



Voorstellen VHP2 voor de Philips CAO 2015

Inleiding

Samen met onze leden kijken wij met veel genoegen op het verloop en de uitkomsten van het vorige cao-overleg terug. Het is ons toen gelukt om afspraken over een belangrijk onderwerp als pensioen te maken en daarnaast hebben wij ook op andere onderdelen van de cao goede afspraken tot stand gebracht. Het overleg in de werkgroep pensioen verliep in een constructieve sfeer en ook de afronding van de afspraak aan de cao-tafel verliep met respect voor de wederzijdse posities. Als VHP2 willen wij op deze weg doorgaan en stellen alles in het werk om wederom tot een evenwichtige cao te komen.

Helaas hebben wij moeten constateren dat Philips in haar communicatie over de terughoudende individuele salaris aanpassingen, naar de gunstige afspraken van de collectieve salarisverhogingen verwees. Dat riep met name bij jongere werknemers het beeld op dat zij de goede collectieve salarisverhoging via relatief magere individuele salarisverhoging (deels) zelf bekostigd hebben. Wij beseffen dat vakorganisaties wat het salaris betreft -tot nu toe- alleen over de collectieve verhoging afspraken maken en ook dat er een relatie is tussen de ruimte voor collectieve- en individuele salarisverhogingen. De VHP2 zal dit spanningsveld met Philips willen bespreken zodat wij na onze afspraken niet met ongewenste gevolgen geconfronteerd worden.

De aangekondigde splitsing van Philips leidt tot onzekerheid bij veel werknemers. Het is een illusie om te denken dat cao-afspraken die onzekerheid weg kunnen nemen. Onze leden verwachten wel dat wij afspraken maken die ongeacht het verloop van het splitsingsproces toekomstbestendig zijn.

Uitgangspunten voor het overleg CAO 2015

Onze cao-voorstellen zijn op onze arbeidsvoorwaardelijke standpunten voor het jaar 2015 gebaseerd.

De belangrijkste uitgangspunten zijn:

- Behoud van koopkracht
- Investeren in de versterking van de arbeidsmarktzekerheid van werknemers
- Reparatie duur en opbouw WW

Salarisverhoging / looptijd

In lijn met onze arbeidsvoorwaarden nota die aansluit bij de macro-economische verkenningen van het CPB stellen wij een collectieve salarisverhoging van 2.5% per 1 januari 2015 voor.

Onze leden vinden het belangrijk dat concrete afspraken over de winstdelingsregeling maar nog meer over ontwikkelingsafspraken worden gemaakt. Als wij met Philips op dat vlak goede materiële afspraken kunnen maken is een relatie met het verhogingspercentage voor de VHP2 bespreekbaar.

Wij stellen een looptijd van 12 maanden (dus tot 1-1-2016) voor.

Investeren in de versterking van de arbeidsmarktzekerheid van werknemers

VHP2 leden beseffen net als de meeste werknemers bij Philips dat (levenslange) baanzekerheid binnen Philips een illusie is. Omdat men vaak een lang dienstverband bij Philips heeft is het zicht op de eigen arbeidsmarktpositie vaak beperkt.

In onze afspraken over het Centraal Sociaal Plan 2014-2018 (CSP) hebben wij een budget afgesproken met als doel om de arbeidsmarktpositie van werknemers te versterken. Nadere afspraken over het beheer en de besteding van het budget zijn in de maak.

Onze leden vinden het belangrijk dat Philips middelen (tijd, geld en informatie) beschikbaar stelt om de eigen ontwikkeling met als doel een sterkere arbeidsmarktpositie ter hand te nemen.

Wij zien daarin ook een relatie met de E-miles die op dit moment nog veel te weinig gebruikt worden. Ons voorstel is om het cao-overleg te gebruiken om als sociale partners integrale afspraken te maken over de verhouding tussen de middelen uit het investeringsfonds ter versterking van de arbeidsmarktpositie, de E-miles en additionele afspraken in de cao die werknemers extra handvatten bieden.

Verbeteren van de winstdelingsregeling (Variabel salaris)

Zoals u weet is de VHP2 een groot voorstander van een winstdelingsregeling. Tot ons genoegen is in 2013 de variabel salarisregeling feitelijk omgezet naar een winstdelingsregeling. Tot onze spijt hield Philips echter vast aan een groot aantal groepsdoelstellingen die intern "line of sights" genoemd worden.

Van onze leden krijgen wij te horen dat pas laat in het jaar of zelfs helemaal niet de doelstellingen voor de "line of sight" waar zij werken bekend waren. Dat betekent dat werknemers geen enkel zicht hadden of de inspanning die zij gedurende het hele jaar leverden tot het gewenste resultaat heeft geleid.

Om deze demotiverende situatie te beëindigen stellen wij voor om de vele groepsdoelstellingen te vervangen met 2 groepsdoelstellingen (Lighting Solutions en Healthtech). Zodoende wordt een winstdelingsregeling gecreëerd waarin alle werknemers zich herkennen. De nadere uitwerking van de aanpassing van het variabel salaris zal in het overleg afgesproken moeten worden.

Faire beoordeling

Met het gevaar om “oude koeien uit de sloot te halen” brengt de VHP2 de beoordelingssystematiek die Philips hanteert nogmaals ter sprake. Op veel bijeenkomsten met leden wordt de systematiek van “guided distribution” als aandachtspunt genoemd. Ik zal de onvrede kort toelichten. Zoals eerder in de gesprekken met Philips gesteld wordt bij werknemers maar ook bij veel managers de systematiek eerder als een “forced” dan een “guided distribution” ervaren. Dat betekent dat men de uitkomst van de beoordeling niet meer als een resultaat ziet van de geleverde prestaties maar als de uitkomst van de poging van de manager om werknemers binnen de normverdeling te plaatsen. Hoewel daar geen “harde” bewijzen voor zijn krijgen vooral oudere werknemers het idee dat zij dan maar onderaan het rijtje geplaatst moeten worden om te voorkomen dat jongere werknemers in hun motivatie en in de individuele salarisgroei geremd worden.

In mijn inleiding noemde ik bewust ook de managers als een groep die het lastig vinden om binnen de door Philips gehanteerde systematiek tot een faire beoordeling te komen. Men is immers verplicht om bij een groep van bv. 15 werknemers 1 werknemer aan te wijzen als een “no fit” terwijl die manager hooguit vindt dat deze werknemer iets minder dan gemiddeld presteert.

Wij zijn bekend dat Philips de beoordelingssystematiek vanaf het jaar 2015 heeft gewijzigd. Wij stellen voor om binnen een paritaire werkgroep aanvullende afspraken te maken met als doel dat deze “nieuwe” beoordelingssystematiek op meer draagvlak onder werknemers kan rekenen dan de huidige systematiek.

Mantelzorg

Tegen het licht van een terugtrekkende overheid wordt een toenemend beroep gedaan op de burger om zorgtaken die voorheen door instituties werden opgevangen over te nemen. Deze zorgtaken worden onder de noemer mantelzorg geschaard.

Van onze leden kregen wij geen signalen dat het lastig is om met Philips afspraken te maken die de combinatie werk en mantelzorg mogelijk maken. Ondanks dat stellen wij voor om meer dan voorheen aan de organisatie duidelijk te maken welke mogelijkheden binnen Philips bestaan om werk en zorgtaken te combineren. Dat hoeft wat de VHP2 betreft geen gedetailleerde en uitputtende opsomming te zijn van rechten en plichten. Een brede schets

van de verschillende opties om tussen werknemer en leidinggever afspraken te maken zou een goed begin zijn. Feitelijk moet het thema mantelzorg ruimte bieden om tot

zogenaamde I-deals (idiosyncratische afspraken) te komen. De cao kan daarbij richtlijnen en spelregels bieden om het speelveld te verhelderen.

Participatiewet

In het kader van de participatiewet en de afspraken in het sociaal akkoord 2013 hebben werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers afspraken gemaakt over het bieden van werk voor mensen met een arbeidsbeperking. Afgesproken is dat werkgevers in de markt (inclusief zorg) zich garant stellen voor 2.500 extra banen in 2014, 5.000 extra banen in 2015 en oplopend met 1.000 banen per jaar naar 10.000 extra per jaar in 2020, tot in 2026 een maximum aantal van 100.000 extra werkenden is bereikt.

Vanuit onze gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid willen wij met Philips afspraken maken over een x aantal mensen met een arbeidsbeperking die Philips vanaf 2015 oplopend naar 2020 en verder jaarlijks in dienst gaat nemen.

Wij beseffen dat dit niet vanzelf zal gaan en dat het in dienst nemen van mensen met een beperking tegen de trend in gaat dat alles sneller, beter en met minder mensen moet gebeuren. Wij pleiten ervoor om deze uitdaging aan te gaan om deze maatschappelijke opdracht te aanvaarden.

Sinds jaar en dag heeft Philips laten zien dat zij in het kader van het WGP in staat is om werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te creëren. Laten we het overleg benutten om een volgende stap te zetten om binnen Philips in Nederland duurzaam werk voor mensen met een arbeidsbeperking te scheppen.

Reparatie duur en opbouw WW

In het sociaal akkoord 2013 hebben de sociale partners afgesproken om de versoering van de wettelijke WW-uitkering middels cao afspraken te repareren. Het gaat dan om de reparatie van de opbouw en de duur van de WW. In een brief van 11 juli 2014 (www.stvda.nl brief aanvullende verzekering opbouw-duur ww) aan de decentrale cao partijen heeft de Stichting van de Arbeid de vormgeving van deze afspraken nader uitgewerkt. Hieronder de belangrijkste afspraken die wij hierover met Philips willen maken:

- In aanvulling op de wettelijke rechten vanaf 1 januari 2016 bouwen werknemers een halve maand extra WW-recht op per dienstjaar vanaf het elfde tot en met het 38-ste gewerkte dienstjaar. Bovendien zal voor werknemers die al meer dan 24 maanden WW-recht hebben opgebouwd de verlaging van de wettelijke duur worden gerepareerd.

- De totale maximale duur van de opgebouwde wettelijke en bovenwettelijke WW bedraagt tezamen 38 maanden (waarvan 24 maanden wettelijk), afhankelijk van het aantal jaren dat meetelt voor het arbeidsverleden.
- Uitgangspunt is dat de private aanvullende afspraken samen met de publiek gefinancierde WW - zoals die vanaf 1 januari 2016 van kracht zal zijn - de huidige opbouw en duur van de WW in stand houdt. Consequentie daarvan is dat deze afspraken cumulatief betrekking hebben op het totale arbeidsverleden van de werknemer.
- De bovenwettelijke opgebouwde WW-rechten worden volledig geëffectueerd via cao-afspraken. De afspraak heeft betrekking op alle werkenden die onder de werkingssfeer van die cao vallen.
- De totale maximale duur van de opgebouwde wettelijke en bovenwettelijke WW bedraagt 38 maanden, afhankelijk van het arbeidsverleden. Onder het arbeidsverleden moet worden verstaan het aantal kalenderjaren dat bij de eigen werkgever en andere werkgevers is gewerkt en loon is ontvangen. Voor de berekening van het totale arbeidsverleden blijven de WW-bepalingen ten aanzien van de arbeidsverledeneis van vóór de invoering van de Wet werk en zekerheid geldend.

Het is onze wens om conform het bovenstaande met Philips afspraken te maken.