

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV OVERHEID

AC/FBZ

CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief

VAWO/CMHF

VSNU

CAO-akkoord CAO Nederlandse Universiteiten 1 januari 2015 tot en met 1 juli 2016

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV OVERHEID AC/FBZ CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief
VAWO/CMHF VSNU

De VSNU, Vereniging van Nederlandse Universiteiten, namens de universiteiten enerzijds en FNV OVERHEID, AC/FBZ, CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief en VAWO/CMHF, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 11 december 2014 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de Nederlandse Universiteiten.

Op 9 januari 2015 hebben partijen vastgesteld dat dit onderhandelaarsakkoord wordt omgezet in een definitief akkoord.

1. Looptijd en Beloning

De looptijd van de cao is van 1 januari 2015 tot en met 1 juli 2016. Op 1 januari 2015 worden de salarissen van universitaire medewerkers die een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, structureel met 2,0% verhoogd. Op 1 januari 2016 worden de salarissen structureel met 1,0% verhoogd. Daarnaast ontvangen universitaire medewerkers, die op 1 juni 2016 een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, met uitzondering van studentassistenten, in juni 2016 een eenmalige uitkering van bruto € 350 bij een volledige arbeidsduur.¹

2. Modernisering arbeidsvoorwaarden

a. *Cao-afspraken over modernisering arbeidsvoorwaarden*

Cao-partijen spreken af in 2015 verdere stappen te zetten in de modernisering van de cao.

Met modernisering van de cao wordt bedoeld dat deze passend wordt gemaakt voor moderne arbeidsverhoudingen. De insteek is een meer gelijkwaardige arbeidsrelatie, gebaseerd op eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

Werknemers zijn als professionals zelf verantwoordelijk voor hun loopbaan en blijvende inzetbaarheid op de arbeidsmarkt; de werkgever heeft hier ook belang bij en faciliteert dit.

Modernisering van de cao kan alleen worden gerealiseerd als sprake is van een goede werkrelatie tussen medewerker en leidinggevende, gebaseerd op wederzijds vertrouwen. Medewerkers dienen regie te voeren op hun arbeidssituatie en krijgen daarvoor de professionele ruimte. Samen worden werkafspraken gemaakt en zo nodig tussentijds aangepast, waarbij de afspraken toegesneden op de persoon en de arbeidssituatie zijn. Jaargesprekken zijn gericht op resultaten en ontwikkeling. De afspraken hierover worden vastgelegd. Zowel werkgever als werknemer dragen er zorg voor dat de gemaakte afspraken worden nagekomen.

Met de mogelijkheid van individueel maatwerk wordt recht gedaan aan de verschillen in persoon, levensfase, individuele omstandigheden en bepaalde wensen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden.

Bij dit alles past een cao waarin het uitgangspunt vertrouwen is en waarin de benodigde kaders zijn geregeld.

b. *Experiment functiecontracten*

Functiecontracten zijn een mogelijkheid om moderne arbeidsrelaties te bevorderen. Bij de invoering van functiecontracten is gebleken dat er behoefte is de cao-bepaling op de volgende punten aan te passen:

1. De mogelijkheid om extra werk in te zetten in het keuzemodel;
2. De mogelijkheid om het functiecontract bij aanvang dienstverband overeen te komen;
3. De mogelijkheid om het functiecontract tussentijds te wijzigen;
4. De mogelijkheid om het functiecontract te kunnen uitbreiden tot ondersteunend- en beheerspersoneel in de hogere salarisschalen (vanaf schaal 11).

Ad 1: de te maken resultaatgerichte afspraken worden conform lid 2 gerelateerd aan een bepaalde tijdsinzet. Deze inzet is gelijk aan die van medewerkers die geen functiecontract hebben. Die kunnen echter verlof inleveren en daardoor meer werken. Ook in functiecontracten kan wederzijds

¹ Evenals studentassistenten zijn werknemers in jeugdsalarisschalen, met een minimumjeugdloon en SOM-leerlingen uitgezonderd van de eenmalige uitkering.

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV OVERHEID

AC/FBZ

CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief

VAWO/CMHF

VSNU

overeengekomen extra werk een bron zijn in het keuzemodel. Het niet kunnen inzetten van tijd voor geld wordt door medewerkers als de belangrijkste reden genoemd om geen functiecontract te willen. Ad 2: het functiecontract kan overeengekomen worden bij aanstelling en dan is koppeling met het kalenderjaar niet voor de hand liggend. Ook worden de jaargesprekken niet altijd aan het kalenderjaar gekoppeld, maar ook wel aan het academisch jaar.

Ad 3: de mogelijkheid om afspraken in het kader van het functiecontract los van het jaargesprek te beëindigen is gewenst, bijvoorbeeld omdat iemand zich niet houdt aan aanwezigheidsafspraken. Ook komt het voor dat de taakverdeling los van het jaargesprek wordt gewijzigd. Het functiecontract is niet bedoeld als een enkel document, maar als een samenstel van schriftelijke afspraken.

Om het gebruik van functiecontracten te stimuleren zijn aanpassingen in het cao-artikel over functiecontracten afgesproken (zie bijlage).

c. *Publieksvriendelijke versie van de cao*

Om de bekendheid en de toepassing van de afspraken uit de cao te vergroten spreken cao-partijen af een publieksvriendelijke, digitale en gedrukte versie van de cao te laten ontwikkelen door SoFoKleS. Hiermee krijgen medewerkers van universiteiten beter zicht op hun arbeidsvoorwaarden en kunnen specifieke onderwerpen zoals de inzet van ontwikkeldagen en mantelzorgverlof nadrukkelijk onder de aandacht van medewerkers en leidinggevenden worden gebracht.

3. Afspraken over het beperken van flexibele constructies

Cao-partijen constateren dat het percentage tijdelijke dienstverbanden onder het wetenschappelijk personeel de afgelopen jaren is toegenomen. Daarbij is enerzijds steeds meer gebruik gemaakt van de maximale keten van tijdelijke dienstverbanden, anderzijds van tewerkstelling via derden. Partijen wensen de rechtspositie alsook de loopbaanperspectieven van de medewerkers met een tijdelijk dienstverband te verbeteren.

Partijen spreken af dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten zijn hiervan uitgesloten.

Werkgevers zullen passende beleidsmaatregelen nemen om het percentage tijdelijke dienstverbanden van 4 jaar of korter in de functiecategorieën hoogleraar, universitair hoofddocent, universitair docent en docent binnen de sector terug te brengen tot 22% in fte's. Aangezien de lokale omstandigheden sterk kunnen verschillen in verband met studentenaantallen, onderwijsfilosofie, omvang van het onderzoek, beleid ten aanzien van tenure track en dergelijke, wordt de huidige situatie ten aanzien van dit onderwerp in het Lokaal Overleg vastgesteld en de voortgang jaarlijks gerapporteerd. De resultaten en effectiviteit van deze afspraak zullen eind 2016 door cao-partijen worden geëvalueerd.

Partijen spreken tevens af het arbeidsmarktperspectief van onderzoekers met een tijdelijk dienstverband te verbeteren. In dit kader wordt afgesproken dat voor het schrijven van subsidieaanvragen binnen de aanstellingsomvang tijd en scholing wordt geboden. Ook krijgen onderzoekers binnen hun aanstellingsomvang voldoende ruimte om de vereiste kwalificaties voor onderwijs te kunnen verwerven, als zij geschikt zijn voor een loopbaan als universitair docent/universitair hoofddocent/hogleraar en deze ook ambiëren.

Ten slotte worden ook afspraken gemaakt om het perspectief voor promovendi te verbeteren. Zij krijgen eveneens de tijd om binnen hun dienstverband de vereiste kwalificaties voor een verdere carrière in de wetenschap te behalen, dan wel voor loopbaanoriëntatie en het behalen van kwalificaties die leiden tot een breder arbeidsmarktperspectief. Daarnaast krijgen zij scholing op het gebied van het schrijven van onderzoeksaanvragen. Universiteiten zetten zich actief in om promovendi van werk naar werk te begeleiden.

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV OVERHEID

AC/FBZ

CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief

VAWO/CMHF

VSNU

Voorts bevestigen partijen dat nadrukkelijk invulling wordt gegeven aan het uitgangspunt van de cao dat voor structureel werk bij gebleken geschiktheid dienstverbanden en arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden aangegaan.

4. Arbeidsgehandicapten

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 zijn afspraken gemaakt over de inzet van arbeidsgehandicapten bij werkgevers in Nederland. Partijen komen overeen dat universiteiten volop uitvoering geven aan de in het kader van de Participatiewet binnen het Verbond Sectorwerkgevers Overheid overeengekomen afspraken over het aantal te creëren arbeidsplaatsen per jaar. Conform de Participatiewet komen deze afspraken bovenop de huidige inspanningen.

Om te faciliteren dat universiteiten in staat zijn arbeidsplaatsen te creëren voor werkzoekenden met een beperking is tevens overeengekomen om in Bijlage A passende loonschalen op te nemen tussen 100% en 120% van de Wet op het Minimumloon. Hiertoe wordt artikel 3.5 lid 2 van de cao aangepast (zie bijlage). Partijen besluiten samen het initiatief te nemen om te onderzoeken of samen met de onderzoeksinstituten en de universitair medische centra werkgelegenheid in de sociale werkvoorziening overeind kan worden gehouden en om gezamenlijk structurele arbeidsplaatsen te creëren bij de verschillende daarvoor in aanmerking komende organisaties.

Conform de aanbevelingen in het eindrapport dat de UWV en de Universiteit Maastricht hierover hebben uitgebracht, wordt uiterlijk 1 januari 2015 een begin gemaakt met het creëren van structurele arbeidsplaatsen voor Wajongers, ook als deze niet onder de definitie van de Participatiewet vallen.

5. Medezeggenschap

In de cao maart 2010 – december 2010 hebben cao-partijen afgesproken een studie uit te voeren naar de modernisering van werknemersmedezeggenschap. Dit heeft geleid tot vijf medezeggenschapsconferenties en vijf pilotstudies, en tot de instelling van het Adviescollege Medezeggenschap. Dit adviescollege heeft eind 2013 vier adviezen uitgebracht aan de cao-tafel. Aan de hand van deze adviezen wordt het volgende afgesproken:

- a. Cao-partijen stellen een paritaire werkgroep in om te adviseren over aanbeveling 1 van het Adviescollege Medezeggenschap om bevoegdheden van de lokale overlegtafel(s) over te hevelen naar de cao-tafel;
- b. Cao-partijen nemen twee experimenteer mogelijkheden in Bijlage E van de cao op waarbij universiteiten de mogelijkheid krijgen om de lokale medezeggenschap primair bij de interne medezeggenschap te beleggen, dan wel de personeelsgeleding van de universiteitsraad of ondernemingsraad te integreren met het Lokaal Overleg. Bij deze experimenten worden bevoegdheden die nu bij cao bij het Lokaal Overleg zijn belegd overgeheveld naar de interne medezeggenschap dan wel de geïntegreerde medezeggenschap. Het afsluiten van het Sociaal Plan blijft de uitsluitende bevoegdheid van het Lokaal Overleg. De experimenteerbepalingen worden door de redactiecommissie van de cao verder uitgewerkt;
- c. Cao-partijen continueren de paritaire werkgroep om te adviseren over de aanbeveling om tot een meer eenduidige definitie en toepassing van reorganisatie en organisatiewijziging te komen. Deze aanbeveling kan leiden tot een tussentijdse aanpassing van de cao.

6. Afspraken naar aanleiding van de inwerkingtreding van Wet Werk en Zekerheid

Cao-partijen maken de afspraak om de verschillende gevolgen van de Wet Werk en Zekerheid in samenhang te bezien:

- a. Cao-partijen passen de cao per 1 juli 2016 aan aan de nieuwe wetgeving rondom de ketenbepaling uit de WWZ (zie bijlage);
- b. Cao-partijen spreken af een studie uit te voeren naar alle maatregelen inzake werk-naar-werkbegeleiding inclusief de transitievergoeding. Cao-partijen houden daarbij rekening met de datum van inwerkingtreding per 1 juli 2015 van de transitievergoeding;

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV OVERHEID

AC/FBZ

CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief

VAWO/CMHF

VSNU

- c. Cao-partijen spreken af een studie uit te voeren naar de consequenties van de wijzigingen in het ontslagrecht in relatie tot de WW en BWNU. In het kader daarvan spreken cao-partijen af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na het SER-advies "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en nadat het Stichting van de Arbeid-advies (StvdA) aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de StvdA van 24 december 2013, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Op basis van het resultaat passen cao-partijen de cao tussentijds uiterlijk 31 december 2015 aan;
- d. Overige (technische) aanpassingen cao (zie bijlage).

7. Overige afspraken

Daarnaast hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:

- a. Ex-werknemers geboren voor 1 januari 1955 die voor 1 januari 2014 recht hebben gekregen op een BWNU-toekenning tot aan de 65-jarige leeftijd en waarvan het recht na de 65-jarige leeftijd eindigt zonder vooruitzicht op een AOW, hebben aanspraak op een tegemoetkoming die gebaseerd is op het bedrag waar een alleenstaande AOW'er recht op heeft;
- b. Aanpassing van de preambule en de cao-bepaling over het keuzemodel in verband met invoering van de werkkostenregeling (artikel 5.4 lid 1, zie bijlage);
- c. Aanpassing van de bepaling over het recht op opname van vakantie-uren (artikel 4.7 lid 2, zie bijlage);
- d. Partijen kunnen bij cao-afspraken die aanpassing van lokale regelgeving bij instellingen vereisen, de termijn vaststellen waarbinnen die regelgeving aan de cao-afpraak aangepast dient te zijn;
- e. Universiteiten treffen een eenmalige voorziening voor het nabestaandenpensioen in 2015 ter verzachting van de gevolgen van de wetgeving over de aftopping van het pensioen;
- f. In de Pensioenkamer wordt momenteel gesproken over de voorziening voor de inkomensgroep boven de €100.000 en de daarbij behorende premievrijval. Aan de hand van de uitkomsten treden cao-partijen in overleg;
- g. De redactiecommissie van de cao voert bij het vaststellen van de aangepaste cao-tekst een aantal niet-inhoudelijke redactionele/technische aanpassingen door in de cao, BWNU en ZANU.

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV OVERHEID *AC/FBZ* CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief
VAWO/CMHF *VSNU*

Aldus overeengekomen te januari 2015,

VSNU

de heer drs H.W. te Beest

VSNU

**mevrouw drs W.L.M. de Koning-
Martens**

***FNV* OVERHEID**

de heer drs J. Boersma

AC/FBZ

mevrouw mr J.C.M. Kuijpers

VAWO/CMHF

de heer mr D.O. Pechler

**CNV Overheid,
onderdeel van CNV Connectief**

de heer dr H.E.B. Tijssen