



Onderwijs



Onderhandelingsresultaat cao onderzoekinstellingen 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024

De WVOI namens de onderzoekinstellingen en CNV Onderwijs, FNV en AOb namens werknemersorganisaties, hierna te noemen partijen, hebben op 6 juli 2023 afspraken gemaakt in het kader van de nieuwe cao 2023-2024 en deze afspraken vastgelegd in een onderhandelingsresultaat.

Partijen zullen dit onderhandelingsresultaat positief voorleggen aan hun achterban en besturen. Uiterlijk 28 juli 2023, zullen partijen vaststellen of dit onderhandelaarsresultaat kan worden omgezet in een definitief cao-akkoord. De uitwerking van de afspraken zal erop zijn gericht dat in september 2023 de nieuwe cao-tekst voor alle werknemers en instellingen via internet beschikbaar is.

1. Looptijd

De Cao-OI 2023-2024 gaat in op 1 juli 2023 loopt tot en met 30 juni 2024. Tenzij anders aangegeven gaan de afspraken in dit onderhandelingsresultaat in op 1 juli 2023.

2. Inkomensontwikkeling

De bedragen in de salarisschalen worden per 1 september 2023 structureel verhoogd met 5%. Daarnaast ontvangt iedere werknemer die op 1 september 2023 in dienst is een éénmalige uitkering van 1.500 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 vanaf 1 januari 2023 tot 1 september 2023. De salarisverhoging en de éénmalige uitkering worden in de maand september 2023 betaald.

Per 1 januari 2024 worden de bedragen in de salarisschalen structureel met 2,25% verhoogd.

3. Dienstverbanden

In het kader van goed werkgeverschap hechten partijen eraan werknemers bij de onderzoekinstellingen daar waar mogelijk perspectief op werk en de mogelijkheid om een carrière op te bouwen te bieden. Daarom wordt er een nieuw lid 2 toegevoegd aan cao-artikel 2.5 'Algemene Bepalingen' ten aanzien van de arbeidsovereenkomst, dat luidt: "In beginsel wordt voor structurele werkzaamheden na afloop van een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd."

Aan cao-artikel 2.6 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor werknemers, wordt toegevoegd dat voor bestuurders van de werkgevers kan worden afgeweken van de maximale duur van 36 maanden. De duur van de arbeidsovereenkomst sluit daarmee aan op de duur van de benoeming.

In artikel 9.2 wordt bepaald dat het dienstverband van promovendi wordt verlengd met de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof, het (aanvullend) geboorteverlof en het ouderschapsverlof indien de promotie niet is afgerond binnen de duur van de arbeidsovereenkomst.



Onderwijs



4. Diversiteit en inclusiviteit

De onderzoekinstellingen willen organisaties zijn waar iedereen zich thuis voelt, ongeacht geslacht, cultuur, geloofsovertuiging, etniciteit, geaardheid, genderidentiteit of fysieke mogelijkheden. De cao kent diverse bepalingen die dit al ondersteunen, onder meer in de definitie van partnerschap, de rechtsbescherming van medewerkers uit de doelgroep van de participatiewet en het recht om verlof op te nemen voor het vieren van godsdienstige feestdagen. Om meer invulling aan dit thema te geven zijn de volgende afspraken gemaakt.

Verlof om belangrijke dagen te vieren

- In artikel 4.2 wordt verlof niet meer specifiek gekoppeld aan religie maar uitgebreid met andere voor de werknemer belangrijke erkende feest-, gedenk- of levensbeschouwelijke en identiteitsgebonden (feest)dagen.
- Daar waar de bedrijfsvoering dit toe laat en werkzaamheden vanaf huis kunnen worden uitgevoerd, heeft de werknemer de mogelijkheid om de in cao-artikel 4.2 lid 1 genoemde Tweede Pinksterdag, Hemelvaartsdag en Tweede Paasdag te ruilen met een andere voor de werknemer belangrijke erkende feest-, gedenk- of levensbeschouwelijke en identiteitsgebonden (feest)dag.

Verlof voor transitieproces

Met ingang van de looptijd van de cao wordt door middel van een experimenteerartikel voor een periode van drie jaar bezien of partijen tegemoet kunnen komen in de behoefte van transgenderpersonen die in deze drie jaar in transitie gaan. Voor de voor deze personen ingrijpende levensgebeurtenis is extra betaald verlof dan waardevol.

1. Een werknemer die in een transitietraject vanwege genderincongruentie is of gaat heeft gedurende het dienstverband met de werkgever over een periode van 3 jaar recht op maximaal 12 weken transitieverlof met behoud van salaris voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Een uitzondering hierop is als er een medische behandeling plaatsvindt (bv chirurgische ingreep) met als gevolg dat de werknemer arbeidsbeperkingen heeft. Dit valt onder ziekteverlof.
2. De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen.
3. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en wanneer van toepassing de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk.
4. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in principe in.
5. Na 2^{1/2} jaar evalueren cao-partijen het gebruik en de toepassing van dit cao-experimenteerartikel.

Mantelzorgverlof

Partijen zien dat werknemers ook mantelzorgers kunnen zijn of worden. In cao-artikel 5.11 dat gaat over onbetaald zorgverlof is opgenomen dat de werknemer onbetaald verlof op kan nemen voor het verlenen van mantelzorg. Dit artikel wordt uitgebreid. Per 12 maanden heeft de werknemer recht op maximaal 4 keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt voor mantelzorgverlof. In overleg met de werkgever kan de werknemer de verlofuren spreiden. De pensioenpremie wordt tijdens dit verlof volledig doorbetaald met inachtneming van de normale verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer.

Betaald rouwverlof

Het onbetaalde rouwverlof (artikel 10.6) wordt omgezet in betaald rouwverlof. Medewerkers krijgen recht op één week betaald rouwverlof aansluitend aan de begrafenis of crematie van een naaste in de eerste of tweede graad.



Onderwijs



Verlofsparen voor sabbatical in AVOM

In het kader van duurzame inzetbaarheid en de balans werk en privé kan de werknemer een keer in de vijf jaar verlof inzetten voor een sabbatical. De werknemer kan maximaal drie maanden verlof sparen voor een sabbatical. Het verlof dat met dit doel wordt gespaard verjaart niet. De werknemer kan zijn bovenwettelijke verlofdagen sparen over een periode van maximaal vijf jaar en maximaal 520 uur bij een volledige werkweek. Het sparen van verlof start niet voordat de werknemer met de werkgever in onderling overleg een afspraak heeft gemaakt over het sparen voor dit doel. Daarin is vastgelegd hoeveel verlof werknemer per jaar spaart, wanneer dit verlof wordt opgenomen en wat de duur zal zijn van het verlof. Het verlof wordt aaneengesloten en voor de volledige arbeidsduur opgenomen. Dit doel gaat niet samen met deelname aan de regeling generatieplan en met het AVOM-doel verlofsparen voor aanpassing werktijd.

6. Duurzame inzetbaarheid

Functiecontracten

De mogelijkheid om een functiecontract overeen te komen wordt alleen mogelijk met werknemers vanaf schaal 14. Cao-artikel 10.3 wordt daarop aangepast. Zo wordt uit lid 2 geschrapt 'en met werknemers uit de Functiefamilie onderzoek' alsmede lid 4 en de laatste zin van lid 5.

Regeling vervroegd uittreden

In het pensioenakkoord (juli 2020) is afgesproken dat er geen RVU-heffing (Regeling Vervroegd Uittreden) meer plaatsvindt bij vervroegde uitdiensttreding voor werknemers. Een voorwaarde hiervoor is dat uitdiensttreding plaatsvindt in de laatste drie jaar vóór de AOW-leeftijd. Hiervoor nemen partijen een maatwerkafpraak RVU op in de cao.

"Regeling vervroegd uittreden tot 31 december 2025:

De werkgever en werknemer kunnen indien daar aanleiding toe is individueel (maatwerk)afspraken maken voor een RVU om gezond en vitaal de AOW-gerechtigde leeftijd te behalen met inachtneming van de toepasselijke regelgeving."

AVOM-doel Vitaliteitsvoorzieningen

Aan AVOM wordt het doel 'Vitaliteitsvoorzieningen' toegevoegd. De werkgever kan ervoor kiezen gebruik te maken van het doel vitaliteitsvoorzieningen binnen AVOM. De werkgever maakt met de daartoe bevoegde ondernemingsraad afspraken over de bronnen en doelen. Onder vitaliteitsvoorzieningen wordt verstaan voorzieningen die als doel hebben de duurzame inzetbaarheid in alle levensfasen van de werknemer te ondersteunen.

Aldus overeengekomen op 6 juli 2023