijd. Verder zien we dat de werkwereld en de werkpatronen veranderen; plaats- en tijdonafhankelijk werken, hybride en digitaal werken, regelruimte en zeggenschap over je werktijd. De ruimte om werk en privé in balans te houden is voor mensen steeds belangrijker. In de fabriek is het moeilijker om oplossingen te vinden dan daarbuiten. Maar ze zijn er wel.

Wij stellen voor:

Kunnen kiezen om een stapje terug te doen:

- **Generatiepact** (80% werken tegen 90% van je inkomen en 100 % pensioenopbouw) **voor iedereen** eventueel ook keuze voor andere vormen bijv. vanaf een hogere leeftijd 60-80-100%
- De mogelijkheid om **maximaal 100 weken verlof te sparen om eerder met pensioen te kunnen** gaan, opnemen in de cao.
- **RVU-regeling afspreken** om eerder (maximaal 3 jaar voor je AOW) te kunnen stoppen met werken. Daarbij stellen wij een ruimhartige bijdrage van NXP voor die in ieder geval gelijk is aan het maximale bedrag van de vrijgestelde RVU heffing (een jaarlijks bedrag van maximaal € 24.444 per maand is dit € 2.037 bruto in 2023). Verder aan de hand van de invulling van de afspraken uit het pensioenakkoord/pensioenwetgeving m.n. als het gaat over de zwaar werk regeling.
- Alternatief bedenken als de wettelijke regeling stopt na 31-12-2025.
- Voor iedereen geldt dat overwerk vanaf 50 jaar niet meer verplicht kan worden

Meer vrije tijd, zeggenschap en regelruimte over en naar je werktijden

- **Recht op een vierdaagse werkweek** in de cao opnemen; werkdag **maximaal 9,5 uur** en een **halve werkdag mogelijk maken in de ploegenroosters**.
- **Pilot werktijden** starten tijdens de cao bijv. over (zelf)roostering, ruilmogelijkheden, eerder beginnen of later eindigen, vierdaagse werkweken, kortere werkweken met behoud van loon, etc. Pilot naar ontwerp van en met inbreng van de werkvloer, met deskundigen van werkgevers- en werknemerszijde en vanuit de ervaringen in andere bedrijven en sectoren. Advies aan cao-partijen en definitieve invoering per cao 2024-2025.
- Wij stellen voor om van de **Dag van de Arbeid op 1 mei**, net zoals in veel landen in de rest van de wereld, een doorbetaald vrije dag te maken.
- **Ruilen van verlof** mogelijk maken bijv. Kerst werken, Suikerfeest vrij of op voor mensen belangrijke dagen
- Wij stellen voor **art 5. Cao m.b.t. de verrekening van vakantiedagen bij langdurige volledige arbeidsongeschiktheid te schrappen**. Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van 6 maanden of langer arbeidsongeschikt is, wordt nu 0,4 dag per hele kalendermaand dat de medewerker ziek is, aangemerkt als vakantiedag die vervolgens in mindering worden gebracht op het saldo bovenwettelijke vakantiedagen van dat kalenderjaar.

Afspraken m.b.t. veranderende werkpatronen, veranderingen in de werkwereld

- **Reiskosten** volledig vergoeden en de reiskosten- en **thuiswerkregeling** die met de OR is afgesproken actualiseren, aanvullen en opnemen in de cao
- Wij wensen afspraken te maken met NXP over **de verlofregelingen** en ze waar nodig te actualiseren en aanpassen. Bijvoorbeeld:
- de mogelijkheid om dagen te kopen verhogen van 64 naar 128 uur met een gedeeltelijke bijdrage van de werkgever. Waarbij de dagwaarde bijv. bepaalt wordt op de basiswaarde van een dag, zonder de ploegentoeslag er in op te nemen en/of werkgever deel voor rekening neemt.
- Een andere mogelijkheid is een verhoging van de betaald verzuim uren die medewerkers 5 of 7 jaar voor de pensioendatum kunnen opnemen (nu 300 en 390 uur).

4. Actualisatie van de functies en de daarbij behorende functieomschrijving, beloningssystematiek en beloning/functiehandboek als bijlage bij de cao

Revisie en redactie van de Cao en van RAV-regelingen die betrekking hebben op de cao

Wij krijgen regelmatig meldingen van mensen die niet beschikken over een functieomschrijving en niet weten waar ze kunnen nagaan waar en hoe ze zijn ingedeeld aan de hand van de functie die zij hebben (functiegroep en functieschaal/schalen en de daarbij behorende beloning). Ook is het onvoldoende duidelijk of en hoe de interne beroepsprocedure plaats werkt als je het niet eens bent met je indeling of wanneer je bijv. al langere tijd werkzaamheden verricht uit een beter betaalde functie maar niet het daarbij behorende loon ontvangt. Met betrekking tot de beoordeling is het bijv. niet duidelijk welke criteria daarbij gehanteerd worden. Verder komen er steeds taken bij. Het e.e.a. leidt tot veel werkdruk, frustratie en demotivatie.

De cao is niet duidelijk en onvoldoende transparant op dit punt. De vele RAV-regelingen en de verschillen daarin (bedrijfseigen, met OR en/of met vakbonden) maken dat mensen door de bomen het bos niet meer zien.

Graag horen wij wat de stand van zaken is m.b.t. de actualisatie van het functiewaarderingsstelsel is, waarbij wij ervan uitgaan dat er een erkend functiewaarderingsstelsel gehanteerd wordt. Wij willen graag in de cao vastleggen en afspreken welk (erkend) functiewaarderingsstelsel gehanteerd wordt door NXP. Indien blijkt dat actualisatie nodig is, stellen wij voor een door cao-partijen onafhankelijk en deskundig bureau aan te stellen die deze werkzaamheden verricht in samenspraak met de systeemhouder en partijen. Daarna volgen afspraken over de beloning waarbij het minimumloon nooit lager mag zijn dan 16 euro per uur. Ook willen wij afstappen van de open salarisstructuur en de beoordelingsafhankelijke beloning. Wij zien graag dat mensen **automatische jaarlijkse stappen maken en doorgroeien in hun schalen** tot aan het maximum van hun schaal gebaseerd op basis van wat ze doen/hun functie en de ervaringsjaren in die functie. Daarnaast kan er een extra individuele beoordelingsafhankelijke beloning komen maar naast de beloning op basis van de functie die mensen verrichten.

5. Vaste baan is de norm

- Wij stellen voor dat de mensen die op flexibele basis werkzaam zijn bij NXP in dienst worden genomen na maximaal 1 jaar en we stellen voor de 90%-10% (verhouding vast-flex) regel op te nemen in de cao. Uitzendwerk alleen bij piek en ziek. De OR zal in staat gesteld worden om de naleving van de afspraken te controleren.

- Vast werk = vast contract. Wij wensen met NXP af te spreken dat de uitzendkrachten uit de huidige groep die structureel werken of gewerkt hebben voor NXP en nog geen vast contract hebben, (ook met onderbrekingen van zes maanden) alsnog een vast contract krijgen. Verder vinden wij het van belang dat uitzendkrachten vanaf dag 1 recht hebben op de cao

6. Naar een inclusief bedrijf

Uit de ledenbijeenkomsten vorig jaar kwam dat mensen het belangrijk vinden dat zij gewaardeerd, gehoord en gezien worden. Dat er geluisterd wordt naar de goede ideeën en oplossingen die er zijn op de werkvloer voor zaken die niet goed lopen. Van de leden begrijpen wij dat dingen beter gaan, maar er is nog een weg te gaan.

Wij stellen voor de cao verder na te lopen op inclusie en de teksten waar nodig aan te passen met de uitkomsten van de studiebijeenkomst. Juist bij een onderneming waar zoveel verschillende mensen werken, is het van belang dat iedereen zich thuis voelt en gelijk behandeld wordt, ook in de cao. Zie ook de notitie die wij vorig jaar na afloop van de onderhandelingen hebben aangeleverd bijv. o.a. i.v.m. gewijzigde wetgeving, de voorstellen en notitie die wij tijdens de studie hebben gedaan en zie ons tekstvoorstel* om de stap naar de klachtencommissie zo laagdrempelig mogelijk te maken voor medewerkers, ook passend in de geest van de cao-bepaling. Ook verwijzen we in dit kader naar ons voorstel vakbondsfaciliteiten, de checklist die eerder gestuurd is en zouden wij graag een verdere studie afspreken.

7. Redactie van de cao-teksten/Regelingen m.b.t. arbeidsvoorwaarden (RAV's)

De cao is op een aantal punten toe aan revisie wat ons betreft. Verder stellen wij voor om de RAV-regelingen die direct betrekking hebben op de cao en/of duidelijkheid scheppen over de cao-afspraken, ook in de cao op te nemen. In klare taal en met weglating van zaken die niet nodig zijn.

8. Vakbondsfaciliteiten

Wij vinden dat werknemers gestimuleerd moeten blijven om lid te zijn/ worden van een vakorganisatie. Daarbij willen we graag gebruik kunnen maken van de bedrijfsfaciliteiten om te kunnen communiceren met onze leden binnen NXP.

Onze voorstellen:

- De vakbonden krijgen faciliteiten op de communicatiekanalen van de werkgever (intranet e.d)
- Vakbondsleden ontvangen een netto vergoeding ter hoogte van de vakbondscontributie over een jaar
- Vrijstelling van het werk van kaderleden voor de tijd die nodig is voor het vakbondswerk, bezetting inlooppreekuur en gebruik van de ruimte die al jaren door vakbonden gebruikt werd.

Niet voor de cao, maar toch

Koffie en kantine (betere koffie en mogelijkheid tot gebruik van bijv. maaltijden in die zin dat er een normaal aanbod beschikbaar is in de avonden m.n. voor de ploegendiensten die werken nadat een groot deel van de mensen geluncht heeft. Ook missen mensen het aanbod van fruit van voorheen.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen de voorstellen aan te passen of nieuwe voorstellen in te brengen

****Ad voorstellen m.b.t. inclusiviteit:***

Tekstvoorstel klachtencommissie NXP (in aanvulling op art. 13.2 cao)

De klachtencommissie bestaat uit een evenredige en representatieve vertegenwoordiging vanuit de werknemers en vanuit de werkgever. De ondernemingsraad en de werkgever besluiten onafhankelijk van elkaar wie zij benoemen namens werknemers en werkgever in de klachtencommissie. De klachtencommissie bestaat uit 6 leden waarvan 3 leden worden voorgedragen en benoemd door de ondernemingsraad/werknemers en 3 leden door de werkgever/NXP. Iedere partij kan indien nodig deskundigen inschakelen om hen bij te staan bij het behandelen van klachten. Als de stemmen staken zal een herstemming plaatsvinden binnen 2 weken. Mochten de stemmen opnieuw staken, dan kunnen partijen overeenkomen om een onafhankelijk voorzitter aan te stellen die hen kan ondersteunen bij het vinden van een oplossing.