

CAO resultaat 2016 ~ 2018

Op diverse malen in 2016 en 2017 is er tussen de directie van Mediq, FNV en CNV Vakmensen intensief overleg gevoerd over de Mediq-CAO. De gesprekken hadden een prettig karakter en hebben geleid tot een eindvoorstel. FNV en CNV Vakmensen leggen het eindbod binnenkort aan hun leden voor.

Looptijd

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 2 jaar en wel van 1 mei 2016 tot en met 30 april 2018.

Salarisverhoging

De feitelijke salarissen en de schaalmaxima voor de CAO worden gedurende de looptijd structureel verhoogd met 2,9% en wel op de volgende momenten:

- per 1 jan 2017 : 1,4%
- per 1 jan 2018 : 1,5%

Eenmalige uitkering

in deze CAO periode heeft Mediq aan de medewerkers veel flexibiliteit gevraagd i.v.m. de NL-Care, Symphony en andere projecten, die allemaal broodnodig zijn om als Mediq in te spelen op het zich zeer snel veranderende zorglandschap in Nederland. Als extra blijk van waardering ontvangen alle medewerkers in de maand september een eenmalige uitkering* van 250 euro bruto.

*De uitkering zal naar rato van het fulltime/parttime dienstverband worden uitgekeerd (het parttime-percentage van de medewerker dat van toepassing is op de eerste dag van de maand van uitbetaling van de uitkering is bepalend). De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Samen met de voor vele medewerkers nog geldende individuele salarisverhogingen (periodieken) en verhogingen als gevolg van carrièreontwikkeling komt onze voorgestelde salarisontwikkeling ruimschoots boven inflatie ontwikkeling uit.

Duurzame inzetbaarheid

Mediq heeft de behoefte om zich aan te passen aan de veranderde omstandigheden die ingegeven zijn door zowel het door Mediq gevoerde personeelsbeleid als door de veranderde markt. Als leden van de vakorganisaties instemmen met het eindresultaat dan zullen partijen een paritaire werkgroep (vakbonden en werkgever) instellen om de wensen en behoeften van werkgever en werknemers in kaart te brengen om zodoende invulling geven aan duurzame inzetbaarheid van de medewerkers bij Mediq Nederland in het algemeen en binnen logistiek en customer services in het bijzonder.

Mediq vindt het daarbij van belang dat werknemers en werkgever de motivatie en het vermogen hebben zich te blijven aanpassen aan veranderende omstandigheden. Ten behoeve van kwalitatief goede en doelmatige bijdrage in de zorg wil Mediq investeren in brede en goede inzetbaarheid van werknemers en daarmee de beste garantie bieden voor een bestendige arbeidsrelatie en het vergroten van de kans op continuïteit van werk en inkomen. Scholing, fysieke -en mentale fitheid, flexibiliteit en een gezonde werk-privébalans zijn voor Mediq een belangrijke randvoorwaarden voor een bestendige arbeidsrelatie. Werkgever en werknemer dragen hiervoor gezamenlijk de verantwoordelijkheid.

De paritaire werkgroep zal zich richten op inzetbaarheid en flexibiliteit (in overeenstemming met het werkaanbod), de gezamenlijke uitdaging om medewerkers zo

gericht mogelijk te ondersteunen in hun vitaliteit en inzetbaarheid. Beide partijen laten zich met externe expertise begeleiden, waarbij de basis zo breed mogelijk dient te zijn (alle stakeholders betrokken OR, werknemers (vast en flex etc). Vakorganisaties hebben aangegeven dat het belangrijk is dat er geen individuele achteruitgang plaats zal vinden.

Verhouding flex-vast

Mediq is zich bewust van haar maatschappelijke positie en het bieden van banen aan medewerkers. Bij sommige bedrijfsactiviteiten en zeker in een veranderende omgeving zal altijd een passende flexibele schil nodig zijn waarbij Mediq de medewerker niet onnodig lang als uitzendkracht in dienst zal houden. Mediq zal twee keer per jaar overleg voeren met vakorganisaties hierover. Mediq zal zich inzetten om uitzendkrachten die een jaar als uitzendkracht hebben gewerkt, in aanmerking te laten komen voor een dienstverband bij de werkgever mits er sprake is van een formatieplaats. Dit geldt ook voor uitzendkrachten in fase B en C. In de afgelopen periode zijn alle uitzendkrachten die hiervoor in aanmerking zijn gekomen dan ook in dienst getreden van Mediq met een contract voor onbepaalde tijd. Kort vóór het einde van de looptijd van deze cao zal Mediq een uiterste inspanning doen om alle in dienst zijnde uitzendkrachten in fase B en C een contract voor onbepaalde tijd aanbieden*.

*Dit geldt niet voor uitzendkrachten die een (OV) woon-werk afstand tussen hun woonplaats en Bleiswijk hebben die groter is dan 1,5 uur.

Daarnaast heeft Mediq in zowel eigen medewerkers alsook uitzendkrachten geïnvesteerd in opleidingen die de inzetbaarheid (intern en extern) verhogen.

Uitzendkrachten

Cao-partijen hebben geconstateerd dat de in de cao opgenomen loonschalen voor uitzendkrachten zich niet langer verhouden tot het gelijkloonbeginsel voor uitzendkrachten als neergelegd in artikel 8 van de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs, alsmede in de cao's ABU en NBBU vastgelegde inlenersbeloning. In deze cao zal worden overeengekomen dat de salarisschalen voor uitzendkrachten in 2 stappen met 6,83% wordt aangepast. Per 1 september 2017 worden deze salarisschalen verhoogd met 3,5% en per 1 maart 2018 met 3,33%.

Vakbondsfaciliteiten

Mediq onderschrijft het belang van vakbondswerk binnen de organisatie en waardeert de inzet van kaderleden en leden. Mediq draagt er zorg voor dat de medewerkers die een functie vervullen in de vakbond niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld, bij voorbeeld ten aanzien van beloning of promotie. Het staat de vakbonden vrij om lokale vestigingen van Mediq (zoveel als mogelijk onder lunchpauze of buiten werktijd) te bezoeken waarbij is afgesproken dat er vooraf afstemming met de verantwoordelijke manager plaats vindt. E.e.a. zal worden opgenomen in de tekst van de cao (artikel 2 lid 10).

Loopbaanontwikkelingsbudget

Mediq heeft besloten om het Loopbaanontwikkelingsbudget te continueren. Het opleidingsfonds is bedoeld om de inzetbaarheid van onze medewerkers op de arbeidsmarkt te vergroten. Het loopbaanontwikkelingsbudget geldt voor de looptijd van de cao. Het loopbaanontwikkelingsbudget heeft gedurende de looptijd van deze CAO een budget van € 66.000 per cao-jaar. Als er aanvragen zijn die voldoen aan de criteria en die dit bedrag overschrijden worden opleidingsaanvragen goedgekeurd tot € 75.000. Medewerkers kunnen een beroep doen op dit budget indien zij zich willen ontwikkelen door een opleiding / training / cursus / EVC / loonbaanworkshop te volgen om hun huidige en/of toekomstige positie op de arbeidsmarkt te verbreden. Goedkeuring en bewaking van het budget zal door HRM gedaan worden. Het ontwikkelingsbudget bedraagt

maximaal € 1.500,-- euro per persoon per jaar. Het totale budget komt naast het reguliere opleidingsbudget.

Sales incentiveplan: variabele beloning commerciële medewerkers

Mediq wil de verhouding van vaste en variabele beloning van medewerkers in commerciële functies meer in lijn brengen met de arbeidsmarkt. Op deze wijze profiteren medewerkers in commerciële functies van het Mediq sales incentive programma. Om een dubbel bonus programma te voorkomen wil Mediq per 1 januari 2017 voor medewerkers in commerciële functies de extra uitkering incorporeren in het sales incentiveplan.

Als leden van de vakorganisaties instemmen met het eindresultaat dan zullen Mediq en de vakorganisaties in een werkgroep nader overleg plegen over de wijzigingen van de variabele beloning voor commerciële medewerkers. Vakbonden vinden hierbij een aantal zaken van belang. Zo moet er voldoende draagvlak onder de medewerkers zijn en moet er geen 'opjaag' systeem gecreëerd worden waarbij de bonussen toegekend worden op basis van beschikbare budgetten in plaats van het behalen van de doelstellingen. Het systeem moet periodiek met vakorganisaties geëvalueerd worden en er moeten realistische en haalbare persoonlijke doelstellingen aan ten grondslag liggen.

Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt

Partijen vinden het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt, meer kansen krijgen op die markt. Bijvoorbeeld door het opdoen van werkervaring en, waar mogelijk, structurele arbeidsplaatsen in te vullen.

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van 100% van het wettelijk minimumloon (WML), maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben- de doelgroep van de Participatiewet- wordt naast het bestaande loongebouw een aparte loonschaal opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML. Deze nieuwe in te richten loonschaal kent groeistappen van ca. 2% (periodieken). De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is.

Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de participatiewet behoren, werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en/of andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt.

Mediq zal een resultaatsverplichting op zich nemen om gedurende de looptijd van de CAO twee plaatsen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt beschikbaar te stellen. De intentie is dat de medewerker uiteindelijk een contract voor onbepaalde tijd aangeboden krijgt, voor zover de bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven.

Reparatie ww en wga

CAO-partijen hebben afgesproken dat de ww en wga gerepareerd zullen worden. CAO-partijen hebben kennisgenomen van de brief van de Stichting van de Arbeid gedateerd 10 mei 2017 en wachten de nadere uitwerking van de teksten, de inrichting van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (Stichting PAWW) en de wetgeving af. Als de uitwerking bekend is zullen cao-partijen verdere afspraken maken over de reparatie van de WW en de WGA.

Werkingsfeer

De cao Mediq zal van toepassing zijn op Mediq B.V., Nigella IT B.V., Mediq Pharma Services B.V., Medeco B.V., Mediq Nederland B.V. en Scholten Medische Instrumenten B.V.

Consignatiedienst TS

Consignatie bij Technical Services gebeurt zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid, maar is verplicht als dit is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Werknemers van 58 jaar en ouder en werkzaam bij Technical Services kunnen niet verplicht worden om consignatie te verrichten.

Mediq stelt voor om eventuele knelpunten mede bij andere afdelingen/ doelgroepen met consignatie in het periodiek overleg te bespreken.

Functiebeschrijvingen

Mediq zal in 2017 het ORBA-referentieraster updaten met nieuwe referentieprofielen. Dit proces vindt plaats conform het bestaande beleid omtrent functieclassificatie. Na afloop van dit proces zullen alle medewerkers van Mediq schriftelijk op de hoogte worden gesteld van de (nieuwe) functie-indeling en het bijbehorende functieprofiel ontvangen. Mediq zal een actuele functielijst publiceren via een digitale link op een voor medewerkers en FNV en CNV toegankelijke locatie.

Vakbondscontributie

Mediq stelt voor dat de werkgever de mogelijkheid biedt dat vakbondsleden, voor zover zij dit wensen, betaalde vakbondscontributie in mindering kunnen brengen op het salaris waardoor voor de betrokken werknemer een fiscaal voordeel ontstaat. Deze afspraak wordt aangeboden gedurende de looptijd van de CAO mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat. Deze afspraak geldt mits en voor zolang er in de Werkgeversbijdrageregeling niet iets anders wordt afgesproken.

Werkgeversbijdrage

Mediq zal de jaarlijkse bijdrage conform de AWWN norm aan de vakbonden continueren.

Namens Mediq,

Peter Kleij
Groep HR Directeur

21 juli 2017