



## Onderhandelaarsakkoord cao onderzoekinstellingen Cao-OI 2022-2023

De WVOI namens de onderzoekinstellingen en CNV Onderwijs, FNV en AOb namens werknemersorganisaties, hierna te noemen partijen, hebben op 5 juli 2022 afspraken gemaakt in het kader van de nieuwe cao 2022-2023 en deze afspraken vastgelegd in een onderhandelaarsakkoord.

Partijen zullen dit onderhandelaarsakkoord positief voorleggen aan hun achterban en besturen. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 21 juli 2022, zullen partijen vaststellen of dit onderhandelaarsakkoord kan worden omgezet in een definitief cao-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 september 2022 de cao-tekst cao-OI 2022-2023 voor alle werknemers en instellingen via internet beschikbaar is.

### 1. Preambule

De coronacrisis heeft als gevolg dat werken op afstand onderdeel is geworden van het werken. Daarbij blijft de inzetbaarheid, het welzijn en de gezondheid van de werknemers centraal staan. Cao-partijen hebben in 2020 in het akkoord voor die cao vastgelegd dat vergoedingen van kosten voor hybride werken op werkgeversniveau worden vastgesteld. Werkgevers maken met de medezeggenschap afspraken over hybride werken en daarbij behorende vergoedingen en faciliteiten.

### 2. Looptijd

De Cao-OI 2022-2023 gaat in op 1 januari 2022 en loopt tot en met 30 juni 2023. Tenzij anders aangegeven gaan de afspraken in dit akkoord in op 1 januari 2022.

### 3. Inkomensontwikkeling

Partijen komen overeen de bedragen in de salarisschalen per 1 augustus 2022 structureel te verhogen met 4%. Daarnaast ontvangt iedere werknemer die op 1 augustus 2022 in dienst is een eenmalige uitkering van 1050 euro bruto. Deze uitkering is naar rato van de omvang van het dienstverband en naar rato van het aantal maanden dat de werknemer in dienst is tussen 1 januari en 30 juli 2022. De salarisverhoging en de eenmalige uitkering worden uiterlijk in de maand september 2022 betaald.

Per 1 januari 2023 worden de bedragen in de salarisschalen structureel met 2% verhoogd.

### 4. Ouderschapsverlof

Op 2 augustus 2022 treedt aangepaste wetgeving op het gebied van gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof in werking. Cao-partijen komen overeen het cao-artikel over bezoldiging tijdens ouderschapsverlof en de terugbetalingsverplichting (artikel 5.15) met ingang van 1 augustus 2022 aan te passen waarbij de 13 weken gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof behouden blijft en niet wordt teruggebracht naar de 9 wettelijke weken. Over die 4 weken bovenwettelijke weken wordt 70% doorbetaald in plaats van de eerdere 55%. De cao-tekst wordt als volgt aangepast:

- Het percentage van doorbetaling van de bezoldiging over maximaal dertien maal de arbeidsduur per week gedurende het eerste levensjaar van het kind wordt, onder verrekening van de wettelijke uitkering betaald ouderschapsverlof van het UWV, van 55% verhoogd naar 70% van de bezoldiging. Voor een eventueel resterend deel van al opgenomen gedeeltelijk doorbetaald Ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind geldt vanaf 1 augustus 2022 ook het percentage van 70%.



- Na het eerste levensjaar en tot en met het vierde levensjaar bedraagt het percentage van doorbetaling van de bezoldiging over maximaal dertien maal de arbeidsduur per week 55%.
- De voorwaarde dat er pas recht is op gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof na een dienstverband van een jaar vervalt.
- De terugbetalingsverplichting vervalt.
- De overige bepalingen waaronder ouderschapsverlof over een periode van dertien weken, tegenover de negen wettelijke weken, blijven gelden.

## 5. Overige afspraken

1. Diversiteit en inclusiviteit zijn thema's die de werkgevers en werknemersorganisaties belangrijk vinden en die in de cao door diverse bepalingen worden ondersteund. Cao-partijen willen gedurende de looptijd van de cao kijken naar een meer inclusieve cao in tekst en in regelingen. Zo willen zij onder andere kijken naar een vorm van transitieverlof en het ontkoppelen van verlof aan religie om hier in een volgende cao concreet vorm aan te geven.
2. Cao-partijen streven ernaar om vóór 30 juni 2023 een volgend cao-akkoord te sluiten.
3. Technische aanpassingen:
  - Artikel 3.3 Bedenkingen/bezwaren functiewaardering wordt geschrapt omdat een klacht kan worden ingediend op grond van de klachtregeling.
  - In de Regeling Generatieplan wordt de bestaande afspraak 60% werken, tegen 80% doorbetaling en met 100% pensioenopbouw verduidelijkt.
  - Indien noodzakelijk wordt de cao technisch aangepast aan de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

Aldus overeengekomen op 5 juli 2022