

Onderhandelingsresultaat CAO Abbott Healthcare 2021-2022

Op diverse momenten is er in de afgelopen maanden op constructieve wijze overleg gevoerd tussen Abbott en de vakbonden FNV en CNV om tot een nieuwe CAO te komen van Abbott Healthcare (voor de vestigingen Weesp en Olst). Partijen hebben op maandag 3 mei 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt. Het onderhandelingsresultaat is onder voorbehoud van de directie van Abbott Healthcare en zal door de vakorganisaties positief worden voorgelegd aan de leden. Hierover ontvangen de leden nog een uitnodiging.

Looptijd

Er is een looptijd van 14 maanden overeengekomen en wel van 1 februari 2021 tot en met 31 maart 2022.

Algemene verhoging

Er is een collectieve loonsverhoging overeengekomen van 2% per 1 april 2021.

Ploegentoeslaggarantie (aanvulling artikel 9.5 voor verminderen ploegentoeslag op eigen verzoek)

Medewerkers die ten minste 20 jaar in ploegendienst werken, binnen 5 jaar de AOW leeftijd bereiken en op eigen verzoek een functie accepteren waarvoor een lagere of geen ploegentoeslag geldt, krijgen naast voorrang bij de interne sollicitatie procedure, een tijdelijke maandelijkse toeslag gedurende maximaal 24 maanden.

Deze maandelijkse toeslag wordt niet meegenomen in de pensioengrondslag.

De toeslag bedraagt:

- 100% van het verschil tussen de oude en nieuwe ploegentoeslag gedurende de eerste 4 maanden;
- 80% van het verschil tussen de oude en nieuwe ploegentoeslag gedurende de volgende 5 maanden;
- 60% van het verschil tussen de oude en nieuwe ploegentoeslag gedurende de volgende 5 maanden;
- 40% van het verschil tussen de oude en nieuwe ploegentoeslag gedurende de volgende 5 maanden;
- 20% van het verschil tussen de oude en nieuwe ploegentoeslag gedurende de volgende 5 maanden.

Beloningsmatrix

Cao-partijen zijn overeengekomen om onderstaande beloningsmatrix in de cao op te nemen. Dit betreft een pilot voor de duur van 5 jaar en ieder jaar vindt er een evaluatie plaats. De matrix geeft de minimale merit verhoging weer.

Matrix Merit verdeling					
Performance Rating		EE	AE	PA	NA
RSP van	tot				
80	90	200%	125%	50.0%	0%
91	100	175%	110%	40.0%	0%
101	110	100%	50%	0%	0%
111	120	75%	0%	0%	0%
120	120	0%	0%	0%	0%

Tevens zijn we een zgn. intentieverklaring overeengekomen. De tekst luidt al volgt:

Elke functie is ingedeeld in een salarisschaal met een referentiesalaris (Relatieve Salaris Positie = 100%). De persoonlijke kennis en vaardigheden bepalen hoe hoog de RSP bij aanvang dienstverband is. Jaarlijks kan de RSP toenemen, afhankelijk van de individuele prestatie. Het individuele salaris wordt conform artikel 6.1.D van de CAO herzien. Abbott hanteert een beloningsbeleid dat uitgaat van marktconforme betaling. Dit betekent normaal gesproken dat de groei van 80% naar 100% RSP bij volgens verwachting functioneren (Achieved Expectations) in dezelfde salarisgroep, voor salarisgroep 1 t/m 8 na tien jaar en voor de salarisgroepen A t/m E na 14 jaar kan worden bereikt.

Klokurenmatrix

Cao-partijen hebben vastgesteld dat de evaluatie van de pilot klokurenmatrix (voor zowel collectieve als individuele roosterwijzigingen, waarvoor geen bestaande toeslag beschikbaar is) nog niet kan worden gedaan, omdat de matrix nog niet frequent genoeg is ingezet. Dit betekent dat voor de evaluatie de pilot periode van drie jaar wordt gehanteerd, welke nog niet is verstreken (31 december 2021)

Loon bij waarneming Artikel 6.5

Cao-partijen zijn overeengekomen dat de genoemde periode van 2 maanden wordt vervangen door een periode van minimaal 6 weken en maximaal 6 maanden, tenzij er sprake is van ziekte vervanging of waarneming in het kader van een tijdelijk project. Vervanging in geval van vakantie wordt uitgesloten.

Aanvullend geboorteverlof voor partners

De cao wordt aangepast aan de nieuwe wettelijke regeling die op 1 juli 2020 in werking trad. Nadat de werknemer het geboorteverlof (als bedoeld in artikel 4:2 Wet arbeid en zorg) heeft opgenomen, heeft hij/zij gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof. Dit aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week. Abbott is bereid het aanvullend geboorteverlof 100% door te betalen, wanneer samen met de leidinggevende een opnameplan wordt gemaakt dat goed kan worden ingepast op de afdeling. Ook behoudt de medewerker dan de pensioenopbouw en wordt het volledige IKB toegekend. Abbott vraagt de uitkering aan bij het UWV en verrekent dit 'achter de schermen' zodat de medewerker gewoon wordt doorbetaald.

Bijzonder verlof (uitbreiding rouwverlof)

Het betaalde rouwverlof bij overlijden van partners en kinderen van medewerkers in actieve dienst wordt uitgebreid naar 2 x de wekelijkse werktijd (nu 1 x de wekelijkse werktijd).

Tijdens deze periode neemt de medewerker 1 x de wekelijkse arbeidsduur op vanuit het IKB, zoals de regeling nu al is. De extra week wordt volledig doorbetaald.

Participatiewet

In het kader van de participatiewet hebben partijen de volgende afspraken gemaakt: de werkgever stelt gedurende de looptijd van deze cao continu 13 arbeidsplaatsen boven de sterkte beschikbaar voor het opdoen van werkervaring op uiteenlopende functieniveaus inclusief toepassing van de Participatiewet, op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in harmonie met het bestaande aannamebeleid. De volgende randvoorwaarden zijn van toepassing:

- de plaatsing moet organisatorisch mogelijk zijn
- selectie op geschiktheid
- geplaatsten hebben voorkeur bij komende vacatures, tenzij werknemers/anderen voorrang genieten op grond van met de vakorganisaties overeengekomen of wettelijke regelingen (bijv. op grond van bepalingen uit de Participatiewet)
- het werk moet aansluiten bij de opleiding
- beschikbaarheid van de betrokken leidinggevendenden voor begeleiding en verdere vorming

Abbott bepaalt waar de werkervaringsplaatsen worden ingezet en hoe deze worden ingevuld. Aanvullend is afgesproken om gedurende de looptijd (nog) meer aandacht te besteden aan de doelgroep die een zgn. Wajong-uitkering heeft.

Mantelzorg

Partijen zijn twee regelingen overeengekomen, beide regelingen worden voor de looptijd van de cao verlengd. Uitgangspunt is dat de regelingen kunnen worden gefinancierd vanuit het vrijgekomen budget VAR dagen en dag "niet ziek." Na afloop van de cao periode wordt de regeling geëvalueerd, zowel inhoudelijk als tegen de achtergrond van het beschikbare budget.

Eén regeling waarbij de werknemer de zorgtaken kan inplannen.

In dat geval kan de werknemer wanneer langdurige zorg voor zieke kinderen, (schoon)ouders en partner noodzakelijk is, 80% kan gaan werken tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw. Deze regeling duurt maximaal 2 jaar en kan maximaal 2 keer worden opgenomen.

Verzoeken worden getoetst op de formulering van mantelzorg volgens de definitie van het Sociaal Cultureel Planbureau: 'Mantelzorg is alle hulp aan een hulpbehoevende door iemand uit diens directe sociale omgeving. Ook minder intensieve hulp, de hulp aan huisgenoten en de hulp aan instellingsbewoners zijn meegenomen. Mantelzorg is hulp die verder gaat dan de zogenoemde 'gebruikelijke hulp'.'

En een tweede regeling in die situaties waarin acute zorg noodzakelijk is.

- In die situaties vergoedt Abbott 50% van de kosten voor maximaal 20 uur thuishulp en/of kinderopvang. De thuiszorginstelling 'Zorg voor U' moet de thuishulp uitvoeren. Deze thuishulp kan nodig zijn als een gezinslid van de werknemer ziek is. Deze 20 uur thuishulp of kinderopvang kan worden verspreid over verschillende dagen of weken.
- De werknemer kan de uren die besteed worden aan acute mantelzorg ten behoeve van kinderen, (schoon)ouders en partner op een ander tijdstip inhalen. Dit wordt gepland in overleg met de leidinggevende waarbij maatwerk voorop staat.
- En de werknemer kan een beroep doen op zorgcoach Resilians ter ondersteuning bij het vinden van passende zorg en maatwerk oplossingen.

Pensioenakkoord

Begin 2021 is er wetgeving die het mogelijk maakt om maximaal 3 jaar eerder te stoppen met werken waarbij de werkgever (een deel van) de AOW betaalt. Ook is het mogelijk om maximaal 100 weken verlof te sparen. Partijen zijn een protocolafspraken overeengekomen waarin Abbott een studie uitvoert om de behoefte van medewerkers in kaart te brengen voor de RVU- of AOW regeling, tevens doet Abbott een studie naar hoe het verlofsparen ingeregeld zou kunnen worden, rekening houdend met de fiscale aspecten die gelden voor het IKB, waarin het bovenwettelijke verlof is geregeld.

Waardering Inzet medewerkers on-site tijdens Corona periode

De vakorganisaties hebben Abbott verzocht om een coronabonus voor de medewerkers in Operations, voor wie thuiswerken geen optie is. Abbott heeft de bonden toegezegd hieraan gehoor te geven.

Introductie programma nieuwe medewerkers

HR zal tijdens de on-boarding voor nieuwe medewerkers uitleg geven over de cao en de rol van vakbonden binnen Abbott in relatie tot die cao.

Vakbondscontributie

Abbott biedt de mogelijkheid dat vakbondsleden de vakbondscontributie kunnen betalen vanuit het bruto loon, zodat voor de betrokken werknemer een fiscaal voordeel ontstaat. Deze afspraak wordt geboden gedurende de looptijd van de cao mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat.

Werkgeversbijdrage

Abbott Healthcare zal de bijdrage, zoals overeengekomen tussen AAVN en de vakorganisaties, continueren.

Weesp, 3 mei 2021

Abbott Healthcare

FNV

CNV Vakmensen

Ellis Minnesma

Yolanda Reus

Erik Maas