

Hoofdlijnenakkoord CAO Onderzoekinstellingen 2005 – 2006

De WVOI namens de onderzoekinstellingen en enerzijds ABVAKABO FNV, AC/FBZ, CMHF en CNV Publieke Zaak namens werknemersorganisaties anderzijds, hierna te noemen partijen, hebben op 29 augustus 2005 de volgende afspraken gemaakt over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden in het kader van de nieuwe CAO Onderzoekinstellingen.

Partijen zullen dit akkoord met positief advies voorleggen aan hun achterban.

Uiterlijk 3 oktober 2005 zullen partijen vaststellen of onderhavig hoofdlijnenakkoord kan worden omgezet in een definitief akkoord. Over de uitwerking van een aantal van de navolgende afspraken in een aanvullende CAO-tekst zal tussen partijen nader overleg plaatsvinden.

De uitwerking van de afspraken zal erop zijn gericht dat op uiterlijk 15 november 2005 de aanvullende CAO-tekst voor alle medewerkers en instellingen beschikbaar is.

Voor de nieuwe CAO-tekst wordt de tekst van de CAO-OI 2003-2004 gehanteerd met inachtneming van de aanvullingen en wijzigingen die in dit onderhandelaarsakkoord zijn overeengekomen.

1. Preambule

De WVOI-instellingen diversificeren naar activiteiten en spectrum van stakeholders. Goede voorwaarden (voorzieningen) creëren en uitdagingen stellen zijn de stimulerende factoren die het professionals mogelijk maken in (inter)nationaal verband kwaliteit te bieden en te excelleren. Hierbij past directere sturing, gericht op maatwerk in de lokale situatie. Werkgevers streven daarom, uitgaand van principes van goed werkgeverschap, naar een versobering van de collectieve regelgeving waarbij de financiële baten beschikbaar blijven voor arbeidsvoorwaarden.

CAO-partijen hebben te maken met beperkte economische groei, oplopende werkloosheid en forse bezuinigingen van de overheid met name op het gebied van de sociale zekerheid. Ondanks de beperkte financiële ruimte zijn partijen erin geslaagd een aantal afspraken te maken die aangeven dat ook in deze tijden partijen zich blijven inzetten om binnen de onderzoekinstellingen een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket te bieden.

2. Looptijd

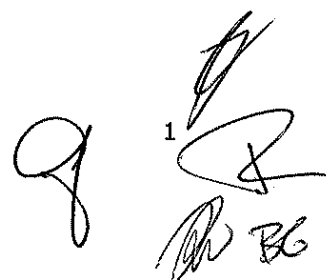
De CAO-OI gaat in op 1 januari 2005 en eindigt op 30 september 2006.

3. Inkomensontwikkeling

Partijen komen overeen om binnen de CAO met bovenvermelde looptijd de bedragen in de salarisschalen per 1 april 2005 met 0,6% te verhogen en per 1 augustus 2006 te verhogen met 1,6%. Conform de gebruikelijke systematiek werkt deze verhoging door in de pensioenen en uitkeringen.

De ziektekostentegemoetkoming wordt per 1-1-2005 op het niveau van 2004 bevroren.

Per 1-1-2006 is Goede Vrijdag een reguliere werkdag. De werknemer heeft het recht om tegen inlevering van een verlofdag geen arbeid te verrichten op deze Christelijke feestdag.



4. Loondoorbetaling 'tweede ziektejaar'

Partijen komen overeen bij ziekte de loondoorbetaling in de eerste 12 maanden op 100% te handhaven en deze de volgende 12 maanden ('tweede ziektejaar') op 70% te brengen. Als de werknemer werkzaamheden verricht in het kader van reïntegratie dan ontvangt hij over de gewerkte uren 100% bezoldiging. Er moet sprake zijn van een reële arbeidsprestatie. Hieronder wordt ook het voor reïntegratie volgen van een opleiding verstaan. Wanneer de werknemer in het tweede ziektejaar 50% of meer van zijn arbeidsduur arbeid verricht, ontvangt hij over de resterende ziekteverlofuren in het tweede ziektejaar 85% in plaats van 70% van zijn bezoldiging.

Deze afspraken treden in werking op 1 september 2005 en gelden voor werknemers die op 1 september 2004 of later ziek zijn geworden.

Op het moment dat de gevolgen van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) duidelijk zijn voor de CAO-OI treden partijen in overleg over de wijze waarop de CAO-OI wordt gewijzigd. In dit overleg wordt aandacht besteed aan:

- de loondoorbetaling in het eerste ziektejaar van volledig arbeidsongeschikten die na een vervroegde keuring al in het eerste ziektejaar een IVA-uitkering ontvangen;
- de werkgelegenheid van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn;
- de werknemers die door de cumulatie van alle verslechtingen in onderhavige regelgeving onder het sociaal minimum terecht komen.

5. Aanpassing aantal inzetbare verlofdagen bij AVOM

Partijen zijn overeengekomen dat het aantal inzetbare dagen bij AVOM vóór 31-12-2008 wordt aangepast van 5 naar 10 dagen. Werkgevers zullen in overleg met de (lokale) ondernemingsraad het tempo vaststellen waarin het aantal inzetbare dagen van 5 naar 10 wordt verhoogd.

Het doel kinderopvang komt terug in de AVOM-regeling. Werknemers die voor hun kinderen gebruik maken van kinderopvang kunnen, voor zover de fiscale ruimte dat toelaat, binnen AVOM voor dit doel 2 extra dagen inzetten.

Ingangsdatum van deze regelingen is 1 januari 2006.

6. Basiszorgverzekering

Per 1 januari 2006 verandert het ziektekostenstelsel en treedt de nieuwe Zorgverzekeringswet in werking waarbij iedereen tenminste een Basiszorgverzekering moet afsluiten. Met het inwerkingtreden van de Zorgverzekeringswet komen de ZKOI- en de ZVOI-regeling te vervallen. Het door de werkgevers in 2005 uitgegeven bedrag ten behoeve van de ZKOI- en ZVOI-regeling, opgehoogd met de eventuele additionele compensatie, is per 1 januari 2006 beschikbaar voor tussen partijen te maken afspraken over de zorgverzekering en de werkgeversbijdrage per 2006.

7. Levensloopregeling

Per 1-1-2006 wordt de levensloopregeling van kracht waarmee werknemers kunnen sparen voor periodes van onbetaald verlof of om eerder te stoppen met werken. De levensloopregeling heeft gevolgen voor enkele bestaande CAO-(verlof)regelingen. In paritair werkgroepverband zal worden bezien welke consequenties de levensloopregeling heeft voor bestaande verlofregelingen. Partijen zullen vóór 1-1-2006, in een "tijdelijke" levensloopregeling, afspraken vastleggen rondom betaald ouderschapsverlof en overige onderwerpen waarvoor de VUT, Pensioen en Levensloop fiscale consequenties heeft.

Tussen partijen is afgesproken dat gelden die vrijkomen door wijzigingen of vervallen van regelingen die in de levensloopregeling worden ingebracht, beschikbaar zijn als arbeidsvoorwaardenruimte voor de invulling van de levensloopregeling. De discussie rondom al dan niet afschaffen van leeftijdsdagen wordt meegenomen in de afspraken rondom levensloop. Tot de definitieve levensloopregeling OI ingaat blijft de huidige SROI (bijlage 2 CAO-OI) van kracht.

8. Klokkenluidersregeling

In de nieuwe CAO-OI zal een kapstokbepaling over de Klokkenluidersregeling worden opgenomen die werkgevers verplicht met de OR een Klokkenluidersregeling te treffen.

9. Bestrijding van de jeugdwerkloosheid

Partijen komen overeen dat er tijdens de looptijd van deze CAO binnen de WVOI 5 jeugdbanen/jop-plaatsen worden aangeboden ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid.

10. Individueel arbeidsvoorwaardenarrangement voor de schalen 17 en 18

Partijen spreken af, dat ter bestrijding van verlofstuwmeren, werknemers in de schalen 17 en 18 een individueel arbeidsvoorwaardenarrangement kan worden aangeboden waarin maximaal 15 verlofdagen kunnen worden ingebracht in de AVOM-regeling.

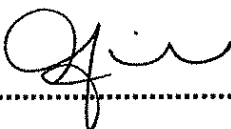
11. Overige afspraken

- Het bedrag in artikel 1.2.2 wordt gewijzigd in € 36.100,- ten behoeve van een dienstverband met een "buitenlandse onderzoeker".
- Artikel 10.3 lid 4 (kinderopvang) wordt gewijzigd in:
De werkgeversbijdrage wordt berekend en toegekend op grond van het aantal dagdelen en uitsluitend voor de dagen dat de werknemer daadwerkelijk bij de werkgever werkt (met inbegrip van vakantieverlof, ziekte en/of feestdagen).
- Aan artikel 9.5 toevoeging van een nieuw lid met de volgende strekking:
Het ontslag op basis van lid 1a of lid 1b vindt maximaal 1 jaar na bekendwording van de opheffing van de functie / bekend worden van de overtolligheid plaats.
In het LO kan ingeval van een reorganisatie een langere termijn worden overeengekomen.
- In artikel 3.1 lid 5 inzake de berekening van de eindejaarsuitkering, worden de woorden bruto-jaarsalaris vervangen door 12 x de maandelijkse bezoldiging.
- PC privé-bepalingen in de AVOM-regeling komen te vervallen.
- Verwijzingen naar de KNAW komen in de CAO-tekst te vervallen.
- Er wordt onderzocht of het juridisch mogelijk is de opschorting van de ontslagdatum welke kan ontstaan bij toepassing van artikel 9.13 lid 3, en die het gevolg is van de wijze waarop gebruik is gemaakt van bezwaartermijnen in de AWB, te anticumuleren. Indien dit juridisch mogelijk blijkt treden partijen in overleg over een mogelijke aanpassing van artikel 9.13 lid 3 gedurende de looptijd van de CAO.

Aldus door CAO-partijen overeengekomen te Den Haag, 29 augustus 2005

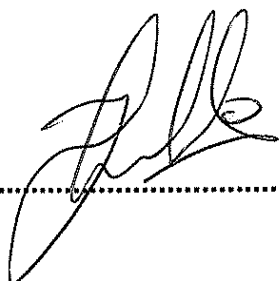
ABVAKABO FNV

A.J. Vink


.....


AC/FBZ

mw. mr. J. Lubking


.....

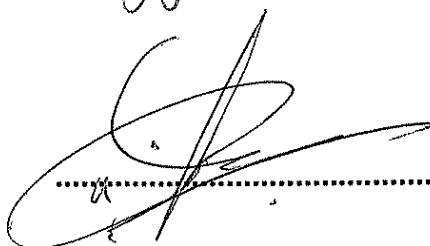
CMHF

mw. drs. R.J.H. van Wijngaarden


.....

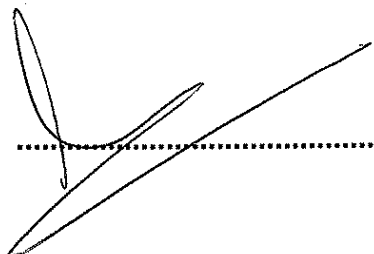
CNV Publieke Zaak

R. Kooimans


.....

WVOI

dr.ir. B.M. Geerken


.....