

werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

# Jaarverslag WVOI 2006

## *Opvallende ontwikkelingen in 2006*

- Loopbaandag FLOW
- "Tour WVOI"
- Nieuwe volger CAO-OI
- Nieuwe CAO-OI

## 1 Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI), waarbij zijn aangesloten de Koninklijke Bibliotheek (KB) en de vier werkgevers van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO). Onder de NWO-koepel ressorteren, naast NWO zelf, nog drie werkgevers te weten de Stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM), het Centrum voor Wiskunde en Informatica (CWI) en het Koninklijk Nederlands Instituut voor Onderzoek der Zee (Kon. NIOZ).

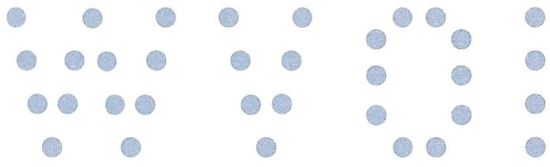
De WVOI heeft per 1 januari 2007 twee volgers van haar CAO, te weten het Instituut voor Nederlandse Lexicologie (INL) en Hague Institute for the Internationalisation of Law (HiIL).

Het jaar 2006 werd op arbeidsvoorwaardengebied vooral gekenschetst door de doorwerking van de wijzigingen en ontwikkelingen op het gebied van sociale zekerheid en de daar onder vallende wettelijke regelingen als de onderhandelingen voor de nieuwe CAO-OI. Daarnaast waren er ook een aantal wijzigingen in de samenstelling binnen de WVOI als ook binnen de afvaardiging aan de CAO-tafel van werknemersorganisaties.

In 2006 werd op een aantal onderwerpen samengewerkt met externen als AWWN. Verder kon met de werknemersorganisaties na zeer intensief overleg in het najaar van 2006, begin januari 2007 een nieuwe CAO worden afgesloten. Met deze nieuwe CAO vervolgen de aangesloten werkgevers de richting die is ingezet naar de beoogde modernisering van arbeidsverhoudingen.

## 2 Werkwijze commissiemodel en vergaderfrequentie

De WVOI hanteert een commissiemodel, waarbij het overleg met de werknemersorganisaties over CAO-gerelateerde onderwerpen niet meer in eerste instantie aan de centrale overlegtafel gevoerd, maar zoveel mogelijk op het niveau van vijf expertcommissies te weten 'de commissie primaire arbeidsvoorwaarden', 'de commissie secundaire arbeidsvoorwaarden en rechtspositie', 'de commissie sociale zekerheid en functiewaardering', 'de Commissie HRM' en 'de commissie ARBO'.



werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

Het overleg aan de centrale overlegtafel wordt bij deze aanpak in principe gebruikt voor hamerstukken, voor overleg over onderwerpen waar op commissieniveau niet tot overeenstemming kan worden gekomen, voor onderlinge afstemming, voor meningsvorming in bredere zin en uiteraard voor de finale onderhandeling over een nieuwe CAO. In 2006 hebben zowel de werkgevers als de werknemersorganisaties met een aantal wisselingen in beider onderhandelendelegaties te maken gehad, waardoor overleg in de commissies minder impact had en het meeste overleg toch aan de centrale onderhandeltafel plaatsvond.

Het CAO-overleg, inclusief de CAO-onderhandelingen, aan de centrale tafel heeft in 2006 vijf keer plaatsgevonden. Werkgevers hebben in WVOI-verband tweemaandelijks vergaderd.

### 3 FLOW (Focus op Levensloop en Ontwikkeling in WVOI-instellingen)

De WVOI heeft in 2006 gewerkt aan de vormgeving van seniorenbeleid op een manier die enerzijds toekomstbestendig is en anderzijds recht doet aan de eigenheid van de sector. Daarbij kan dit niet los gezien worden van personeelsbeleid in den brede ("employability"). De overtuiging bestaat dat het resultaat van langer doorwerken alleen haalbaar is als structureel vanaf het begin van de loopbaan wordt geïnvesteerd in de loopbaan(wensen) van de medewerker.

Kaderafspraken die in de CAO-OI 2005-2006 waren gemaakt over seniorenbeleid en levensloop wilden werkgevers en werknemersorganisaties gezamenlijk tijdens een bijeenkomst voor het voetlicht brengen van werkgevers, werknemersorganisaties, P&Oers, beleidsmedewerkers, directeuren en andere geïnteresseerden. Begin 2005 is in de Kamer OI (zie SoFoKleS bij paragraaf 7) afgesproken dat een bijeenkomst georganiseerd zou worden voor de WVOI over HRM-beleid in de breedste zin des woords.

Op 30 mei 2006 vond de FLOW-dag (Focus op Levensloop en Ontwikkeling in WVOI-instellingen) plaats. Onderwerpen als levensloop, loopbaanbeleid, personeelsontwikkeling, loopbaanfasen en de faciliteiten die daarvoor noodzakelijk zijn, werden op een dynamische manier behandeld. Doel hiervan was de verschillende betrokkenen handvatten aan te reiken voor de vormgeving en richting te geven aan de (eigen) loopbaan. Met de FLOW-dag is gekozen voor een thematiek die raakt aan verschillende 'trage' vraagstukken. De bijeenkomst heeft geleid tot een veelheid aan reacties, opgedane ervaringen en conclusies die alle met elkaar gemeenschappelijk hebben dat ze niet 1-2-3 op te lossen zijn. Met de FLOW-dag is dan ook een opstap gemaakt, een (eerste) bewustwording (bij medewerkers en leiding) van de noodzaak om op een andere manier in het werk te staan, met het werk om te gaan, en dus ook met de eigen loopbaan en ontwikkeling.

### 4 CAO-OI en strategie WVOI

NWO en KB zijn per 1 januari 2005 als WVOI, met input van bestuurders, instituutdirecties, vertegenwoordigers van het personeel (ondernemingsraden) en P&O-ers, begonnen aan een traject, gericht op een nieuwe strategie.

De WVOI-instellingen verbreden activiteiten en komen met andere stakeholders in aanraking. Medewerkers zijn steeds mondiger professionals. Op basis van goed werkgeverschap en



volwassen arbeidsverhoudingen zou een CAO eenvoudiger en minder gedetailleerd kunnen zijn dan nu het geval is en kan lokaal, op maat, gekeken worden wat alle betrokkenen het beste past. Hierbij blijven het "van belang zijn voor het werk" en passend in de bedrijfsvoering belangrijke uitgangspunten. Daarbij zal goed rekening moeten worden gehouden met het belang van het individu en dat van zijn (naaste) collega's. Verlofvoorzieningen voor zeer uiteenlopende omstandigheden zullen daarom worden afgebouwd en daardoor vrijvallende middelen weer voor andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet; op vrijwillige basis kunnen vrije dagen worden afgekocht en in loon omgezet, zodat de verschillen in primaire arbeidsvoorwaarden (salaris) met de markt afnemen. Daarbij differentiëren werkgevers binnen de WVOI enigermate naar personele categorie, waarbij zowel de belangen van werkgevers als van werknemers worden afgewogen.

#### "Tour WVOI"

In de afgesloten eerste CAO-OI (2005-2006) nieuwe stijl voor de Onderzoekinstellingen zijn eerste stappen gezet. Deze eerste CAO nieuwe stijl liep af op 1 oktober 2006. Om de stappen die in de nieuwe richting zijn gezet te vervolgen in de nieuwe CAO-OI hebben de werkgevers kleine bijeenkomsten georganiseerd waar zij in gesprek zijn gegaan met werknemers over arbeidsvoorwaarden. De bedoeling was deze bijeenkomsten in samenwerking met werknemersorganisaties te houden, maar door overmacht en volle agenda's is dit uiteindelijk maar bij één werkgever het geval geweest. Het overleg had, zoals vooraf aangekondigd, een informeel karakter zonder vaste agenda. Het doel van de bijeenkomsten was met elkaar in gesprek te gaan over de onderwerpen die 'ertoe doen' als er gesproken wordt over arbeidsvoorwaarden en loopbaan. Deze bijeenkomsten gaven de werkgevers een beeld van en input voor de onderwerpen die als speerpunten worden gezien voor de toekomstige CAO('s).

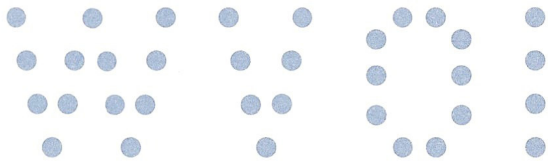
## 5 CAO-OI 2006-2007

Op 31 september 2006 liep de CAO-OI 2005-2006 af. In 2006 is in WVOI-verband en in de commissies vergaderd en/of onderhandeld over de onderwerpen die voortvloeiden uit de CAO-OI 2005-2006 en over de onderwerpen/inzet voor de nieuwe CAO. In het najaar van 2006 werd met de voorbereidingen voor onderhandelingen voor een nieuwe CAO gestart.

Onderhandelingen over de nieuwe CAO-OI zijn daadwerkelijk gestart op 11 december 2006. Tijdens deze onderhandelingen werd op een aantal onderwerpen al overeenstemming bereikt, maar kon nog niet een onderhandelaarsakkoord worden gesloten. In de daarop volgende onderhandelingen op 9 januari 2007 kwamen partijen er dankzij constructief overleg al vrij snel tot overeenstemming op de nog openstaande onderwerpen, waarmee een onderhandelaarsakkoord over de nieuwe CAO-OI een feit was. Dit resulteerde op 12 februari 2007 in een definitief akkoord voor de CAO-OI 2006-2007 die loopt van 1 oktober 2006 tot 1 januari 2008.

De CAO-OI 2006-2007 bevat de volgende hoofdpunten:

- Alle salarissen gaan per 1 februari 2007 omhoog met 2%, aangevuld met 0,15% vanwege het vervallen van buitengewoon verlof bij verhuizen, huwelijk en samenwonen.
- Met ingang van 1 januari 2007 wordt de nominale eindejaarsuitkering van € 380 omgezet in een structurele verhoging van de procentuele eindejaarsuitkering van 4,1% naar 5,4%.



werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

- Per 1 januari 2008 wordt de 0,8% levensloopbijdrage omgezet in een structurele pensioengevende levensloopbijdrage van 0,7%, die dan wordt toegevoegd aan de reguliere eindejaarsuitkering.
- In het kader van employability zijn er afspraken gemaakt die erop gericht zijn OIO's te ondersteunen bij hun loopbaanoriëntatie, medewerkers boven de 45 jaar te stimuleren actief aan het arbeidsproces te blijven deelnemen door ze de mogelijkheid te bieden leeftijdsgedagen in te zetten voor activiteiten waardoor zij nieuwe kennis en ervaring opdoen plus dat medewerkers vanaf 59 jaar de mogelijkheid wordt geboden middels een nieuwe seniorenregeling langer actief aan het arbeidsproces deel te nemen.
- Er wordt een regeling levensloop opgenomen die ondermeer voorziet in de voorwaarden voor en de consequenties van deelname aan levensloop voor arbeidsvoorwaarden, pensioen en sociale zekerheid.
- De bovenwettelijke regeling werkloosheid personeel onderzoekinstellingen is aangepast met ondermeer een bonusregeling voor werknemers die vanuit een WW-uitkeringsituatie een reguliere baan aanvaarden, mits het recht op de WW-uitkering daadwerkelijk eindigt.
- Per 1 januari 2007 ontvangt bij opname van ouderschapsverlof de werknemer over de uren ouderschapsverlof 75% van zijn bezoldiging, waarbij de aan de levensloopregeling gekoppelde fiscale ouderschapsverlofkorting is inbegrepen.

## 6 Academic Transfer

Op 31 december 2006 liep het dienstverleningscontract tussen Academic Transfer en de WVOI af. Voor 2007/2008 is inmiddels een nieuw contract afgesloten. De verschillende werkgevers zijn net als in het vorige contract ondergebracht onder één noemer, met behoud van ieders eigen identiteit. De organisaties (NWO, FOM, CWI en KB en indien gewenst NIOZ) kunnen zelf kiezen voor het op maat gesneden gebruik van de in het contract genoemde modules. De voorzitter van de WVOI is één van de bestuursleden die zitting hebben in de Raad van Bestuur.

## 7 Externe contacten

### *VSNU en HBO-raad*

De WVOI werkt op onderwerpen samen met de VSNU en de HBO-raad, waarmee zij in het sectorenmodel de 9<sup>e</sup> sector vormt: de sector Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (HOO). De drie koepels van de HOO-sector trekken gezamenlijk op bij de jaarlijkse voorbereiding van het overleg met de vertegenwoordiging van Hoger Onderwijs en Wetenschappen. Tijdens dit overleg worden de HO-werkgevers in de gelegenheid gesteld de specifieke belangen inzake arbeidsvoorwaarden van de HO-instellingen naar voren te brengen. De WVOI houdt daarnaast direct contact met de eigen velddirectie van OCW, de directie Onderwijs en Wetenschapsbeleid, over onder meer de knelpunten arbeidsvoorwaarden en (buitenlandse) kenniswerkers.



### *SoFoKleS*

De WVOI is lid van het Algemeen Bestuur van SoFoKleS, het Sociaal Fonds voor de kennissector, waarin tevens de werknemersorganisaties met bestuursleden zijn vertegenwoordigd. SoFoKleS houdt zich bezig met projecten en onderzoek op het gebied van de arbeidsmarkt, opleidingen en werkgelegenheid bij universiteiten, onderzoekinstellingen en universitair medische centra (UMC's) dan wel academische ziekenhuizen. SoFoKleS streeft ernaar zoveel mogelijk kennis op het gebied van de arbeidsmarktproblematiek in de academische wereld te verzamelen en die kennis te delen met de academische instellingen.

Van de ministeries van OCW, VWS en SZW ontvangt SoFoKleS arbeidsmarktmiddelen. Werkgevers en werknemers bepalen per bedrijfstak (CAO-tafel) het beleid van deze middelen en de inzet ten behoeve van projecten. SoFoKleS is verantwoordelijk voor het procesbeheer en de programma-uitvoering. Daarnaast overlegt de WVOI in de zogeheten OI-kamer over subsectorspecifieke arbeidsmarktbeleidprojecten met SoFoKleS. In 2006 heeft de WVOI met subsidie van SoFoKleS de loopbaandag FLOW georganiseerd (zie paragraaf 3).

### *SBO*

Verder werden door de WVOI contacten onderhouden met het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO). Het SBO is het platform van werkgevers- en werknemersorganisaties in het onderwijs. SBO brengt de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt in kaart en ontwikkelt oplossingsrichtingen voor discrepanties tussen vraag en aanbod.

### *VSO*

De WVOI laat zich bestuurlijk en ambtelijk door de VSNU vertegenwoordigen in het Verbond van Sectorwerkgevers Overheid (VSO). In twee van de VSO-werkgroepen participeert de WVOI zelf. De WVOI ontvangt rechtstreeks de informatie die in VSO-verband wordt verspreid over pensioenen, sociale zekerheid, arbeidsvoorwaardenruimte en primaire arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en overlegstelsel. Op het gebied van met name de Sociale Zekerheid werd en wordt door de WVOI naar synergiewinst gezocht door hierover kennis en informatie uit te wisselen met de VSNU.

### *ABP*

De werkgevers binnen de WVOI hebben regelmatig overleg met hun contactpersonen van het ABP. De WVOI heeft tenminste twee maal per jaar een informatief overkoepelend overleg.

### *AWVN*

De onderhandelaars van de WVOI hebben ter vergroting van hun expertise op onderdelen aansluiting gezocht bij de AWVN. Gezien de toegevoegde waarde van de ervaring en kennis van de adviseurs van de AWVN op het gebied van onder andere arbeidsvoorwaarden is de WVOI per 2006 lid geworden van de AWVN. De AWVN heeft de WVOI tijdens het onderhandelproces voor de nieuwe CAO-OI ondersteund en geadviseerd. In het voorjaar van 2007 wordt dit traject geëvalueerd en bezien welke verbeterpunten kunnen worden ingevoerd.