



## Onderhandelaarsresultaat Cao-Onderzoekinstellingen 2017

De WVOI namens de onderzoekinstellingen en AC/FBZ, CNV Overheid, FNV Overheid en VAWO/CMHF, namens werknemersorganisaties, hierna te noemen partijen, hebben op 13 januari 2017 een onderhandelaarsresultaat bereikt over de nieuwe Cao-onderzoekinstellingen 2017. Partijen leggen dit onderhandelaarsresultaat voor aan hun achterban.

In februari 2017 stellen partijen vast of dit onderhandelaarsresultaat wordt omgezet in een definitief akkoord. Over de uitwerking van een aantal van de afspraken uit dit onderhandelaarsresultaat in de cao-tekst zal tussen partijen nader overleg plaatsvinden.

De uitwerking van de afspraken is erop gericht dat uiterlijk 1 april 2017 de cao-tekst via internet beschikbaar is.

### 1. Looptijd

De Cao-OI gaat in op 1 januari 2017 en loopt tot en met 31 december 2017. Voor zover niet anders aangegeven gaan de afspraken in dit resultaat in op 1 januari 2017.

### 2. Financiële paragraaf

Partijen komen overeen 2,4% van de loonsom in te zetten voor verbetering van arbeidsvoorwaarden:

- De lonen worden met ingang van 1 januari 2017 met 1,6% structureel verhoogd;
- Het budget voor scholing en ontwikkeling wordt met 0,8% verhoogd van 1,2% naar 2,0% van de loonsom. Werknemers moeten steeds langer doorwerken onder eveneens (mogelijk) veranderende omstandigheden. Partijen zetten daarom in op verdere versterking van werkgerichtheid en professionele ontwikkeling, brede inzetbaarheid en loopbaangerichtheid voor werknemers in alle levens- en loopbaanfasen.

### 3. Wet werk en zekerheid: reparatie WW, aanpassing BWOI en transitievergoeding

#### *Reparatie WW*

De duur en de opbouw van de WW (en de WGA) is verkort. Het 3<sup>e</sup> WW-jaar vervalt. Voortvloeiend uit het Sociaal Akkoord van april 2013 en de studieafspraken uit de vorige cao spreken partijen af de duur en de opbouw van de WW en de WGA te repareren. De werkgevers dragen de kosten van de premie hiervoor volledig.

Partijen gebruiken de looptijd van deze cao om een goede uitwerking aan deze afspraak te geven en deze afspraken onder te brengen in de BWOI. De feitelijke ingangsdatum voor de reparatie is gesteld op 1 januari 2018.

#### *Aanpassing BWOI*

Met het repareren van het 3<sup>e</sup> WW-jaar wordt de BWOI aangepast. Partijen komen voorts overeen dat de uitkering aansluitend aan de WW-uitkering wordt teruggebracht tot een nawettelijke uitkering tot aan de AOW-datum voor de ex-werknemer die op de eerste werkloosheidsdag tien jaar of minder verwijderd is van zijn AOW-leeftijd en die een diensttijd van tenminste zeven jaar heeft. Deze aanpassing gaat in op 1 januari 2018.

Voor werknemers die vóór 1 januari 2018 in dienst zijn vindt de aanpassing van de BWOI niet in één keer plaats maar is er een afbouw van zes jaar overeengekomen. De komende vier jaar blijft de huidige BWOI voor hen ongewijzigd, daarna vervalt de huidige aansluitende uitkering op:

- 1 januari 2021 voor werknemers van 41-44 jaar;
- 1 juli 2021 voor werknemers van 45-49 jaar;
- 1 januari 2022 voor werknemers van 49-54 jaar;
- 1 juli 2022 voor werknemers van 55-59 jaar;
- 1 januari 2023 voor werknemers van 60 jaar en ouder.

Op 1 januari 2023 eindigt de overgangsregeling.

#### *Reparatie AOW-gat*

Partijen komen overeen per 1 januari 2017 het zogenaamde AOW-gat te repareren voor de werknemer die recht heeft gekregen op een BWOI-toekenning tot de 1<sup>e</sup> dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Het BWOI-recht loopt door tot het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt.

#### *Transitievergoeding*

Het loopbaanbudget en de bonusuitkering conform de vigerende BWOI (artikelen 7A en 7AB BWOI) vervallen per 1 januari 2018. Dit ten gunste van de transitievergoeding die met ingang van 1 januari 2018 voor alle werkgevers onder de Cao-OI zal gelden.

#### **4. Aanpassing cao-artikel 9.8 Ontslag wegens vervallen functie**

Partijen komen overeen om het woord "uiterlijk" te schrappen uit lid 3 van dit artikel, zodat een eenduidige termijn van één jaar ontstaat als ontslagbeschermingstermijn. Voor de werknemer van 45 jaar en ouder geldt in dit verband een ontslagbeschermingstermijn van achttien maanden.

#### **5. Participatiewet**

Partijen komen overeen om in de cao op te nemen dat werknemers uit de doelgroepen van de Participatiewet in geval van organisatieaanpassingen of reorganisaties in alle gevallen een functie of takenpakket van vergelijkbare aard en omvang behouden. Deze werknemers kunnen in de situatie van organisatieaanpassing of reorganisatie niet worden ontslagen vanwege het vervallen van de functie.

#### **6. Functiecontracten**

Partijen komen overeen de pilot functiecontracten om te zetten in een regulier cao-artikel en het woord pilot te schrappen. Aan dit artikel wordt toegevoegd dat het voor oio's mogelijk blijft om een deel van de bovenwettelijke vakantie-uren in te zetten voor een AVOM-doel conform bijlage 3 van de cao.

#### **7. Duurzame inzetbaarheid: Generatiepact**

Partijen komen overeen een kapstokbepaling in de cao op te nemen die de werkgever de mogelijkheid biedt om een Generatiepact vorm te geven. In de bepaling wordt opgenomen dat een Generatiepact in ieder geval aan de volgende voorwaarden moet voldoen:

- de regeling geldt voor werknemers van 60 jaar en ouder met een dienstverband voor onbepaalde tijd;
- de regeling is in de vorm van buitengewoon verlof op basis van cao-artikel 5.7 lid 3 en 4;
- de werkzaamheden van de werknemer blijven zoveel mogelijk ongewijzigd;
- de beschikbaar komende loonruimte wordt voor volledige ingezet voor herbezetting via instroom en doorstroom;
- de beschikbaar komende loonruimte wordt zoveel mogelijk ingevuld via instroom van jongeren tot 35 jaar;
- deelname aan een Generatiepact heeft geen negatieve gevolgen bij arbeidsongeschiktheid;
- afspraken over de van toepassing zijnde percentages zijn zodanig dat deelname voor iedereen mogelijk is;
- de afspraak op individueel niveau met de werknemer is structureel;
- nadere regels worden door de werkgever vastgesteld (overlegprotocol) en ter toetsing aan de kaders in de kapstokbepaling aan werknemersorganisaties voorgelegd.

#### **8. Vakbondsfaciliteiten**

Partijen komen overeen om afspraken te maken over versterking van de zichtbaarheid van de vakbonden binnen de verschillende organisatieonderdelen van de werkgevers onder deze cao.

## 9. Overige punten Cao-OI

- Aan cao-artikel 3.10 Overwerkvergoeding, lid 4 wordt aan salaris per uur toegevoegd: "inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering."
- In cao-artikel 5.7 Buitengewoon verlof algemeen, lid 1 worden de woorden "van korte duur" geschrapt: Voorts kan de werkgever buitengewoon verlof ~~van korte duur~~ verlenen, al dan niet met behoud van bezoldiging, in alle gevallen waarin hij daartoe aanleiding aanwezig acht.
- Hoofdstuk 7 wordt in combinatie met hoofdstuk 6 herschreven naar de praktijk waar bij alle werkgevers het gesprek over ontwikkeling en loopbaan is gecombineerd met de beoordeling. In hoofdstuk 6 wordt inhoud gegeven aan de aandacht voor professionele ontwikkeling en de loopbaan en in hoofdstuk 7 wordt de beoordeling beschreven.
- Cao-artikel 6.6 Demotie, lid 4 wordt aangepast als gevolg van de wijziging van het pensioenreglement ABP: "De werknemer die binnen tien jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd vrijwillig, met toestemming van de werkgever, kiest voor demotie, kan gebruikmaken van de mogelijkheid die het ABP biedt om zijn pensioenopbouw te continueren op het niveau van het salaris behorend bij de oude functie."
- In cao-artikel 10.4 "Herziening vergoedingen en tegemoetkomingen" worden om fiscale redenen de laatste zes woorden geschrapt en wordt de termijn van twee maanden vervangen door de termijn van "ten minste zes aaneensluitende weken".
- Cao-artikel 13.3 Toetsingscommissie herplaatsingsinspanningen OI wordt geschrapt.

Aldus door cao-partijen overeengekomen op 13 januari 2017

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

## **Bijlage bij het Onderhandelaarsresultaat**

Concrete uitwerking van afspraken in cao-artikelen.

### **Ad. 3 Transitievergoeding**

Toevoegen aan artikel 9.1 een nieuw lid 6:

Met ingang van 1 januari 2018 zullen ten aanzien van de werknemer wiens dienstverband na ten minste 24 maanden eindigt de artikelen 7:673-673d BW voor zover mogelijk overeenkomstig worden toegepast.

### **Ad. 4 Ontslag wegens vervallen functie**

Wijzigen artikel 9.8 lid 3:

Ontslag op een van de in het eerste lid genoemde gronden vindt één jaar na bekendwording van de opheffing van de functie/overtolligheid plaats met inachtneming van de opzegtermijn in lid 5 van dit artikel. Indien de werknemer binnen dat jaar een baan bij een andere werkgever aanvaardt of als ZZP-er werk aanvaardt wordt ontslag verleend met ingang van de datum waarop de werknemer deze baan aanvangt. Voor de werknemer van 45 jaar en ouder geldt in dit verband een termijn van achttien maanden.

### **Ad. 6 Participatiewet**

Toevoegen aan Hoofdstuk 13:

In geval van organisatieaanpassingen of reorganisaties behouden werknemers uit de doelgroepen van de Participatiewet in alle gevallen een functie of takenpakket van vergelijkbare aard en omvang. Deze werknemers kunnen in de situatie van organisatieaanpassing of reorganisatie niet worden ontslagen vanwege het vervallen van de functie.

### **Ad. 7 Artikel 13.4 Functiecontracten**

De op tijd gebaseerde arbeidsvoorwaardelijke cao-artikelen, waaronder AVOM, kunnen buiten werking worden gesteld. Voor onderzoekers in opleiding blijft het mogelijk om een deel van de bovenwettelijke vakantie-uren voor een AVOM-doel aan te wenden.

### **Ad. 10 Overige punten Cao-OI**

- Cao-artikel 3.10 Overwerkvergoeding, lid 4:  
Indien naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsvoering zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt in plaats daarvan voor ieder overgewerkt uur het voor de werknemer geldende salaris per uur inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering betaald.
- Cao-artikel 5.7 Buitengewoon verlof algemeen, lid 1:  
Voorts kan de werkgever buitengewoon verlof verlenen, al dan niet met behoud van bezoldiging, in alle gevallen waarin hij daartoe aanleiding aanwezig acht.
- Hoofdstuk 7 wordt in combinatie met hoofdstuk 6 als volgt geformuleerd:  
Artikel 6.4
  1. Jaarlijks maken werknemer en werkgever afspraken over de benodigde en gewenste professionele ontwikkeling van de werknemer binnen dan wel buiten de organisatie. Het gesprek over de professionele ontwikkeling van de werknemer kan worden gecombineerd met de beoordeling.
  2. Afspraken over de investering in tijd en geld overeenkomstig artikel 6.2 worden schriftelijk vastgelegd.
  3. De werknemer heeft eenmaal per vijf jaar recht op een professioneel loopbaanadvies.  
Artikel 7.1 Beoordeling  
Ten minste één maal en maximaal twee maal per jaar wordt de werknemer beoordeeld.
    1. Het beoordelingsgesprek wordt schriftelijk vastgelegd.
    2. De werkgever stelt nadere regels vast over in ieder geval de beoordelingsprocedure en – criteria.
    3. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht stelt de werkgever een klachtenprocedure vast.  
Voor ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet geldt de bezwarenprocedure uit de Awb.

- Cao-artikel 6.6 Demotie, lid 4:  
De werknemers die binnen tien jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd vrijwillig, met toestemming van de werkgever, kiest voor demotie, kan gebruikmaken van de mogelijkheid die het ABP biedt om zijn pensioenopbouw te continueren op het niveau van het salaris behorend bij de oude functie.
- Cao-artikel 10.4 Herziening vergoedingen en tegemoetkomingen:  
Verleende vergoedingen en tegemoetkomingen worden herzien indien -voorzienbaar- gedurende ten minste zes aaneensluitende weken geen werkzaamheden in de standplaats worden verricht.