

Nota van Inzet Cao-OI 2020

Deze nota bevat de inzet van de werkgevers Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO-D), Stichting Nederlandse Wetenschappelijk Onderzoek Instituten (NWO-I) en Koninklijke Bibliotheek (KB) voor de cao voor de onderzoekinstellingen per 1 januari 2020.

De ingangsdatum van de nieuwe cao valt samen met het van kracht worden van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Daarmee vervalt het hybride karakter van de cao waarin publiekrechtelijke en privaatrechtelijke bepalingen werden onderscheiden.

Op 24 oktober 2019 (?) zijn werkgevers en werknemersorganisaties de wijzigingen in de cao overeengekomen die het gevolg zijn van het van kracht worden van de WNRA. Deze wijzigingen maken integraal onderdeel uit van de cao 2020 en volgende jaren.

1. Visie arbeidsrelatie

In de cao verplichten de werkgever en de werknemer zich, zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen. Daarvan is sprake als er evenwicht is tussen de verantwoordelijkheid van de werkgever en van de werknemer.

In de arbeidsrelatie die de onderzoekinstellingen voorstaan staat de individuele relatie tussen werknemer en leidinggevende voorop. Een relatie waarin werkgever en werknemer elkaars belangen respecteren en zij in gesprek zijn met elkaar over de bijdrage die de werknemer aan de organisatie levert en wat de werknemer daarvoor mag verwachten van de werkgever. Naast salaris en goede werkomstandigheden zijn dat kansen voor ontwikkeling in het kader van duurzame inzetbaarheid bij de eigen werkgever en op de arbeidsmarkt.

Deze volwassen arbeidsrelatie vraagt een cao waarin een kader wordt gegeven met ruimte voor werkgever en werknemer. Het gaat daarbij om afspraken over de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, zonder gedetailleerde regelgeving over hoe de werkgever en werknemer invulling geven aan de arbeidsrelatie. Het vraagt dat rekening wordt gehouden met de omstandigheden en uniekheid van ieder individu in zijn vaardigheden en vermogens. De cao moet daarom voldoende ruimte bieden voor maatwerk en keuzemogelijkheden.

2. Looptijd

De werkgevers stellen voor een cao af te sluiten voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.

3. Inkomensontwikkeling

Werkgevers staan een marktconforme inkomensontwikkeling voor, rekening houdend met de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte. Pensioen is onderdeel van het totale arbeidsvoorwaardenpakket. Nu naar verwachting de pensioenpremie in 2020 wordt verhoogd gaat de verhoging van het werkgeversdeel van de premie ten laste van de arbeidsvoorwaardenruimte. Dit beperkt de mogelijkheden voor verhoging van de lonen tot 2% per 1 januari 2020.

4. Duurzame inzetbaarheid

Vitale en betrokken werknemers zijn de motor van de onderzoekinstellingen. De werkgevers zijn gebaat bij goed opgeleide en zelfbewuste werknemers die vitaal, met plezier en met voldoende zekerheid en middelen hun bijdrage kunnen en willen leveren.

Voor de werknemer is persoonlijke ontwikkeling en opleiding essentieel om aantrekkelijk te blijven voor de huidige en een eventuele toekomstige werkgever. Daarnaast is ontwikkeling een voorwaarde om het werk leuk, spannend en uitdagend te houden. De werknemer neemt zelf de verantwoordelijkheid voor zijn ontwikkeling en inzetbaarheid en mag daarbij rekenen op ondersteuning en faciliteiten van de werkgever.

Werkgevers zullen voorzien in mogelijkheden om op reguliere basis in gesprek te gaan over de loopbaan en desgewenst te voorzien in het faciliteren van ondersteuning door een externe loopbaanadviseur. Een loopbaangesprek en een individueel loopbaanplan ondersteunt het besteden van aandacht aan duurzame inzetbaarheid.

De cao kent al veel onderdelen die raken aan duurzame inzetbaarheid. Teneinde de afspraken die duurzame inzetbaarheid raken duidelijk voor het voetlicht te brengen kan hoofdstuk 6 Scholing en professionele ontwikkeling omgebouwd worden tot een nieuw hoofdstuk 6 Duurzame inzetbaarheid. In bijlage 1 zijn daartoe concrete voorstellen geformuleerd.

5. Regeling generatieplan

In de Cao-OI 2018 – 2019 werd de regeling generatieplan overeengekomen voor de duur van de looptijd van de cao en de afspraak de regeling in het najaar 2019 te evalueren. Op grond van de uitkomsten van deze evaluatie stellen werkgevers voor de regeling generatieplan in aangepaste vorm voort te zetten. Daarbij verdient de verlofopbouw en de uitvoerbaarheid van de regeling bijzondere aandacht. In bijlage 2 zijn punten opgenomen die bij het voortzetten van de regeling aandacht verdienen.

6. Dienstverband

Het aangaan en beëindigen van het dienstverband verdient bijzondere aandacht. Werkgevers willen deze beter laten aansluiten op de bestaande praktijk of behoeften, dan wel in overeenstemming brengen met het BW. In bijlage 3 zijn concrete voorstellen geformuleerd.

7. Verlof

Voor een goede aansluiting op behoeften die de werkgevers bij werknemers tegenkomen dan wel om uitvoerbaarheid in de praktijk te vereenvoudigen doen werkgevers in bijlage 4 enkele voorstellen voor uitbreiding en wijziging.

8. Implementeren nieuwe wetgeving

De cao moet in overeenstemming worden gebracht met de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) en de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG). In bijlage 5 zijn daartoe tekstvoorstellen geformuleerd.

9. Overige punten

- De ZAOI is gedateerd en op veel punten achterhaald. Een afzonderlijke regeling voor arbeidsongeschiktheid is niet noodzakelijk. Geactualiseerde afspraken rond arbeidsongeschiktheid kunnen in de cao worden opgenomen. Dit vereist een afspraak om een paritaire werkgroep in te stellen om dit voor te bereiden.
- Bij de werkgevers leven verschillende wensen voor het vormgeven van de cycli voor het bespreken en beoordelen van het functioneren van de werknemer. Voorgesteld wordt een nieuw artikel 7.1: De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een regeling vast over de wijze waarop het functioneren van de werknemer en zijn professionele ontwikkeling wordt gemonitord en ondersteund.
Deze enkele bepaling rechtvaardigt geen eigen hoofdstuk 7. Het nieuwe artikel kan worden opgenomen in hoofdstuk 1.
- De vergoeding van verhuiskosten wordt niet langer in de cao vastgesteld, maar net als andere vergoedingen op werkgeversniveau in een lokale uitvoeringsregeling. Daartoe worden artikelen 10.1 t/m 10.4 geschrapt en aan artikel 10.5 wordt toegevoegd dat de werkgever regels voor vergoeding van verhuiskosten vaststelt.

- Nieuwe instroom in de SROI en de 60+-regeling is niet meer mogelijk. Alle daaraan gerelateerde artikelen kunnen worden geschrapt, t.w.: artikel 5.16, artikelen 14.5 en 14.6, bijlage 6 en in bijlage 3 (AVOM) in artikel 2 "voor deelnemers aan de SROI".

Tot slot

Bij alle in deze NvI genoemde voorstellen geldt dat de werkgevers deze kunnen wijzigen dan wel nieuwe voorstellen kunnen toevoegen, als veranderende externe omgevingsfactoren daartoe aanleiding geven of naar aanleiding van hetgeen in de bespreking met wno's op tafel komt.

Duurzame inzetbaarheid

De cao kent al veel onderdelen die raken aan duurzame inzetbaarheid. Teneinde de afspraken die duurzame inzetbaarheid raken duidelijk voor het voetlicht te brengen kan hoofdstuk 6 (Scholing en professionele ontwikkeling) omgebouwd worden tot een nieuw hoofdstuk 6 Duurzame inzetbaarheid.

Naast de bestaande artikelen over scholing en professionele ontwikkeling kunnen aan dit hoofdstuk artikelen worden toegevoegd zoals de regeling generatieplan en (verwijzingen naar) andere faciliteiten voor duurzame inzetbaarheid, zoals:

- Tijdelijke vermindering van werktijd volgens artikel 4.7 van de regeling AVOM;
- het opnemen van onbetaald verlof volgens artikel 5.7 van de cao;
- Het op grond van artikel 6.6 van de cao tijdelijk of blijvend aanpassen van de werkzaamheden met behoud van volledige pensioenopbouw;
- Het aanpassen van de werkzaamheden door gebruik te maken van deeltijdpensioen.

Verder wordt voorgesteld een doel toe te voegen aan AVOM, bijlage 3, artikel 4: In overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad kunnen er faciliteiten worden toegevoegd die ondersteunend zijn aan vitaliteit en/of duurzame inzetbaarheid.

De term demotie (artikel 6.6) heeft een negatieve connotatie. Deze vervangen door de term 'Mijn keuze stap': een vrijwillige keuze van de werknemer om over te stappen naar een functie op lager functieniveau met geleidelijke salarisaanpassing naar de eindschaal van de functie.

Aandachtspunten bij voortzetten regeling generatieplan

- De verlofopbouw bij deelname aan de regeling is gekoppeld aan de resterende arbeidsduur waardoor deelnemers aan de regeling een bovenmatige hoeveelheid vakantieverlof hebben.
- Het werken met een deeltijdpercentage stuit op complexe administratieve verwerking bij parttime dienstverbanden met roosters op maat. Voor de uitvoering van de regeling wordt voorgesteld minimaal 20% en maximaal 40% van de omvang van het dienstverband te hanteren met in alle gevallen afronding op hele uren.
- Artikel 3 lid 4 van de regeling aanpassen, zodat het voor werknemers die voor 20% van het dienstverband deelnemen aan de regeling mogelijk wordt om op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever het deelnamepercentage te verhogen naar 40%.
- Toevoegen aan de regeling dat bij deelname aan de regeling het niet mogelijk is om gebruik te maken van de Weekvariant vakantie (artikel 5.2).
- Toevoegen dat onverminderd de bestaande Regeling/Gedragscode Nevenwerkzaamheden op instellingsniveau alle nieuwe inkomsten uit arbeid die de werknemer verwerft naast zijn verminderde dienstbetrekking in verband met de Regeling Generatieplan, wordt gekort op de bezoldiging tot maximaal de bezoldiging die wordt doorbetaald over de uren deelname aan de Regeling Generatieplan. Er blijft dus altijd recht bestaan op de bezoldiging die behoort bij de omvang van het dienstverband minus het aantal uren deelname aan de Regeling Generatieplan.

Dienstverband

Het aangaan en beëindigen van het dienstverband verdient bijzondere aandacht. Werkgevers willen met onderstaande voorstellen een betere aansluiting realiseren op de bestaande praktijk, aansluiten bij specifieke wensen in de organisatie en diverse artikelen rond het beëindigen van het dienstverband in overeenstemming brengen met het BW.

- Met het oog op gelijke beloning voor gelijk werk wordt voorgesteld om artikel 3.2 lid 4 te schrappen; bij teruggang in functie hoort aanpassen van het salaris al dan niet met toepassen van een overgangsregeling.
- Artikel 3.4 lid 1 en 2 in lijn brengen met de ontstane praktijk waarin afgeweken wordt van het inschalen in trede 0:
 - o Artikel 3.4 lid 1: Bij het aangaan van een dienstverband wordt een salaris overeengekomen in de schaal die behoort bij de functie van de werknemer.
 - o Artikel 3.4 lid 2: In afwijking van het vorige lid kan een salaris in de naast lagere salarisschaal (aanloopschaal) worden overeengekomen indien de werknemer de functie nog niet volledig vervult.
- De tekst in artikel 3.4 lid 6 corrigeren: 'Bij het aangaan van het dienstverband met een werknemer die valt onder de doelgroep 'mensen met een arbeidsbeperking' als bedoeld in de participatiewet wordt deze werknemer ingeschaaldenz.'
- Het beperken van het toepassen van de 40/40-regeling tot een periode van maximaal 2 jaar leidt in de praktijk tot problemen. Werknemers en leidinggevenden zijn tevreden over de toepassing van de regeling. Het veranderen van afspraken na twee jaar heeft geen meerwaarde. Voorgesteld wordt artikel 4.3 lid 3 te schrappen.
- In hoofdstuk 9 (Einde dienstverband) zijn de artikelen op veel punten niet in overeenstemming met het BW. Het ontslagrecht is uitputtend en dwingend in de wet geregeld. In de cao willen werkgevers alleen die onderwerpen regelen waarop van de wet wordt afgeweken. Hoofdstuk 9 komt dan te luiden:

Artikel 9.1 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege na afloop van de overeengekomen termijn zonder dat opzegging is vereist.
2. De arbeidsovereenkomst zal op grond van artikel 7:668 BW tijdig en schriftelijk worden aangezegd.
3. De werkgever kan het dienstverband tussentijds opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden.
4. De werknemer kan het dienstverband tussentijds opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.

Artikel 9.2 Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. Zowel de werkgever als de werknemer kan de arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen met inachtneming van de wettelijke bepalingen rond opzegging en opzegtermijnen (de artikelen 7:669 tot en met 7:672 Burgerlijk Wetboek).
2. In afwijking van de wettelijke opzegtermijn:
3. Bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de opzegtermijn voor de werknemer tot en met schaal 12 één maand en vanaf schaal 13 twee maanden.
4. Bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de opzegtermijn voor de werkgever twee maanden.

Artikel 9.3 Transitievergoeding

Een aansluitende uitkering als bedoeld in artikel 9 van de BWOI heeft te gelden als een afwijkende voorziening op grond van artikel 7:673b BW. Een werknemer die aanspraak kan maken op een aansluitende uitkering op grond van artikel 9 BWOI kan in geen geval aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding tenzij de werknemer schriftelijk afstand doet van het recht op de aansluitende uitkering.

- Voorgesteld wordt artikel 13.1 (werken na AOW-gerechtigde leeftijd) onder te brengen als een mogelijkheid tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst in een artikel onder hoofdstuk 2.

Verlof

Voor een goede aansluiting op behoeften die de werkgevers bij werknemers tegenkomen dan wel om uitvoerbaarheid in de praktijk te vereenvoudigen doen werkgevers enkele voorstellen voor uitbreiding of wijziging.

- Neem een mogelijkheid op voor het opnemen van verlof voor maatschappelijke activiteiten die de sociale samenhang in de maatschappij verbeteren. Dat zou in een fiftyfifty verdeling kunnen, de helft van de tijd voor rekening van de werknemer en de andere helft voor rekening van de werkgever met een maximum van twee dagen per jaar.
- Maak expliciet dat de werknemer voor het verlenen van mantelzorg onbetaald verlof kan opnemen door dit als lid toe te voegen aan artikel 5.10.
- Artikel 5.12 lid 2 opknippen van verlofperiodes ouderschapsverlof beperken van zes naar drie perioden.

Implementatie nieuwe wetgeving

De cao moet in overeenstemming worden gebracht met de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) en de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG).

Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

De wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is met ingang van 1 januari 2020 van kracht. De ketenregeling verandert daarmee van maximaal drie contracten in twee jaar naar maximaal drie contracten in drie jaar. Dit moet verwerkt worden in de cao, in hoofdstuk 2.

Dat het recht op de transitievergoeding vanaf de eerste werkdag gaat gelden heeft geen gevolgen voor de cao.

Artikel 2.5 Algemene bepalingen ten aanzien van de arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van meer dan zes maanden kan, in afwijking van artikel 7:652 lid 4 BW, een proeftijd worden overeengekomen van maximaal twee maanden. Tijdens de proeftijd kunnen zowel werkgever als werknemer het dienstverband per direct opzeggen.

Artikel 2.6 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor werknemers niet zijnde oio's

1. De duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt bij aanvang vastgesteld. Dit kan een vast bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid. Uitgangspunt voor het bepalen van de duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW waarin is bepaald dat vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd geldt of
 - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd geldt.
2. De duur van de arbeidsovereenkomst kan afhankelijk zijn van tijdelijke externe financiering. In dit geval kan de totale duur, inclusief twee verlengingen, maximaal vier jaar bedragen.
3. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds worden opgezegd indien dit schriftelijk is overeengekomen.
4. Met werknemers uit de Functiefamilie Onderzoek in de salarisschalen 10 en 11 kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan, waarvan de totale duur, inclusief twee verlengingen, maximaal vier jaar bedraagt.
5. Voor werknemers uit de Functiefamilie Onderzoeksondersteuning, de Functiefamilie Techniek, de Functiefamilie Bibliotheek, de Functiefamilie Beleid of de Functiefamilie Bedrijfsvoering geldt als uitgangspunt dat uitzicht wordt geboden op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na een maximale tijdelijke duur, inclusief een verlenging, van drie jaar. Indien de werkzaamheden noodzakelijk zijn voor de bedrijfsvoering en niet structureel van aard zijn en niet zijn afgerond binnen de vooraf bepaalde periode, bedraagt de totale duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, inclusief twee verlengingen, maximaal vier jaar.
6. Onverminderd het bepaalde in dit artikel kan een eenmalige arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan voor langer dan drie jaar. Deze arbeidsovereenkomst kan aansluitend eenmalig worden verlengd met maximaal drie maanden.
7. Voor de bepaling van de duur van de arbeidsovereenkomst en het aantal verlengingen telt niet mee:
 1. diensttijd als oio;

2. diensttijd bij opvolgende werkgevers;
3. diensttijd bij de werkgever die ligt voor een onderbreking van langer dan zes maanden.
8. In afwijking van lid 7 onder 2 wordt de diensttijd doorgebracht bij werkgevers binnen de NWO-koepelorganisatie in acht genomen bij de toepassing van de ketenbepaling op NWO-dienstverbanden.

Artikel 2.7 Tenure Track

1. Een tenure track kan worden aangegaan in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van maximaal zes jaar. De duur van de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd tellen vanwege de intrinsieke aard van een tenure track overeenkomst niet mee bij het bepalen van de maximum duur van een tenure track arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst kan aansluitend eenmalig worden verlengd met maximaal drie maanden.
2. In een tenure track wordt vastgelegd:
 - hoe het traject kan leiden tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - de duur van het traject;
 - de beoordelingsprocedure en de beoordelingscriteria;
 - de gevolgen van een positieve of negatieve beoordeling.
3. De beslissing over al dan niet omzetting in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt ten minste één jaar voor het einde van de overeengekomen duur genomen.
4. Indien de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt heeft de werkgever een inspanningsverplichting om te onderzoeken of, met in achtneming van het bepaalde in artikel 9.5 lid 5 (flankerend beleid), binnen zijn organisatie de werknemer een andere, mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passende functie kan worden aangeboden.

Artikel 2.8 Oproep- en invalkrachten

1. Een oproep- of invalkracht wordt op door de werkgever te bepalen wisselende arbeidstijden ingezet ten behoeve van werkzaamheden die incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen.
2. In de arbeidsovereenkomst van de oproep- of invalkracht kan op grond van artikel 7:628 lid 5 BW worden opgenomen dat gedurende de eerste zes maanden uitsluitend bezoldiging wordt ontvangen over daadwerkelijk gewerkte uren. Daarna geldt artikel 7:628 lid 1 BW.

Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG)

De Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) als volgt verwerken:

Artikel 5.8 lid 1 c:

Huidige tekst: Na bevalling van zijn echtgenote of relatiepartner: twee dagen kraamverlof, op te nemen binnen vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

Nieuwe tekst 5.8 lid 1 c: Na de bevalling van zijn echtgenote of relatiepartner: éénmaal het aantal werkuren per week geboorteverlof (of kraamverlof), op te nemen binnen vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

Artikel 5.8 lid 1 d:

Huidige tekst: Bij een pleegkind zoals gedefinieerd in de Wet op de jeugdzorg: vijf weken, op te nemen binnen 26 weken na feitelijke opname van het kind in het gezin.

Nieuwe tekst 5.8 lid 1 d: Bij een pleegkind zoals gedefinieerd in de Wet op de jeugdzorg: zes weken, op te nemen binnen 26 weken na feitelijke opname van het kind in het gezin.

Artikel 5.8 lid 1 e:

Huidige tekst: Bij adoptie: vijf weken, op te nemen binnen 26 weken te rekenen vanaf vier weken voorafgaand aan de feitelijke opname van het kind in het gezin.

Nieuwe tekst 5.8 lid 1 e: Bij adoptie: zes weken, op te nemen binnen 26 weken te rekenen vanaf vier weken voorafgaand aan de feitelijke opname van het kind in het gezin.

Vanaf 1 juli 2020 geldig nieuw lid 5 en lid 6 bij artikel 5.11. Zwangerschapsverlof- en bevallingsverlof en geboorteverlof:

- a. Art. 5.11 lid 5. Na de bevalling van zijn echtgenote of relatiepartner heeft de werknemer recht op vijf weken aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is dat de werknemer het geboorteverlof in artikel 5.8. lid c cao-OI heeft opgenomen. Dit verlof is onbezoldigd. De werknemer kan een uitkering aanvragen bij het UWV. De uitkering bedraagt ten hoogste 70% van het maximumdagloon.
- b. Art. 5.11 lid 6. Het verlof dient in hele weken te worden aangevraagd. Op verzoek kan de werknemer het verlof over een langere periode dan vijf weken verspreiden.