



30 Mei 2024 - Inzet gezamenlijke vakbonden voor de cao onderzoekinstellingen 2024

Inleiding

Op 30 juni 2024 loopt de huidige cao voor onderzoekinstellingen af. Ter voorbereiding op de nieuwe cao hebben de gezamenlijke vakbonden input opgehaald bij leden die onder deze cao vallen. Met deze inzetbrief presenteren wij onze voorstellen voor de cao 2024, gebaseerd op de input van onze leden en verschillende arbeidsvoorwaardennota's van de vakbonden. Onze voorstellen richten zich op drie kernthema's: eerlijke beloning, werkzekerheid en kwaliteit en sterke vakbonden. Deze thema's zijn cruciaal om de waarde van medewerkers te erkennen en hun arbeidsomstandigheden te verbeteren.

THEMA 1: EERLIJKE BELONING

We streven naar een eerlijke beloning door:

- Het herstellen van de inflatieachterstand;
- De invoering van een vorm van APC (Automatische Prijscompensatie);
- Een herziening van het loongebouw;
- Structurele verbetering van de koopkracht en verruiming thuiswerkregeling;
- Inventarisatie 'groene' arbeidsvoorwaarden;
- Verkenning van mogelijkheden voor een individueel keuzebudget (IKB).

Herstellen Inflatieachterstand en structurele nominale verhoging van de koopkracht

Wij willen de salarissen en salarisschalen per 1 juli 2024 structureel verhogen met 4,3% om de inflatieachterstand, opgelopen sinds oktober 2021, te repareren. Daarnaast wordt het deel van de VPL dat hoger uitviel dan 1,2% eenmalig uitgekeerd en toegevoegd aan de loonruimte 2024 (uit de vorige cao).

Naast het compenseren van de inflatie streven we naar een structurele verbetering van de koopkracht door alle salarisschalen permanent met €150 te verhogen. Dit zal een nivellerend effect hebben: lagere salarisschalen zullen proportioneel meer profiteren van deze verhoging dan hogere salarisschalen.

Invoering van een APC (Automatische Prijscompensatie)

Ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden willen wij een systeem van automatische prijscompensatie (APC) invoeren. Dit systeem houdt in dat de salarissen jaarlijks per 1 januari worden aangepast op basis van de mutatie van de consumentenprijsindex (CPI) van het CBS (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober).



Bij voorlopige cijfers van het CBS wordt uitgegaan van deze cijfers, zonder rekening te houden met eventuele latere correcties. Bij negatieve aanpassingen wordt het percentage niet toegepast, maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. De eerste aanpassing vindt plaats per 1 januari 2025.

Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 juli 2024, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2025 structureel volgens deze methode worden aangepast.

Herziening loongebouw, met extra aandacht voor lagere loonschalen

Het loongebouw in de cao onderzoekinstellingen heeft onderhoud nodig. Daar is de spreiding tussen schaalbedragen niet optimaal. Voornamelijk in de schalen 1 t/m 5. We vinden het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De vakbonden willen daarom het loongebouw per 1 juli 2024 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.

Uitbreiding van de thuiswerkregeling

De vergoeding voor thuiswerken willen wij aanpassen aan het fiscaal maximum.

Inventarisatie 'groene arbeidsvoorwaarden'

Er is een belangrijke ontwikkeling in gang gezet tijdens onze recente besprekingen. Werkgevers hebben toegezegd om hun eigen groene arbeidsvoorwaarden te inventariseren, inclusief het gebruik ervan. Vakbonden zijn benieuwd naar de uitkomsten van deze toegezegde inventarisatie. Aan de hand daarvan kunnen er keuzes gemaakt worden om te komen tot duurzamere arbeidsvoorwaarden.

Verkenning van mogelijkheden voor een individueel keuzebudget (IKB)

Als vakbonden zijn we voortdurend bezig met het verkennen van manieren om de arbeidsvoorwaarden van werknemers te verbeteren en aan te passen aan de veranderende behoeften van de moderne werkomgeving. Een van de mogelijkheden die wij graag willen verkennen, is de introductie van een individueel keuzebudget (IKB) binnen de cao.

Een IKB biedt werknemers de mogelijkheid om zelf keuzes te maken over hoe zij hun arbeidsvoorwaarden willen invullen. Dit kan variëren van extra verlofdagen tot een bijdrage aan hun pensioen, of zelfs opleidingsmogelijkheden. Door werknemers deze flexibiliteit te bieden, kunnen zij hun arbeidsvoorwaarden beter afstemmen op hun individuele behoeften en omstandigheden, wat bijdraagt aan het zijn van een aantrekkelijke werkgever, een hogere tevredenheid en betrokkenheid op de werkvloer.

Wij stellen voor om gedurende de looptijd van de cao gezamenlijk de mogelijkheden van een IKB-systeem te onderzoeken en te bespreken hoe dit binnen de organisaties kan worden geïmplementeerd.



THEMA 2: WERKZEKERHEID EN KWALITEIT

We streven naar arbeidsomstandigheden die zowel de kwaliteit van het werk als de zekerheid voor werknemers waarborgen. Rondom dit thema willen we afspraken maken over:

- Het verminderen van werkdruk;
- Het vergroten van sociale veiligheid;
- Het vergroten van een diverse, inclusieve en duurzame werkomgeving.

Verminderen van werkdruk

In de snel evoluerende en veeleisende werkomgeving van onderzoekinstellingen is het essentieel om de werkdruk te monitoren en indien nodig actie te ondernemen om de gezondheid en het welzijn van de werknemers te waarborgen.

Daarom stellen wij voor om door SoFoKles een onderzoek naar werkdruk uit te voeren. Dit onderzoek zal ons in staat stellen om een diepgaand inzicht te krijgen in de oorzaken en gevolgen van werkdruk binnen onze sector. We willen niet alleen de kwantitatieve aspecten van werkdruk in kaart brengen, maar ook de kwalitatieve aspecten begrijpen, zoals de ervaren stress, de balans tussen werk en privéleven en de impact op de gezondheid van werknemers.

Verder willen vakbonden in de cao 'het recht op onbereikbaarheid via mail en telefoon na werkuren, in de weekends en in vakantieperiodes (behoudens uiteraard functies met periodes/roosters consignatie- bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten) vastleggen'. Daarnaast willen we dat de overwerkvergoeding voor alle schalen geldt (ipv 1 t/m10).

Vergroten van sociale veiligheid

Vakbonden pleitten eerder al voor een landelijk, centraal ombudsmeldpunt als aanvulling op de lokale infrastructuur. Nu doen we dat opnieuw. We willen landelijke afspraken maken over de beschikbare routes en (klacht)regelingen in de sector. Hierin worden de adviezen van de regeringscommissaris Hamer meegenomen en uitgewerkt. De beschikbaarheid van een landelijk meldpunt en de ombudsman wordt hierin geregeld. Er moet eenduidigheid en duidelijkheid worden verstrekt over hoe regelingen en procedures verlopen. De informatie moet eenvoudig vindbaar zijn voor de medewerkers op een digitaal portaal waar alle klachtprocedures vindbaar zijn. Van belang is dat het geanonimiseerd zichtbaar maken van hoe de klachtafhandeling en nazorg is verlopen kan bijdragen aan het vertrouwen van slachtoffers om zich uit te spreken.

Vergroten van een zekere, diverse, inclusieve en duurzame werkomgeving

Rondom dit onderwerp stellen wij het volgende voor:

- Werknemers van 60+ hebben elke twee jaar recht op een financieel adviesgesprek zodat zij op deze manier ondersteund worden rondom het maken van financiële keuzes richting pensioen;
- Afschaffen van de vervaltermijn voor bovenwettelijke verlofuren;
- Het maken van afspraken over een ophoging van het salaris in het tweede ziektejaar naar 80%;



- Het verbeteren van de monitoring en uitbreiding van het aantal participatiebanen in overeenstemming met de Banenafspraken 2013 (Wet Banenafspraken Quotum Arbeidsbepaarten)
- We willen een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (Loyalis/ABP of een andere verzekeraar), waarmee werknemers in geval van arbeidsongeschiktheid verzekerd zijn tegen een inkomensachteruitgang onder 70%. Voor deze verzekering moet een gerichte campagne worden ontwikkeld om werkgevers en werknemers bewust te maken van de mogelijkheid om verzekerd te zijn tegen arbeidsongeschiktheid.
- Uitgangspunt is dat medewerkers bij structurele functies een dienstverband voor onbepaalde tijd krijgen. Artikel 2.5 lid 2 passen we tekstueel aan: ' Voor structurele werkzaamheden wordt na afloop van een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een dienstverband voor bepaalde tijd op objectieve gronden noodzakelijk wordt geacht';
- Aanpassing artikel 4 lid 1 van de ZAOI aan Europese wetgeving dat over verlofdagen, die in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid worden opgenomen, 100% van de bezoldiging wordt doorbetaald.

THEMA 3: STERKE VAKBONDEN

Vakbonden leveren een belangrijke bijdrage aan prettig en veilig werken in onze sector. Om de vakbonden extra onder de aandacht te brengen stellen we voor om in september 'de maand van de vakbond' te organiseren. In september krijgen collega's die in die maand lid worden de helft van hun eerste jaarlijkse contributie door de werkgever vergoed met een maximum van €100,- per werknemer. Conform de afspraak die gemaakt is bij de cao universiteiten. Hoe meer collega's zich aansluiten hoe beter het voor de sector is.

Op dit moment lukt het niet om altijd en overal goed zichtbaar te zijn. Daarom willen we specifiek opnemen dat vakbonden gebruik moeten kunnen maken van intranet, digiborden en andere digitale uitingen in de organisaties.

Tot slot: Zoals gebruikelijk behouden vakbonden zich het recht voor voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken en nieuwe voorstellen te doen. Wij kijken uit naar prettige en constructieve onderhandelingen.