



Onderhandelaarsakkoord cao Onderzoekinstellingen Cao-OI 2020

De WVOI namens de onderzoekinstellingen en AC/FBZ namens AC-HOP, CNV Overheid, FNV en AOb, namens werknemersorganisaties, hierna te noemen partijen, hebben op 4 februari 2020 afspraken gemaakt in het kader van de nieuwe cao 2020 en dit vastgelegd in een onderhandelaarsakkoord.

Partijen zullen dit onderhandelaarsakkoord positief voorleggen aan hun achterban.

Zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 6 maart februari 2020, zullen partijen vaststellen of onderhavig onderhandelaarsakkoord kan worden omgezet in een definitief akkoord. Over de uitwerking van een aantal van de navolgende afspraken in de cao-tekst vindt tussen partijen nader overleg plaats. De uitwerking van de afspraken zal erop zijn gericht dat op uiterlijk 1 april 2020 de cao-tekst cao-OI 2020 voor alle werknemers en instellingen via internet beschikbaar is.

1. Preambule

De ingangsdatum van de nieuwe cao valt samen met het van kracht worden van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Daarmee is het hybride karakter van de cao waarin publiekrechtelijke en privaatrechtelijke bepalingen werden onderscheiden komen te vervallen. Per 31 december 2019 is de cao technisch en juridisch aangepast aan de wijzigingen die het gevolg zijn van het van kracht worden van de Wnra. Deze wijzigingen zijn opgenomen in de Cao-OI 2019-2020.

Voor de nieuwe cao 2020 wordt de tekst van de Cao-OI 2019-2020 gehanteerd, met inachtneming van de aanvullingen en wijzigingen die in dit akkoord zijn opgenomen.

2. Looptijd

De Cao-OI 2020 gaat in op 1 januari 2020 en loopt tot en met 31 december 2020. Tenzij anders aangegeven gaan de afspraken in dit akkoord in op 1 januari 2020.

3. Inkomensontwikkeling

Partijen komen overeen de bedragen in de salarisschalen per 1 januari 2020 met 2,6% structureel te verhogen, met een incidentele aanvulling tot €1000,- voor werknemers waarvoor de salarisverhoging lager uitvalt dan bruto €1000,- op jaarbasis bij een fulltime dienstverband. Deze aanvullende uitkering wordt in de maand juli 2020 uitgekeerd aan werknemers die op 1 januari 2020 in dienst zijn en dat op 1 juli 2020 nog steeds zijn. De uitkering wordt gebaseerd op het maandsalaris van januari 2020 x 12.

Het minimum uurloon wordt verhoogd naar €14,00 bruto per uur waarmee effectief de laagste salarisschalen worden verhoogd.

4. Duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen vinden het belangrijk dat alle werknemers gedurende hun hele loopbaan en daarmee in verschillende fases van hun leven het werk dat zij doen op een gekwalificeerde en gemotiveerde manier kunnen doen. Voor de werknemer is persoonlijke ontwikkeling en opleiding essentieel om aantrekkelijk te blijven voor de huidige en een eventuele toekomstige werkgever. Daarnaast is ontwikkeling een voorwaarde om het werk leuk en uitdagend te houden. De werknemer neemt zelf de verantwoordelijkheid voor zijn ontwikkeling en inzetbaarheid en mag daarbij rekenen op ondersteuning en faciliteiten van de werkgever. Een goede balans tussen werk en privé helpt daarbij.



De mogelijkheden voor het ondersteunen en het faciliteren van duurzame inzetbaarheid willen partijen expliciteren en borgen in de cao en daarmee beter bespreekbaar maken op de werkvloer. Daartoe wordt in de cao een hoofdstuk duurzame inzetbaarheid opgenomen waarin regelingen en verwijzingen naar faciliteiten die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid gegroepeerd zijn en die de wederzijdse inspanningen van werkgever en werknemer helder verwoorden.

Eén van de regelingen die in dit hoofdstuk wordt opgenomen is de Regeling Generatieplan. De regeling in de cao 2018-2019 liep tot 31 december 2019 en is geëvalueerd. Partijen zijn overeengekomen de Regeling Generatieplan naar aanleiding van de evaluatie aan te passen en structureel voort te zetten waarbij bij de beslissing over deelname aan de regeling werkdruk een belangrijk aandachtspunt is. In bijlage 1 staat de nieuwe Regeling Generatieplan opgenomen. Deelnemers die aan de "oude" Regeling Generatieplan van NWO en NWO-I of de regeling van de Koninklijke Bibliotheek deelnemen, blijven onder de voorwaarden van die regeling deelnemen.

5. Implementatie nieuwe wetgeving

De wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

De WAB is met ingang van 1 januari 2020 van kracht. De ketenregeling verandert daarmee van maximaal drie contracten in twee jaar naar maximaal drie contracten in drie jaar.

Voor de bepalingen ten aanzien van het dienstverband (proeftijd, duur van de arbeidsovereenkomst, verlengingen) geven partijen in de cao-artikelen 2.5 en 2.6 invulling aan de mogelijkheid om bij cao afwijkende afspraken te maken. Dit betekent dat partijen zijn overeengekomen van de wet af te wijken daar waar de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering in de onderzoeksinstellingen afwijking noodzakelijk maakt.

Tevens wordt er een nieuw lid in cao-artikel 2.5 gevoegd waarin staat dat ingeval een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die langer dan drie jaar heeft geduurd van rechtswege eindigt en niet door de werkgever wordt voortgezet de werkgever de inspanningsverplichting heeft om te onderzoeken of hij de werknemer voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst een andere passende functie kan aanbieden.

In bijlage 2 zijn de gewijzigde artikelen opgenomen.

Burgerlijk Wetboek

Verder brengen partijen cao-artikelen 3.2, 3.4 en hoofdstuk 9 rond het aangaan en beëindigen van het dienstverband in overeenstemming met het Burgerlijk Wetboek. Hoofdstuk 9 wordt opnieuw geformuleerd.

In bijlage 2 zijn deze artikelen opgenomen.

Transitievergoeding

In artikel 9.3 wordt een anticumulatiebepaling in relatie met de aansluitende uitkering op grond van de BWOI opgenomen. De werknemer kan kiezen voor de transitievergoeding of voor de aansluitende uitkering. Er is geen samenloop mogelijk: een aansluitende uitkering als bedoeld in artikel 9 van de BWOI geldt als een redelijke financiële vergoeding als bedoeld in artikel 7:673b lid 1b BW. Een werknemer die na een ontslag op grond van artikel 669 lid 3a BW aanspraak kan maken op een aansluitende uitkering op grond van artikel 9 BWOI kan in geen geval aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding tenzij de werknemer schriftelijk afstand doet van het recht op de aansluitende uitkering.



Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG)

Conform de WIEG worden de bepalingen rond 'vaderschapsverlof' aangepast in de cao.

6. Verlof

Voor een goede aansluiting op behoeften en om de uitvoerbaarheid in de praktijk te vereenvoudigen worden enkele verlofregelingen uitgebreid of gewijzigd.

Zo wordt de mogelijkheid opgenomen voor het opnemen van verlof voor maatschappelijke activiteiten die de sociale samenhang in de maatschappij verbetert waarbij de helft van de tijd voor rekening van de werknemer en de andere helft voor rekening van de werkgever komt met een maximum van twee dagen per jaar.

Maatschappelijk verlof wordt gedefinieerd als verlof dat wordt verleend voor het werken voor een vrijwilligersorganisatie. Een vrijwilligersorganisatie is een organisatie die werkzaam is in de maatschappelijke of culturele sector en van wie de werkzaamheden voor een groot deel door vrijwilligers (dus in beginsel onbetaald) worden uitgevoerd. Een vrijwilligersorganisatie is (onderdeel van) een stichting of vereniging zonder winstoogmerk.

Ook wordt expliciet gemaakt dat de werknemer voor het verlenen van mantelzorg onbetaald verlof kan opnemen.

Partijen spreken af te volgen hoe het in het pensioenakkoord genoemde verlofsparen in wetgeving wordt uitgewerkt en bespreken daarna of het maken van aanvullende afspraken in een volgende cao wenselijk is.

7. Overige punten Cao-OI

- Met het oog op gelijke beloning voor gelijk werk wordt artikel 3.2 lid 4 aangepast: Wanneer de werknemer om redenen van duurzame inzetbaarheid met zijn instemming op een functie wordt geplaatst met een lagere salarisschaal dan de voor hem geldende schaal dan wordt de werknemer op het moment van plaatsing, in vergelijking met het geldende salaris, ingeschaald in de naast hogere trede van de lagere salarisschaal of bij het ontbreken daarvan de dichtstbijzijnde trede van de lagere salarisschaal. Indien het aldus vastgestelde salaris lager is dan het geldende salaris van de werknemer dan wordt het verschil in salaris in vijf jaar afgebouwd. Het eerste jaar ontvangt de werknemer 100% van het verschil, het tweede jaar 80%, het derde jaar 60% het vierde jaar 40% en het vijfde jaar 20%. Na het vijfde jaar vervalt de afbouw van het salarisverschil.
- Nieuwe formulering voor Tenure Track: Tenure Track is het formeel vastgelegde traject naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in een beoogde hogere wetenschappelijke functie, voor werknemers uit de Functiefamilie Onderzoek.
- Partijen spreken af in de loop van 2020 de ZAOI te actualiseren.
- De vergoeding van verhuiskosten wordt niet langer in de cao vastgesteld, maar net als andere vergoedingen op werkgeversniveau in een uitvoeringsregeling.

Aldus overeengekomen op 4 februari 2020

AC/FBZ namens AC-HOP

drs. R. Barendse

.....

CNV Overheid,
onderdeel van CNV Connectief

mw. A.J.H. Zwaagstra

.....



FNV drs. J. Boersma

AOb mr. D.O. Pechler

WVOI ing. F.L.M. Kok MPA



Bijlage 1 Regeling Generatieplan

1. Inleiding

De Regeling Generatieplan is een van die afspraken die partijen hebben gemaakt over duurzame inzetbaarheid van werknemers. De regeling biedt werknemers die vijf jaar of korter verwijderd zijn van de AOW-leeftijd de mogelijkheid om buitengewoon verlof op te nemen met gedeeltelijk behoud van het salaris en met volledige pensioenopbouw. De regeling beoogt te faciliteren dat werknemers gezond en vitaal werkzaamheden kunnen blijven verrichten tot aan het bereiken van de AOW-leeftijd. De door deze vermindering van de arbeidsduur vrijvallende middelen worden ingezet om de vrijvallende werkzaamheden te laten uitvoeren door instroom van nieuwe, bij voorkeur jonge medewerkers. Zodoende worden werkgevers ondersteund in het realiseren van een evenwichtige personeelsopbouw.

2. Voorwaarden voor deelname

- Op de datum waarop zijn deelname aan de Regeling Generatieplan in gaat
 - heeft de werknemer een dienstverband van minimaal vijf jaar bij een van de werkgevers van de sector Onderzoekinstellingen;
 - is de werknemer vijf jaar of korter verwijderd van zijn AOW-leeftijd en
 - heeft de werknemer geen overschot¹ aan verlof.
- Deelname aan de regeling kan niet tegelijkertijd plaatsvinden met deelname aan de Seniorenregeling Onderzoekinstellingen, SROI-2007.
- Bij deelname aan de regeling is het niet mogelijk om gebruik te maken van de weekvariant vakantie (cao-artikel 5.2).

3. Vorm

- De werkzaamheden van de deelnemer worden aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur; op de vrijvallende taken vindt herbezetting plaats.
- Op grond van artikel 5.17 van de cao-OI wordt aan de deelnemer buitengewoon verlof verleend met gedeeltelijk behoud van bezoldiging.
- Het buitengewoon verlof bedraagt voor de werknemer met een volledige arbeidsduur en een volledige werkweek minimaal 20% en maximaal 40% van de omvang van het dienstverband te hanteren met in alle gevallen afronding (naar boven bij.5) op hele uren. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband geldt het verlof naar rato. Het percentage buitengewoon verlof mag de 40% niet te boven gaan.
- Voor werknemers die voor 20% van het dienstverband deelnemen aan de regeling is het mogelijk om op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever het deelnamepercentage te verhogen naar 40%.
- Over het verleende buitengewoon verlof ontvangt de deelnemer 50% van de bezoldiging.
- De pensioenopbouw en de verdeling van de premiebetaling door werkgever en werknemer wijzigt niet als gevolg van de deelname aan de regeling.
- Gedurende de deelname aan de regeling wordt vakantieverlof opgebouwd naar rato van de resterende arbeidsduur.

4. Herverdelen van werkzaamheden

- De deelnemer en de leidinggevende leggen afspraken vast over welke werkzaamheden gedurende de periode van buitengewoon verlof worden uitgevoerd en op welke wijze de niet meer uit te voeren werkzaamheden worden overgedragen. Bijzondere aandacht verdient het voorkomen van onverantwoorde toename van werkdruk van de werknemer die wenst deel te nemen en van de directe collega's.
- De door het deelnemen aan de regeling vrijgevallen loonruimte wordt benut om nieuwe, bij voorkeur jonge werknemers te laten instromen voor de uitvoering van de over te dragen werkzaamheden.

¹ Onder overschot wordt verstaan een aanspraak op verlof van meer dan 80 uur vermeerderd met het evenredige deel van het verlof over het resterende deel van het lopende jaar gerekend vanaf het gewenste moment van de deelname aan de regeling.



5. Randvoorwaarden

1. Met in achtneming van de voorwaarden voor deelname onder punt 2, staat deelname aan de regeling voor iedereen open, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daar tegen verzetten.
2. Werknemers met een overschot aan verlof (zie cao-artikel 5.3 lid 5) worden geacht eerst het overschot aan verlof in te zetten voordat aan de regeling kan worden deelgenomen.
3. De inzetbaarheid van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid gedurende deelname aan deze regeling is ten hoogste gelijk aan zijn feitelijke werkweek.
4. Als een deelnemende werknemer volledig arbeidsongeschikt is kan deelname op verzoek van de werknemer tussentijds worden beëindigd. Bij langdurige volledige arbeidsongeschiktheid eindigt deelname aan deze regeling voor het einde van een jaar arbeidsongeschiktheid en gaat de werknemer terug naar zijn oorspronkelijke aanstellingsomvang.
5. Onverminderd de bestaande Regeling/Gedragscode Nevenwerkzaamheden op instellingsniveau mogen er geen nieuwe inkomsten uit arbeid naast zijn verminderde dienstbetrekking in verband met de Regeling Generatieplan worden verworven.



Bijlage 2 Implementatie wetgeving

- Artikel 2.5 Algemene bepalingen ten aanzien van de arbeidsovereenkomst
 1. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
 2. Bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van meer dan zes maanden kan, in afwijking van artikel 7:652 lid 4 BW, een proeftijd worden overeengekomen van maximaal twee maanden. Tijdens de proeftijd kunnen zowel werkgever als werknemer het dienstverband per direct opzeggen.
- **Artikel 2.6 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor werknemers niet zijnde oio's**
 1. De duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt bij aanvang vastgesteld. Dit kan een vast bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid. Uitgangspunt voor het bepalen van de duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW waarin is bepaald dat vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd geldt of
 - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd geldt.
 2. De duur van de arbeidsovereenkomst kan afhankelijk zijn van tijdelijke externe financiering. In dit geval kan de totale duur, inclusief twee verlengingen, maximaal vier jaar bedragen.
 3. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds worden opgezegd indien dit schriftelijk is overeengekomen.
 4. Met werknemers uit de Functiefamilie Onderzoek in de salarisschalen 10 en 11 kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan, waarvan de totale duur, inclusief twee verlengingen, maximaal vier jaar bedraagt.
 5. Voor werknemers uit de Functiefamilie Onderzoeksondersteuning en de Functiefamilie Techniek geldt als uitgangspunt dat uitzicht wordt geboden op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na een maximale tijdelijke duur, inclusief een verlenging, van drie jaar. Indien de werkzaamheden noodzakelijk zijn voor de bedrijfsvoering en niet structureel van aard zijn en niet zijn afgerond binnen de vooraf bepaalde periode, bedraagt de totale duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, inclusief twee verlengingen, maximaal vier jaar.
 6. Ingeval een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die langer dan drie jaar heeft geduurd van rechtswege eindigt en niet door de werkgever wordt voortgezet heeft de werkgever de inspanningsverplichting om te onderzoeken of hij de werknemer voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst een andere passende functie kan aanbieden.
 7. Voor de bepaling van de duur van de arbeidsovereenkomst en het aantal verlengingen telt niet mee:
 1. diensttijd als oio;
 2. diensttijd bij opvolgende werkgevers;
 3. diensttijd bij de werkgever die ligt voor een onderbreking van langer dan zes maanden.
 8. In afwijking van lid 7 onder 2 wordt de diensttijd doorgebracht bij werkgevers binnen de NWO-koepelorganisatie in acht genomen bij de toepassing van de ketenbepaling op NWO-dienstverbanden.
- Artikel 3.4 lid 1: Bij het aangaan van een dienstverband wordt een salaris overeengekomen in de schaal die behoort bij de functie van de werknemer.
- Artikel 3.4 lid 2: In afwijking van het vorige lid kan een salaris in de naast lagere salarisschaal (aanloopschaal) worden overeengekomen indien de werknemer de functie nog niet volledig vervult.
- Artikel 9.1 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
 1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege na afloop van de overeengekomen termijn zonder dat opzegging is vereist.



2. De arbeidsovereenkomst zal op grond van artikel 7:668 BW tijdig en schriftelijk worden aangezegd.
 3. De werkgever kan het dienstverband tussentijds opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden.
 4. De werknemer kan het dienstverband tussentijds opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.
- Artikel 9.2 Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
 1. Zowel de werkgever als de werknemer kan de arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen met inachtneming van de wettelijke bepalingen rond opzegging en opzegtermijnen (de artikelen 7:669 tot en met 7:672 Burgerlijk Wetboek).
 2. In afwijking van de wettelijke opzegtermijn:
 - a. Bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de opzegtermijn voor de werknemer tot en met schaal 12 één maand en vanaf schaal 13 twee maanden.
 - b. Bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de opzegtermijn voor de werkgever voor de werknemer tot en met schaal 12 twee maanden en vanaf schaal 13 vier maanden.
 3. Het dienstverband eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
 - Artikel 9.3 Transitievergoeding

Een aansluitende uitkering als bedoeld in artikel 9 van de BWOI heeft te gelden als een redelijke financiële vergoeding als bedoeld in artikel 7:673b lid 1b BW. Een werknemer die na een ontslag op grond van artikel 669 lid 3a BW aanspraak kan maken op een aansluitende uitkering op grond van artikel 9 BWOI kan in geen geval aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding tenzij de werknemer schriftelijk afstand doet van het recht op de aansluitende uitkering.