



Gezamenlijke inzet vakbonden cao Onderzoekinstellingen 2023

Op 30 juni 2023 verstrijkt de looptijd van de huidige cao Onderzoekinstellingen. Het akkoord dat daaraan ten grondslag lag was vooral gericht op het realiseren van koopkrachtbehoud. Dit keer zetten de vakbonden weer in op een meer beleidsrijke cao-inzet. Deze inzet is gebaseerd op de verschillende arbeidsvoorwaardennota's van de vakbonden en, belangrijker nog, op input vanuit de leden/werknemers die vallen onder de cao onderzoekinstellingen.

Onderwerpen

De cao-inzet kan onderverdeeld worden in 5 hoofdonderwerpen.

1. Loonsverhoging en automatische prijscompensatie
2. Meer vaste dienstverbanden
3. Duurzame inzetbaarheid
4. Diversiteit, Inclusie & Sociale Veiligheid
5. Vakbondsfaciliteiten & overig

1. Loonsverhoging en automatische prijscompensatie

Het is een ieder inmiddels bekend dat de inflatie in Nederland de afgelopen periode bijzonder hoog is en naar verwachting ook relatief hoog zal blijven. Uit de raadpleging met de achterban kwam overduidelijk naar voren dat vakbondsleden een flinke loonsverhoging verwachten in de komende onderhandelingen.

Vakbonden stellen rondom dit onderwerp een tweetrapsbenadering voor: 1) nu een loonsverhoging die koopkrachtbehoud garandeert voor de looptijd van de nieuwe cao en aanvullend wordt 2) de afspraak tot structurele invoering van automatische prijscompensatie (APC) gemaakt. Die garandeert ook in komende cao-rondes in ieder geval als basis koopkrachtbehoud voor de werknemers die onder de cao vallen.

In de systematiek rondom APC stellen we een nader af te spreken jaarcyclus voor, onder andere gebaseerd op loon- en prijsbijstelling en de voorjaarsbegroting. Dat betekent dus ook dat we voor de looptijd uitgaan van in ieder geval één jaar (12 maanden). Een langere looptijd is eventueel bespreekbaar.

Voor wat betreft de loonsverhoging voor 2023 gaan we uit van de vastgestelde hoogte van de inflatie op basis van de CBS indexcijfers in oktober 2022. De jaarinflatie bedroeg over de periode oktober 2021-oktober 2022 **14,3%**.

2. Meer vaste dienstverbanden

Zekerheid van werk is voor vakbonden een belangrijk uitgangspunt. Aan diverse cao-tafels worden goede afspraken gemaakt over 'vaste banen'. Dit willen we ook in de cao onderzoekinstellingen doen. Concreet stellen we voor om:

- Werknemers (met uitzondering van de OIO's) bij goed functioneren na 12 maanden een vast dienstverband aan te bieden. Artikel 2.6 van de cao passen we aan;



- Het systeem van tenure track in de huidige vorm af te schaffen en om te bouwen naar een regulier professioneel bevorderingsbeleid;
- Voor de OIO's artikel 9.2 aan te scherpen door de kan-bepaling om te zetten: het dienstverband van promovendi wordt verlengd met de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof, het (aanvullend) geboorteverlof en het ouderschapsverlof;
- Werkzekerheids-afspraken te maken voor werknemers die in de pool van oproep- en invalkrachten zitten.

3. *Duurzame inzetbaarheid*

Duurzame inzetbaarheid is een thema waar we het aan deze cao-tafel al vaker over hebben gehad: hoe zorgen we ervoor dat werknemers zo lang mogelijk duurzaam inzetbaar blijven en fit de finish halen? Rondom het onderwerp duurzame inzetbaarheid stellen vakbonden voor om:

- Het systeem van functiecontracten te evalueren op gebruik en waardering van werknemers – gelet op onderwerpen als werkdruk en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast willen wij artikel 10.3 zodanig aanpassen dat duidelijk is dat werknemers te allen tijde, zonder voorafgaande toestemming, vakantieverlof kunnen opnemen tot een maximum van de jaarlijkse wettelijke en bovenwettelijke vakantieverlofuren EN werkgevers te verplichten de werknemers in de gelegenheid te stellen de vakantieverlofuren in een centraal systeem te registreren;
- De Regeling Generatieplan financieel te verbeteren zodat deelnemers over het buitengewoon verlof 80% van de bezoldiging krijgen;
- Duidelijk vast te leggen dat RVU als maatwerk mogelijk moet worden gemaakt.

4. *Diversiteit, Inclusie & Sociale Veiligheid*

In de laatste cao is een mooie afspraak gemaakt over het 'meer inclusief maken van de cao'. Voor vakbonden is diversiteit & inclusie ook de komende jaren een belangrijk onderwerp. Immers, iedereen moet zichzelf kunnen zijn en zich thuis voelen op de werkplek. Wij willen in ieder geval afspraken maken over transitieverlof, betaald mantelzorgverlof, het verbeteren van het rouwverlof en over een minder eenzijdige oriëntatie op christelijke feestdagen in de cao. Verder willen we de resultaten van het gezamenlijke onderzoek naar een meer diverse en inclusieve cao meenemen in de cao-onderhandelingen.

Daarnaast willen we het aan de cao-tafel graag met u hebben over sociale veiligheid. Uit onze achterban ontvangen we hier in toenemende mate verontrustende signalen over. We stellen voor om te kijken of het instellen van (bijvoorbeeld) een ombudsfunctionaris kan bijdragen aan een sociale veilige werkomgeving en wat de status is van de gedragscodes zoals gesteld in artikel 1.12 van de cao.

Tot slot willen we graag artikel 4.2.4 aanpassen door duidelijker te vermelden dat werknemers die deeltijd werken en normaal gesproken niet op een aangewezen collectieve sluitingsdag werken, niet gekort worden op hun vakantieverlofdagen.

5. *Vakbondsfaciliteiten & overig*

Vakbonden leveren een fundamentele bijdrage aan de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden voor alle werknemers en de individuele toepassing daarvan binnen de



organisaties die vallen onder de cao onderzoekinstellingen. Met de cao-afspraken leveren we ook een belangrijke bijdrage aan de onderlinge verhoudingen tussen deze organisaties. Gelukkig realiseren veel werknemers zich het belang van lidmaatschap, maar er is ook veel 'free-riderschap'. Ook werkgevers zijn zich bewust van het belang van vakbondsvertegenwoordiging. Daarom wordt afgesproken dat werkgevers voortaan 50% van de lidmaatschapskosten gaan vergoeden.

Verder willen we graag onderzoeken of er mogelijkheden zijn om de AVOM verder uit te breiden en moet wellicht de ZAOI worden aangepast aan actuele wet- en regelgeving.

Tot slot:

Zoals gebruikelijk behouden vakbonden zich het recht voor voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken en nieuwe voorstellen te doen. Wij kijken uit naar prettige en constructieve onderhandelingen.