

CONCEPT GEZAMENLIJKE INZET VAKBONDEN VOOR CAO ONDERZOEKSINSTELLINGEN:

Looptijd: hoewel in de marksector het streven is langer lopende cao-akkoorden af te sluiten vanwege signalen over een naderende recessie (o.a. significante terugloop bevrachting, effecten van handelsoorlog en naderende Brexit), zetten gezamenlijke vakbonden in op een cao met een looptijd van één jaar. Deze inzet is vooral ingegeven door de problematiek rond de pensioenpremie bij ABP. Het huidige vijfjarige contract loopt nog één jaar en de grenzen daarvan zijn in zicht, zowel met betrekking tot de premie als met betrekking tot de opbouw. Dat betekent dat we niet te ver vooruit kunnen kijken welk deel het pensioen uitmaakt van de loonruimte.

Inkomensontwikkeling: vakbonden zetten zowel voor de markt als de publieke sectoren voor het jaar 2020 in op een stevige loonverhoging die verbetering van koopkracht garandeert: 5%. De verbetering van koopkracht kan eventueel ook bereikt worden door nominale afspraken. Vooral in de onderste helft van het loongebouw is een inhaalslag nodig. De eerste hulpsteen daarvoor is een verhoging van het minimum uurloon naar €14,-. Verder is de verblijftijd hier vaak dusdanig dat medewerkers vaak uitsluitend verbetering in hun financiële positie krijgen door de generieke loonafspraken die sociale partners maken. Wij willen daarom opnieuw naar het loongebouw kijken en afspraken maken over het toevoegen van uitlooperperiodieken.

Duurzame Inzetbaarheid: vakbonden vinden het van groot belang dat werknemers arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden hebben die het mogelijk maken gezond, vitaal en met voldoende uitdagingen aan de slag te zijn en te blijven; het liefst tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Daartoe zijn vaak ook recuperatie-afspraken nodig. Wij willen daarom in de nieuwe cao een definitieve afspraak over de Regeling Generatieplan maken. Daarnaast willen wij in aansluiting op het pensioenakkoord in de cao een afspraak over 50 weken verlofsparen opnemen. Ook willen vakbonden de cao aanpassen op de nieuwe afspraken uit het pensioenakkoord met betrekking tot de RVU. Bij duurzame inzetbaarheid hoort uiteraard ook de mogelijkheid tot scholing, opleiding en ontwikkeling. Vakbonden zien graag een samenhangend hoofdstuk duurzame inzetbaarheid in de cao. Samenhangend in die zin dat onderwerpen generatie-proof gegroepeerd zijn en de wederzijdse inspanningen van werkgever en werknemer helder verwoord zijn.

WNRA, het BW en implementatie nieuwe wetgeving: met ingang van 1 januari 2020 is de WNRA van kracht. Sociale partners hebben inmiddels overeenstemming bereikt over de technische omzetting van de huidige hybride cao naar een cao-tekst die 'WNRA- en BW-proof' is. Daarnaast is er nieuwe wetgeving die voor de cao van belang is: de WAB en de WIEG. Wat vakbonden betreft verandert er door de WNRA niets aan het karakter van de cao; het blijft een standaard cao met zoveel mogelijk collectief geldende bepalingen. De WAB bepaalt waar wel en waar geen ruimte is om af te wijken. Vakbonden constateren op grond van de WAB dat in de cao de ketenbepaling moet worden aangepast in de zin dat drie contracten voor bepaalde tijd in maximaal drie jaar kunnen worden overeengekomen. Met de WAB veranderen ook de bepalingen over de transitievergoeding; deze wordt nu opgebouwd vanaf dag 1 van een aangegaan dienstverband. Helaas zijn wel de bepalingen rond de opbouw van de transitievergoeding veranderd. Vakbonden willen in ieder geval de afspraak maken dat in geen geval

kosten van scholing worden verrekend met de hoogte van de transitievergoeding. Vakbonden zien geen reden om een anticumulatiebepaling op te nemen in relatie tot de aansluitende uitkering. Er zijn immers al vergaande afspraken gemaakt over aanpassing van de BWOI. Verder behouden we ons het recht voor om in sociaal plannen andere, betere afspraken te maken.

Conform de WIEG moeten de bepalingen rond 'vaderschapsverlof' worden aangepast in de cao. Vakbonden constateren dat de WVOI m.b.t. het aangaan en beëindigen van dienstverbanden stellen dat het BW daarin vrij uitputtend is en daarom vooral de mogelijkheden tot afwijken willen opnemen.

Met betrekking tot het beëindigen van dienstverbanden voor bepaalde tijd willen vakbonden bepalingen toevoegen: de werknemer ontvangt ten minste x maanden voor de afloop van een dienstverband schriftelijk een waarschuwing van de werkgever; de werkgever biedt aanvullend aan de transitievergoeding faciliteiten ter voorkoming van werkloosheid na het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst.

Ten slotte: in de aanloop naar de nieuwe cao is door werkgevers het overlegprotocol opgezegd en zijn nieuwe afspraken gemaakt: in relatie hiermee én in relatie tot de afspraken met betrekking tot betaald verlof onderzoeken vakbonden nog of aanvullende dan wel andere verlofafspraken voor vakbondswerk gemaakt moeten worden.

Toegankelijke cao voor iedereen

In aanloop naar de onderzoeksresultaten inclusiviteit (SOFOKLES) stellen we voor om art 5.8c aan te passen. Dit artikel dient meer aan te sluiten bij de maatschappelijke ontwikkelingen, zoals draagmoederschap.

Reactie op een aantal punten uit de inzet van de WVOI:

- Vakbonden zien in de kwestie gelijk beloning voor gelijk werk geen reden om artikel 3.2 lid 4 te schrappen.
- Vakbonden hebben geen moeite met het aanpassen artikel 3.4, lid 1 en 2
- Vakbonden zien geen aanleiding de afspraken over toepassen van de 40/40 regeling aan te passen dan wel te wijzigen.
- In artikel 9.2, lid 4 aanvullen met tweede volzin. "De werkgever hanteert bij werknemers vanaf salarisschaal 13 een opzegtermijn van vier maanden."
- Tenure Track in artikel 1.1 onder 26, dient beter omschreven te worden en tekst van artikel 2.7 beoordeeld te worden op grond van de Wet arbeidsmarkt in balans voor wat betreft de ketenbepaling. Tenure track te algemeen omschreven en valt daarmee niet onder de wettelijke uitzonderingen op de ketenbepaling.

Tot slot: behouden vakbonden zich het recht voor voorstellen in te trekken, aan te passen of uit te breiden en eventueel nieuwe voorstellen in te brengen.