



PRINCIPE-AKKOORD CAO SANQUIN 2006-2008

18-07-2006

1. Looptijd

De cao kent een looptijd van 25 maanden: van 1 januari 2006 tot 1 februari 2008.

2. Salarisverhoging

De salarissen en salarisschalen worden per 1 april 2006 verhoogd met 1,75% en op 1 april 2007 met 1,4%.

In verband met een salarisstijging bij AMC Medical Research worden de salarisbedragen voor OIO's per 1 april 2006 met 1,5% verhoogd.

3. Levensloop

Partijen zijn overeengekomen in de cao op te nemen:

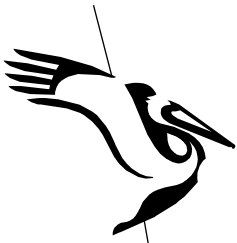
- Dat voor zover de Wet Arbeid en Zorg niet anders bepaalt, de werknemer die verlof wil opnemen dit ten minste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van de duur en omvang van het verlof, aan dient te vragen bij de werkgever.
- Dat voor zover de Wet Arbeid en Zorg niet anders bepaalt, de werkgever het verzoek om verlof inwilligt tenzij een zodanig bedrijfs- of dienstbelang zich tegen het opnemen van verlof verzet, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- Dat indien de werknemer het verlof vroegtijdig wil beëindigen de werkgever naar vermogen zal proberen de werknemer zo spoedig mogelijk weer te werk te stellen.
- Dat een verzoek tot aanwending van de levensloopregeling voor volledig vervroegd pensioen door de werkgever zal worden gehonoreerd.
- Indien de werknemer gebruik makend van de levensloopregeling, tijdens de periode van onbetaald verlof kiest om pensioen op te bouwen (tot een maximum van het niveau geldend op de laatste dag voorafgaand aan het onbetaald verlof), ontvangt de werknemer onder de voorwaarden zoals opgenomen in het pensioenreglement de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau. Voorwaarde is dat na het onbetaald verlof het dienstverband tenminste zes maanden wordt voortgezet. Sanquin zal de medewerkers op de hoogte stellen van de beperkingen die PGGM stelt aan (volledige) pensioenopbouw tijdens levensloopverlof.
- Dat de werknemer die gebruik maakt van de levensloopregeling met ingang van 1 juni 2006 maandelijks een werkgeversbijdrage ontvangt van 0,5% van het voor hem geldende salaris.

De levensloopregeling wordt als doel toegevoegd aan het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden in artikel 8.1 lid 6.

Artikel 8.2 komt te vervallen. Mocht een werknemer deelnemen aan de pensioenregeling als bedoeld in artikel 8.2 dan heeft het vervallen van artikel 8.2 geen invloed op de afspraken die bij deelname aan de regeling tussen werkgever, werknemer en PGGM zijn gemaakt.

4. Zorgverzekeringswet

Bloed is leven



Als gevolg van de invoering van Zorgverzekeringswet is de in de cao opgenomen werkgeversbijdrage voor de basisverzekering met ingang van 1 januari 2006 vervangen door de wettelijke werkgeversbijdrage. De werkgeversbijdrage voor de basisaanvullende ziektekostenregeling IZZ wordt voortgezet en bedraagt 2/3 van de premie van deze verzekering.

Binnen de huidige afspraken heeft de werknemer alleen recht op een werkgeversbijdrage in de premie voor de basisaanvullende ziektekostenregeling IZZ.

5. Arbeidsongeschiktheid

Ten aanzien van de veranderde Sociale Zekerheid-wetgeving inzake arbeidsongeschiktheid erkennen partijen het daaraan ten grondslag liggende primaire uitgangspunt van werkhervatting.

Eerste twee ziektejaren (invoeringsdatum 1 mei 2006)

Vanaf het tweede ziektejaar is het mogelijk dat de werknemer ervoor kiest om op basis van vrijwillige voortzetting pensioen op te bouwen tot een maximum van het niveau geldend op de laatste dag van het eerste ziektejaar. (Tot 100% gebaseerd op het voor de werknemer geldende loon op de laatste dag van het eerste ziektejaar).

De werkgever en de werknemer betalen ook voor het vrijwillig voortgezette deel elk hun premiedeel, conform de tussen cao-partijen geldende verdeling, op basis van het door de werknemer gekozen niveau.

WIA-jaren

In het kader van zijn reïntegratieverplichtingen zal de werkgever zich maximaal inspannen om de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer na de WGA-loongerelateerde fase ten minste 50% van zijn restverdiencapaciteit te laten benutten. Voor de werknemer is de benutting van zijn restverdiencapaciteit van tenminste 50% van groot belang voor het soort en de hoogte van zijn uitkering. Deze inspanningen richten zich zowel op de eigen organisatie als op de mogelijkheden bij andere werkgevers. Indien nodig wordt een beroep gedaan op de diensten van een reïntegratiebedrijf.

Voor de WGA-werknemer, die niet ten minste 50% van zijn restverdiencapaciteit kan benutten, wordt door de werkgever het loon vermeerderd met de WGA-vervolguitkering aangevuld tot 70% van het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon.

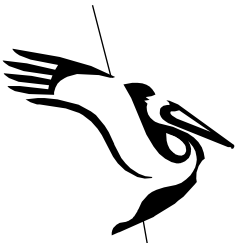
Huidige WAO'ers

Huidige WAO'ers die in het kader van de herbeoordelingsoperatie meer arbeidsgeschikt worden verklaard, zullen bij hun eigen werkgever zoveel mogelijk worden geïntegreerd.

Chronische ziekten / beroepsziekte

In geval de werkgever van mening is dat er ten aanzien van de arbeidsongeschikte werknemer sprake is van een chronische ziekte, een beroepsziekte of een levensbedreigende aandoening, kan hij een naar hoogte en duur te bepalen loonaanvulling aan deze werknemer verstrekken.

6. Stagiaires



Sanquin neemt per 1 september 2006 voor alle stagiaires de stagevergoeding uit de cao Ziekenhuizen over (€ 275,- per maand bij een voltijdstage).

De stagevergoeding wordt met ingang van 1 januari 2007 jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex (cpi). Ook de tegemoetkoming pensiekosten wordt met ingang van 1 januari 2007 jaarlijks geïndexeerd (cpi).

7. Faciliteitenregeling

Het artikel 5.2.1 wordt zodanig aangepast dat duidelijk is dat aangesloten (beroeps)organisaties gebruik kunnen maken van betaald verlof voor hun activiteiten die verband houden met hun lidmaatschap van een der partijen bij deze cao. Deze aangesloten beroepsorganisaties zullen worden opgenomen in de inleiding van de cao.

Wanneer, gelet op het in artikel 5.2.1 lid 3 bepaalde, dit aantal verenigingen wordt uitgebreid, zullen cao-partijen hiervan aan de werkgever mededeling doen.

8. Faciliteiten beroepsverenigingen

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan de activiteiten van de beroepsorganisatie waarvan hij lid is. Onder activiteiten worden verstaan bestuursvergaderingen, die als bestuurslid worden bijgewoond. Het bestuurslid van een beroepsvereniging krijgt maximaal 36 uur per jaar betaald verlof voor bestuursvergaderingen en andere activiteiten betrekking hebbend op de beroepsinhoud, die plaatsvinden op uren waarop hij volgens de arbeidsovereenkomst zou moeten werken.

Het aantal uren van de faciliteitenregeling (artikel 5.2.1 lid 2) wordt in ruil hiervoor met 36 uur verminderd waardoor 228 uur resteert. Voor parttimers wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.

9. Herstel omissie uitspraak interpretatiecommissie in de cao

Cao-partijen zijn overeengekomen dat het recht op 18 uur extra basisvakantie-uren komt te vervallen voor diegene die op of na 1 januari 2008 vijfenvijftig jaar wordt. Dit houdt in dat iedereen die op 31 december 2007 gebruik maakt van de 55-plusregeling of de lgpb-regeling, de 18 uur extra basisvakantie behoudt.

10. Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage wordt met ingang van 1 januari 2007, jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex (cpi).

11. Wachtgeldregeling

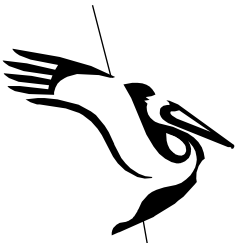
Tekstuele aanpassingen:

In artikel 14.1 sub a van de huidige wachtgeldregeling wordt WIA toegevoegd.

In artikel 14.1 sub b wordt dagloonregelen WW vervangen door Dagloonregels werknemersverzekeringen.

12. Arbeidstijdenwet/Arbeidstijdenbesluit

Ten gevolge van het Kiel/Jaeger arrest wordt het ATB met ingang van 1 juni 2006 gewijzigd. Het in het oude ATB gehanteerde onderscheid tussen actieve (arbeids)



uren tijdens aanwezigheidsdiensten en inactieve ('wacht – of slaap') uren komt te vervallen en de inactieve uren van de aanwezigheidsdienst worden meegerekend voor de toegestane maximale (gemiddelde) inzetbaarheid per week. De maximale duur van een aanwezigheidsdienst wordt gesteld op 24 uur waardoor weekend-aanwezigheidsdiensten niet meer tot de mogelijkheden behoren. Met de invoering van de nieuwe ATB gaan cao-partijen ervan uit dat de inzetbaarheid van het huidige personeel niet verminderd hoeft te worden, waardoor de bestaande praktijk van aanwezigheidsdiensten zoveel mogelijk ongewijzigd voort kan worden gezet.

Het is nadrukkelijk de bedoeling van de wetgever (en sociale partners ziekenhuizen) dat het opdragen van aanwezigheidsdiensten wordt beperkt tot die situaties waarin dit redelijkerwijs niet is te voorkomen door het op andere wijze organiseren van de arbeid (i.c. roosteren).

Cao-partijen hebben afgesproken dat instellingen gedurende de looptijd van de cao geen gebruik zullen maken van de opt out mogelijkheid van de ATB.

Cao-partijen gaan er van uit dat het primaat voor het (alsnog) overeenkomen van een collectieve regeling op cao-niveau ligt.

Alleen bij gebleken noodzakelijkheid kan door cao-partijen een decentrale bevoegdheid aan de instelling (werkgever en ondernemingsraad) worden gegeven.

Partijen adviseren de instellingen om aanwezigheidsdiensten, indien blijkt dat tijdens deze diensten voor meer dan circa 60% effectief wordt gewerkt, daar waar dit redelijkerwijs mogelijk is, om te zetten in een normale roosterdienst.

De huidige cao-teksten zijn redactioneel en inhoudelijk zodanig aangepast dat ze in lijn zijn met de kaders en beperkingen die het nieuwe ATB voorschrijft.

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen de aanpassing van de bestaande praktijk van aanwezigheidsdiensten aan het nieuwe ATB nauwgezet monitoren en indien daaruit blijkt dat onbedoelde effecten gaan ontstaan, die in negatieve zin afwijken van de thans vigerende praktijk, zullen partijen (alsnog) nadere regels stellen.

Partijen bevestigen dat aanwezigheidsdiensten die aan de medewerker opgedragen worden *buiten* de voor die medewerker vastgestelde werktijd vallen. De uren doorgebracht in aanwezigheidsdienst tellen derhalve niet mee in het aantal contracturen dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

13. Wijziging dagloonregelen

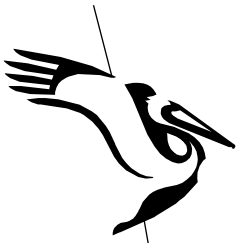
In artikel 4.2 komt de verwijzing naar de dagloonregelen ZW te vervallen. Hiermee wordt geen inhoudelijke wijziging en materiële wijziging ten opzichte van 2005 beoogd.

De werknemer die ziek is heeft recht op 100% respectievelijk 70% van zijn bruto loon. Hieronder worden ook alle structurele loonbestanddelen, zoals ort en bereikbaarheidsvergoeding, gerekend.

14. Protocol Arbo

Het 'Protocol aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in ziekenhuizen en ter bestrijding van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk' is aangepast aan de gewijzigde wetgeving.

15. Toegankelijkheid cao



De cao-tekst wordt gemoderniseerd t/m hoofdstuk 8.

16. Schrappen (wettelijke) bepalingen

In de paragraaf Wet Arbeid en Zorg (WA&Z) komen de wettelijke bepalingen te vervallen. Sanquin zorgt ervoor dat (verwijzing naar) de wettekst beschikbaar is voor medewerkers.

17. Protocol FWG, bijlage E

Sanquin zal de NVZ verzoeken te mogen participeren in de nieuw te instelleren Landelijke Commissie FWG Herindeling (LCFH) als door een medewerker van Sanquin beroep bij de LCFH wordt aangetekend. De werknemersorganisaties steunen dit verzoek. Indien de NVZ niet akkoord gaat met het voorstel, zal bij Sanquin ofwel de gang naar de LCFH openstaan ofwel er komt een eigen externe commissie voor Sanquin. Dit is dan onderwerp van gesprek tussen cao-partijen.

18. Reistijdcompensatie binnenlandse dienstreizen

Uitgangspunt: dienstreizen vinden plaats in opdracht van de werkgever, binnen werktijd en vanaf de standplaats.

Voor mobiele functies (functies waarin de medewerker frequent dienstreizen dient te maken, in ieder geval alle bloedinzamelingsfuncties) en functies waarin het niet mogelijk/redelijk is te voldoen aan bovenstaand uitgangspunt gelden de volgende regels:

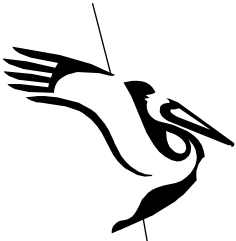
- indien en voorzover de reistijd naar het dienstadres minimaal 15 minuten langer is dan de reistijd naar de standplaats van die dag, wordt deze extra reistijd gecompenseerd;
- de reistijd wordt berekend aan de hand van de meest recente versie van de KPN routeplanner;
- de reistijd wordt in principe gecompenseerd in geld. De medewerker kan aangeven dat hij compensatie in tijd wenst. De werkgever gaat daarmee akkoord tenzij het belang van Sanquin zich hiertegen verzet;
- indien de medewerker van mening is dat de berekende reistijd niet correct is, kan hij de naar zijn mening juiste reistijd gedocumenteerd opgeven; indien de opgave daartoe aanleiding geeft, zal de werkgever de berekende reistijdcompensatie aanpassen.

19. Indexatie maaltijdvergoeding

De maaltijdvergoeding bij aanwezigheidsdiensten wordt per 1 januari 2007 geïndexeerd met de consumentenprijsindex (cpi).

20. Promotieregeling PDR

Begin 2005 is tussen Sanquin en werknemersorganisaties een promotieregeling afgesproken die het mogelijk maakte medewerkers van PDR met een salarisgarantie op basis van de oude AVR-schalen bij een promotie in FWG zonodig een toeslag te betalen. De medewerker wiens gegarandeerde salaris gelijk of hoger was dan het salaris na promotie, ontving een structurele promotietoeslag van 6%.



Effect van deze afspraak was dat de medewerker die bij promotie in FWG een hoger salaris ontvang van één euro of meer, niet voor de regeling in aanmerking kwam.

In het kader van de cao 2006-2008 is afgesproken dat de medewerker uit bovengenoemde doelgroep bij promotie minimaal een salarisstijging van 4% ontvangt, ofwel doordat met de promotie in FWG zijn salaris 4% of meer stijgt, ofwel omdat de promotieregeling in werking treedt. De gewijzigde regeling treedt in werking op 1 september 2006.

21. Indexatie reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

In de cao wordt opgenomen dat de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer bij iedere verhoging van de NS-tarieven wordt geïndexeerd. Dit betekent dat het in artikel 12.1.1 lid 4 genoemde bedrag wordt verhoogd met de prijsverhoging van de NS-tarieven per 1 januari 2006 (3%) en vanaf die datum maximaal € 146,70 bedraagt.