



# GEZAMENLIJKE INZET CAO NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN

## INLEIDING

**In de huidige cao NU 1 januari 2015 tot en met 1 juli 2016 hebben partijen afspraken gemaakt rond modernisering van de arbeidsvoorwaarden én van het personeelsbeleid dat gericht is op duurzame inzetbaarheid van alle werknemers. Daarbij zijn belangrijke afspraken gemaakt over het terugdringen van tijdelijke dienstverbanden, het beperken van flexibele constructies en het verbeteren van het arbeidsmarktperspectief van werknemers, ook van groepen met een achterstand tot en op de arbeidsmarkt. Onze gezamenlijke voorstellen voor de nieuwe cao sluiten hier op aan.**

## LOON

In de zomer van 2015 is de zogenaamde Loonruimte Overeenkomst (LRO) gesloten die geldt voor de jaren 2015 en 2016. De VSNU als één van de onderwijswerkgevers en AC/FBZ, CNV en CMHF (waarbij de VAWO is aangesloten) zijn gebonden aan de afspraken in de loonruimteovereenkomst. Eind 2015 hebben bovengenoemde partijen een zogenaamde uitvoeringsovereenkomst over 2015 afgesproken. Daarom hoeft alleen nog de 3% uit de LRO over 2016 verwerkt te worden. Omdat partijen bij de cao NU hebben afgesproken dat de eerder gemaakte cao-afspraken leidend zijn, wordt 3% toegekend bovenop de al per 1 januari 2016 toegekende 1%.

Universiteiten bevinden zich in een dynamische arbeidsmarkt. Om talent, ongeacht de leeftijd en de functie, te boeien en te binden zijn aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden van groot belang. Een waardevast inkomen kan daarin onderscheidend zijn. Bonden stellen daarom voor om met ingang van 1 januari 2017 als structurele afspraak jaarlijks in ieder geval de inflatie te compenseren. Verder dienen in 2017 de lonen ook structureel verhoogd te worden zodat verbetering van koopkracht plaatsvindt.

In dit kader stellen we tevens voor de ontstane 'kloof' in het primaire proces tussen UD/ UHD enerzijds en HGL anderzijds qua salarisperspectief te dichten. Deze kloof is steeds meer zichtbaar geworden omdat de taken steeds meer naar elkaar zijn toegegroeid. Dichten kan door een differentiële salarisverhoging toe te passen of door voor de UD/ UHD-schalen extra tredes af te spreken. Wij constateren overigens ook dat docenten structureel zwaardere taken opgedragen krijgen dan behoren bij hun UFO-inschaling. Hun UFO-inschaling dient overeen te stemmen met de opgedragen taken.

Met ingang van de nieuwe cao stellen we ten slotte voor de jeugdlonen te schrappen. Als iemand op regulier werk wordt aangenomen is er immers geen enkele reden om op basis van startleeftijd een onderscheid te maken.

## WERKINGSFEER

De werkingsfeer van de cao wordt formeel uitgebreid naar personeel in dienst van universitaire holdings en BV's. Dit is in lijn met artikel 8.13 van de cao. Een uitzondering kan slechts voor beperkte duur gemaakt worden voor commerciële activiteiten in zogenaamde spin-offs en start-ups. Er wordt met ingang van de nieuwe cao eveneens geen gebruik meer gemaakt van payroll organisaties. Betrokken personeel krijgt een dienstverband volgens de cao.

## **TERUGDRINGEN FLEXIBELE SCHIL/ KWALITEIT VAN HET WERK**

Bonden constateren dat op de universiteiten werk wordt gemaakt van de huidige cao-afspraken om de flexibele schil in de functiecategorieën hoogleraar, uhd, ud en docent landelijk terug te brengen tot 22%. Tegelijkertijd constateren we dat de percentages onaanvaardbaar hoog blijven in de docent 3 en 4 functies en in de UD2 functies. Daarnaast constateren we dat de als 'postdoc' te karakteriseren onderzoekersfunctie, vroeger vaak de korte tussenstop tussen promotie en een vast dienstverband, steeds vaker een eindstation is. Dat eindstation zou ook wel eens eerder in zicht kunnen komen op basis van de WWZ.

Omdat goed onderwijs (mede) de basis vormt voor continue financiering uit de eerste geldstroom (diploma's!) stellen wij voor om voor docenten goede onderwijscarrières t/m het hoogleraarschap binnen de universiteiten structureel mogelijk te maken. Om de gewenste koppeling met onderzoek in stand te houden kan binnen het dienstverband gewerkt worden met een 80/20% o'wijs/o'zoek verhouding. Door onderwijs kleinschaliger en academischer te maken ontstaat meer ruimte voor vaste dienstverbanden.

Voor onderzoekers met een tijdelijk dienstverband kan meer gebruik worden gemaakt van de bepalingen rond valorisatie in de UFO-bepalingen. We stellen in ieder geval voor om voor deze groep een verbeterde vorm van geclausuleerde vaste dienstverbanden te introduceren. Onderzoekers die steeds in staat blijken te zijn externe gelden te verwerven krijgen een dienstverband voor onbepaalde tijd. Als financiering onverhoopt stopt kan dan een ontslagtraject inclusief opzegtermijn in gang worden gezet. Daarnaast kan meer gebruik worden gemaakt van artikel 2.2.a van de cao. Ook een tenure track dat leidt tot een vast dienstverband, bijvoorbeeld als UD, kan wat ons betreft tot de mogelijkheden behoren. Te overwegen valt om in dit kader ook te experimenteren met een sectorale ontslagcommissie, analoog aan de afspraak in de cao HBO.

De kwaliteit van het werk kan in onderwijs en onderzoek ook omhoog door werkdruk te bestrijden. Maak meer groepsdynamiek mogelijk en streef naar evenwicht in de wetenschappelijke staf om enerzijds inspirerend academisch onderwijs te geven (maak ook gebruik van internationale uitwisseling, sabbatical e.d.) en anderzijds in onderzoek (inter)nationaal toonaangevend te kunnen zijn. In dit kader moeten weer reële bandbreedtes (30/40 <-> 60/70) voor UD, UHD, HGL worden afgesproken inclusief reële normen en roosters voor onderwijsverplichtingen (voorbereiding-college, etc.-nazorg inclusief scriptiebegeleiding; geen versnippering van werktijd). Die bandbreedtes kunnen bijvoorbeeld op vakgroepsniveau worden afgesproken. Daarbij kan ook rekening worden gehouden met leeftijd en stadium van de carrière. Jongere UD's kunnen meer onderzoekstijd krijgen, terwijl wat oudere UHD-ers en Hoogleraren meer onderwijstijd krijgen aangezien zij door begeleiding van promovendi en postdocs ook aan hun resultaten komen. Dit voorstel moet dan ook tevens beschouwd worden als onderdeel van levensfasebewust personeelsbeleid (zie de volgende paragraaf). Verder kan werkdruk bestreden worden door de administratieve regeldruk terug te dringen. Dat kan o.a. door onnodige interne regelgeving te schrappen. Administratieve regeldruk moet overigens ook voor het OBP worden teruggedrongen.

In artikel 2.3.11 van de cao maken partijen gebruik van de mogelijkheid die de WWZ biedt om af te wijken van artikel 7:668a BW. Wij stellen voor om hier toch een aanscherpende bepaling op te nemen door niet meer toe te staan dat werknemers hetzelfde werk op dezelfde werkplek verrichten voor opeenvolgende werkgevers dan wel bij een tot de instelling behorende holding.

## **KWALITEIT VAN HET WERK: LEVENSFASEBEWUST+GENDERBEWUST PERSONEELSBELEID**

Bonden constateren dat de werk- en prestatiedruk bij universiteiten ongeacht de aard van het werk en ongeacht de leeftijd hoog is. Tegelijkertijd moet worden vastgesteld dat werknemers langer door moeten werken nu de AOW-gerechtigde leeftijd ook omhoog is gegaan en op termijn wellicht verder stijgt. De roep uit de achterban om nieuwe maatregelen valt niet te negeren.

Bonden beschouwen het terugdringen van de flexibele schil nadrukkelijk als onderdeel van levensfasebewust personeelsbeleid. Zeker omdat uit divers onderzoek blijkt dat de leeftijdsgroep tot 35 jaar hier oververtegenwoordigd blijkt (zie bijvoorbeeld AIAS working paper over flexibele dienstverbanden aan de UvA).

In deze levensfase komt uiteraard ook de 'spitsuurperiode' in belangrijke mate voor. Voor deze fase kunnen nadere afspraken worden gemaakt om arbeid en zorg beter te combineren. Wij denken hier o.a. aan kwalitatieve afspraken rond zorgverlof voor mannen. We denken hier verder aan de mogelijkheid om tijdelijk een stapje terug te kunnen doen, terwijl de normale pensioenopbouw volledig plaatsvindt. Ook denken wij aan afspraken om de carrières van vrouwen in de wetenschap te bevorderen zoals maatregelen rond zwangerschapsverlof en regelingen om de terugkeer na zwangerschap en bevalling te vergemakkelijken. Voorbeelden: het schrappen van de bepaling dat zwaarwegende bedrijfsbelangen zich kunnen verzetten tegen verlenging van het dienstverband van een promovenda (2.3.6.a); de mogelijkheid om na terugkeer tijd vrij te kopen uit onderwijs om je eigen gemiste onderzoekstijd in te lopen. Nadrukkelijk moet hier verder een oplossing komen voor de inperking die de WWZ opwerpt voor tenure track e.d. door slechts een verlenging voor de duur van drie maanden toe te staan, terwijl de termijn voor zwangerschap en bevalling 16 weken bedraagt! Volgens ons kan die in ieder geval gevonden worden door de duur van zwangerschaps- en bevallingsverlof te definiëren als opschorting van het dienstverband. Deze systematiek kan ook worden toegepast als promovendi in het kader van oriëntatie op de externe arbeidsmarkt stages lopen.

Overigens moet verlenging van het dienstverband ook mogelijk zijn als een arbeidsgehandicapte vanwege de handicap ook meer tijd nodig heeft (vgl. de bijzondere tentamenvoorzieningen voor studenten).

In de cao 2011-2013 zijn leeftijdsuren bevroren, om op 1-1-2018 te vervallen en is daarnaast de seniorenregeling (m.u.v. een overgangsregeling) komen te vervallen. Hiervoor in de plaats moest maatwerk komen. Bonden stellen voor om aan dit maatwerk kaders te verbinden om vervolgens op zo laag mogelijk decentraal niveau inzichtelijk te maken hoe werknemers in staat worden gesteld hun werk goed te kunnen blijven uitvoeren, rekening houdend met de aard van de werkzaamheden.

Omdat werknemers langer door moeten werken moeten ze ook de instrumenten krijgen die hen daartoe in staat stellen. Bonden stellen daarom voor om in ieder geval het bovenwettelijk verlof op te hogen tot 338 uur, het niveau van de cao voor de onderzoeksinstellingen (NWO c.s.). De extra uren kunnen bijvoorbeeld ingezet worden om de werkweek aan te passen. Daarnaast stellen we voor om te komen tot een zogenaamd generatiepact: ouderen kunnen tegen inleveren van salaris, maar met volledige pensioenopbouw minder gaan werken om zo plaats te maken voor jongere werknemers. Deeltijdpensioen kan een onderdeel vormen van dit generatiepact. Verder stellen we voor meer ruimte te geven aan sabbatical leaves voor zowel WP als OBP.

## **DUURZAME INZETBAARHEID**

Om langer gezond te kunnen blijven werken moet ook gekeken worden naar duurzame inzetbaarheid. Dat geldt niet alleen voor de ARBO-kanten, maar ook voor de 'employability'. In dit kader krijgen werknemers in ieder geval de beschikking over het APQ-instrument waarmee de eigen waarde voor de arbeidsmarkt kan worden gemeten en bijgehouden.

In de cao 2011-2013 zijn de ontwikkelingsdagen geïntroduceerd. Wij hebben helaas moeten constateren dat dit inzetbaarheidsinstrument onvoldoende aangeslagen is. Wij stellen daarom voor deze met ingang van het komend academisch jaar af te schaffen. Daarvoor in de plaats komt de afspraak dat 6% van de loonsom beschikbaar komt voor scholings- en ontwikkelingsplannen, die een mix zijn tussen werkgevers- en werknemersbelang. Voor deze plannen geldt in ieder geval dat het overeenstemmingsvereiste ten aanzien van

de kaders waarbinnen de plannen moeten passen zo laag mogelijk wordt belegd bij de medezeggenschap in de instellingen. De middelen worden beheerd en toegekend door een landelijk paritair fonds waarop individueel trekkingsrecht van toepassing is. De werknemer is zo niet meer afhankelijk van zijn leidinggevende. Landelijk wordt één van de ontwikkelingsdagen structureel in dit fonds gestort. De andere ontwikkelingsdag wordt toegevoegd aan het verlofgoed van werknemers.

Specifieke aandacht is nodig voor de duurzame inzetbaarheid van het OBP. Technologische ontwikkelingen hebben fors invloed op inhoud en eventueel voortbestaan van diverse functies. En daarmee van werkgelegenheid. Dat geldt evenzeer voor de verschuiving van administratieve verantwoording naar de wetenschappers. Het terugdraaien van deze laatste ontwikkeling is een eerste stap in de goede richting. Maar duurzame aandacht voor en inspelen op deze ontwikkelingen is dringend nodig. Binnen Sofokles loopt nu een traject rond employability van OBP. Wij stellen voor dat het kennisfonds de opdracht krijgt om met voorrang het werkgelegenheids- en loopbaanperspectief van OBP te onderzoeken en hierover aanbevelingen aan de cao-partijen te doen.

### **PARTICIPATIEBANEN**

Bonden constateren dat de sector er nog niet in slaagt te voldoen aan de jaarlijks te realiseren aantallen (146) participatiebanen. Daarnaast constateren we dat ook op de andere gemaakte afspraken met betrekking tot de inclusieve arbeidsmarkt in de cao 2015-2016 nauwelijks voortgang is geboekt. Bonden willen een krachtig signaal afgeven aan de instellingen om daadwerkelijke voortgang te boeken. We stellen daarom voor het netwerk participatiebanen concreet fysiek en financieel te ondersteunen. Bijvoorbeeld door de begeleiding op de universiteiten te financieren.

### **HOOG OPGELEIDE VLUCHTELINGEN**

Hoewel dit niet primair een cao-onderwerp is, stellen bonden voor financiering te regelen om meer vluchtelingen toegang te geven tot universitair onderwijs. Met die financiering kan bijvoorbeeld extra formatie geregeld worden. We stellen eveneens voor om de lokale medezeggenschap aan te bevelen dat erkende vluchtelingen met een afgeronde universitaire opleiding (via samenwerking met EPNuffic) tot specifieke doelgroep in het wervings- en selectiebeleid opgenomen worden. Jaarlijks kan in het Lokaal Overleg over de voortgang gerapporteerd worden.

### **REORGANISATIES**

Te vaak komt het voor dat op decentraal niveau discussies plaatsvinden of veranderingen als reorganisatie of organisatieverandering bestempeld moeten worden. Deze discussies hangen veelal samen met de ontslagbeschermingstermijn die in acht moet worden genomen. Bonden stellen voor om deze termijn, inclusief de opzegtermijn, gelijk te trekken op het niveau van 12 maanden.

Daarnaast constateren we dat er nog steeds regelmatig discussies worden gevoerd tussen werkgever en medezeggenschap over de definitie van het begrip "reorganisatie" en over de vraag wat ingrijpende rechtspositionele gevolgen zijn. Wij gaan er vooralsnog vanuit dat tijdens de cao-onderhandelingen nog voorstellen gedaan worden door de paritaire werkgroep die met dit onderwerp aan de slag is.

Bonden constateren verder dat er een spanningsveld bestaat tussen de bepalingen uit de WHW en het reorganisatiehoofdstuk uit de cao. Dat spanningsveld komt vooral in beeld wanneer er in reorganisaties een samenloop is van financiële doelstellingen en wetenschappelijke heroriëntatie waarbij de decaan gebruik maakt

van zijn bevoegdheden om onderwijs en onderzoek in de faculteit in te richten. Vooral de bepalingen rond uitwisselbaarheid van functies en afspiegeling kunnen hier ontoelaatbaar onder druk komen te staan.

### **VAKBONDSFACILITEITEN**

Bonden willen verdere verbetering van de vakbondsfaciliteiten afspreken. Vakbondswerk begint met zichtbaarheid op de werkvloer. Wij merken dat zichtbaar zijn met enige regelmaat, maar gelukkig niet op alle universiteiten, wordt tegengewerkt. Bijvoorbeeld door geen toestemming te geven om voorlichtingsmateriaal (fysiek of digitaal, bijvoorbeeld via intranet) binnen de universiteitsgebouwen op te hangen of te verspreiden. Ook niet in voorlichting die gegeven wordt aan nieuw personeel. Wij willen daarom een kaderregeling afspreken die zichtbaarheid mogelijk maakt.

Bonden constateren verder dat geldende faciliteitenregelingen voor vakbondsleden die deelnemen aan het lokaal overleg nogal eens te wensen overlaten. Ze verschillen bovendien van elkaar en van de faciliteiten die gelden voor de interne medezeggenschap. Wij willen daarom de geldende faciliteitenregelingen tegen het licht houden en op basis daarvan een kapstokbepaling in de cao opnemen die een bodem legt in faciliteiten en voorzieningen.

Ten slotte constateren we dat nieuwe afspraken nodig zijn waar het gaat om deelname aan landelijke activiteiten. Omdat faciliteiten nu lokaal worden afgesproken, kunnen zich ook hier verschillen voordoen die voor ons ongewenst zijn. Tijdens de onderhandelingen zullen we voorstellen verder concretiseren.

### **AFSPRAKEN M.B.T. STUDIES UIT DE CAO 2014-2016**

Met ingang van de nieuwe cao moeten definitieve afspraken zijn gemaakt over reparatie van duur en opbouw van het derde WW-jaar. Per 1 juli 2016 is de transitievergoeding van kracht bij beëindiging van dienstverbanden van twee jaar of langer. Wij stellen voor de toekenning niet te verrekenen met inzetbaarheidskosten, zeker niet bij tijdelijke aanstellingen. Evenmin vindt verrekening plaats met eventuele aanspraak op een BWNU-uitkering. Ook maken we de afspraak dat dienstverbanden (in de ketenbepaling) niet op een dusdanig moment beëindigd worden dat geen recht ontstaat op de transitievergoeding.

### **NALEVING**

Afspraken moeten worden nageleefd. In dat kader is het van belang dat leidinggevenden de cao kennen en er naar handelen. We stellen daarom voor rond de nieuwe cao op alle universiteiten verplichte trainingen te houden voor leidinggevenden en P&O-afdelingen. Naleving zal verder door bonden met regelmaat zowel lokaal als in het landelijk overleg gemonitord en geagendeerd worden.

### **TEN SLOTTE**

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen aan te vullen, te wijzigen, terug te trekken en nieuwe voorstellen te doen. Akkoorden op deelonderwerpen zijn pas definitief bij een totaal onderhandelaarsakkoord over een nieuwe cao.