

## Onderhandelaarsakkoord CAO Onderwijsadviesbureaus 2019 – 02 2020

Ondergetekenden, partijen bij de CAO Onderwijsadviesbureaus, te weten:

De Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureau 's bestaande uit:

BCO Onderwijsadvies, OnderwijsAdvies, HCO, Koepelstichting Bazalt Groep, RPCZ, de Stichting Bazalt en de Stichting Voorzieningen Driestar Educatief, hierna the noemen GAO,

In de hoedanigheid van werkgevers optredend als partijen te ener zijde,

en respectievelijk

- a. De Algemene Onderwijsbond (AOB)
- b. CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief
- c. Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FVoV)
- d. FNV Overheid

als werknemersorganisaties anderzijds,

in de hoedanigheid van verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers optredend als partijen te andere zijde,

verklaren hierbij een onderhandelaarsakkoord te hebben bereikt tot wijziging van de CAO Onderwijsadviesbureaus.

CAO partijen hebben een akkoord bereikt over de inhoud van een voor de periode 1 januari 2019 tot 1 februari 2020 geldende Collectieve Arbeidsovereenkomst Onderwijsadviesbureaus.

Werkgevers hebben ingestemd met het voorliggende onderhandelaarsakkoord.

De werknemersorganisaties leggen de inhoud van dit onderhandelaarsakkoord ter instemming voor aan hun achterban. Uiterlijk 14 maart a.s. is bekend of er sprake is van een CAO-overeenkomst.

### Woord vooraf

Vanwege de recessie, de toenemende concurrentie als gevolg van de invoering vraagfinanciering en de als gevolg daarvan aanvankelijk dalende omzetten en werkgelegenheid, zijn de salarissen van de werknemers van de onderwijsadviesbureaus in de achterliggende jaren nauwelijks verhoogd. Inmiddels lijkt de omzet op macro niveau gestabiliseerd. Van een evenwichtige marktontwikkeling is nog geen sprake.

Onderwijsadviesbureaus investeren blijvend en fors in innovatie, professionalisering & employability. De onderwijsadviesbureaus spelen actief in op nieuwe kansen en ontwikkelingen in de markt. Het is van belang dat zij flexibel in (kunnen) spelen op kansen, vragen en behoeften in de markt.

Vanwege onder meer de inflatie zijn CAO-partijen voor de overeengekomen looptijd van de CAO passende salarismaatregelen overeengekomen.

CAO partijen hebben een afspraak gemaakt over een regeling voor werknemers van 60 jaar en ouder om hen te faciliteren langer vitaal en in gezondheid door te kunnen werken binnen de organisatie.

De huidige individuele levensfasevoorziening wordt gehandhaafd. Aan de huidige bestedingsdoelen wordt de mogelijkheid toegevoegd dat een werknemer werkgever kan verzoeken het budget levensfasevoorziening in december van een betreffend kalenderjaar uit te laten betalen.

Overeengekomen is dat werkgever op ondernemingsniveau voor al haar werknemers een collectieve IPAP-verzekering (ArbeidsOngeschiktheidsVerzekering) afsluit. Werkgever neemt de premielast van deze collectieve verzekering voor zijn rekening.

Ten aanzien van het functiereferentiegebouw hebben CAO-partijen afgesproken om gedurende de looptijd van de CAO met elkaar te spreken over de inhoud van het functiereferentiegebouw en de daarin benoemde referentiefuncties.

### **CAO -partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:**

#### **Salaris:**

2% structurele salarisverhoging per 1-1-2019  
1,5% structurele salarisverhoging per 1-8-2019

Ten aanzien van de structurele salarisverhoging van 1,5% per 1 augustus 2019 is de afspraak dat deze geldt voor de aan de CAO deelnemende werkgevers, waarbij een uitzondering geldt ten aanzien van de Stichting OnderwijsAdvies. De structurele salarisverhoging van 1,5% gaat voor de Stichting OnderwijsAdvies in per 1 januari 2020 (in plaats van 1 augustus 2019). Dit laatste vanwege het feit dat invoering per 1 augustus 2019 tot een ongewenst verlies zou leiden waarmee de continuïteit van werkgelegenheid in het geding is.

#### **60+- regeling**

Om werknemers de mogelijkheid te bieden langer vitaal en in gezondheid door te kunnen werken wordt er een artikel 60+-regeling in de CAO opgenomen. De kosten inherent aan gebruikmaken van deze regeling komen ten laste van het budget Levensfasebewust personeelsbeleid op ondernemingsniveau.

In het artikel 60+-regeling (hierna te noemen: regeling), worden de voorwaarden voor deelname beschreven:

- Vanaf de datum dat werknemer de leeftijd van 60 jaar bereikt tot het moment van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd mag werknemer werkgever verzoeken maximaal vijf jaren gebruik te maken van deze regeling.
- Werknemer moet minimaal 10 jaar aansluitend en voorafgaande aan de ingangsdatum gebruikmaken van de regeling in dienst van betreffende werkgever zijn.
- Werknemer moet onder aftrek van de uren waarvoor hij verzoekt gebruik te willen maken van de regeling, minimaal 0,5 van de omvang van een voltijds weekomvang blijven werken.
- Bij gebruikmaken van de regeling ontvangt werknemer loon op basis van zijn overeen te komen aantal te werken uren. Voor de overige uren (resterende uren tot aan de arbeidsomvang zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst) neemt werknemer onbetaald verlof.
- De afdracht pensioenpremie wordt gedurende maximaal vijf jaren gecontinueerd op basis van de afdracht pensioenpremie gerelateerd aan het inkomen van werknemer op de datum voorafgaand aan de ingangsdatum gebruik maken van de regeling. Werkgever continueert de oorspronkelijke werkgeversbijdrage, de oorspronkelijke werknemersbijdrage wordt ingehouden op het nieuwe door werknemer te ontvangen loon na de ingangsdatum gebruikmaken van de regeling. Er wordt dus eveneens pensioenpremie doorbetaald over de uren/dagen die op de oorspronkelijke arbeidsomvang in mindering zijn gebracht.
- Van deze regeling kan maximaal vijf aansluitende jaren gebruik worden gemaakt.

- Kiest werknemer ervoor gebruik te maken van de regeling na het bereiken van de 60-jarige leeftijd maar eerder dan het moment waarbij er sprake is van vijf jaren direct voorafgaand aan het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd, dan blijft na het verstrijken van de periode van vijf jaren, de door het gebruik maken van de regeling verminderde arbeidsomvang het uitgangspunt. Voor de resterende uren waarmee de oorspronkelijke arbeidsomvang is verminderd door gebruikmaken van deze regeling wordt met ingang van de datum dat de vijf aaneengesloten jaren verstrijken, deeltijdontslag verleend.
- Werkgever stemt indien en voorzover werknemer aan de bovenbeschreven voorwaarden voldoet in beginsel in met het verzoek tot deelname aan de regeling, tenzij er sprake is van dermate zwaarwegende omstandigheden dat instemming met het verzoek in redelijkheid niet van werkgever verlangd kan worden.
- Bij toekennen van het recht op deelname aan de regeling leggen werkgever en werknemer de voorwaarden tot deelname vast in een door beiden te ondertekenen overeenkomst.
- De voorwaarden als verwoord worden vastgelegd in een nader uit te werken regeling "60+ regeling".

### **Individuele levensfasevoorziening**

De bestaande Individuele levensfasevoorziening wordt gehandhaafd.

Wel wordt aan de huidige doelen als verwoord in artikel 4 Bijlage 4 Modelregeling Individuele Levensfasevoorziening voor medewerker toegevoegd dat wanneer medewerker daarom verzoekt, de levensfasevoorziening in december van betreffend kalenderjaar kan worden uitbetaald.

### **Collectieve ArbeidsOngeschiktheidsVerzekering**

(voorheen: IPAP-verzekering)

In de huidige CAO is bepaald dat als werknemer een IPAP-verzekering afsluit, werkgever maandelijks netto 75% bijdraagt in de kosten van de premie. Het initiatief ligt derhalve bij werknemer. "Deze IPAP-verzekering garandeert een aanvulling van het inkomen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80% tot minimaal 70% van het verzekerd inkomen. Dit is het inkomen op 1 januari van het jaar voorafgaande aan het jaar dat de werknemer wordt ontslagen wegens arbeidsongeschiktheid. Heeft de werknemer inkomen dan keert IPAP 70% van het inkomensverlies (oud minus nieuw inkomen verminderd met de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen) uit. Is de werknemer volgens UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt, dan biedt het IP- Aanvullingsplan een aanvulling van 80% van het inkomensverlies gedurende een periode van maximaal 10 jaar."

CAO-partijen hebben de afspraak gemaakt dat werkgevers voor alle werknemers een collectieve IPAP-verzekering afsluiten bij Loyalis (de nieuwe naam voor deze verzekering is ArbeidsOngeschiktheidsVerzekering).

Werkgever neemt de premie inherent aan deze verzekering voor zijn rekening.

Werkgevers hebben offertes aangevraagd bij Loyalis. De verzekeringen zullen op zo kort mogelijke termijn worden geëffectueerd.

Werknemers zullen voorlichting krijgen over de inhoud van de verzekering.

Het betreft een belangrijke arbeidsvoorwaarde.

### **Functiereferentiegebouw**

CAO-partijen maken de procesafpraak om gedurende de looptijd van de opvolgende CAO met elkaar te spreken over het functiereferentiegebouw en de daarin benoemde referentiefuncties.

### **Looptijd**

De looptijd bedraagt 13 maanden (1 januari 2019 - 1 februari 2020).

### **Procesafpraak**

CAO-partijen verwerken de verwoorde afspraken in dit akkoord in een actuele CAO-tekst.

De CAO-overeenkomst kan uiterlijk 14 maart a.s. worden getekend.

De CAO 2019 – 02.2020 kan 14 maart a.s. aan werknemers ter beschikking worden gesteld.

De salarisverhoging zoals overeengekomen per 1 januari 2019 kan in de salarissen van uiterlijk april 2019 worden verwerkt.