

Onderhandelaarsakkoord Cao-Onderzoekinstellingen 2018-2019

De WVOI namens de onderzoekinstellingen en AC/FBZ, CNV Overheid, FNV Overheid en VAWO/CMHF, namens werknemersorganisaties, hierna te noemen partijen, hebben op 12 februari 2018 een onderhandelaarsakkoord gesloten over de nieuwe Cao-onderzoekinstellingen 2018-2019.

Partijen leggen dit onderhandelaarsakkoord met een positief advies voor aan hun achterban.

Uiterlijk 12 maart 2018 stellen partijen vast of dit onderhandelaarsakkoord wordt omgezet in een definitief akkoord. Over de uitwerking van afspraken uit dit onderhandelaarsakkoord in cao-tekst zal tussen partijen nader overleg plaatsvinden.

De uitwerking van de afspraken is erop gericht dat uiterlijk 1 april 2018 de cao-tekst voor alle werknemers en werkgevers via internet beschikbaar is.

Het akkoord is onder voorbehoud van goedkeuring van de belastingdienst op de regeling Generatieplan. Eventuele noodzakelijke technische wijzigingen worden in overleg doorgevoerd met inachtneming van de geest van de gemaakte afspraken.

1. Looptijd

De Cao-OI gaat in op 1 januari 2018 en loopt tot en met 31 december 2019. Voor zover niet anders aangegeven gaan de afspraken in dit akkoord in op 1 januari 2018.

2. Inkomensontwikkeling

2018

Partijen komen overeen de bedragen in de salarisschalen, inclusief de oio-bedragen, per 1 februari 2018 met 2% 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 uitkering wordt in de maand juli 2018 uitgekeerd. De uitkering wordt gebaseerd op het salaris van 1 februari 2018.

2019

Per 1 januari 2019 worden de bedragen in de salarisschalen, inclusief de oio-bedragen, met 2,4% structureel verhoogd.

3. Duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen vinden duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema voor de onderzoekinstellingen en zoeken steeds naar mogelijkheden om werknemers inzetbaar te houden. Daarbij is het gesprek over duurzame inzetbaarheid tussen leidinggevende en werknemer belangrijk. Dit is ook een van de conclusies uit het onderzoek dat cao-partijen hebben laten uitvoeren door SoFoKleS naar de mogelijke effecten van het afschaffen in 2012 van de leeftijd gerelateerde regelingen in ruil voor een structurele loonsverhoging. Om het onderwerp duurzame inzetbaarheid in de cao te borgen en in de organisatie bespreekbaar te maken hebben partijen een aantal maatregelen afgesproken.

Budget professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid

Het jaarlijkse budget voor professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid is minimaal 2% van de loonsom.

Aanpassen van de werktijd met gebruik van AVOM

In AVOM (cao-bijlage 3) wordt een keuze in de vorm van een spaarvariant opgenomen die het mogelijk maakt om bovenwettelijke verlofdagen in te zetten voor het aanpassen van de werktijd. Er kan maximaal vijf jaar en maximaal 890 uur bij een volledige werkweek worden gespaard. Voorwaarde voor deelname aan deze AVOM-keuze is dat voordat met het sparen van het verlof wordt begonnen, in overleg tussen werknemer en werkgever vastgelegd wordt wanneer, op welke wijze en voor welke periode de werktijd wordt aangepast.

Regeling generatieplan

De uitkomsten van de door cao-partijen gezamenlijk georganiseerde werknemersbijeenkomsten voor de bespreking van de uitkomsten van het SoFoKleS onderzoek lieten zien dat er onder de oudere werknemers behoefte is aan meer recuperatietijd. Deze werknemers zijn er bij gebaat werkzaamheden qua omvang en eventueel naar aard te kunnen aanpassen. De regeling generatieplan voorziet in de behoefte en biedt de mogelijkheid buitengewoon verlof op te nemen met gedeeltelijk behoud van het salaris over de periode waarin aan de regeling wordt deelgenomen en met behouden van de volledige pensioenopbouw. De regeling wordt budgetneutraal uitgevoerd. De door de vermindering van de arbeidsduur vrijvallende middelen worden ingezet om de vrijvallende werkzaamheden door instroom van nieuwe, bij voorkeur jonge medewerkers, te laten uitvoeren.

Deelname aan de regeling is mogelijk voor de werknemer die vijf jaar of korter verwijderd is van zijn AOW-leeftijd. Deelname is op verzoek van de werknemer en onder de voorwaarde dat naar het oordeel van de werkgever geen zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daar tegen verzetten.

Werknemers met een overschot aan verlof worden geacht eerst het overschot aan verlof (zie cao-OI art. 5.3 lid 5) in te zetten voordat aan de regeling kan worden deelgenomen.

De looptijd van de regeling is beperkt tot 1 januari 2020. In het najaar van 2019 wordt de regeling geëvalueerd om vast te stellen of voldoende herbezetting kan worden gerealiseerd en deelname aan de regeling niet leidt tot een toename van de werkdruk bij de deelnemer of de collega's van de deelnemer. Deze regeling generatieplan geldt niet voor de KB. De KB heeft een eigen regeling generatieplan.

Communicatie duurzame inzetbaarheid

Werkgevers nemen het op zich om de bestaande regelingen en activiteiten die kunnen bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers onder de aandacht van werknemers en leidinggevenden te brengen zodat zij hierover ook inhoudelijk het gesprek kunnen voeren.

4. Tijdelijke dienstverbanden

Cao-partijen zijn een tweetal afspraken overeengekomen die ertoe bijdragen dat tijdelijke dienstverbanden eerder kunnen worden omgezet in dienstverband voor onbepaalde tijd:

- De beoordelingstermijn in artikel 2.6 lid 1a wordt teruggebracht van twee naar één jaar.
- De diensttijd doorgebracht bij werkgevers binnen de NWO-koepel wordt meegeteld voor de ketenbepaling binnen NWO-dienstverbanden.

5. Overige punten Cao-OI

- Aanpassing van cao-artikel 4.1 lid 3: De werkgever kan een werktijdenregeling vaststellen. Daarmee wordt ook cao-artikel 4.2 lid 4 aangepast: Indien de werkgever een werktijdenregeling heeft vastgesteld dan kan daarvan slechts worden, indien het belang van de werkgever dit onvermijdelijk maakt of in geval van buitengewone omstandigheden, mits ervoor wordt gezorgd, dat de werknemer in of over het desbetreffende tijdvak van zeven dagen een ononderbroken rusttijd van ten minste 36 uren geniet.
- Aanpassing titel cao-artikel 4.2: Dagen waarop niet hoeft te worden gewerkt' en lid 1: "Er wordt niet gewerkt op zondagen, 1 januari, tweede paasdag, 5 mei, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag en indien daarvan sprake is op een door de werkgever aangewezen regionaal of plaatselijk erkende feest- of gedenkdag.
- In hoofdstuk 8 van de cao wordt in een nieuw artikel opgenomen waarin de beperking van opbouw en duur van de WGA-uitkering conform het Sociaal Akkoord 2013 wordt gerepareerd.
- Aanvulling op cao-artikel 11.1 lid 4: De werkgever is verplicht om de werknemer in de gelegenheid te stellen, binnen tien werkdagen na dagtekening van de brief daarover, zijn zienswijze kenbaar te maken op het voornemen tot het opleggen van een disciplinaire maatregel alvorens tot tenuitvoerlegging over te gaan.

Toevoeging nieuw lid 5: Bij het opleggen van een disciplinaire maatregel kan worden bepaald dat deze niet ten uitvoering zal worden gelegd indien de werknemer zich binnen een vastgestelde termijn van maximaal twee jaar niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor bestraffing plaatsvindt noch aan enig ander plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel gestelde bijzondere voorwaarden.

- Aanpassing cao-artikel 13.1: 'Na beëindiging van het dienstverband op grond van art. 9.4 lid 3 kan de werkgever met een AOW-gerechtigde werknemer een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan voor een concreet omschreven taak/opdracht waarbij sprake moet zijn van een aantoonbaar bedrijfsbelang.
- Aan hoofdstuk 13 wordt een artikel toegevoegd waarin wordt opgenomen dat partijen naast de cao afspraken hebben gemaakt in de regelingen ZAOI en BWOI. Deze regelingen zijn van toepassing op werknemers waarop de Cao-OI van toepassing is. Deze regelingen zijn te raadplegen op www.wvoi.nl.

Aldus door cao-partijen overeengekomen op 12 februari 2018.

AC/FBZ	drs. R. Barendse
CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief	mw. A.J.H. Zwaagstra
FNV Overheid	drs. J. Boersma
VAWO/CMHF	mr D.O. Pechler
WVOI	ing. F.L.M. Kok MPA

Regeling Generatieplan

1. Doel

In de cao-onderzoekinstellingen hebben cao-partijen afspraken gemaakt over het treffen van maatregelen om duurzame inzetbaarheid van werknemers te faciliteren. Een van die afspraken is de regeling generatieplan dat werknemers faciliteert om gezond en vitaal werkzaamheden te verrichten tot aan het einde van het dienstverband vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd. De vrijvallende ruimte wordt benut voor het laten instromen van nieuwe, bij voorkeur jonge, werknemers en daarmee ook het doorstromen van werknemers. Zodoende worden werkgevers ondersteund in het realiseren van een evenwichtige personeelsopbouw.

2. Voorwaarden voor deelname

- 2.1. De werknemer heeft op de datum waarop zijn deelname aan de regeling in gaat een dienstverband van minimaal vijf jaar bij een van de werkgevers van de sector Onderzoekinstellingen.
 - 2.1.1. Is vijf jaar of korter verwijderd van zijn AOW-leeftijd.
 - 2.1.2. Heeft geen overschot¹ aan verlof.
- 2.2. Deelname aan de regeling staat niet open voor werknemers van de Koninklijke Bibliotheek.
- 2.3. De start van de deelname aan de regeling ligt tussen 1 juli 2018 en 1 januari 2020.

3. Vorm

- 3.1. De werkzaamheden van de deelnemer worden aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur; op de vrijvallende taken vindt herbezetting plaats.
- 3.2. Op grond van artikel 5.7 lid 3 en lid 4 van de cao-OI wordt aan de deelnemer buitengewoon verlof verleend met gedeeltelijk behoud van bezoldiging.
- 3.3. Het buitengewoon verlof bedraagt voor de werknemer met een volledige arbeidsduur en een volledige werkweek 16 uur of 8 uur per week; voor werknemers met een deeltijd dienstverband geldt het verlof naar rato.
- 3.4. Het aantal uren buitengewoon verlof blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
- 3.5. Over het verleende buitengewoon verlof ontvangt de deelnemer 50% van de bezoldiging.
- 3.6. De pensioenopbouw en de verdeling van de premiebetaling door werkgever en werknemer wijzigt niet als gevolg van de deelname aan de regeling.
- 3.7. Gedurende de deelname aan de regeling wordt vakantieverlof opgebouwd naar rato van de resterende arbeidsduur.

4. Herverdelen van werkzaamheden

- 4.1. 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.
- 4.2. 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.

5. Randvoorwaarden

- 5.1. Met in achtname van artikel 2 staat deelname aan de regeling voor iedereen open, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daar tegen verzetten.
- 5.2. Werknemers met een overschot aan verlof (zie cao-OI art. 5.3 lid 5) worden geacht eerst het overschot aan verlof in te zetten voordat aan de regeling kan worden deelgenomen.
- 5.3. De inzetbaarheid van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid gedurende deelname aan deze regeling is ten hoogste gelijk aan zijn feitelijke werkweek.

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.

- 5.4. 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.

6. Overig

Cao-partijen evalueren de regeling in het najaar 2019. Met in acht nemen van de uitkomst van de evaluatie en op grond van opgedane ervaringen wordt aan de cao-tafel besproken of aan de Regeling generatieplan vervolg wordt gegeven, al dan niet in gewijzigde vorm.

Toelichting

Cao-partijen hebben vastgesteld dat onder oudere werknemers behoefte kan bestaan aan meer ruimte voor recuperatie. Deze werknemers zijn er bij gebaat werkzaamheden naar omvang en eventueel aard te kunnen aanpassen, zodat zij gezond en vitaal inzetbaar blijven.

Daarnaast zijn werkgevers er bij gebaat bij voldoende instroom en doorstroom van werknemers om daarmee een evenwichtige personeelsopbouw te realiseren.

De regeling voorziet in deze tweeledige behoefte.

Met inachtneming van artikel 2.1 is deelname aan de regeling op verzoek van de werknemer en onder de voorwaarde dat naar het oordeel van de werkgever geen zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daar tegen verzetten. Werknemers met een overschot aan verlof worden geacht eerst het overschot aan verlof in te zetten voordat aan de regeling kan worden deelgenomen.

De regeling wordt budgetneutraal uitgevoerd. De door de vermindering van de arbeidsduur vrijvallende middelen worden ingezet om de vrijvallende werkzaamheden door instroom van nieuwe, bij voorkeur jonge werknemers, te laten uitvoeren.

De looptijd van de regeling is beperkt tot 1 januari 2020. In het najaar van 2019 wordt de regeling geëvalueerd om vast te stellen of voldoende herbezetting kan worden gerealiseerd en deelname aan de regeling niet leidt tot een toename van de werkdruk bij de deelnemer of de collega's van de deelnemer.