

Jaarverslag WVOI 2023

Belangrijkste ontwikkelingen in 2023:

- Nieuwe cao 2023-2024
- Aanpassing van de Vaarregeling
- Start twee SoFoKleS-activiteiten

1 Inleiding

De Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI) heeft drie leden, te weten de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), de Koninklijke Bibliotheek (KB) en de Stichting Nederlandse Wetenschappelijk Onderzoek Instituten (NWO-I). Naast de belangen van deze drie werkgevers behartigde de WVOI ook de belangen van het Instituut voor de Nederlandse Taal (INT). Sinds 2022 is aan de WVOI-volmacht verleend om namens het INT overleg te voeren over de Cao INT. Specifieke informatie over de afzonderlijke WVOI-werkgevers is terug te vinden in de eigen jaarverslagen.

2 Cao-ontwikkelingen

Cao 2023-2024

De cao 2022-2023 liep op 30 juni 2023 af. Werkgevers startten hun voorbereidingen voor de onderhandelingen voor een nieuwe cao in maart. Op 31 mei gingen de onderhandelingen formeel van start met de uitwisseling van de Nota's van Inzet door partijen. Na drie onderhandelrondes werd op 6 juli een onderhandelaarsakkoord bereikt over de cao 2023-2024, dat op 28 juli 2023 door partijen werd omgezet in een definitief akkoord. De cao geldt voor alle werknemers in dienst bij de instellingen die vallen onder de cao-OI.

De volgende afspraken zijn gemaakt:

- De cao loopt van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024.
- 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.
- Per 1 januari 2024 worden de bedragen in de salarisschalen structureel met 2,25% verhoogd.
- In de cao wordt opgenomen dat in beginsel bij structurele werkzaamheden na afloop van een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan.
- De cao kent al bepalingen die Diversiteit, Inclusie en Gelijkheid maar ook duurzame inzetbaarheid in alle levensfase ondersteunen. Om in de nieuwe cao meer invulling aan deze thema's te geven zijn afspraken gemaakt over de uitruil van drie feestdagen, verlof voor transitieproces, mantelzorgverlof waarbij de pensioenpremie wordt doorbetaald, betaald rouwverlof en verlofsparen voor sabbatical.

Vaarregeling

De cao kent een kapstokbepaling NIOZ (artikel 1.10). NWO-I (onderdeel NIOZ) verricht zeeonderzoek met eigen onderzoekschepen, waaronder zeeschepen. Op bemanningsleden in dienst van NWO-I (onderdeel NIOZ) en werkzaam aan boord van deze zeeschepen zijn, vanwege de aard van het werken aan boord van deze zeeschepen bepaalde cao-artikelen niet van toepassing. In plaats daarvan geldt voor deze bemanningsleden de "Vaarregeling bemanningsleden Koninklijk Nederlands Instituut voor Onderzoek der Zee" (Vaarregeling), die is overeengekomen tussen partijen. Deze Vaarregeling is op verschillende punten verhelderd, geactualiseerd en aangepast aan geldende wet- en regelgeving. Op 4 december hebben partijen een akkoord bereikt over de nieuwe Vaarregeling die per 1 januari 2024 ingaat. Met het aanpassen van de vaarregeling NIOZ wijzigt ook de kapstokbepaling NIOZ, artikel 1.10. Deze tussentijdse wijziging van de cao (artikel 1.10) is eveneens per 1 januari 2024 van kracht.

3 Banenafpraak bij de onderzoekinstellingen

Ook in 2023 namen de drie werkgevers verantwoordelijkheid voor de doelgroep vanuit zowel maatschappelijk oogpunt als vanuit het oogpunt van inclusief werkgeverschap. De werkgevers in de sector realiseerden in 2023 nog niet de gestelde doelen. Ten opzichte van 2022 is het aantal banen, na een lichte stijging in 2022, in 2023 niet verder gestegen en nagenoeg gelijk gebleven.

4 Externe contacten

ZPW

De Stichting zelfstandige publieke werkgevers (ZPW), bestaande uit gemeenten, provincies, waterschappen, primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs, universiteiten, onderzoekinstellingen en universitair medische centra, is actief op het terrein van de arbeidsvoorwaarden van de onderwijssectoren en decentrale overheden.

De ZPW:

- faciliteert de onderlinge uitwisseling van ideeën, kennis en ervaring;
- levert en ontsluit kennis en expertise ten behoeve van de sectorwerkgevers van de onderwijssectoren en decentrale overheden;
- coördineert, formuleert en communiceert de gezamenlijke belangen van de sectorwerkgevers van de onderwijssectoren en decentrale overheden;
- verleent aanvullende diensten aan de sectorwerkgevers van de onderwijssectoren en decentrale overheden als totaal of de individuele leden.

Een van de bestuurders van de WVOI is bestuurslid van ZPW en vertegenwoordigt namens de onderzoekinstellingen de leden in het ZPW.

Academic Transfer

Academic Transfer (AT) is een coöperatieve vereniging van de Nederlandse Universiteiten, Academisch Medische Centra en de Onderzoekinstellingen die diensten verleent rond het werven van vooral wetenschappelijk personeel. De WVOI is lid van AT en betaalt een vaste contributie die de leden van de WVOI toegang geeft tot de diensten die in een Dienstenpakket zijn vastgelegd. Het hoofd HR bureau NWO-I vertegenwoordigt de WVOI in AT.

SoFoKleS

De WVOI is lid van SoFoKleS en is door een van de bestuurders van de WVOI vertegenwoordigd in 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 onder andere de onderzoekinstellingen. 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.

Werkgevers en werknemers aan de cao-tafel OI bepalen het beleid rond de door OCW ontvangen arbeidsmarktmiddelen en de inzet daarvan ten behoeve van projecten in de sector.

In 2023 heeft een onderzoek naar een meer inclusieve cao plaatsgevonden. In het eindrapport geeft SoFoKleS concrete adviezen om de cao 2022-2023 van de onderzoekinstellingen inclusiever te maken. Het gaat om redactionele aanbevelingen (zoals inclusiever en toegankelijker taalgebruik), inhoudelijke aanbevelingen en juridische aanbevelingen.

Het rapport heeft er onder andere toe geleid dat in de cao een inclusieve definitie is opgenomen voor bijvoorbeeld de partner of een algemene/inclusieve omschrijving van de ouder in relatie tot diverse gezinsvormen. Ook is de mannelijke of vrouwelijke vorm/verwijzing uit de hele tekst gehaald en vervangen door een neutrale term of omschrijving.

Er is een experimenteerartikel "Verlof voor transitieproces" in de cao opgenomen en het zorgverlof is uitgebreid met mantelzorgverlof.

Het verlof is ook niet meer gekoppeld aan godsdienstige feestdagen en het is mogelijk gemaakt om daar waar de bedrijfsvoering het toelaat tweede pinksterdag, Hemelvaartsdag en tweede paasdag te ruilen met een andere voor de werknemer belangrijke erkende feest-, gedenk- of levensbeschouwelijke en identiteitsgebonden (feest)dag.

Verder is in 2023 het SoFoKleS-lab voor de onderzoekinstellingen opgezet. Dit lab is bedoeld om innovatieve projecten en onderzoeken te stimuleren die bijdragen aan verbetering van de arbeidsmarkt van de onderzoekinstellingen. In 2023 zijn er geen projecten onder het SoFoKleS-lab voor de onderzoekinstellingen ingediend.