



9 september 2025

INZET GEZAMENLIJKE VAKBONDEN VOOR DE CAO ONDERZOEKINSTELLINGEN 2025

INLEIDING

Op 30 september 2025 verstrijkt de looptijd van de huidige cao Onderzoekinstellingen. De afgelopen periode hebben de gezamenlijke vakbonden medewerkers binnen de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO-D), de Stichting Nederlandse Wetenschappelijk Onderzoek Instituten (NWO-I) en de Koninklijke Bibliotheek (vakbondsleden en niet-vakbondsleden) om input voor de cao gevraagd. Daaruit blijkt dat deze medewerkers betrokken zijn bij de cao en is een beeld ontstaan welke onderwerpen zij als belangrijk aanmerken.

De bezuinigingsplannen van het inmiddels demissionaire kabinet hebben bij nationale instanties, belangenorganisaties en vakbonden aangetoond hoe precair het belang van wetenschappelijk onderzoek is. Het wetenschappelijk onderzoek is echter onmisbaar voor de kenniseconomie van Nederland. Vakbonden vinden dat de medewerkers van NWO-D, NWO-I en de Koninklijke Bibliotheek, met hun werk een cruciale bijdrage leveren aan de ontwikkeling en het op niveau houden van de kenniseconomie.

Deze medewerkers verdienen daarom een werkplek waar zij zich kunnen ontwikkelen, waar het prettig werken is en waar de arbeidsomstandigheden goed zijn. Om ook in de toekomst de concurrentie op de arbeidsmarkt aan te kunnen, moeten de arbeidvoorwaarden meer dan ooit aantrekkelijk zijn.

De vakbonden FNV, CNV en AOb hebben daarom op basis van hun afzonderlijke arbeidvoorwaardenbeleid, de input van leden, maar ook van niet-leden een gezamenlijke inzet opgesteld. De gezamenlijke inzet bevat de volgende onderwerpen.

1. Eerlijke beloning
2. Kwaliteit van werk
3. Sociale Veiligheid
4. Vakbondsfaciliteiten

THEMA 1: EERLIJKE BELONING

Bonden moeten erop kunnen vertrouwen dat de door de regering geboden loonruimte volgens het referentiemodel daadwerkelijk kan worden benut voor de salarisontwikkeling van al het personeel dat onder de werking van de cao valt. Goed werkgeverschap vergt dat ook bij andere geldstromen een voorziening wordt begroot om de afgesproken loonontwikkeling te kunnen borgen.



In het kader van aanhoudende inflatie en stijgende kosten voor levensonderhoud is het voor de bonden van groot belang dat werknemers er in koopkracht op vooruitgaan. Voor FNV en AOB betekent dit dat over een looptijd van een jaar minimaal 7% loonsverhoging nodig is.

CNV zet deze cao ronde in op koopkrachtverbetering.

Invoeren van een APC

Daarnaast willen we als vakbonden ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een Automatische Prijscompensatie (APC) invoeren. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat steeds per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI).

Gelijke beloning vrouwen en mannen

De lonen tussen mannen en vrouwen lopen nog altijd behoorlijk uit elkaar. In veel sectoren is sprake van een genderloonkloof. Wij willen die loonkloof z.s.m. dichten. Vooruitlopend op de Europese richtlijn over Beloningstransparantie willen we afspraken maken over het verbeteren en het versterken van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Het streven is dat werknemers beschikken over de juiste informatie om te kunnen beoordelen of sprake is van gelijke beloning en het bewuster maken van werkgevers. Dat willen we doen door af te spreken dat onderzoek wordt gedaan naar de beloningsverhoudingen, toegang tot eerlijke beloning, hoe deze te verbeteren en deze verbeteringen vervolgens te implementeren.

Vergoedingen stagiaires

De werkgever heeft baat bij instroom van goed opgeleide nieuwe werknemers. Om studenten voor de werkgevers van de WVOI te laten kiezen wordt stage lopen aantrekkelijk gemaakt. Stagevergoedingen worden dan ook verhoogd naar € 750 per maand op fulltime basis. Daarnaast stellen bonden voor om reiskosten en kosten voor een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) voor stagiaires volledig te vergoeden.

Thuiswerkvergoeding /aanpassing artikel 1.13 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken over tijd- en plaatsonafhankelijk werken. De werkgever kan daartoe aan de werknemer financiële vergoedingen en/of verstrekkingen in natura toekennen. Bonden stellen voor dat de vergoeding voor thuiswerken per dag *minimaal* het bedrag is dat fiscaal belastingvrij, thans € 2,40, mag worden verstrekt.



Aanpassing BIJLAGE 3 - Arbeidsvoorwaarden Op Maat (AVOM)

De cao Onderzoeksinstituten kent een meerkeuzeregeling genaamd AVOM. De bonden stellen voor deze regeling (nog) aantrekkelijker te maken. Dit willen we doen door de mogelijkheden uit te breiden en aan te sluiten bij actuele behoeften en ontwikkelingen. We streven naar vergroening van arbeidsvoorwaarden, ondersteuning van net afgestuurde werknemers met schulden en verruimen van mogelijkheden tot verlofsparen.

1. ‘Groene arbeidsvoorwaarden’: duurzaamheidsbudget en reiskostenregeling

Als vakbonden willen we graag een ‘duurzaamheidsbudget’ afspreken. Een werknemer kan dan, fiscaal aantrekkelijk en op kosten van de werkgever, duurzaamheidsmaatregelen nemen. Bijvoorbeeld voor de woning. Dit scheelt direct in maandelijkse energiekosten en heeft daardoor een positief effect op de koopkracht.

Om het duurzaam reizen van werknemers maximaal te bevorderen, vinden wij het niet alleen belangrijk dat het reizen met het OV volledig wordt vergoed, maar ook dat het reizen met de fiets wordt gestimuleerd door het aanbieden van een lease-fiets. Concreet stellen bonden voor artikel 4.3.2 AVOM aan te passen, zodat ook lease fietsen vallen onder het AVOM

2. Aflossen studieschuld bruto aflossen in AVOM

Bonden stellen voor een regeling af te spreken waarmee studieschulden gunstig afgelost kunnen worden. Hierbij vragen we speciaal aandacht voor de studenten van de zogenaamde pechgeneratie. In het AVOM zou een extra doel opgenomen kunnen worden en de afspraak dat binnen de werkkostenregeling netto uitbetaald mag worden. We kunnen een maximum afspreken hoeveel aan dit doel mag worden uitgegeven.

3. Verlofsparen

Meer grip op de eigen loopbaan is belangrijker dan ooit. De bonden wil daarom dat het mogelijk wordt om verlof te sparen, bij voorkeur in lijn met het pensioenakkoord, tot een maximum van 100 weken. Het gespaarde verlof kan flexibel worden benut, bijvoorbeeld voor een sabbatical, zorgverlof, ouderschapsverlof, tijdelijk minder werken of prepensioen.

Dit betekent concreet dat de spaarverlofmogelijkheden in het AVOM (4.6 en 4.7) aanpast worden en dat de beperking tot maximaal 5 jaar sparen wordt losgelaten. Er kunnen maximaal 100 weken gespaard worden en de gespaarde uren zijn waardevast. Als er mogelijkheden ontstaan om de gespaarde uren op te slaan bij een extern fonds, sluiten we als sector daarbij aan.

4. Uitbreiding bronnen

- Uitbreiden artikel 3.2 Ad bron 2 brutosalaris AVOM met eindejaarsuitkering als bron. Sluit anders niet aan bij artikel 5.3 van AVOM.



- Uitbreiding van het te sparen uren per jaar

THEMA 2: KWALITEIT VAN WERK

Verminderen van werkdruk

Uitkomsten van het in 2025 gestarte werkdrukonderzoek door SoFoKles in vervolgtraject omzetten in concrete cao-afspraken voor uitvoeringsregelingen aan de hand van de nieuwe Arbocatalogus.

Vakantieverlof

Aanpassing artikel 5.3, lid 2, cao OI Opname vakantieverlof aanpassen aan BW en Europees recht. De minimale opname van 130 uur per jaar sluit niet aan bij de Europese regelgeving.

Verlof Huwelijk, geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract in cao

Uit onderzoek blijkt dat in de meeste cao's 1 tot 4 dagen verlof wordt toegekend voor huwelijk of geregistreerd partnerschap. In 14% van de cao's is dit type verlof echter niet opgenomen. De bonden stellen voor recht op buitengewoon verlof toe te voegen.

- Voor eigen huwelijk, geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract 2 dagen
- Voor bijwonen van huwelijk, geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract van eigen en aangetrouwde familie in de eerste en de tweede graad 1 dag.

OIO

We stellen artikel 9.2 lid 3 Bezoldiging oio aan te passen met verplichte verlenging van het dienstverband na langdurige ziekte waarvan herstel uiterlijk binnen een jaar heeft plaats gevonden en afronding proefschrift binnen de maximale verlenging van een jaar mogelijk is.

THEMA 3: HET VERGROTEN VAN SOCIALE VEILIGHEID

Partijen hebben in het vorige akkoord uitgesproken dat sociale veiligheid een belangrijk thema is. Werkgevers spreken met de medezeggenschap over dit thema. Partijen monitoren dit en maken de balans op voor de volgende cao. Ook worden de landelijke ontwikkelingen gevolgd op dit thema. Aanvullend hierop zouden we afspraken en/of richtlijnen kunnen vastleggen in de Arbo catalogus.

Er is een rapport van prof. dr. Naomi Ellemers over de sociale onveiligheid in de wetenschap. Hieruit, en uit een onderzoek van promovendi Netwerk Nederland, is gebleken dat de afhankelijkheidspositie van promovendi en de hiërarchische verhoudingen een grote mate van sociale onveiligheid met zich meebrengt. Met name medewerkers met een tijdelijk dienstverband kennen vanwege hun afhankelijkheid voor hun verdere carrière een grote mate van sociale onveiligheid. Op grond van deze zorgwekkende bevindingen stellen de bonden voor een onafhankelijk onderzoek te starten naar de werkomstandigheden van Oio's en postdocs bij



de onderzoeksinstituten van NWO_I.

THEMA 4: VAKBONDSFACILITEITEN EN INTERNATIONALE SOLIDARITEIT

Vakbondsfaciliteiten:

De bonden stellen voor de maand van de vakbond structureel op te nemen in de cao. Ook willen we afspreken dat de vakbondsleden:

- Lokaal gebruik kunnen maken van digitale communicatiemiddelen
- Lokaal gebruik kunnen maken van ruimten om bijeenkomsten te organiseren
- Flyers kunnen uitdelen en posters ophangen op de daarvoor bestemde plaatsen
- Gezamenlijke informatie van bonden wordt gedeeld met alle afdelingen van werkgevers en de afzonderlijke onderzoeksinstituten
- Een vakbondspagina van de 3 bonden gezamenlijk wordt opgenomen op de websites van de werkgevers
- Werkgevers geven bonden inzage in de uitvoeringsregelingen van de cao OI.

Internationale solidariteit

Verder willen we een solidariteitsbijdrage van 2 euro per werknemer per jaar afspreken voor vakbonden in landen waar vakbondswerk niet vanzelfsprekend is.

OVERIGE ONDERWERPEN

Nawettelijke uitkering

“Met het repareren van het 3e 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 ten minste zeven jaar heeft. Deze aanpassing gaat in op 1 januari 2018.”

Bovenstaande afspraak over het “terugbrengen tot een nawettelijke uitkering” is nooit geëffectueerd. De bonden willen deze afspraak in deze cao-ronde uitwerken en vastleggen in de nieuwe cao 2025-2026.

RVU regeling verlengen.

De bonden stellen voor de RVU-regeling te verlengen en aan te passen aan de landelijke afspraken, die ingaan per 1 januari 2026. Een van de voorwaarden is het gezamenlijk vaststellen van groepen medewerkers met zware beroepen, die structureel te maken hebben met bijvoorbeeld onregelmatigheid en/of fysiek bezwarende omstandigheden. Te denken valt aan o.a. medewerkers bij het NIOZ en andere onderzoeksinstituten met nachtwerk.

**Gratificatieregeling**

De bonden stellen voor om af te spreken dat alle organisaties bij een 40-jarig jubileum een gratificatie verstrekken van 100% van een maandsalaris.

Tot slot

Wij kijken uit naar constructieve onderhandelingen.

Zoals gebruikelijk behouden we ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken en nieuwe voorstellen te doen.