

CAO-Philips Onderhandelingsresultaat

Tijdens het CAO-overleg op 9 juli 2015 hebben Philips en de vakorganisaties het volgende onderhandelingsresultaat bereikt:

I. Looptijd:

01-01-2015 t/m 31-12-2016

II. Loon:

Collectieve schaal aanpassing:

- Per 1 september 2015 1,6% met een vloer van € 600,--
- Per 1 september 2016 1,6% met een vloer van € 600,--

Feestdagen: in artikel 7.4 lid 1 wordt 5 mei als feestdag - eens per 5 jaar, voor het eerst in 2020 - opgenomen.

III. Variabel salaris.

Artikel 5.3 blijft ongewijzigd, behoudens de aanpassing van de tekst en de beoordelingsscore-tabel (tekst uitgereikt).

IV. Duurzame inzetbaarheid.

- Algemeen.
 - Opheffen van de overwerkverplichting (art. 6.3-4) voor een proefperiode van de looptijd van de CAO. Indien in de looptijd blijkt dat de bedrijfsvoering hierdoor wordt belemmerd kan de onderneming na overleg met vakorganisaties besluiten de overwerkverplichting opnieuw in te voeren, dit echter niet eerder dan na beëindiging van de looptijd en alsdan conform de huidige formulering van de betreffende CAO-artikelen.
 - In artikel 6.2 staat opgenomen dat de werktijden nader geregeld worden in een (ploegen)dienstrooster waarvoor de bepalingen uit de overlegregeling van de tot 1 april 2007 geldende Arbeidstijdenwet van toepassing zijn met inachtnaam van de onder art. 6.2 lid 1 onder a,b,c en d genoemde bepalingen. Gedurende de looptijd van de CAO bereiden partijen een nieuw tekstvoorstel voor waarbij de afspraken zoals die nu gelden vast worden gelegd zonder dat er verwezen hoeft te worden naar de 'oude' arbeidstijdenwet.
 - Continueren van E-miles programma met gemoderniseerd productaanbod.
 - Uitbreiding van de 80-80-100 regeling (art 6.5) naar 5 jaar, met als eerste ingangsmoment 62 jaar.
 - Uitbreiding van de 60-90-120 regeling (art 8.10) waarbij de beschikbare uren kunnen worden verdeeld over een periode van vijf jaar. De uren kunnen in vijf gelijke termijnen van 60 uren (7,5 dag) in overleg flexibel worden opgenomen, met als eerste ingangsmoment 62 jaar.
 - In relatie met verruiming van de 80-80-100 en 60-90-120 regeling: Opheffen betaald verzuim (1 werkweek) bij 25- of 40-jarig dienstjubileum vanaf 1 januari 2016 (artikel 8.9 lid 1-e).
 - Recht op een sabbatical (niet betaald verzuim) van 3 aaneengesloten maanden eens in de 3 jaar. Voor de financiering kunnen de vakantiedagen van dat jaar ingezet worden.

De verruiming van de mogelijkheden voor medewerkers om individuele keuzes te maken mag niet leiden tot toename van de werkdruk van die individuele medewerkers of van zijn of haar collega's. Uitgangspunt is dat bij gebruikmaking van de mogelijkheden door medewerkers de organisatie er voor zorgt dat voldoende capaciteit beschikbaar blijft om het werk uit te voeren.

- Opdrachten aan bestuur fonds Resilience@work.
 - Ontwikkel en implementeer proces en ondersteunende middelen die moeten leiden tot een up to date CV en/of e-portfolio voor iedere medewerker.
 - Ontwikkel en implementeer proces en ondersteunende middelen die moeten leiden tot aandacht voor, bespreekbaar maken van en vervolgens verminderen van werkdruk en werkstress. Hierbij zal nadrukkelijk aandacht geschonken worden aan die afdelingen binnen de organisatie waar op regelmatige basis overgewerkt wordt.
 - Analyseer mogelijke knelpunten in de (on)mogelijkheden tot thuiswerken. Doe voorstellen ter optimalisatie van het gebruik van deze mogelijkheid.

V. Uitwerking Sociaal Akkoord.

- WW.

Door de Wet werk en zekerheid worden de wettelijke duur en opbouw van de WW beperkt voor uitkeringen met een eerste werkloosheidsdag op of na 1 januari 2016. In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 hebben Sociale Partners aangegeven, dat zij beogen om de beperking van opbouw en duur van de WW in het wettelijke, publieke deel te repareren met private aanvullende verzekeringen op CAO-niveau. Uitgangspunt is dat de private aanvullende afspraken samen met de publiek gefinancierde WW - zoals die vanaf 1 januari 2016 van kracht zal zijn - de opbouw en duur van de WW in stand houdt.

Door middel van een private aanvullende WW verzekering wordt bereikt dat in aanvulling op de wettelijke rechten vanaf 1 januari 2016 medewerkers een halve maand extra WW-recht opbouwen per dienstjaar vanaf het elfde tot en met het 38-ste gewerkte dienstjaar. Bovendien zal voor medewerkers 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.

Philips en de vakorganisatie spreken af een private aanvullende WW verzekering af te sluiten onder de volgende voorwaarden:

1. De uitvoering wordt belegd bij UWV of een andere partij in de keten van werk en inkomen, zoals bijvoorbeeld de SVB, of een landelijke uitvoeringsorganisatie die een uniforme regeling uitvoert;
2. De bovenwettelijke afspraak over de opbouw WW en loongerelateerde WGA wordt gefinancierd via een premie op basis van een 50/50-verdeling tussen Philips en de medewerkers. Dit geldt voor zowel de uitvoeringskosten als de uitkeringslasten. De premiegrondslag en de uitkeringsgrondslag is het (maximum) dagloon voor werknemersverzekeringen, zoals van toepassing is op de publiek gefinancierde WW.
3. Medewerkers zijn verplicht deel te nemen aan deze verzekering. Premiebetaling vindt plaats via inhouding op het salaris.
4. Voor deze verzekering geldt dat de opbouw van arbeidsverleden alleen geldt voor het tijdvak gelegen vanaf 1 januari 2016 waarin de medewerker in dienst is van Philips, vallend onder werkings sfeer van de CAO en er over dat tijdvak premie is betaald door de medewerker.

5. De looptijd van deze afspraak is twaalf maanden langer dan de looptijd van deze CAO.

- WWZ.

Ingaande 1 juli 2015 wordt het flexartikel 7:668a BW gewijzigd. De duur van de keten gaat van 3 naar 2 jaar en de tussenperiode wijzigt van 3 in 6 maanden. De systematiek in artikel 7:668a BW ten aanzien van voortzetten van contracten voor bepaalde tijd blijft gehandhaafd zoals thans in de CAO is overeengekomen. Dat wil zeggen dat op arbeidsovereenkomsten, die op of na 1 juli 2015 voor het eerst worden aangegaan of worden voortgezet, het vanaf 1 juli 2015 geldende artikel 7:668a BW wordt toegepast, waarbij de voorafgaande uitzendperiode ongeacht of deze onderbroken is geweest door ziekte of anderszins als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt beschouwd.

Het nieuwe lid 9 van artikel 7:668a BW maakt het mogelijk bij CAO af te wijken van de duur van de keten (24 maanden) voor arbeidsovereenkomsten die overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding. Hiervan kan gebruik gemaakt worden ten behoeve van arbeidsovereenkomsten met Promovendi, voor zover dat noodzakelijk is voor de afronding van de promotie.

VI. Overige afspraken.

Vakbondscontributie kan fiscaal worden verrekend.

Inzet van kaderleden kan als competentie worden vermeld op CV en/of opgenomen in E-portfolio.

VII. Afspraken tijdens de looptijd.

- **(Her)indelingenbeleid:**

Partijen spreken een studieopdracht met resultaatverplichting af gedurende de looptijd van de CAO. In de studie zullen aan de orde komen: het proces dat doorlopen wordt bij een indeling in een lagere vakgroep (afhankelijk van de oorzaak ervan), maatregelen gericht op de financiële gevolgen voor de medewerker, de zorgvuldigheidscriteria (inclusief beroepsmogelijkheid) en de positie van de medezeggenschap en de vakorganisaties.

- **Mantelzorg:**

Partijen (h)erkennen het belang van het kunnen aanbieden van mantelzorg. Momenteel is nog onvoldoende duidelijk of binnen de onderneming behoefte bestaat aan additionele arbeidsvoorwaardelijke arrangementen om dit te faciliteren. Gedurende de looptijd van de CAO zal hiernaar onderzoek worden gedaan. Hiertoe zal een paritaire onderzoekscie worden opgezet. Afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek kan de cie voorstellen ontwikkelen die in een volgend CAO overleg kunnen worden ingebracht. De mogelijkheid van het inrichten van een helpdesk kan onderdeel uitmaken van de voorstellen.

- **Pensioen in Zicht:**

Gedurende de looptijd zal worden geëxperimenteerd met een nieuwe opzet van de Pensioen in Zicht aanpak. Deze wordt verbreed naar 'het managen van de latere carrierefase'. Deelname hieraan staat open voor medewerkers vanaf 60 jaar.

- **Participatiewet:**

Per 1 juli 2015 nemen minimaal 20 mensen, die voldoen aan het doelgroepencriterium volgens de Participatiewet, deel aan het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP).

Gedurende de looptijd van de CAO zal een plan van aanpak worden opgesteld om te bereiken dat het aandeel van deze doelgroep in het WGP verder kan worden uitgebreid.

=====