



Publieke Zaak



## Onderhandelingsresultaat CAO-onderzoekinstellingen 2010–2012

De WVOI namens de onderzoekinstellingen enerzijds en ABVAKABO FNV, AC/FBZ, VAWO/CMHF en CNV Publieke Zaak namens werknemersorganisaties anderzijds, hierna te noemen partijen, hebben op 1 februari 2012 de volgende afspraken gemaakt over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden in het kader van de nieuwe CAO-onderzoekinstellingen 2010-2012.

Partijen zullen dit onderhandelingsresultaat voorleggen aan hun achterban.

Zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 14 maart 2012 zullen partijen vaststellen of onderhavig resultaat kan worden omgezet in een akkoord. Over de uitwerking van een aantal van de navolgende afspraken in de CAO-tekst zal tussen partijen nader overleg plaatsvinden.

De uitwerking van de afspraken zal erop zijn gericht dat op uiterlijk 1 april 2012 de CAO-tekst voor alle werknemers en instellingen via internet beschikbaar is.

Voor de nieuwe CAO wordt de tekst van de CAO-OI 2008-2010 gehanteerd, met inachtneming van de aanvullingen en wijzigingen die in dit onderhandelingsresultaat zijn opgenomen.

### 1. Preambule

De onderzoekinstellingen staan in toenemende mate onder forse financiële druk als gevolg van het huidige regeringsbeleid dat gericht is op bezuinigingen bij de overheid en het vorm geven van het topsectorenbeleid.

De onderzoekinstellingen zien zich nadrukkelijk voor de uitdaging gesteld om te laveren tussen korte termijn (crisis en bezuinigingen) en lange termijn (gevolgen van de toenemende vergrijzing en in het bijzonder het verwachte tekort aan hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt). Naast goede wendbaarheid van de organisatie en arbeidsatisfactie is employability gegeven het huidig toekomstperspectief des te meer een belangrijk instrument om de continuïteit van de kwaliteit te waarborgen. Daarmee is het een essentiële voorwaarde voor de optimale realisatie van het primaire proces.

Partijen zetten met deze nieuwe CAO binnen het huidige economische klimaat gezamenlijk in op de duurzaamheid van de sector door afspraken te maken over werkzekerheid, bredere inzetbaarheid en loopbaangerichtheid voor werknemers in alle levens- en loopbaanfasen en zoveel als mogelijk koopkrachtbehoud. Op grond van globaal gestelde algemene kaders blijft er ruimte voor lokale invulling van beleid.

### 2. Looptijd

De CAO-OI gaat in met terugwerkende kracht op 1 juli 2010 en loopt tot en met 31 december 2012. Voor zover niet anders aangegeven gaan de afspraken in dit akkoord in op 1 januari 2012.

### 3. Inkomensontwikkeling

Partijen zijn de volgende inkomensontwikkeling overeengekomen:

- Aan iedere werknemer die op 31 december 2011 in dienst was wordt in de maand maart 2012 éénmalig een niet pensioengevende koopkrachttoeslag 2011 toegekend van € 250,00 bruto.
- Per 1 februari 2012 worden alle bedragen in de salarisschalen, dus inclusief de oio-bedragen, met 1% verhoogd. Dit wordt gefinancierd uit de middelen die beschikbaar komen uit de afschaffing van de leeftijd gerelateerde regelingen.

- In de maand juli 2012 ontvangt iedere werknemer een incidentele uitkering van 0,5% van een half bruto-jaarsalaris, peildatum 1 juli 2012, uit te betalen als een bedrag in één keer. Deze incidentele uitkering wordt per 1 januari 2013, voor iedere werknemer die op 1 april 2013 in dienst is, in 2013 omgezet in een structurele loonsverhoging mits de werkgevers voor 2013 structurele compensatie voor contractloonontwikkeling van 0,5% of meer ontvangen. Door de huidige leeftijd gerelateerde regelingen per 1 februari 2012 af te schaffen worden de (financiële) middelen die daardoor beschikbaar komen ingezet voor andere arbeidsvoorwaarden en het nog in te voeren nieuwe levensfasebewust personeelsbeleid.

#### **4. Werkzekerheid**

Zowel de werkgevers als de werknemersorganisaties hechten grote waarde aan het behoud van de werkgelegenheid in de sector en doen er daarom alles aan om gedwongen ontslagen te voorkomen.

- Voor 2012 wordt door de werkgevers een werkzekerheidsgarantie gegeven. Dit betekent dat in geval van organisatieveranderingen niemand op grond van opheffing van de functie dan wel op grond van overtolligheid zal worden ontslagen.
- Voor reorganisaties die in 2012 en 2013 worden gestart zijn de werkgevers en de werknemersorganisaties een resultaatverplichting overeengekomen die inhoudt dat de werkgevers zich maximaal inzetten op resultaat bij werk naar werkbegeleiding van werknemers van wie de functie komt te vervallen. De bepalingen/ afspraken uit hoofdstuk 9 van de CAO-OI en het Sociaal Beleidskader van de NWO-koepel en van de Koninklijke Bibliotheek, zijn uitgangspunt voor het sociale beleid dat dit proces ondersteunt.
- Er wordt een paritaire commissie samengesteld met leden vanuit de CAO-tafel OI. Werkgevers zullen casussen die niet tot (her-) plaatsing hebben geleid voorleggen aan deze commissie. De commissie toetst op de gepleegde inspanningen. Daarnaast heeft de commissie de bevoegdheid om in voorkomende gevallen een zwaarwegend advies te geven over additionele inspanningen.
- De activiteiten van de commissie zullen in 2014 worden geëvalueerd.

#### **5. Levensfasebewust personeelsbeleid**

Partijen hebben een studie uitgevoerd naar levensfasebewust personeelsbeleid, met als uitgangspunt dat werknemers in iedere levensfase effectief en gezond aan het werk kunnen blijven en hun loopbaan actief vorm kunnen geven (employability). Op basis van de gemaakte afspraken uit de vorige CAO, artikel 13.3 lid 2, komt dit beleid in plaats van de huidige op leeftijd gebaseerde regelingen, zoals de 60+-regeling, de leeftijdsdagen, de onregelmatige dienst 55+ en de Seniorenregeling Onderzoekinstellingen (SROI). De vrijvallende middelen die beschikbaar komen door de afschaffing van de genoemde, op leeftijd gebaseerde, regelingen worden ingezet voor de financiering van de structurele loonsverhoging en voor een op te richten employabilityfonds dat levensfasebewust personeelsbeleid ondersteunt.

Iedere werknemer die de 1<sup>e</sup> van de maand volgend op de maand waarin het CAO-akkoord is afgesloten de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt, kan gebruik (blijven) maken van de SROI.

##### ***Employabilityfonds***

Met de invoering van het instrument Professioneel OntwikkelingsPlan is in de achterliggende jaren een goede stap voorwaarts gemaakt in de investering in de professionele ontwikkeling en de loopbaanontwikkeling van werknemers. CAO-partijen willen dit blijven stimuleren om daarmee ook bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid van de werknemers. Partijen zijn daarom overeengekomen om een deel van de middelen die beschikbaar komen door het afschaffen van de leeftijd gerelateerde regelingen, ter hoogte van 0,7% van de loonsom 2011, beschikbaar te stellen in een employabilityfonds dat levensfasebewust personeelsbeleid ondersteunt. Vanuit dit fonds kunnen middelen worden aangewend om werknemers in elke levensfase inzetbaar te houden voor de interne en externe arbeidsmarkt.

Alle werknemers die een dienstverband conform de CAO-OI hebben bij één van de WVOI-werkgevers, vast of tijdelijk, komen in aanmerking voor de middelen uit dit fonds.

Het algemene criterium voor putten uit het fonds is dat de betreffende activiteit moet bijdragen aan het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer, zowel in- als extern. Het employabilityfonds kan specifiek bijdragen aan het tijdig inzetten van om-, her- en bijscholing in het kader van organisatieontwikkeling.

De CAO biedt de werkgever de mogelijkheid om in geval van een scholingsbehoefte bij werknemers die niet direct aan de functie van de werknemer is gerelateerd een financiële bijdrage te leveren van tenminste 50% (CAO-artikel 6.2 lid 2). Met de middelen uit het fonds kan deze bijdrage aangevuld worden tot 100%.

In de bijlage van de CAO worden voorbeelden opgenomen van activiteiten die bijdragen aan de brede inzetbaarheid die ook ten laste van het fonds kunnen komen.

Jaarlijks geven de WVOI-werkgevers aan werknemersorganisaties inzicht in de activiteiten die ten laste zijn gebracht van het fonds. Als structurele over- of onderbesteding van enige omvang optreedt worden zo nodig opnieuw afspraken gemaakt. Met inachtneming van artikel 13.2 lid 4 betekent dit dat tenminste 1,9% van de loonsom beschikbaar is voor het stimuleren van de ontwikkeling van de werknemers.

### **Functiewijziging**

CAO-partijen zijn overeengekomen dat werkgever en werknemer overeen kunnen komen dat de werknemer, passend bij de levensfase en ontwikkelingsfase waarin hij zich bevindt, een functie gaat vervullen die op een lager functieniveau is gewaardeerd dan het voor hem geldende functieniveau. In dat geval gaat voor de werknemer de salarisschaal gelden die hoort bij het lagere functieniveau. Indien de bezoldiging op basis van de nieuwe salarisschaal lager is dan de oude bezoldiging dan ontvangt de werknemer gedurende maximaal 2 jaar een compensatie daarvoor. Het eerste jaar wordt twee derde deel van het verschil gecompenseerd, het tweede jaar eenderde deel. Werknemers van 55 jaar en ouder die vrijwillig, met toestemming van de werkgever, kiezen voor demotie, kunnen gebruikmaken van de mogelijkheid die het ABP biedt om hun pensioenopbouw te continueren op het niveau van het salaris behorend bij de oude functie.

### **Werken na 65 jaar**

Partijen zijn overeengekomen dat werken na 65 jaar mogelijk moet zijn. Uitgangspunt is dat ieder dienstverband eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, waarna er geen verplichting is, maar een mogelijkheid wordt geboden om door te werken als werkgever en werknemer dat beiden willen. Het experimenteerartikel Werken na 65 jaar, CAO-artikel 13.5, blijft gehandhaafd waarbij gedurende de looptijd van de CAO, conform lid 4 van het betreffende artikel, geïnventariseerd wordt welke CAO-bepalingen in dergelijke specifieke gevallen van toepassing zijn of gewijzigd moeten worden toegepast.

## **6. Standaardomvang werkweek**

Partijen zijn overeengekomen om per 1 januari 2012 aan de CAO de mogelijkheid toe te voegen om (groepen) werknemers aan te kunnen wijzen voor wie een arbeidsduur van 40 uur geldt en een jaarlijkse vakantieverlofaanspraak van 234 uur. Voor de 104 uur vakantieverlof die betreffende werknemers 'inleveren' ontvangen zij een toelage op hun salaris ter waarde van 104 verlofuren. Deze toelage bedraagt 5,25% van het salaris. Deze toelage telt mee voor de berekening van vakantietoelage en eindejaarsuitkering en is pensioengevend. Door partijen zijn specifieke criteria afgesproken op basis waarvan de werkgevers bepalen of en zo ja welke (groepen) werknemers zij voor deze regeling kunnen aanwijzen:

- werknemers die extern gefinancierde werkzaamheden verrichten;
- werknemers die (veelal projectmatige) werkzaamheden uitvoeren waaraan tijdslijnen/-limieten zijn verbonden;
- werknemers die binnen hun afdeling/eenheid moeilijk vervangen kunnen worden en die voor de voortgang van de bedrijfsprocessen nodig zijn.

De werkgever bepaalt welke (groepen) werknemers voor toepassing van de 40/40 worden aangewezen. Aanwijzing voor toepassing van de 40/40 variant geschiedt voor bepaalde tijd:

- voor de duur van een project of
- voor de duur van een tijdelijke aanstelling of
- voor een bepaalde periode van maximaal twee jaar.

Na afloop van de periode van toepassing van de 40/40 variant kan een nieuw besluit voor toepassing daarvan worden genomen.

Voor werknemers die zijn aangewezen voor de 40/40 variant wordt het aantal vakantieverlofuren dat in AVOM kan worden uitbetaald verminderd met 104 uren.

Werknemers die zijn aangewezen voor de 40/40 variant krijgen de mogelijkheid maximaal 104 vakantieverlofuren in AVOM te kopen.

Ingeval van ziekte/arbeidsongeschiktheid wordt de betaling van de toelage gedurende maximaal 6 maanden gecontinueerd. Bij voortdurende ziekte/arbeidsongeschiktheid wordt de toelage stopgezet en wordt de vermindering van de vakantieverlofaanspraak ongedaan gemaakt.

Na afloop van het kalenderjaar 2013 wordt een paritaire evaluatie van de 40/40 variant uitgevoerd.

## **7. Vakantiewetgeving**

De wijziging van de vakantiewetgeving die op 1 januari 2012 in werking treedt wordt geïncorporeerd in de nieuwe CAO-OI. Partijen zijn op twee punten een verruiming van de wettelijke regeling overeengekomen:

- De werkgever kan van het verval van wettelijke vakantiedagen afzien.
- Met betrekking tot de opbouw van vakantieverlof tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt uitgegaan van volledige opbouw van vakantieverlof gedurende de eerste drie maanden van ziekte. Daarna is er overeenkomstig de wettelijke regeling sprake van opbouw van wettelijk verlof.
- Opname van vakantieverlof tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid is mogelijk volgens de geldende regelgeving.

## **8. Minder dan 35% arbeidsongeschikt**

Partijen komen overeen dat aan artikel 20 van de ZAOI (ontslag o.g.v. arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid) een hardheidsclausule wordt toegevoegd.

## **9. Studieafpraak**

### ***Studie naar modernisering van de CAO***

Partijen komen overeen gedurende de CAO-periode een gezamenlijke studie uit te voeren naar modernisering van de CAO. De regelingen in de CAO gelden voor iedereen waarbij er een versnippering aan allerlei mogelijkheden is. CAO-partijen zullen deze langslopen waarbij onder andere zal worden gekeken naar de haalbaarheid van het kapitaliseren van verlofaanspraken en manieren om tijd- en plaatsafhankelijk werken een vertrekpunt te laten zijn in plaats van een uitzondering. Hiermee zouden blokkades opgeheven kunnen worden om zodoende de werknemer in de gelegenheid te stellen zoveel mogelijk productieve uren te maken, maximaal toegesneden op de eigen omstandigheden. Daarbij worden ook de begrenzingen qua administratieve en financiële mogelijkheden betrokken. Het doel van de studie is om te kijken of de CAO compacter kan en met minder versnipperde, vereenvoudigde regelgeving vormgegeven kan worden. De studie kan tot voorstellen voor de volgende CAO leiden die meer aansluiten bij volwassen arbeidsverhoudingen.

## **10. Overige afspraken**

### ***Werkkostenregeling***

Per 1 januari 2011 is een nieuwe fiscale regeling van kracht: de Werkkostenregeling. De regeling moet uiterlijk 1 januari 2014 door de werkgevers zijn ingevoerd. De werkgevers streven ernaar per 1 januari 2012 de aanpassingen duidelijk in beeld te hebben. Partijen hebben afgesproken dat deze met de werknemersorganisaties worden besproken. Uitgangspunt van werkgevers is om niet boven het door de fiscus gestelde "vrije" percentage te komen om extra afdracht aan de fiscus te voorkomen. Dit streven kan leiden tot voorstellen voor aanpassing van CAO-regelingen ingaande 1 januari 2013.

- **Mobiliteitsbonus BWOI**

Partijen komen overeen de huidige bruto bonusuitkeringen ex artikel 7A BWOI lid 1 t/m 3 om te vormen en concreet in te zetten voor bevordering van een aansluitende positie op de arbeidsmarkt. Het bedrag kan worden aangewend voor het volgen van loopbaanbegeleiding, -coaching, -training of andere sollicitatiegerichte faciliteiten en opleidingen. Tijdens de looptijd van de CAO zal het hele artikel 7A BWOI worden heroverwogen.

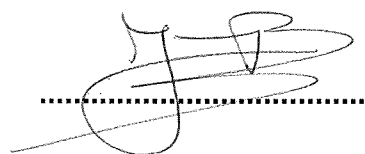
- **Technische punten:**

De tekst van de CAO-OI 2008-2010 wordt conform de bijgevoegde technische puntenlijst aangepast.

Aldus door CAO-partijen overeengekomen te Den Haag, 1 februari 2012

**ABVAKABO FNV**

**J. Boersma**



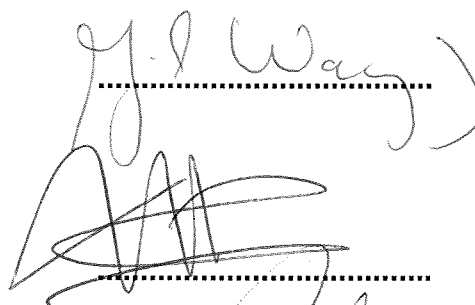
**AC/FBZ**

**Mw. mr. M.S. Langerak**



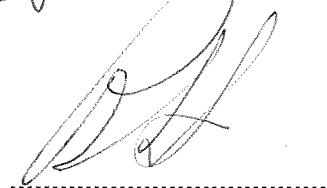
**VAWO/CMHF**

**Mw. mr. J.L. Waayenberg**



**CNV Publieke Zaak**

**Mw. S. Marsman**



**WVOI**

**ing. F.L.M. Kok MPA**

