

Eindbod

CAO Nederlandse Universiteiten CAO 1 maart 2010 t/m 31 december 2010

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

Abvakabo FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak VAWO/CMHF VSNU

De VSNU, Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten doet namens de universiteiten aan de werknemersorganisaties ABVAKABO FNV, AC/FBZ, CNV Publieke Zaak en VAWO/CMHF, het volgende eindbod.

Werknemersorganisaties geven op 6 december aan of dit eindbod kan worden omgezet in een cao-akkoord.

1. Inleiding

Het eindbod wordt gedaan tegen een onzekere economische achtergrond. Naast de behoefte aan koopkrachtbehoud staat de wens goed onderwijs en onderzoek overeind te houden en werkgelegenheid in stand te houden. In het eindbod is daarom naar een balans gezocht tussen inkomensverbetering en werkgelegenheid. Met het oog op de toekomst is een aantal afspraken opgenomen die bijdragen aan mobiliteit, loopbaanontwikkeling en heroverweging van de medezeggenschap.

In 2011 gaan cao-partijen de dialoog aan met de universitaire gemeenschap. Daarin zal ter sprake komen hoe de cao NU kan bijdragen aan actief loopbaanbeleid en versterking van de positie van de medewerker op de interne en externe arbeidsmarkt. Een andere vraag is hoe de cao NU past bij de positie van (internationale) wetenschappers.

In de dialoog zal besproken worden hoe maatwerk en het nemen van verantwoordelijkheid door werkgever en werknemer zich verhoudt tot de huidige regelgeving. Alles is hierbij bespreekbaar, ook controversiële onderwerpen.

2. Looptijd en Beloning

De looptijd van de cao is van 1 maart 2010 tot en met 31 december 2010.

Artikel 1.3 van de cao NU wordt overeenkomstig aangepast.

Werknemers in dienst op 1 november 2010 ontvangen in de maand december een eenmalige bruto uitkering¹ van €500,-. De gehele uitkering is niet pensioengevend en wordt toegekend naar rato van de omvang van het dienstverband.

3. Werkzekerheid/ werkgelegenheid

Werkzekerheid

Voor CAO-partijen is uitgangspunt dat onvrijwillige werkloosheid wordt voorkomen. Indien werkloosheid toch onvermijdelijk lijkt zullen zowel werkgever als werknemer zich aantoonbaar optimaal en actief inspannen opdat de werknemer binnen of buiten de universiteit werk behoudt. De werkgever past hierbij tenminste de verplichtingen voortvloeiend uit art. 72a WW en de daarbij behorende werkwijzer toe. Dit geldt niet alleen bij

¹ Deze uitkering is een bonus zoals bedoeld in 3.1 onder f van het ABP-pensioenreglement

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

Abvakabo FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak VAWO/CMHF VSNU

reorganisaties maar ook bij het opheffen van een individuele betrekking.

Werkgelegenheid

In Nederland is een groot aantal WAJONG-ers, dat niet aan het arbeidsproces deelneemt. De universiteiten beseffen dat zij hier een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben. De instellingen inventariseren daarom de mogelijkheden om WAJONG-ers en andere arbeidsgehandicapten in te zetten. Ze laten UWV hiertoe een schouw binnen hun organisatie uitvoeren. Op basis van de schouw benutten zij de mogelijkheden optimaal om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen en werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen. Cao-partijen voorzien de instellingen van een lijst met organisaties die zich bezighouden met arbeidsgehandicapten. Werkgevers rapporteren aan cao-partijen de resultaten van de schouw, hun plannen, hun inspanningen en de eerste realisatie daarvan voor 1 oktober 2011. Landelijk zullen cao-partijen vervolgens bepalen in hoeverre universiteiten op basis van de betreffende schouw een specifieke aanvullende inspanning moeten plegen.

4. Loopbanen en mobiliteit

Mobiliteit op de arbeidsmarkt is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Actief loopbaanbeleid versterkt de medewerkers in hun arbeidsmarktpositie, zowel in de universitaire wereld als daarbuiten. Goed loopbaanbeleid draagt bij aan de (internationale) aantrekkingskracht van de universiteit als werkgever.

Basisvoorwaarde is dat alle leidinggevenden en medewerkers regelmatig serieuze gesprekken met elkaar voeren waarin de loopbaan centraal staat. Universiteiten ontwikkelen hiertoe instrumenten en werkwijzen waar medewerkers en leidinggevende actief gebruik van maken.²

Wil loopbaanbeleid succesvol zijn, dan zal het in de praktijk gebracht moeten worden. cao-partijen gaan in 2011 in dialoog met de universitaire gemeenschap om te verkennen wat kan bijdragen aan serieuze loopbaangesprekken. We willen een cultuurverandering bewerkstelligen. Met als doel een universiteit waar het volstrekt normaal is dat de loopbaan onderwerp van gesprek is tussen medewerker en leidinggevende en tussen medewerkers onderling. Waar het volstrekt normaal is dat loopbaangesprekken leiden tot ontwikkeling, beweging of verandering gedurende de hele loopbaan.

² Voor loopbanen van ondersteunend personeel kan gedacht worden aan jobrotation, management development programma's, loopbaanbegeleiding en scholingsfaciliteiten gericht op ontwikkeling en mobiliteit.

Voor loopbanen van wetenschappelijk personeel kan gedacht worden aan sabbatical leave, tenure track, uitwisselingsprogramma's met andere sectoren, het trainen van transferable skills en het experiment met functiecontracten.

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

Abvakabo FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak VAWO/CMHF VSNU

Leidraad voor de dialoog is dat maatwerkafspraken het gesprek bevorderen en dat aansluiting gezocht moet worden bij de verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

Cao-partijen willen in ieder geval in discussie gaan over de volgende vragen:

- welke instrumenten dragen bij aan loopbaangesprekken? denk hierbij aan bewust beloningsbeleid of een persoonlijk mobiliteitsbudget.
- welk gedrag bevordert loopbaangesprekken en hoe stimuleer je dat?
- vraagt een cultuuromslag om een verandering in regelgeving?
- zijn er regelingen die het nemen van verantwoordelijkheid belemmeren?
- hoe kan de cao maatwerk faciliteren?

De gesprekken die cao-partijen in 2011 op alle universiteiten zullen voeren moeten leiden tot een impuls in beleid en in de uitvoering van dat beleid. Dit traject kan ondersteund worden door SoFoKleS, en vraagt een actieve deelname van de universitaire gemeenschap. Uitgangspunt is dat alles bespreekbaar is.

Cao-partijen zullen onderzoeken hoe de cao een actief loopbaanbeleid kan ondersteunen of juist belemmert. Dit kan leiden tot cao-wijzigingen.

Belangrijkste is de hierboven genoemde cultuurverandering.

5. Heroverweging van de Medezeggenschap op de Nederlandse Universiteiten

Medezeggenschap bij universiteiten is verdeeld over verschillende overlegtafels en niveaus.

De laatste jaren zien we dat de landelijke cao steeds meer de standaard wordt en dat de behoefte om op lokaal niveau aanvullende afspraken te maken is afgenomen. Ook is er soms onduidelijkheid over de rolverdeling tussen de interne medezeggenschap (UR/OR) en het lokaal overleg.

Onderwerpen komen soms op twee tafels terecht of vallen juist tussen wal en schip.

Het is tijd voor een discussie over de vraag of medezeggenschap nog steeds op de meest logische en voor alle partijen doelmatige manier is georganiseerd. Slagvaardig en effectief anticiperen op de veranderde omstandigheden vergt naar de overtuiging van cao-partijen een herbepaling van de rol, plaats, inhoud en werkwijze van de interne medezeggenschap c.q. de personeelsvertegenwoordiging en het lokaal overleg.

Daarom spreken cao-partijen af om een discussietraject op te starten met verschillende partijen die zich bezighouden met medezeggenschap. Zowel van werkgevers- als werknemerszijde; zowel van de zijde van de interne medezeggenschap als de vakbondsmedezeggenschap; zowel van de

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

Abvakabo FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak VAWO/CMHF VSNU

landelijke cao-tafel als van de lokale overlegtafels. Deze discussie moet leiden tot een hernieuwde plaatsbepaling van de medezeggenschap.

Concreet spreken partijen af om als aftrap medio 2011 een strategische conferentie te organiseren ter heroverweging van de medezeggenschap in brede zin. Deze heroverweging kan op korte termijn leiden tot cao-aanpassingen en tot veranderingen in rolverdeling en werkwijze. Op langere termijn leidt dit tot een cultuurverandering bij alle partijen die een actieve rol spelen in de medezeggenschap op universiteiten, waardoor het aantrekkelijker wordt om deel te nemen aan de medezeggenschap.

6. Overige punten

Overgangsregelingen en actualisering cao-artikelen

1. De overgangsregeling bij de afbouwtoelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden (artikel 3.26 vijfde lid) krijgt een permanent karakter. De werknemers die nu een toelage ontvangen, blijven deze toelage ontvangen op het niveau van 1 september 2007 tot het einde van het dienstverband. De werkgever krijgt de mogelijkheid deze toelage, met instemming van de werknemer, af te kopen met een bedrag ineens (zie bijlage);
2. Voor werknemers die voor 1 januari 2006 recht hadden op een feestdagenregeling wordt alsnog een overgangsregeling getroffen (zie bijlage);
3. De artikelen 4.13f lid 4 en 8.4 lid 7 worden aangepast aan wijzigingen van de Wet Arbeid en Zorg respectievelijk het Pensioenreglement. In enkele andere cao artikelen (4.11 lid 1c; 4.21 lid 2; E7) worden omissies hersteld. Tot slot wordt de lijst van cao-volgers geactualiseerd.

Remuneratie Colleges van Bestuur.

Partijen roepen de Raden van Toezicht van de universiteiten op komende periode een soberheid te betrachten die vergelijkbaar is met de loonparagraaf van dit eindbod.

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

Abvakabo FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak VAWO/CMHF VSNU

Werkkostenregeling

De op te stellen sectorale werkkostenregeling zal consequenties hebben voor het vigerende keuzemodel. Aanpassingen in het keuzemodel zullen bij de volgende cao in samenhang met de nieuwe werkkostenregeling worden gezien. In samenhang hiermee zal ook de grondslag voor het sv-loon worden meegenomen.

Den Haag, 25 november 2010

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

Abvakabo FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak VAWO/CMHF VSNU

BIJLAGE

Artikel B.14 Overgangsregeling Feestdagenvergoeding 2005

4. De werknemer van een universiteit die een aantoonbaar recht heeft op een vergoeding voor een dienst op een feestdag conform artikel 3.30.1 van de cao Nederlandse Universiteiten 2004-2005, heeft met ingang van 1 januari 2011 tot het einde van zijn dienstverband opnieuw aanspraak op deze vergoeding.
5. De vergoeding bestaat, naast een toelage conform artikel 3.25 lid 2 onder b, per kalenderjaar uit evenzovele vervangende verlofdagen als er in dat jaar feestdagen, als bedoeld in artikel 4.9 van de cao voorkomen, voor zover althans deze feestdagen niet samenvallen met een zaterdag of zondag.

Artikel B.15 Garantietoelage afbouw arbeid op ongebruikelijke werktijden

De werknemer voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 8 en waarvan de toelage door de wijziging per 1 januari 2008 van artikel 3.25 tweede lid sub c (aanpassing dagvenster) van de cao Nederlandse Universiteiten 2007-2010 op jaarbasis met ten minste € 300,- bruto blijvend wordt verlaagd, behoudt ook na 1 maart 2010 aanspraak op een blijvende toelage van 100%. De werkgever kan er met instemming van de werknemer voor kiezen deze blijvende toelage per 1 januari 2011 af te kopen met een bedrag ter grootte van 50% van oorspronkelijk toelage over de resterende tijd van het dienstverband, over een maximumperiode van 10 jaar.

N.B. Lid 5 van artikel 3.26 komt te vervallen.