




Beste vakbondsleden en overige Abbott werknemers in Olst en Weesp,

26 maart was de dag dat er kloven gedicht moesten worden, om tot een cao-akkoord te komen. Er is helaas nog geen akkoord en er bestaan nog wel kloven. We gaan je in deze nieuwsbrief op inhoud bijpraten, zodat je weet waar Abbott en de vakbonden het wel en niet over eens zijn.


Loon

Vakbonden vroegen 4% (De Unie), 4,5% (CNV) en 5% (FNV) loonstijging per jaar. Abbott biedt 2% voor 2019 en 2,25% voor 2020 en daarnaast een merit budget van 0,75% voor 2019. Het merit budget voor 2020 kan Abbott nog niet medelen omdat de budgetten nog niet zijn vastgesteld.


Loonbod en merit, twee heel verschillende onderwerpen

 Nu is het zo dat het merit budget van belang is om verder in je loonschaal te groeien. Je kan het vergelijken met de vroegere periodieke verhoging (ieder jaar een stapje totdat je aan het maximum van je schaal zat). Daarover zou je niet moeten onderhandelen, die ruimte hoort er gewoon te zijn. Daarom vinden vakbonden het bod van Abbott van 2% + 0.75% voor 2019 en 2,25% + ? % voor 2020 te laag.


Liever looptijd van 1 jaar

 Waarom vinden wij dat te weinig? Omdat Abbott Olst en Abbott Weesp goed draaiende bedrijven zijn en de inflatie voor 2019 geraamd wordt op 2,3%. Dan zou je met 2% loonstijging dus minder te besteden hebben dan je in 2018 had en dat kan wat ons betreft niet het geval zijn. 2020 is nog wat verder weg en net zoals Abbott niet weet wat ze dan aan de merit wil besteden, weten wij niet wat de inflatie zal doen, daarom kijken vakbonden liever naar een cao met een looptijd van 1 jaar.

Beloningsstelsel subjectief

 Maar naast loonsverhoging speelt er nog iets. Het stelsel van beoordelen en belonen binnen Abbott is subjectief. Voor beoordelen is dat eigenlijk altijd het geval: je leidinggevende vertelt wat hij van je vindt. Dat is dan zijn/haar mening en daarmee is je beoordeling dus subjectief. Op zich niet erg, maar binnen jouw bedrijf hangt er aan je beoordeling wel een prijskaartje: je merit increase.

Eenduidige regels voor merit bij loongroepen A-E

 Ook bij het toekennen van de merit increase heeft je leidinggevende een forse speelruimte. Stel dat je een jaar lang netjes hebt gedaan wat er van je verwacht werd, dan krijg je naar alle waarschijnlijkheid "Achieved Expectations" als beoordeling. Met die beoordeling kan je leidinggevende je tussen 0% - 125% van het merit increase bedrag toekennen. Maar er is nergens bepaald wanneer je 0% en wanneer je 125% zou moeten ontvangen. Ook als het om het groeien in je loonschaal gaat, ben je dus volledig afhankelijk van je leidinggevende. Volgens vakbonden kan dat anders en zou het ook anders moeten. Duidelijker en transparanter, zodat je als werknemer weet wat je kan verwachten als het om je inkomen gaat.



Vaste loonschalen en periodieken voor loongroepen 1-8



Voor de lagere loonschalen zouden vakbonden graag het oude systeem van loonschalen met periodieken terugzien. Dat houdt in dat je elk jaar een loonstap maakt, tot het maximum van je schaal bij normaal functioneren. Eventueel kan je daar ook minder en extra belonen bij slechte of goede beoordelingen. Een helder en overzichtelijk systeem.

Vakbonden hebben voorgesteld om gedurende de looptijd van de cao te onderzoeken wat het beste beloningssysteem is voor Abbott en dit nieuwe systeem per volgende cao in te voeren.

Persoonlijke ontwikkeling



Met Abbott hebben we in de laatste cao onderhandelingsronde een aantal afspraken kunnen maken. Zo zijn de vakbonden en Abbott overeengekomen om een landelijke dag van 'duurzaam mee doen' in 2019 te organiseren. Het doel van de dag is het bewustzijn van duurzame inzetbaarheid te vergroten, zoals het onder de aandacht brengen van de cursus 'voorbereiding op pensioen' en het stimuleren van aanvragen voor persoonlijke ontwikkeling.

Partner verlof



Voor partner (geboorte) verlof hebben de vakbonden met Abbott afgesproken om per 1 januari 2019 de werknemers bij Abbott de 3 wettelijke dagen partnerverlof te verstrekken. De bonden hadden deze dagen graag laten opnemen in het IKB (zodat alles in 1 systeem geregeld is) maar Abbott kiest er voor om af te wijken van haar eigen IKB systeem. Indien je aanspraak wilt maken op deze verlofvorm meld je dat bij je verlofaanvraag.

Ploegentoeslaggarantie (PTG)



Over de ploegentoeslaggarantie kregen de vakbonden veel vragen. Over de verandering in de PTG in de huidige cao waren werknemers niet tevreden. Abbott is bereid om met de bonden naar oplossingen te kijken. Er zullen oplossingen gevonden moeten worden voor het ondersteunen van oudere medewerkers in de ploegen. Daarnaast zijn er niet voldoende dagdiensten voor vertrekkende ploegendienstmedewerkers. De voorkeur voor vakbonden en Abbott ligt aan de preventieve kant. Een werkgroep inclusief expertise à la "Zicht op de nacht" zou een uitkomst kunnen bieden. Vakbonden willen wel dat totdat er een nieuw preventieplan ligt, de tekstuele wijziging in PTG regeling tijdelijk wordt teruggedraaid.

Generatiepact



Vakbonden hebben voorgesteld om een generatiepact van 80-90-100 voor werknemers vanaf 60 jaar af te spreken (80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw) in de cao. Voor Abbott onbespreekbaar, omdat zij in de rest van het bedrijf al een overeenkomst heeft voor een 80-80-100 regeling. Abbott wil deze regeling voor een deel financieren vanuit de helft van het budget duurzame inzetbaarheid.

Vakbonden gaan onder protest akkoord met 80-80-100, maar willen daar niets voor inleveren. Budget DI is bovendien bijzonder belangrijk voor de gehele organisatie (van jong tot oud) en kan wat de bonden betreft niet voor een groot deel alleen de oudere werknemers ten goede komen.



Indexeren van nominale bedragen

De vakbonden hebben voorgesteld om de nominale bedragen uit de cao (nu: Oproepvergoeding, POB en de Sportvergoeding) te indexeren met de Consumenten Prijsindex (een cijfer dat door het CBS wordt gepubliceerd en laat zien hoe veel het leven duurder is geworden). Abbott gaat uitzoeken of dit mogelijk is.



Mantelzorg en duurzame inzetbaarheid

Het resterende budget Duurzame Inzetbaarheid en het budget VAR/dag niet ziek zal conform afspraak aan de werknemers worden uitgekeerd. De mantelzorgregeling wordt voortgezet en er zal meer aandacht komen voor deze regeling.



Vakbondscontributie

De vakbondscontributie kan ook komend jaar fiscaal worden verrekend bij Abbott.

	Tot op heden negatieve ontwikkeling		Dit is het beste resultaat op dit onderwerp. Bonden zijn hier niet tevreden over
	Abbott en bonden zijn het eens		Tot op heden een positieve ontwikkeling

Vakbonden on tour

30 april is de volgende onderhandelingsronde en we hopen van harte dat we dan met jullie werkgever tot goede cao-afspraken kunnen komen. Voor die tijd zullen vakbonden in elk geval langskomen op beide vestigingen, om van jou en je collega's te horen of we op het goede spoor zitten en wat jullie precies belangrijk vinden. De data worden per vestiging bekend gemaakt en we roepen je op om vooral langs te komen en een uurtje tijd te maken voor je eigen arbeidsvoorwaarden. We spreken elkaar binnenkort!

Hartelijke groet,

namens de onderhandelingsdelegaties van de drie vakbonden,

Yolanda Reus
(FNV)

Erik Maas
(CNV)

Jan Admiraal
(De Unie)