

CAO- principeakkoord Alliance Healthcare!

In de afgelopen periode is er tussen de directie en de vakbonden FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen opnieuw intensief overleg gevoerd over de CAO. Het eerder gecommuniceerde principeakkoord heeft in een eerder stadium niet tot overeenstemming geleid. De leden van de vakorganisaties hadden dat namelijk op onderdelen afgewezen.

Op maandag 1 november jongstleden hebben partijen met elkaar gesproken en dat heeft geleid tot een aantal tekstuele aanpassingen in het (oude) principeakkoord. Dit akkoord zal door de vakorganisaties met een positief advies schriftelijk aan haar leden worden voorgelegd.

Het akkoord ziet er als volgt uit:

Looptijd

Partijen zijn een looptijd van 12 maanden overeengekomen. De CAO zal gelden van 1 juli 2010 tot 1 juli 2011.

Initiële loonsverhoging

De salarissen voor de CAO worden gedurende de looptijd verhoogd met 1,25% en wel op de volgende wijze:

- Per 1 december 2010 worden de salarissen verhoogd met 1,25%.
- Voor de maanden juli t/m november 2010 volgt in november 2010 een eenmalige uitkering van 0,52% (5/12 van 1,25%).

Aanvullend opleidingsbudget

Gedurende de looptijd van de CAO wordt 0,5% opleidingsbudget ter beschikking gesteld voor persoonlijke ontwikkeling en verbetering van inzetbaarheid.

Arbeidsduur

In de nieuwe CAO krijgen medewerkers de mogelijkheid om op vrijwillige basis meer dan gem. 36 uur per week te gaan werken, namelijk tot maximaal gem. 40 uur per week. Het werkaanbod is in alle gevallen leidend hierbij, rekening houdend met de balans werk-privé. De gemiddelde werkweek van fulltime dienstverband komt hiermee op 40 uur per week. Bestaande bezetting houdt huidige dienstverbanden. Meer werken is dus vrijwillig. Niemand wordt verplicht (anders dan zijn/haar contract) om meer te werken (behoudens situaties van overwerk).

Onderstaande punten zijn hierbij van belang:

- 40 uur = een fulltimer (1 FTE)
- salaris van de fulltimer = 40/36 van het huidige fulltime salaris
- vakantie van de fulltimer = 40/36 van de huidige fulltimer
- dienstverband van minder dan 40 uur = parttime dienstverband
- meeruren en overwerkuren worden berekend op maandbasis; per maand mogen maximaal 10 uur in de min of in de plus staan ten opzichte van de contractuele uren (bij fulltimer); uren boven maximaal 10 uur per maand worden als overwerk uitbetaald, meer dan 10 uur in de min worden kwijtgescholden. Details worden ingevuld met een werkgroep waaraan (vertegenwoordigers van) de vakorganisaties deelnemen.

- bestaande bezetting:
 - houdt de huidige dienstverbanden, solliciteert naar "vacante" uren tot en met 40 uur
- nieuwe medewerkers:
 - krijgen dienstverband aangeboden afhankelijk van de benodigde uren (werkaanbod), binnen goedgekeurde formatie
- werkgever:
 - Werkgever spreekt met OR verschillende collectieve werkroosters af, waarbij werkaanbod, dienstverband en combinatie werk-privé leidend zijn. De alternatieve roosters die begin 2010 zijn vastgesteld, blijven structureel als opties gelden. Op basis van deze verschillende collectieve roosters wordt een werkpatroon met de individuele medewerker afgesproken
 - biedt vacatures tot en met 40 uur

Toeslag op verschoven tijden / inconveniënte uren

De laatste jaren is, vooral onder druk vanuit de markt, het werkaanbod voor grote groepen medewerkers verschoven naar de vroege ochtend (chauffeurs) en naar de avond (magazijn Den Bosch). Partijen zijn het eens geworden over de volgende aanpassingen:

- Nieuwe medewerkers ontvangen vanaf 1 januari 2011 een nieuwe toeslag voor de gewerkte uren tussen 00.00 en 07.00, namelijk 25%.
- Huidige medewerkers met een tijdelijk dienstverband ontvangen bij aanvang van een nieuw contract (tijdelijk of vast) de nieuwe toeslag.
- Huidige medewerkers met een vast contract:
 - ontvangen de huidige toeslag (50%) tot 1 april 2011; vanaf 1 april 2011 ontvangen ook zij de nieuwe toeslag (25%)
 - worden vanaf 1 april 2011 financieel gecompenseerd via een zogenaamde warme pt-regeling (persoonlijke toeslag). Deze persoonlijke toeslag wordt niet afgebouwd.

Levensfasebeleid

Partijen hebben reeds bij de vorige onderhandelingen gesproken over de introductie van het levensfasebeleid en zijn overeengekomen om met elkaar een paritair samengestelde werkgroep "Levensfasebeleid" te vormen. In de loop van 2010 waren er bijeenkomsten geweest waarbij medewerkers van Alliance Healthcare de mogelijkheid hebben gekregen om input te leveren.

Het ligt in de bedoeling van partijen om de zogenaamde leeftijdsdiscriminerende maatregelen om te vormen in maatregelen die voor alle leeftijdsgroepen beschikbaar zijn. Zo kan er sprake zijn van een individueel budget met uitgewerkte bestedingsmogelijkheden, waarbinnen medewerkers zelf (al dan niet met advies) keuzes kunnen maken. Bronnen voor deze budgetten zullen in overleg gevonden gaan worden, in ieder geval ook binnen bestaande budgetten en arbeidsvoorwaarden.

Partijen zijn overeengekomen om vóór 1 januari 2011 dit beleid in een werkgroep verder vorm te geven en daarover een advies aan de directie uit te brengen.

Stephar bv

De medewerkers van Stephar bv gaan volledig de CAO van Alliance volgen, met behoud van de geldende afspraken ten aanzien van de opbouw eindejaarsuitkering.

Verlofsparen

De opgebouwde uren in de verlofspaarregeling worden eenmalig vóór 1 januari 2011 overgebracht naar de levensloopregeling.

Overige

Partijen zijn de volgende tekstuele wijzigingen overeengekomen:

- Artikel 6, lid 1: per 1 januari 2011 zal bij een tijdelijk dienstverband een proeftijd van 1 maand gelden. Indien met een medewerker direct een vast in dienst wordt overeengekomen dan zal de proeftijd voortaan 2 maanden bedragen.
- Artikel 13, lid 2, 1c: inclusief geregistreerd partnerschap

WGA-premie

Werkgever maakt vooralsnog geen gebruik van zijn verhaalsrecht op het medewerkersdeel van de gedifferentieerde WGA-premie gedurende de looptijd van de CAO 2010~2011. Wel is werkgever voornemens dit onderwerp op de CAO-agenda 2011~2012 te zetten.

Vakbondscontributie

Partijen zijn overeengekomen dat de werkgever de mogelijkheid biedt dat vakbondsleden, voorzover zij dit wensen, hun in het jaar 2010 betaalde vakbondscontributie in mindering kunnen brengen op hun salaris waardoor voor de betrokken medewerker een fiscaal voordeel ontstaat. Deze afspraak wordt geboden gedurende de looptijd van de CAO mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat.

AWVN werkgeversbijdrage

Alliance Healthcare zal de bijdrage aan de AWVN-werkgeversbijdrageregeling, zoals overeengekomen tussen AWVN en de vakorganisaties continueren.

CNV Vakmensen, Eric Aarts

FNV Bondgenoten, Hilde ter Doest

Alliance Healthcare Nederland BV, Evert de Jong