

Cao-voorstellen FNV Bondgenoten bij Philips

Duurzame arbeidsrelaties als basis voor een gezond bedrijf en perspectiefrijke toekomst.

Philips werknemers maken het verschil, Philips werknemers realiseren groei.

Op 1 april 2011 is Frans van Houten benoemd als nieuwe CEO van Philips Electronics NV. In de periode voorafgaand aan zijn benoeming, heeft hij het Philips-concern doorgelicht om met een geïnformeerd en onderbouwd programma zijn presidentschap te kunnen starten. Inmiddels hebben we allemaal kennis kunnen nemen van het Accelerate programma. Philips moet sneller worden om de groeiambities te kunnen realiseren. En om sneller te worden moet de huidige organisatiecultuur en structuur drastisch gewijzigd worden. Sinds kort worden de volgende gedragskenmerken binnen Philips als leidraad genomen: eager to win, take ownership en team up to excel. Structuurwijzigingen zijn altijd weerbarstig, maar met de term "unrewarded complexity," heeft Van Houten aan willen geven dat Philips te bureaucratisch is, waardoor het concern te log en te traag is, door te lang durende besluitvormingsprocessen met onnodige kosten en daardoor ook te weinig in staat is om succesvol op competitieve markten te kunnen opereren.

Het zal u niet verbazen dat de gemiddelde Philips werknemer in Nederland het Accelerate programma met enige argwaan tot zich heeft genomen. Ten eerste is het het zoveelste programma dat topdown bij hen wordt gedropt, zonder dat duidelijk is wat dat nu precies voor hen betekent. Ten tweede is onduidelijk of Accelerate nu juist nieuwe kansen biedt of enorme bedreigingen inhoudt. Belangrijk in dit verband is dat met name door de ontwikkelingen in de afgelopen jaren, met de "vlucht" naar het Westen en het Oosten van de wereld, de bedreigingen de overhand krijgen.

FNV Bondgenoten realiseert zich terdege, en wil daar ook niet naïef in zijn, dat de door Van Houten ingezette koers gevolgen zal hebben voor de Philips werknemers in Nederland. Wij pleiten binnen Philips al jarenlang voor een strategisch personeelsbeleid, dat gericht is op de lange termijn. De enorme en eenzijdige focus op korte termijn, kostenbesparing en shareholdervalue, heeft in onze ogen geresulteerd in een "afbraakbeleid," waardoor het concern in meerdere facetten verzwakt is. De logica van de gemaakte keuzes hebben veel werknemers niet kunnen ontdekken en de oprechte zorgen van het personeel over de toekomst van Philips kregen geen gehoor.

De kritiek van onze leden op het leiderschap van Philips was navenant. Coachend leiderschap, waarbij de medewerker centraal stond en hetgeen gepredikt werd,

was geen gewoonte, maar hing vooral af van de individuele kwaliteiten van leidinggevendenden. Overigens constateren wij dat ook veel leidinggevendenden in hun rol beperkt zijn door een systeem dat gekenmerkt wordt door management by control en management by spreadsheet. Door de focus op systemen en cijfertjes, het blind en doof zijn voor kritiek, zagen we Philips het zicht op de werkelijkheid, de binding met de omgeving en het contact met de werknemers, verliezen.

Echter, ondanks de bovengenoemde constatering, ervaren veel werknemers Philips als een goede en prettige werkgever. Juist door de enorme diversiteit van het concern bestaat er ook niet één waarheid. Een veralgemenisering van het Philips-beleid doet dan ook geen recht aan de veelkleurige praktijk. Zo hebben cao-partijen in Nederland onderkend dat moderne arbeidsverhoudingen, waarbij er sprake is van vertrouwen tussen werknemer en leidinggevende, essentieel onderdeel uitmaken voor een gezonde bedrijfsvoering.

Vertrouwen vormt de basis voor een flexibel bedrijf, dat snel in staat is om veranderingen in een turbulente omgeving het hoofd te bieden. En vertrouwen dient ook de basis te zijn van een duurzame arbeidsrelatie. We zijn in 2010 gestart met een project sociale innovatie, dat in hoofdzaak tot doel had om bedrijf en medewerkers dichterbij elkaar te brengen. Dit project zijn we gestart vanuit de overtuiging dat krachtige mensen in staat zijn om in een dialoog problemen het hoofd te bieden en verwachtingen op elkaar af te stemmen. De eerste resultaten zijn hoopgevend. Enerzijds omdat Philips de bereidheid toonde om echt te luisteren en anderzijds omdat werknemers echt gemotiveerd werden om mee te denken. Het project sociale innovatie is echter tot dusverre slechts bekend bij een beperkte groep medewerkers. De moeilijkste stap, het daadwerkelijk implementeren van sociale innovatie en het borgen van het proces, zodat het onderdeel uitmaakt van het genetisch materiaal van Philips, dient nog gezet te worden.

FNV Bondgenoten blijft volharden in haar standpunt dat mensen het verschil maken en dat uiteindelijk mensen groei realiseren. Met het project sociale innovatie hebben wij een proces in gang gezet, dat uitgaat van krachtige werknemers. In die zin past het project precies binnen het pamflet "Naar nieuwe arbeidsverhoudingen", dat vakorganisaties en AWWN in januari van dit jaar hebben opgesteld. Het lijkt bijna een anachronisme, maar FNV Bondgenoten wenst niet minder cao-, maar juist meer cao-afspraken te maken, echter met dien verstande dat deze afspraken een meer faciliterend karakter hebben in plaats van een regelend karakter.

Alles dient er wat ons betreft in dat verband op gericht te zijn om de arbeidsrelatie te verduurzamen. Volgens FNV Bondgenoten vormen duurzame arbeidsrelaties de basis voor een gezond bedrijf, een prettige werksfeer en een perspectiefrijke toekomst.

Tot slot keer ik nog één keer terug naar Van Houten en Accelerate. FNV Bondgenoten stelt zich op het standpunt dat "the proof of the pudding, is in the eating". Wij geloven niet in het verordineren van topdown cultuurprogramma's, als medewerkers daarbij niet betrokken worden. Dat Van Houten een richting biedt is prima, maar wat we hopen is dat hij medewerkers vooral ook ruimte biedt, om vanuit hun betrokkenheid en loyaliteit hun verantwoordelijkheid te kunnen en durven nemen. Of beter gezegd, we hopen het niet, we zullen hem eraan houden en erop beoordelen. Sterker nog, we zullen hem als vakbond, die krachtige zelfbewuste werknemers verenigt, daarbij helpen. Niet door afwachtend te zijn, maar vooral ook door samen met werknemers, waar we dichtbij staan, het initiatief te nemen. We doen dat met het oog op de belangen van onze leden vanuit een constructieve opbouwende houding, met dien verstande dat wij niet schromen om daadkrachtig op te treden als de werknemersbelangen in het geding zijn.

Duurzaamheid van arbeidsrelaties staat voor ons voorop en vanuit dat uitgangspunt moet, met inachtnaam van het bovenstaande, onze voorstellenbrief gelezen worden. Zie het als een lange termijn agenda, waarvoor we nu de basis willen leggen. Duurzaamheid kent immers geen tijd.

Met vriendelijke groet,

Ron van Baden,
Bestuurder
r.vanbaden@bg.fnv.nl

Looptijd

FNV Bondgenoten stelt een looptijd voor van 1 jaar, van 1-7-2011 t/m 30-6-2012.

Loon

Onze leden hebben aangegeven enorm veel waarde te hechten aan een afspraak over een structurele loonsverhoging. Een structurele loonsverhoging die bijdraagt aan een verbetering van de koopkracht.

FNV Bondgenoten stelt voor de salarissen per 1 juli 2011 te verhogen met 2,5%*.

** De hier voorgestelde looneis is gebaseerd op het arbeidsvoorwaardenbeleid 2011/2012. Definitieve vaststelling van dit beleid zal in november plaatsvinden. Dit betekent dat wijzigingen zijn voorbehouden.*

Naast de voorgestelde structurele loonsverhoging, stelt FNV Bondgenoten per 1 januari 2012 een koopkrachttoeslag van 300 euro voor.

FNV Bondgenoten stelt voor de vakantietoeslag (artikel 5.5 lid 2) en de hindertoeslag (artikel 7.6 lid 4) jaarlijks aan te passen met het percentage van de collectieve schaal aanpassingen.

Investeren in duurzame arbeidsrelaties

FNV Bondgenoten wenst met Philips afspraken te maken over de duurzaamheid van arbeidsrelaties. Dit betreft niet alleen afspraken voor het eigen Philips-personeel, maar ook voor personeelsleden die op inleen- en/of contractbasis bij Philips aan de slag zijn.

Duurzaamheid omvat een groot aantal aspecten, die verband houden met de arbeidsrelatie. Het maken van concrete inhoudelijke afspraken met betrekking tot duurzaamheid is nodig, omdat dit in onze ogen tot een door ons gewenste dynamiek (activering) leidt.

FNV Bondgenoten wil graag het project Sociale Innovatie voortzetten binnen Philips. Of beter gezegd, eigenlijk willen we concreet met sociale innovatie aan de slag. Het werk dat in dat kader in de afgelopen anderhalf jaar is verzet, kan daarbij als uitgangspunt en/of basis dienen. Hoewel er, mede met het oog op duurzaamheid, van onze kant de bereidheid bestaat, om soepeler met op zichzelf, voor zowel werkgever als werknemers, beperkende regels en procedures om te gaan, achten wij het van het grootste belang om afspraken te maken over processen, die bijdragen aan de duurzaamheid van de arbeidsrelatie.

Investeren in duurzame inzetbaarheid

FNV Bondgenoten stelt voor om medewerkers meer te faciliteren, om duurzaam inzetbaar te blijven. Uit de door ons gehouden enquête is gebleken dat binnen Philips er geen sprake is van een eenduidig beeld (en of beleid). Hoewel in het algemeen positief wordt geoordeeld over bijvoorbeeld opleidingsmogelijkheden, herkennen medewerkers nauwelijks tot niet een beleid dat is gericht op duurzame inzetbaarheid. Te veel hangt in de ogen van de medewerkers af van specifieke omstandigheden. FNV Bondgenoten stelt met het oog op het bovenstaande dan ook het volgende voor:

- > een persoonlijk ontwikkelingsbudget in geld en tijd voor iedere medewerker (inclusief flexkrachten);
- > meer mogelijkheden om tijd en middelen te besteden aan niet functiegerichte, of bedrijfsspecifieke ontwikkelingstrajecten, die een verbetering van de arbeidsmarktpositie tot doel hebben;
- > daar waar sprake is van functiegerichte of bedrijfsspecifieke opleidingen, dit ook te doen op basis van geïdentificeerde trends in overschotten en tekorten aan bepaalde kunde/kennis/competenties binnen Philips. Deze (verwachte) overschotten en tekorten dienen structureel in kaart gebracht te worden en deel uit te maken van een jaarlijks op te stellen bedrijfsontwikkelingsplan;
- > een pilot te starten, met als doel om kwalificatieveroudering tegen te gaan, door het in kaart brengen van de oorzaken van kwalificatieverouderingen en instrumenten te ontwikkelen om deze oorzaken weg te nemen;
- > alle medewerkers de mogelijkheid van EVC te bieden;
- > duidelijke, afdwingbare afspraken te maken over de mogelijkheden van interne vacaturevervulling. Huidige medewerkers moeten de mogelijkheid blijven hebben om binnen Philips een carrière op te bouwen.

FNV Bondgenoten acht het noodzakelijk om specifiek aandacht te schenken aan “oudere” werknemers, in het kader van inzetbaarheid. Uit onze enquête is gebleken dat met name “oudere” werknemers hun kansen op de arbeidsmarkt laag inschatten en ook veel twijfels hebben over het nut van inspanningen op het gebied van opleiding- en ontwikkeling. FNV Bondgenoten stelt voor een pilot met talentmanagement voor vijftig- plussers te starten. Deze pilot kan deel uitmaken van de voorgestelde pilot over kwalificatieveroudering.

FNV Bondgenoten wenst dat de waarde van de “oudere” werknemers erkend en herkend wordt. FNV Bondgenoten stelt voor om in het kader van het levensfasebewust personeelsbeleid oudere werknemers als mentor/stagebegeleider in te zetten.

Duurzame flexibiliteit

FNV Bondgenoten is van mening dat de wijze waarop Philips gebruik maakt van flexibele arbeidscontracten niet duurzaam is en verandering behoeft. In de afgelopen jaren is ons gebleken dat ook binnen Philips gewerkt wordt met langdurige flexcontracten. Binnen Philips in Nederland wordt dan ook nog steeds gebruik gemaakt van de draaideurconstructie. Ons is ook gebleken dat Philips Electronics Nederland hier geen weet van heeft. Wat ons betreft stellen we hier paal en perk aan. Door Philips zijn we enorm teleurgesteld door de wijze waarop het concern heeft geacteerd in de “vast voor flex” discussie. Het moge duidelijk zijn dat we een beleid, dat erop gericht is om vast personeel te vervangen door flexkrachten, met alle mogelijke middelen zullen bestrijden. Vast voor flex is prima, maar alleen als daarmee bedoeld wordt dat ook flexkrachten vaste contracten (zekerheid) krijgen.

FNV Bondgenoten stelt voor om flexmedewerkers vanaf dag 1 dat ze binnen Philips werkzaam zijn, gelijk te belonen als Philips werknemers.

FNV Bondgenoten stelt voor de cao-bepaling te schrappen, die het mogelijk maakt om veelvuldig opeenvolgende tijds arbeidscontracten binnen Philips te hebben, zonder dat dit leidt tot vast dienstverband (artikel 3.3 lid b).

FNV Bondgenoten stelt voor de cao-bepaling te schrappen, waardoor het mogelijk wordt opeenvolgende tijdelijke arbeidscontracten te hebben, die de periode van drie jaar overschrijden (met name bij Philips Research wordt deze mogelijkheid toegepast) (artikel 3.3 lid b).

FNV Bondgenoten stelt voor om flexmedewerkers, die momenteel langer dan drie jaar bij Philips gewerkt hebben, een vast dienstverband aan te bieden.

FNV Bondgenoten is bereid om constructief mee te denken over de mogelijkheid om de externe flexibiliteit te verminderen, door de interne flexibiliteit te verhogen. In veel gevallen zullen de mogelijkheden hiertoe lokaal onderzocht moeten worden. Interne flexibiliteit kan, mits de goede randvoorwaarden worden afgesproken, ook een belangrijke bijdrage aan duurzame inzetbaarheid leveren. Een belangrijk vraagstuk dat we momenteel op ons af zien komen, is het langer doorwerken door de wijzigingen in het kader van het opschuiven van de AOW-leeftijd. Met name waar het ploegenwerk betreft, hetgeen als fysiek zwaar betiteld kan worden, achten wij maatwerk noodzakelijk. FNV Bondgenoten wenst dan ook invulling te geven aan flankerend beleid in het kader van de AOW-leeftijdsvrhoging. In ieder geval wensen wij voor de groep werknemers, met een

lager aanvullend pensioen dan 10.001 euro, dat zij op 65 jaar kunnen uittreden, met een uitkering die gelijkwaardig is aan het huidige uitkeringsniveau.

FNV Bondgenoten stelt voor om de mogelijkheid te onderzoeken om triobanen voor ploegenwerkers te introduceren. Dit is een systeem waarbij 3 werknemers de functie van 2 vervullen. Tevens dient in de breedte onderzocht te worden, hoe langer werken en ploegenarbeid gecombineerd kan blijven worden met het oog op het fit halen van de "eindstreep". In dat onderzoek dient ook nadrukkelijk het effect van nachtdiensten meegenomen worden.

Duurzame arbeidsflexibiliteit, duurzame combinatie werk en privé

FNV Bondgenoten stelt voor om iedere medewerker het recht op thuiswerk te bieden en alleen die werknemers ervan uit te sluiten, waarbij de bedrijfsorganisatorische omstandigheden zich ertegen verzetten. Dit beleid dient op alle mogelijke wijzen gefaciliteerd te worden (fiscaal, ICT- en arbotechnisch). FNV Bondgenoten stelt voor dit recht in de cao op te nemen.

Van uitzonderlijk groot belang achten wij de zeggenschap over arbeidstijd door werknemers. Hoewel binnen Philips op veel plaatsen flexibel werken mogelijk is, geven werknemers aan dat zij deze mogelijkheden graag verruimd zien. Veel werknemers lopen aan tegen de grenzen die door vooral leidinggevenden gesteld worden. FNV Bondgenoten is van mening dat ook indachtig het Accelerate programma de mogelijkheden verruimd kunnen worden. Een lang gekoesterde wens van ons is om binnen Philips de mogelijkheid te creëren om een fulltime dienstverband te kunnen vervullen binnen een vierdaagse werkweek.

FNV Bondgenoten stelt voor om, allereerst via een pilot, desgewenst bij een specifieke doelgroep, de mogelijkheden te onderzoeken naar een vierdaagse werkweek bij een fulltime dienstverband.

De zeggenschap over arbeidstijd is vaak in het geding, daar waar het overwerk betreft. Binnen Philips is het nog steeds zo, dat grote groepen werknemers hier geen vergoeding voor ontvangen. FNV Bondgenoten stelt voor om voor alle vakgroepen een vergoeding voor overwerk af te spreken. Zeker daar waar overwerk een structureel karakter heeft, zijn andere maatregelen noodzakelijk. Uit onze enquête is gebleken dat Philips werknemers gemiddeld een hoge werkdruk ervaren. Het langdurig aanhouden van een hoge werkdruk, kan op de lange termijn veel negatieve gevolgen hebben. Aandacht voor werkdruk (b.v. door het

introduceren van werkdrukdialogen), dient in onze ogen een belangrijke plaats te krijgen in het te voeren gezondheidsbeleid. Een belangrijke oorzaak van werkdruk, zo hebben wij geconcludeerd, is het nalaten door Philips om als organisatie keuzes te maken. Zeker in de afgelopen jaren, met de vele elkaar opvolgende reorganisaties, is het werk toegenomen, terwijl het aantal medewerkers afnam.

Duurzaam werkgelegenheids- industrie- en innovatiebeleid

FNV Bondgenoten acht het van het grootste belang dat Philips duidelijkheid schept over de toekomstontwikkelingen van Philips in Nederland. Nog steeds lijken de grenzen aan de krimp niet bereikt. Onze leden hebben behoefte aan duidelijkheid over hun perspectieven binnen Philips in Nederland. Er dient duidelijkheid te komen onder welke voorwaarden Philips bereid is om te blijven investeren in Nederland, in zowel productie, support, als innovatie. Alleen met een wenkend perspectief zullen werknemers bereid blijven om de “accelerate” waarden te omarmen en zich eigen te maken. FNV Bondgenoten stelt voor hier een miniconferentie aan te wijden.

Duurzaam beloningsbeleid

FNV Bondgenoten stelt voor de huidige variabele salarisregeling aan te passen. Hoewel ook de achterban van FNV Bondgenoten verdeeld is over de inrichting van deze regeling, kan wel het volgende gesteld worden:

- > een progressieve winstdelingsregeling, waarbij de winstuitkering flink stijgt als de winst van het concern toeneemt (vgl. ASML) kan op draagvlak rekenen;
- > voor de verschillende percentages van 3, 5 en 8% bestaat weinig draagvlak;
- > het draagvlak voor de variabele salarisregeling is laag (met name door het toepassen van de verdeling van de regeling binnen afdelingen);
- > beoordelingen worden nog steeds vooral als subjectief gezien.

FNV Bondgenoten wenst dan ook graag met Philips overleg te voeren over mogelijke aanpassingen van de huidige regeling. In het kader van een duurzaam beloningsbeleid wensen wij ook graag afspraken te maken over het beloningsbeleid van de Philips-top. FNV Bondgenoten hanteert het uitgangspunt, dat de beloning van de top niet meer mag bedragen dan 20 maal het laagste salaris bij Philips in Nederland. Tot dusverre is Philips iedere discussie hierover uit de weg gegaan. Het is overigens ook wrang om te constateren dat Van Houten nogal wat te zeggen heeft over de geleverde prestaties van Philips in het verleden (waardevernietiging), terwijl de Philips-top in onze ogen meer dan redelijke bonussen heeft ontvangen.

Centraal Sociaal Plan

FNV Bondgenoten ziet de onderhandelingen over het centraal sociaal plan nadrukkelijk niet als onderdeel van de cao-onderhandelingen. Door een dergelijke koppeling te leggen, zoals dat de vorige keer is gebeurd, wordt de schijn gewekt dat de financiering van het sociaal plan voor een deel uit het arbeidsvoorwaardenbeleid wordt gedaan.

Wij willen ten koste van alles deze schijn vermijden. Philips is, mede en vooral door de inzet van medewerkers, een financieel zeer gezonde onderneming. Reorganisaties, zeker als deze een verhoging van de winstgevendheid tot doel hebben, dienen, nadat ze op nut en noodzaak getoetst zijn, ten laste te komen van het vermogen. Wij zullen een gesprek over een sociaal plan niet uit de weg gaan, maar wensen ons vooraleerst te concentreren op de cao-onderhandelingen.

Pensioen

De uitwerking van het pensioenakkoord van 4 juni 2010, die door sociale partners in de Stichting van de Arbeid en het kabinet op 10 juni 2011 is gepresenteerd, is door FNV Bondgenoten en een aantal andere bonden verworpen. FNV Bondgenoten acht zich derhalve ook niet gehouden aan het akkoord en wenst met Philips pensioenafspraken te maken overeenkomstig en in lijn met de uitgangspunten van FNV Bondgenoten.

Voor FNV Bondgenoten staat de grondgedachte dat Nederland een pensioenstelsel heeft waar we trots op mogen zijn, nog steeds als een huis. Aanpassing van dat huis vinden wij belangrijk, maar een hele verbouwing of afbraak daarvan is niet nodig. De mix van een stevige minimumvoorziening voor alle 65-plussers, de AOW, en een arbeidsvoorwaardelijk geregeld aanvullend pensioen op kapitaaldeckingsbasis, maakt ons stelsel evenwichtig en robuust. Voor dit stelsel zijn begrippen als solidariteit tussen en binnen generaties, evenzeer als de solidariteit tussen mannen en vrouwen, tussen laagbetaalden en hoogbetaalden en tussen gezonde en zieke werknemers, duurzaamheid en goede pensioenresultaten de basis. Een solidair en duurzaam kapitaalgedekt pensioen voor werknemers met wezenlijke solidariteit tussen de generaties op basis van middelloon, zoals in het geval van Philips, blijft het belangrijkste uitgangspunt. Daarbij hoort dus ook indexatie van aanspraken. FNV Bondgenoten wil het pensioen van mensen niet alleen kunnen indexeren, maar ook willen wij mensen een bepaalde mate van zekerheid bieden op het pensioen dat zij verwachten. Uitgangspunt van FNV Bondgenoten is dan ook een nominaal pensioen, met een zo hoog mogelijke zekerheid. Dit strookt ook met de gehouden enquête onder Philips werknemers, waarbij een grote meerderheid aangaf de zekerheid van het pensioen zeer belangrijk te vinden.

Aanpassing is nodig. FNV Bondgenoten is het ermee eens dat de pensioenen aangepast dienen te worden aan de stijging van de levensverwachting. Ook zijn wij van mening dat er een duidelijk beleid gemaakt dient te worden over wat er gebeurt als er een langere periode van onderdekking is. Echter, wij willen daarbij benadrukken, dat de lasten niet alleen bij de werknemers en gepensioneerden mogen liggen, maar dat ook werkgevers in deze lasten zullen moeten bijdragen.

Op basis van het bovenstaande, dient het pensioenbeleid te voldoen aan de volgende algemene uitgangspunten:

1. er dient altijd minimaal een kostendekkende premie (die alle kosten dekt) te worden geheven;
2. de franchise in de pensioenregeling dient gebaseerd te zijn op basis van de individuele AOW;
3. werknemers moeten pensioen kunnen opbouwen vanaf het moment dat zij beginnen met werken;
4. het nabestaandenpensioen dient op opbouwbasis geregeld en gefinancierd te zijn;
5. er dienen keuzemogelijkheden voor werknemers te zijn, zodat zij een uitkering kunnen afstemmen op hun persoonlijke situatie.

FNV Bondgenoten wil, op basis van bovenstaande uitgangspunten, een pensioencontract afsluiten als onderdeel van de cao. In dat pensioencontract willen wij afspraken maken over de kwaliteit van de pensioenregeling (benutting fiscaal kader), de kostendekkende premie die daarvoor betaald moet worden, de premieverdeling tussen werkgever en werknemer, de indexatieambitie- en staffel van het pensioenfonds en de risicodeling door middel van een premie- en kortingsstaffel. Deze afspraken aan de cao-tafel vormen vervolgens voor het pensioenfondsbestuur de leidraad voor het vormgeven en uitvoeren van regeling.

Op basis van bovenstaande algemene uitgangspunten stelt FNV Bondgenoten het volgende bij Philips voor:

- > benutting van het maximale fiscale kader door verlaging van de franchise, waarbij de individuele AOW de basis vormt;
- > mensen met een aanvullend pensioen van 10.001 euro of minder, mogen er ten opzichte van de huidige situatie niet op achteruitgaan. Met andere woorden, medewerkers met een laag aanvullend pensioen, moeten ook na de AOW leeftijdsverhoging op 65 jaar kunnen uittreden met een gelijkwaardige uitkering als nu het geval is;
- > uitgangspunt voor de kostprijsdekkende premie is het strenge FTK regiem met een zekerheidsmaatstaf van 97,5%, zoals dat in 2013 van kracht wordt. Voor een stabiel premieniveau blijft FNV Bondgenoten voorstander van een gedempte kostendekkende premie, maar wel op basis van een rente op een acceptabel niveau (wij willen hiermee voorkomen dat een hoge rente wordt gekozen, waardoor de kostendekkendheid onder druk komt te staan);
- > In de kostendekkende premie dienen alle (voor Philips specifieke) kostenposten te worden opgenomen (inkoop pensioenrechten, kosten voor instandhouding buffers, uitvoering regeling, toeslagen etc.);
- > om de risicodeling tussen werknemers en werkgever vorm te geven, dient er ook een staffel te komen met de mogelijkheid van een premieopslag op het werkgeversdeel van de premie. Deze extra te heffen premie loopt op naar mate er minder geïndexeerd kan worden en is gelijk aan de gemiste indexatie;
- > afspraken te maken over een beleidsstaffel die als basis dient voor het indexatiebeleid van het pensioenfonds. Basis daarvoor zal de reële dekkingsgraad vormen, die wordt bepaald op basis van (realistisch en voorzichtig gekozen) verwacht rendement en inflatie. De beleidsstaffel wordt vertaald naar een nominale dekkingsgraad.

FNV Bondgenoten realiseert zich dat bovenstaande uitgangspunten gevolgen hebben voor de inhoud van de pensioenregeling bij Philips en de wijze waarop de pensioenregeling wordt gefinancierd. Ook kiezen wij voor andersoortige oplossingen dan de afspraken, zoals die in het kader van het pensioenakkoord zijn gemaakt. Een duidelijk verschil is dat wij niet wensen uit te gaan van een premiestabilisatie, waarbij de risico's van tegenvallende beleggingsresultaten of een te lage rente eenzijdig bij werknemers worden gelegd. Dit betekent ook dat we ieder voorstel om de huidige bestaande herstelopslagen af te schaffen, zullen beoordelen in het licht van de door ons geformuleerde uitgangspunten.

Dit betekent dat wat ons betreft ook opties bekeken moeten kunnen worden, zoals het aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds, die wellicht op het eerste oog niet vanzelfsprekend lijken maar op de lange termijn voor alle betrokkenen de meeste zekerheid bieden.

Gelet op het technische karakter van de pensioenmaterie, stelt FNV Bondgenoten voor om het onderwerp pensioen parallel aan de cao-onderhandelingen te behandelen in een paritaire pensioenwerkgroep waaraan, indien wenselijk, ook pensioenfondsbestuurders kunnen deelnemen. Daarnaast lijkt het FNV Bondgenoten niet meer dan billijk, dat Philips ook instemt met de inbreng van externe deskundigheid en dit ook faciliteert.

Duurzaam opdrachtgeverschap

FNV Bondgenoten wordt regelmatig geconfronteerd met toeleveranciers van Philips die, hetzij direct, hetzij indirect, geconfronteerd worden met Philips als opdrachtgever. FNV Bondgenoten vindt het van belang dat Philips zich ook naar opdrachtgevers verantwoord opstelt, hetgeen inhoudt dat ook rekening dient te worden gehouden met de belangen van werknemers. Het afwentelen van risico's (prijs, omzet), kan zeer nadelige gevolgen hebben voor de werknemers, die in dienst zijn bij de toeleveranciers, of voor die toeleveranciers werkzaam zijn.

Overige voorstellen

FNV Bondgenoten wenst afspraken te maken in tijd en/of geld voor medewerkers die belast zijn met mantelzorg.

FNV Bondgenoten stelt voor een regeling af te spreken voor alle werknemers die voorziet in een doorbetaling van de pensioenpremie bij werkloosheid. Dit als uitbreiding op en ter vervanging van de FVP.

FNV Bondgenoten wenst, in overleg met Philips, targets af te spreken voor specifieke doelgroepen (jongeren, oudere werkzoekenden, wajongers, etc.) en de mogelijkheden te bezien om deze afspraken onderdeel te laten uitmaken van bestaande binnen Philips geldende arrangementen. Dit voorstel sluit aan bij hetgeen in bijlage D van de huidige Philips-cao staat genoemd.

Direct lid worden? Bel 0900-9690 (lokaal tarief)

Ik word lid en betaal de eerste 4 maanden €25,-*

Voorletters:	Tussenvoegsels:
Achternaam:	
Geslacht:	<input type="checkbox"/> m <input type="checkbox"/> v
Adres:	
Postcode:	Woonplaats:
Geboortedatum:	
Telefoonnummer:	
Mobiel:	
E-mailadres:	
Naam werkgever:	
Adres werkgever:	
Postcode:	
Vestigingsplaats:	

Soort bedrijf/sector/branche:

Ik betaal mijn contributie per automatische incasso Ja Nee

Rekeningnummer:

Ja, u mag met mij contact opnemen over de producten en diensten van FNV Bondgenoten

Datum:

Handtekening:



> *Werkt in je voordeel*

* Voor informatie over alle lidmaatschapsmogelijkheden en algemene voorwaarden surft u naar www.fnvbondgenoten.nl/contributie of belt u 0900 - 9690 (lokaal tarief)

Uw lidmaatschap gaat in op het moment dat de klantenservice van FNV Bondgenoten dit inschrijfformulier ontvangen heeft. Stuur het volledig ingevulde formulier naar FNV Bondgenoten, t.a.v. Klantenservice, Antwoordnummer 101, 3500 ZA Utrecht. Een postzegel is niet nodig.

Ik werf een lid (Op het moment dat het introductielidmaatschap na 6 maanden wordt omgezet in een regulier lidmaatschap, ontvangt u uw wervingspremie.)

Voorl.(s) + naam:
Adres:
Postcode:
Woonplaats:

E-mailadres:
Lidmaatschapsnummer:
Ik kies: <input type="checkbox"/> cadeaupunt
<input type="checkbox"/> €9,- op rekeningnummer:

postzegel niet nodig



FNV Bondgenoten

T.a.v. Klantenservice
Antwoordnummer 101
3500 ZA UTRECHT



> *Werkt in je voordeel*