



Onderhandelingsresultaat CAO Abbott Healthcare 2019-2021

Tussen januari 2019 en juni 2019 is er op constructieve wijze overleg gevoerd tussen Abbott en de vakbonden om tot een nieuwe CAO te komen van Abbott Healthcare (voor de vestigingen Weesp en Olst). Partijen hebben op 17 juni 2019 een onderhandelingsresultaat bereikt. Het onderhandelingsresultaat is onder voorbehoud van de directie van Abbott Healthcare en zal door de vakorganisaties worden voorgelegd aan de leden.

Looptijd

Er is een looptijd van 25 maanden overeengekomen en wel van 1 januari 2019 tot en met 31 januari 2021.

Algemene verhoging

Er is een collectieve loonsverhoging overeengekomen van 6,4% en wel op de volgende wijze:

- 1 april 2019 2,70%
- 1 januari 2020 0,70%
- 1 april 2020 2,50%
- 1 januari 2021 0,50%

Ploegentoeslaggarantie

Partijen hebben afgesproken dat gedurende de looptijd van de cao medewerkers van 60 jaar en ouder in aanmerking komen voor de PTG, ook als de verlaging van de PT het gevolg is van een eigen verzoek. Voorwaarde is dat er geen sprake is van een promotie.

Uiteraard blijft de PTG voor alle medewerkers van toepassing wanneer de ploegentoeslag verandert als gevolg van een roosterwijziging op initiatief van de werkgever.

Nachtdiensten voor oudere medewerkers

Partijen hebben afgesproken tijdens de looptijd van de CAO een studie te doen naar de mogelijkheden om, ter preventie van uitval, te komen tot een regeling waarbij oudere medewerkers het aantal nachtdiensten kan verminderen met een beperking van de financiële gevolgen daarvan.

Het betreft hier een studieafspraken, de huidige ontzietmaatregelen die in de CAO zijn opgenomen blijven onverkort van kracht.

Verhogingssystematiek

Partijen hebben afgesproken een studie uit te voeren om te komen tot een verhogingssystematiek waarbij de gehele loonruimte (collectief en merit) in een matrix wordt gestopt, en de verhoging gebaseerd is op je beoordeling en je relatieve salarispositie.

Randvoorwaarde is dat de goals door de werknemer zelf te beïnvloeden zijn én er een goede bezwaarprocedure komt voor de beoordelingen.

Persoonlijke ontwikkeling

Afgesproken is om een gezamenlijke landelijke dag “duurzaam meedoen” te organiseren, met informatie rond cursussen, tools en regelingen. Het doel van deze dag is het bewustzijn van duurzame inzetbaarheid te vergroten en het onder de aandacht brengen van bijvoorbeeld de cursus ‘voorbereiding op pensioen’ en het stimuleren van aanvragen voor persoonlijke ontwikkeling.

Klokurenmatrix

CAO-partijen zijn het eens geworden over de verlenging van de pilot klokurenmatrix voor zowel collectieve als individuele roosterwijzigingen, waarvoor geen bestaande toeslag beschikbaar is. Als er uren vallen tussen 00.00 en 06.00, dan is de nachturenmatrix van toepassing.

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt over de evaluatie van pilot 2.0:

- Het management van Abbott zorgt dat alle betrokken medewerkers minstens 1 informatiesessie hebben bij kunnen wonen in het kalenderjaar 2019.
- Bij individuele toepassing wordt de berekening tijdens de pilotfase 2.0 ter controle voorgelegd aan een roosterspecialist van de bonden.
- Bij de collectieve roosterwijzigingen in 75% van de ingediende verzoeken alle gezichtspunten van het roosterprotocol kunnen worden afgevinkt, waarbij dit wordt beoordeeld nadat:
 - Of op ieder locatie ten minste 3 roosterwijzigingen met gebruikmaking van de klokurenmatrix hebben plaatsgevonden.
 - nadat een periode van 3 jaar (31 December 2021) is verstreken.
- De bonden worden door Abbott gelijktijdig geïnformeerd op het moment dat er instemmingsverzoek voor een nieuw rooster waarbij de klokurenmatrix wordt gebruikt is ingediend bij de OR.

Na afloop van de evaluatie wordt, indien pilot 2.0 als geslaagd wordt beoordeeld, de klokurenmatrix ingevoerd in de eerstvolgende cao.

Generatiepact

We hebben een akkoord bereikt over de zgn. 80-80-100 regeling: 80% werken met 80% loon en 100% pensioenopbouw. Het budget Duurzame Inzetbaarheid wordt hiervoor niet ingezet. Uitgangspunt van de regeling is dat de vrijgevallen formatie wordt herbezet, zodat er geen toename van werkdruk ontstaat voor de directe collega's en er instroom mogelijk is van jongeren.

Indexatie nominale bedragen

De nominale bedragen in de cao worden als volgt aangepast:

- De oproepbaarheidsbeloning wordt jaarlijks per 1 april 2019 verhoogd met een gelijk percentage als de loonstijging in de cao.

- Het POB gaat met ingang van 1 januari 2020 van € 1.000,= netto per 3 jaar naar € 1.050,= netto per 3 jaar.
- De sportvergoeding gaat met ingang van 1 januari 2020 van € 200 per jaar naar €210 per jaar.

Uitzendkrachten FNV

Abbott heeft laten onderzoeken of zij aan alle wettelijke eisen omtrent gelijke beloning van uitzendkrachten aan Abbott werknemers voldoet. Dit blijkt het geval te zijn.

Herverzekering '3e WW en WGA-jaar'

Voordat de looptijd van de separate cao, waarin het 3^e WW en WGA-jaar is afgesproken is verstreken, zullen Abbott en de vakorganisaties de meningen peilen van medewerkers over de wenselijkheid van de voortzetting van deze cao. Uiteindelijk hebben de leden van de vakorganisaties stemrecht over voortzetting van deze cao.

Opnemen van verlofbudget van het volgende jaar

In de CAO wordt opgenomen dat, in het geval van bijzondere persoonlijke omstandigheden waarvoor bijzonder verlof nodig is en de medewerker op dat moment geen of te weinig saldo in het IKB heeft, het mogelijk is om een beroep te kunnen doen op het budget van het volgende jaar.

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 leidinggevenden voor begeleiding en verdere vorming

Abbott bepaalt waar de werkervaringsplaatsen worden ingezet en hoe deze worden ingevuld.

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 90% 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 thuis hulp en/of kinderopvang. De thuiszorginstelling 'Zorg voor U' moet de thuis hulp uitvoeren. Deze thuis hulp kan nodig zijn als een gezinslid van de werknemer ziek is. Deze 20 uur thuis hulp 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.

Vakbondscontributie

Abbott biedt de mogelijkheid dat vakbondsleden betaalde 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.

Werkgeversbijdrageregeling

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

Weesp, 17 juni 2019

Abbott Healthcare

FNV

CNV Vakmensen

De Unie

Ellis Minnesma

Yolanda Reus

Erik Maas

Jan Admiraal