

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Connectief VAWO VSNU

## **Onderhandelaarsakkoord CAO Nederlandse Universiteiten 2 juli 2016 tot en met 30 juni 2017**

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Connectief VAWO VSNU

De VSNU, Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten, namens de universiteiten enerzijds en FNV, AC/FBZ, CNV Connectief en VAWO, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 28 maart 2017 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de Nederlandse Universiteiten.

Uiterlijk 15 mei 2017 stellen partijen vast of dit onderhandelaarsakkoord kan worden omgezet in een definitief akkoord.

## 1. Wet werk en zekerheid en BW

Partijen herbevestigen in dit akkoord uitdrukkelijk hun afspraken zoals neergelegd in Bijlage L Addendum CAO Nederlandse Universiteiten (hierna te noemen CAO) 2015-2016, zowel voor wetenschappelijk personeel (WP) als ondersteunend en beheerspersoneel (OBP). Werkgevers sluiten geen tijdelijke dienstverbanden met een duur korter dan 24 maanden met als enige reden het voorkomen van de uitkering van de transitievergoeding.

Partijen constateren dat de huidige bepaling uit het Burgerlijk Wetboek (BW) (artikel 668a, derde lid) dat “een langdurig dienstverband voor bepaalde tijd enkel eenmalig met drie maanden verlengd kan worden” zich slecht verhoudt tot de wettelijke duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken. Ook het feit dat de Wet werk en zekerheid (WWZ) het onmogelijk maakt om opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd te verlengen met de duur van zwangerschap- en bevallingsverlof wanneer reeds de maximale contractduur van vier jaar bereikt is, is slecht te rijmen met de ambities op het gebied van diversiteit en gelijke behandeling. Partijen spreken daarom af dat ze aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken om in de CAO meer ruimte te krijgen voor verlenging van dienstverbanden voor bepaalde tijd met de duur van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zodra hier meer wettelijke ruimte voor wordt geboden, wordt de CAO (tussentijds) aangepast.

## 2. Werkdruk en duurzame inzetbaarheid

### 2.1 Werkdruk

Partijen constateren dat medewerkers van universiteiten met plezier hun werk doen en dat medewerkers, zowel binnen het WP als OBP, een hoge arbeidsproductiviteit hebben. Veranderende omstandigheden in hun omgeving resulteren er in dat van medewerkers veel wordt gevraagd: meer verantwoording en verantwoordelijkheid, taal- en lesvaardigheid in het Engels, digitalisering van het onderwijs, toenemende begeleiding van studenten door kleinschaliger onderwijs, et cetera. Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers, gezien deze veranderende vraag uit de omgeving, in de gelegenheid zijn hun vaardigheden en competenties te blijven ontwikkelen. In de CAO zijn hiervoor ten minste twee ontwikkelingsdagen ter beschikking gesteld (artikel 6.9, eerste lid CAO). Partijen spreken af dat het gebruik van deze ontwikkelingsdagen wordt geëvalueerd vóór medio 2018 en dat er afspraken gemaakt zullen worden over of en hoe deze ontwikkelingsdagen effectiever kunnen worden ingezet.

Partijen constateren dat de ervaring van medewerkers is dat de werk- en prestatiedruk de afgelopen jaren is toegenomen. Zoals vastgelegd in artikel C.11 van de CAO is het bij de uitwerking van interventies gericht op werk- en prestatiedruk van belang dat hierbij optimaal rekening wordt gehouden met

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Connectief VAWO VSNU

relevante lokale omstandigheden. Partijen spreken daarom af dat iedere universiteit vóór eind 2017 een werkplan over werkdruk en duurzame inzetbaarheid opstelt in samenspraak met het Lokaal Overleg. Partijen wijzen universiteiten op het belang van het betrekken van faculteiten en diensten bij het opstellen van dit plan, zodat zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de diverse omstandigheden op verschillende afdelingen. Partijen geven aan dat het terugdringen van werkdruk op een zo laag mogelijk niveau plaats moet vinden, omdat de oorzaken van werkdruk zeer uiteenlopen en de oplossingen daarom per definitie niet eenduidig zijn. Het werkplan dat in samenspraak met het Lokaal Overleg wordt opgesteld biedt ruimte aan faculteiten en diensten om zelf de plannen verder vorm te geven naar gelang de behoeften en omstandigheden binnen de faculteiten en diensten. Partijen spreken af om in dit verband de aanbevelingen uit het SoFoKleS-rapport over werk- en prestatiedruk aan de universiteiten voor te leggen. Daarnaast bevelen partijen aan gebruik te maken van het instrument strategische personeelsplanning zodat er blijvend aandacht is voor de kwalitatieve ontwikkeling van medewerkers en de kwantitatieve bezetting. Partijen vestigen in dit verband ook de aandacht op de mogelijkheden die artikel 2.2a van de CAO biedt om de duur van het dienstverband af te stemmen op de gewenste personele bezetting.

## 2.2 Duurzame inzetbaarheid

Partijen onderstrepen het belang van blijvende aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Onderdeel van het werken aan duurzame inzetbaarheid is dat medewerkers, op momenten dat zij dit nodig hebben, gas terug kunnen nemen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de spitsuurperiode wanneer medewerkers jonge kinderen hebben of de jaren voorafgaand aan pensionering. Partijen breiden de mogelijkheid voor medewerkers om tijdelijk minder te gaan werken uit. Het keuzemodel arbeidsvoorwaarden maakt het nu mogelijk gedurende drie tot vijf jaar vakantie-uren te sparen en deze te gebruiken voor langdurig verlof. Partijen spreken af dat het per 1 januari 2018 mogelijk wordt deze gespaarde vakantie-uren in te zetten voor vermindering van de arbeidsduur per week in een periode dat de medewerker hier behoefte aan heeft. Partijen bevelen aan om hiermee rekening te houden bij het opstellen van de personeelsplanning zodat de werkdruk hierdoor niet verhoogd wordt. Te overwegen maatregelen daarbij zijn herbezetting en/of prioritering.

## 3. Bovenwettelijke sociale zekerheid

In de CAO 2015-2016 hebben partijen afgesproken dat de duur en opbouw van de Werkloosheidswet (WW) worden gerepareerd conform de afspraken die in het sociaal akkoord 2013 hierover zijn gemaakt. Partijen hebben afgesproken dat de reparatie van het derde WW-jaar plaatsvindt volgens de huidige Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten-regels (BWNNU) en de kosten voor rekening van de werkgever komen. De reparatie van het derde WW-jaar wordt geregeld in een nieuw artikel in de BWNNU.

Partijen maken daarnaast een studie-afspraken over hoe de wijziging in de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) gerepareerd wordt.

Openbare universiteiten starten per 1 januari 2018, vooruitlopend op de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) per 1 januari 2020, met het toekennen van de transitievergoeding (artikel 7:673 BW) aan medewerkers die uit dienst gaan na een dienstverband van

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Connectief VAWO VSNU

twee jaar of langer. Om te voorkomen dat de transitievergoeding en een eventuele aansluitende uitkering van de BWNU cumuleren, maken partijen de volgende afspraak:

Partijen komen overeen dat met ingang van 1 januari 2018 bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen de aansluitende uitkering conform artikel 5 van de BWNU 2017 gezien wordt als een voorziening zoals bedoeld in artikel 7:673b BW<sup>1</sup>. De CAO en de BWNU 2017 zullen hierop aangepast worden.

Hierdoor is voor de werknemer die recht heeft op de aansluitende uitkering en die vanaf 1 januari 2018 wordt ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen de transitievergoeding conform artikel 7:673 BW niet verschuldigd.

Indien deze werknemer voorafgaand aan dit ontslag (of bij einde van rechtswege van het dienstverband dat niet verlengd wordt wegens bedrijfseconomische redenen) schriftelijk afstand doet van het recht op de aansluitende uitkering zoals bedoeld in artikel 5 van de BWNU 2017, krijgt deze werknemer alsnog de transitievergoeding conform artikel 7:673 BW uitbetaald.

## 4. Looptijd en beloning

De looptijd van de CAO is van 2 juli 2016 tot en met 30 juni 2017.

De reeds door de werkgever toegekende 0,8% loonsverhoging wordt omgezet in een structurele verhoging. Op 1 januari 2016 waren de lonen al structureel verhoogd met 1,0%. Daarmee bedraagt de totale loonstijging over 2016 1,8% en over 2015-2016 5,05%.

Deze verhogingen zijn reeds in 2016 in de salarisschalen verwerkt.

Partijen spreken af dat de lonen per 1 januari 2017 structureel met 1,4% verhoogd worden.

Tot slot spreken de partijen met betrekking tot de jeugdschalen het volgende af:

- per 1 januari 2017 worden de jeugdschalen structureel verhoogd met 5,0%;
- per 1 juli 2017 wordt de jeugdsalarisschaal voor 21-jarigen afgeschaft.

## 5. Overige afspraken

1. De bepaling uit artikel 2.3.6a van de CAO dat een universiteit in geval van zwaarwegende bedrijfsbelangen kan besluiten het dienstverband van een promovenda niet te verlengen met de duur van zwangerschaps- en bevallingsverlof, wordt geschrapt.
2. Partijen spreken af dat ze zich blijven inzetten voor de realisatie van de banenafpraak. Dit krijgt onder meer vorm door blijvende ondersteuning van het huidige leernetwerk Participatiebanen in SoFoKleS-verband. Werkgevers informeren werknemersorganisaties over de stand van zaken

---

<sup>1</sup> Deze afspraak loopt vooruit op de inwerkingtreding van het wetsvoorstel transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid.

Onderzocht wordt of een 'van rechtswege eindigende arbeidsovereenkomst' ook onder de werking van het artikel 7:673b, lid 1a, van dit wetsvoorstel valt.

CAO-partijen treden met elkaar in overleg wanneer dit wetsvoorstel niet of later in werking treedt.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Connectief VAWO VSNU

en bespreken in het Lokaal Overleg hoe eventuele belemmeringen kunnen worden weggenomen.

3. Partijen vinden transparantie over nevenwerkzaamheden van groot belang. In VSNU-verband is een sectorale regeling nevenwerkzaamheden opgesteld, deze vervangt de huidige lokale regelingen per universiteit. Partijen voegen deze sectorale regeling als bijlage toe aan de CAO. Zie bijlage 1.
4. Partijen willen afgestudeerde studenten die een carrière in de wetenschap ambiëren de kans geven om ervaring in de sector op te doen. Een eerste stap daarin kan het docentschap zijn. Beginnend docenten krijgen begeleiding en worden in staat gesteld om deelcertificaten van de Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) te behalen.
5. Het wordt voor universiteiten mogelijk student-assistenten in te zetten voor niet-structurele bedrijfsvoeringstaken.
6. De CAO wordt aangepast aan de in 2015 aangenomen Wet werken na de Algemene Ouderdomswet-gerechtigde leeftijd (AOW).
7. Partijen spreken af dat de in de paritaire redactiecommissie vastgestelde tekstuele herziening van de BWNU wordt doorgevoerd. Zie bijlage 2 (BWNU 2017).

## 6. Studieafspraken

1. Partijen spreken uit dat vakbondswerk en de zichtbaarheid daarvan van groot belang zijn voor goed overleg in de sector. Partijen constateren dat de vakbondsfaciliteiten verschillen per instelling. Uiterlijk eind 2017 wordt in kaart gebracht wat de faciliteiten per instelling zijn. Op basis hiervan wordt aan de CAO-tafel bekeken of het nodig is een afspraak te maken die een bodem legt in beschikbare faciliteiten en voorzieningen.
2. Partijen zijn in SoFoKleS-verband gestart met het onderzoek: "Naar een toekomstbestendige CAO Nederlandse Universiteiten". De uitkomsten van dit onderzoek worden aan de CAO-tafel besproken.
3. Partijen spreken af de ervaringen die het Hoger beroepsonderwijs (HBO) opdoet met een sectorale ontslagcommissie nauw te volgen. Op basis daarvan wordt bij een volgende CAO bekeken in hoeverre een sectorale ontslagcommissie voor onze sector voordelen biedt.
4. In 2017 wordt een studie verricht naar de mogelijkheden voor het verder vergroten van de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers.
5. Partijen bezien uiterlijk eind 2017 aan de hand van een studieafpraak of het wenselijk is om een vertrouwenspersoon en/of ombudsman voor het personeel in de universiteiten aan te stellen.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV AC/FBZ CNV Connectief VAWO VSNU

Aldus overeengekomen te Utrecht, 28 maart 2017,

.

FNV

de heer J. Boersma

AC/FBZ

mevrouw J.C.M. Kuijpers

VAWO

de heer D.O. Pechler

CNV Connectief

mevrouw W. Pijnacker -Balk

VSNU

de heer H.W. te Beest