

## **Principeakkoord CAO-Onderzoekinstellingen 2008 – 2010**

De WVOI namens de onderzoekinstellingen enerzijds en ABVAKABO FNV, AC/FBZ, CMHF/VAWO en CNV Publieke Zaak namens werknemersorganisaties anderzijds, hierna te noemen partijen, hebben op 13 februari 2008 de volgende afspraken gemaakt over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden in het kader van de nieuwe CAO Onderzoekinstellingen 2008-2010.

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

Uiterlijk 11 maart 2008 zullen partijen vaststellen of onderhavig principeakkoord 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 1 mei 2008 de aanvullende CAO-tekst voor alle medewerkers en instellingen op internet beschikbaar is.

Voor de nieuwe CAO wordt de tekst van de CAO-OI 2006-2007 gehanteerd, inclusief de aanpassingen waarover partijen gedurende de looptijd overeenstemming hebben bereikt, met inachtneming van de aanvullingen en wijzigingen die in dit principeakkoord zijn overeengekomen.

### **1. Preambule**

De kennissector heeft grote ambities, zowel kwantitatief als kwalitatief. Deze ambities worden door werknemersorganisaties ondersteund. Kennis is van levensbelang voor de onderzoekinstellingen. Kennis moet worden onderhouden en ontwikkeld; alleen op die manier kunnen de onderzoekinstellingen de gewenste kwaliteit leveren en meewerken aan de ambities van de Nederlandse kenniseconomie, maar ook aan die op internationaal niveau. Dat betekent dat de onderzoekinstellingen een aantrekkelijke werkgever moeten zijn én blijven. Om ook in de toekomst goed gekwalificeerde en gemotiveerde werknemers te kunnen aantrekken en behouden zijn aandacht voor professionele ontwikkeling en employability en een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket van groot belang. Dit geldt bij uitstek voor hoogopgeleide professionals/wetenschappers maar evenzeer voor functies die voorzien in de ondersteuning. Immers, kwaliteit en continuïteit van de ondersteuning zijn van essentieel belang voor de realisatie van het primaire proces.

Partijen zetten met deze nieuwe CAO gezamenlijk in op verdere versterking van werkgerichtheid en professionele ontwikkeling, bredere inzetbaarheid en loopbaangerichtheid voor medewerkers in alle levens- en loopbaanfasen. Volwassen arbeidsverhoudingen waarbinnen werknemers actief hun eigen ontwikkeling kunnen en willen vormgeven zijn daarbij uitgangspunt. Op grond van globaal gestelde algemene kaders wordt er ruimte geboden voor locale invulling van beleid. ("Pluriformiteit onder één paraplu.")

### **2. Looptijd**

De CAO-OI gaat in op 1 januari 2008 en eindigt op 30 juni 2010.

### **3. Inkomensontwikkeling**

Partijen zijn de volgende inkomensontwikkeling binnen de looptijd van de CAO overeengekomen:

- Per 1 maart 2008 een structurele verhoging van alle bedragen in de salarisschalen, dus inclusief de OIO-bedragen, met 3,2%. Daarnaast wordt aan iedereen die op 1 maart 2008 in dienst is, in maart 2008 éénmalig een bedrag uitgekeerd van 0,5% van het jaarsalaris.
- In 2009 een structurele verhoging van 3,5%, waarvan 1,3% door verhoging van de salarisschalen per 1 januari 2009 en 2,2% via ophoging van de eindejaarsuitkering, zodat medewerkers per 1 januari 2009 een volledige 13<sup>e</sup> maand opbouwen.
- Per 1 januari 2010 worden alle bedragen in de salarisschalen structureel met 1,6% verhoogd.

Conform de gebruikelijke systematiek werken de salarisverhogingen door in pensioenen en uitkeringen.

#### **4. Gezamenlijk werkgericht en loopbaangericht investeren**

Met de invoering van het instrument Persoonlijk OntwikkelingsPlan is in de achterliggende jaren een goede stap voorwaarts gemaakt in de investering in de professionele ontwikkeling en de loopbaanontwikkeling van medewerkers. CAO-partijen wensen gedurende de komende CAO-periode een sterkere impuls te geven aan deze gezamenlijke investering in employability. Een pro-actief gebruik van POP biedt niet alleen faciliteiten aan medewerkers opdat zij binnen WVOI verband succesvol loopbaanmogelijkheden kunnen genereren voor zichzelf. Evenzeer is POP een waardevol instrument voor medewerkers die hun loopbaan buiten de WVOI willen voortzetten.

##### ***Van Persoonlijk OntwikkelingsPlan naar Professioneel OntwikkelingsPlan***

Partijen komen overeen het huidige Persoonlijk OntwikkelingsPlan om te vormen tot het Professioneel OntwikkelingsPlan (POP). De 'nieuwe naam' staat symbool voor een krachtiger verbinding tussen persoonlijke ontwikkeling, organisatieontwikkeling en ontwikkeling in/van de professie. De verbinding tussen persoonlijke ontwikkelingsdoelen en organisatiedoelen wordt versterkt in de afspraken tussen leidinggevende en medewerker over de individuele ontwikkeling.

POP is een van de middelen om de inzetbaarheid van individuele medewerkers te vergroten. Ten behoeve van het uitbouwen van POP komen partijen overeen het volgende in de CAO op te nemen:

##### ***Werkconferentie en workshop POP***

Om de ontwikkeling van de medewerkers te bevorderen wordt in paritair verband een werkconferentie voor leidinggevenden, en een workshop voor medewerkers ontwikkeld. De werkconferentie voor leidinggevenden is WVOI-breed en niet vrijblijvend. Leidinggevenden kunnen hun netwerk in het kader van personeelsmanagement versterken cq. Uitbreiden, ook met collega's uit andere onderdelen van de WVOI. Het moment en de wijze waarop de workshop voor medewerkers wordt uitgevoerd wordt gekoppeld aan de organisatieontwikkeling, op lokaal niveau bepaald.

##### ***Ophoging van het opleidingsbudget***

Partijen komen overeen het budget voor opleidingen te verhogen van 0,8% van de loonsom naar 1,2% van de loonsom.

##### ***Tenure track***

Onder "tenure track" wordt verstaan: "een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 6 jaar met een talentvolle gepromoveerde academicus ter beoordeling van de vraag of aansluitend met betrokkene een dienstverband voor onbepaalde tijd zal worden aangegaan". Partijen komen overeen gedurende de looptijd van de CAO een experimenteel artikel op te nemen ten behoeve van "tenure track". Voor het einde van de looptijd van deze CAO zullen partijen het experiment evalueren.

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

Partijen spreken een paritaire studie af 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). Doel van de studie is om voor het einde van de looptijd van de CAO een personeelsbeleid te ontwikkelen dat erop gericht is dat medewerkers in iedere fase zelf actief sturing willen en kunnen geven aan hun loopbaan. Dit beleid komt in plaats van de huidige op leeftijd gebaseerde regelingen, zoals de 60+-regeling, de leeftijdsgedagen, de onregelmatige dienst 55+ en de Seniorenregeling 2007. Daarbij kan organisatieverblijftijd een eigentijds vertrekpunt voor dit beleid zijn. Bij het ontwikkelen van het nieuwe beleid is de financiële ruimte beschikbaar die gemoeid is met het huidige beleid (evenwaardigheid). De ontwikkelingen op het terrein van levensloop worden betrokken bij de ontwikkeling van het levensfasebewust personeelsbeleid. De studie wordt uiterlijk 1 januari 2010 afgerond.

Vanaf 1 januari 2009 worden leeftijdsdagen bevroren (op het niveau van 31 december 2008). Bij wijze van overgangsmaatregel ontvangen werknemers die tussen 1 januari 2008 en 1 juli 2010 (looptijd CAO) 45 jaar worden, nog wel 3 leeftijdsdagen op jaarbasis. Werknemers van 45 jaar en ouder die vanaf 1 januari 2009 in dienst komen, krijgen leeftijdsdagen op basis van hun leeftijd op peildatum 31 december 2008.

## **6. Verlof, verlofstuwmeren, arbeidsproductiviteit**

### ***Uitbreiding verkoop vakantieverlof via AVOM***

Bij alle functiegroepen ervaren zowel werkgevers als werknemers met enige regelmaat problemen bij het opnemen van verlof. Van de mogelijkheid tot verkoop van verlofuren via AVOM wordt ruimschoots gebruik gemaakt en dit voorziet dus sterk in een behoefte. Partijen komen overeen om deze ruimte te vergroten door het aantal via AVOM te verkopen verlofuren van 80 uur naar maximaal 120 uur per kalenderjaar op te hogen..

Over de mogelijkheid tot uitbetaling van meer dan 80 uur wordt vóór 1 januari van ieder jaar met instemming van de meest gereede ondernemingsraad besloten. Een dergelijk besluit kan worden genomen ten aanzien van groepen medewerkers dan wel een geheel organisatieonderdeel. Alleen voor een ophoging in 2008 kan dit tussentijds worden besloten.

### ***Extra uitbreiding verkoop vakantieverlof via AVOM voor schalen 15 en 16***

Voor schaal 16 wordt, net als al voor de schalen 17 en 18 mogelijk was, de verkoop van vakantieverlofuren mogelijk tot een maximum van 200 uur. Voor schaal 15 wordt eveneens de mogelijkheid tot verkoop van meer uren gecreeërd waarbij geldt dat over de uitbetaling van maximaal 200 vakantieverlofuren vóór 1 januari van ieder jaar met instemming van de meest gereede ondernemingsraad wordt besloten.

Voor alle werknemers waarvoor de verruiming van de verkoopmogelijkheid tot maximaal 200 uur mogelijk is, gelden de volgende randvoorwaarden:

- verkoop van meer dan 80 uur is alleen aan de orde in het kader van vermindering van de verlofstuwmeerproblematiek;
- verkoop van meer dan 80 uren (per persoon, per kalenderjaar) behoeft instemming van twee partijen (medewerker en leidinggevende);
- feitelijke deelname aan de verruimde AVOM vindt alleen plaats indien het binnen de vigerende (kabinets-) richtlijnen voor topinkomens past.

## **7. Overige studieafspraken:**

### ***Werken na 65 jaar***

Partijen constateren dat de CAO-OI en de sociale zekerheid en arbeidswetgeving niet op adequate wijze voorzien in 'werken na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar'. Tijdens de looptijd van de CAO wordt in paritair verband onderzoek verricht ten behoeve van het identificeren en wegnemen van knelpunten in de CAO-OI en aanpalende regelingen, die werken na 65 jaar belemmeren.

Uitgangspunt blijft dat ieder dienstverband eindigt bij het bereiken van de 65 jarige leeftijd (zijnde de AOW-gerechtigde leeftijd). Er is geen behoefte aan een algemene CAO-afpraak over het dóórwerken van werknemers ná hun 65e.

Werkgevers willen gedurende de looptijd van de CAO-OI in een voorkomend geval experimenteren met het inzetten van een 65+'er voor een concreet omschreven taak/opdracht waarbij sprake moet zijn van aantoonbaar bedrijfsbelang.

In paritair verband wordt na afronding van het onderzoek bepaald welke CAO-bepalingen in dergelijke specifieke gevallen van toepassing zijn of gewijzigd moeten worden toegepast. Het aldus vastgestelde model zal met ingang van 1 januari 2009 toegepast kunnen worden. Na ommekomst van deze CAO zal de toepassing worden geëvalueerd.

### **Standaard omvang werkweek**

Gelet op de hardnekkigheid van verlofstuwmeren komen partijen overeen dat werkgevers gedurende de CAO-periode een studie uitvoeren waarin wordt gezien of en zo ja in hoeverre heroverweging van de standaard omvang van de werkweek een meer structurele oplossing van dit knelpunt kan bieden. In dit verband zal ondermeer worden nagegaan of functiecontracten voor bepaalde groepen van personeel een bruikbaar alternatief kunnen zijn. Werkgevers zullen werknemersorganisaties bij de gedachtebepaling betrekken. De studie kan tot afspraken in de volgende CAO leiden.

### **8. Overige afspraken:**

#### **Verlenging zittingstermijn Adviescommissie bezwaren FNM**

Partijen komen overeen de zittingstermijn van de Adviescommissie bezwaren FNM te verlengen tot 1 juli 2008. Vóór 1 juli 2008 wordt het functioneren van deze bezwaaradviescommissie geëvalueerd.

#### **Kapstokbepaling Arbocatalogus**

In het licht van de veranderde Arbowet- en regelgeving waarbij de overheid een grotere verantwoordelijkheid toebedeelt aan werkgevers en werknemers voor het maken van arbo-beleid in de onderneming, komen werknemersorganisaties en WVOI-werkgevers overeen binnen drie jaar invulling te geven aan een arbocatalogus.

Partijen hebben op landelijk niveau de bevoegdheid naar de lokale tafels gedelegeerd en daar wordt afgestemd wat per werkgever geregeld kan worden en is het instemmingsrecht aan de Centrale OndernemingsRaad.

In een arbocatalogus zullen in ieder geval de volgende aandachtgebieden worden opgenomen: beeldschermwerk, klimaat, nieuw- en verbouwingsprocessen, bedrijfshulpverlening en psychosociale arbeidsbelasting.

#### **Uitbreiding vergoeding woon-werkverkeer via AVOM**

Partijen komen overeen de woon-werkverkeer vergoeding via AVOM uit te breiden naar werknemers die minder dan 10 kilometer woon - werkverkeer hebben. De ondergrens voor uitbetaling van deze aanspraak wordt om bedrijfsvoeringstechnische redenen gesteld op €5 per maand.

#### **Technische punten**

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

- Daar waar in de CAO-tekst "dagen" staan vermeld, dit vertalen in "uren".
- Preambule: laatste punt overige afspraken: Aan "De CAR NWO/FOM/CWI/Kon. NIOZ vervalt per 1 januari 2007 en de bepalingen worden geïmplementeerd in de CAO-OI." wordt toegevoegd dat voor de KB eveneens geldt dat de op 1 januari 2007 geldende met het LO overeengekomen regelingen worden geïmplementeerd in de CAO-OI.
- Artikel 5.19 lid 2.: bepaald is dat tijdens betaald ouderschapsverlof de medewerker tenminste 8 uur moet blijven werken. Deze voorwaarde wordt geschrapt.
- Aanpassing van CAO-Artikel 6.2:  
Partijen komen overeen artikel 6.2 aan te passen naar de huidige tijdgeest:  
Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6.3 geldt de volgende vergoedings- en verlofregeling:
  1. Indien het scholing als bedoeld in artikel 6.1 lid 2 sub a betreft wordt volledig studieverlof verleend en worden de studiekosten volledig vergoed.
  2. Indien het scholing als bedoeld in artikel 6.1 lid 2 sub b betreft wordt voor tenminste 50% studieverlof verleend en worden de studiekosten voor tenminste 50% vergoed.
  3. Indien de scholing als bedoeld in 6.1 lid 2 sub b plaatsvindt in het belang van de organisatie, wordt volledig studieverlof verleend en worden de studiekosten voor 100% vergoed.

- Erratum CAO-OI 2006-2007 invoegen: Bijlage 3 (Toelichting en nadere uitwerking Vakantieverlof OI), Artikel 4, Overige bepalingen: Seniorenregeling: Bij gebruikmaking van de SROI-2007 vervallen de leeftijdsuren en kan geen gebruik meer worden gemaakt van de 60-plus-regeling vanaf het moment van deelname aan de SROI-2007.
- Bijlage 6 (AVOM), artikel 2: De voorwaarde "Aan de regeling AVOM kan iedere werknemer deelnemen, tenzij bij het effectueren van de AVOM-keuze het resterende dienstverband korter dan 6 maanden duurt en er geen uitzicht is op verlenging." is niet van toepassing op het moment dat vakantieverlofuren als bron worden ingezet voor het doel geld.
- Bijlage 6 (AVOM), Artikel 4.2 laatste alinea vervalt.

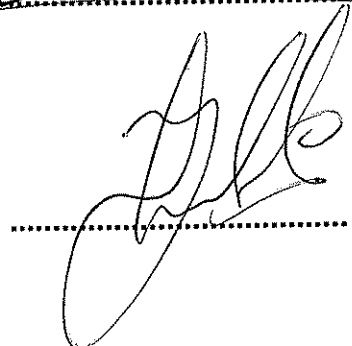
**ABVAKABO FNV**

**Mw. drs. M. van den Berg**



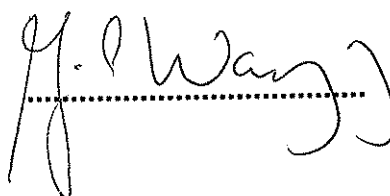
**AC/FBZ**

**Mw. mr. J. Lubking**



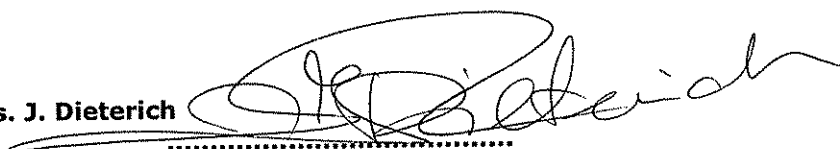
**CMHF/VAWO**

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



**CNV Publieke Zaak**

**Mw. drs. J. Dieterich**



**WVOI**

**Mw. drs. N.H.M.G.A. van der Wolk**

