

**Akkoord  
CAO Nederlandse Universiteiten  
1 september 2007 tot 1 maart 2010**

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

De VSNU, Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten namens de universiteiten enerzijds en ABVAKABO FNV, AC/FBZ, CNV Publieke Zaak en CMHF, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 26 november 2007 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de Nederlandse Universiteiten.

## 1. Looptijd en Beloning

De looptijd van de CAO is van 1 september 2007 tot 1 maart 2010. CAO-partijen hebben overeenstemming bereikt over een opbouw van de eindejaarsuitkering naar een 13<sup>e</sup> maand. Afgesproken is verder dat vanaf uiterlijk 1 januari 2009 een werknemer de eindejaarsuitkering via het keuzemodel mag omzetten in een maandelijkse storting op de levensloopregeling.

De volgende salarisverhogingen en verhogingen van de eindejaarsuitkering zijn afgesproken.

	salarisverhoging	eindejaarsuitkering	Bodem eindejaarsuitkering <sup>1</sup>
2007		1.9%	€1.200
2008	2.25% per 1 jan. *	1.5%	€1.600
2009	2.1% per 1 jan. *	1.9%	€2.250

\* Per 1 januari 2008 vervallen 8 verlofuren, waardoor het jaarlijkse verlof 240 uur wordt; per 1 januari 2009 vervallen eveneens 8 verlofuren waardoor het jaarlijkse verlof 232 uur wordt. Voor deze verlofuren is een salarisverhoging van telkens 0,5 % in de bovengenoemde percentages opgenomen.

- Voor de inlevering van verlofdagen bij deelname aan de Seniorenregeling geldt het volgende:
  - De seniorenregeling in de CAO NU 1 januari 2006 t/m 31 augustus 2007 kent een minimum aantal vrij opneembare vakantiedagen van 20 (=160 uur).
  - Voor nieuwe deelnemers (vanaf 1/9/2007) aan de Seniorenregeling geldt dat het minimum aantal vakantieuuren in 2008 152 bedraagt, en vanaf 2009 144 (bij voltijds dienstverband).

<sup>1</sup> Voor medewerkers in jeugdsalarisschalen en SOM leerlingen van de VU bedraagt de bodem in de eindejaarsuitkering 9% voor 2007. Hierbij geldt de bovengenoemde bodem van 1200 € als maximum eindejaarsuitkering. Uiterlijk 1 maart 2008 wordt voor hen tevens de bodem voor de eindejaarsuitkering over 2008 en 2009 vastgesteld.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

- o Voor de huidige deelnemers (op 1/9/2007) geldt dat in 2008 en 2009 het minimum nog op 160 uur gehandhaafd blijft; maar vanaf 1/1/2010 geldt voor hen ook een minimum van 144 uur.  
Deelnemers kunnen 16 uur terugkopen via het keuzemodel.

De eindejaarsuitkering voor 2007 stijgt met 1,9% tot 4,9%. Afgesproken is dat deze uitkering voor iedereen geldt die in dienst is op de ingangsdatum van de CAO (1 september 2007), en voor hen wordt de EJU van **4,9% over het hele jaar uitbetaald**. Dat betekent dus dat:

- een werknemer die **in december in dienst** is: 4,9% krijgt over het hele jaar (of bij indiensttreding na 1/1/07 over de maanden dat hij in dienst is geweest in 2007);
- een werknemer die **op of na 1/9/07 in dienst** komt: 4,9% krijgt over de maanden dat hij in dienst is geweest in 2007;
- een werknemer die **tussen 1/9/07 en 31/12/07 uit dienst** gaat: 4,9% krijgt over alle maanden dat hij in dienst is geweest in 2007;
- een werknemer die **voor 1/9/07 uit dienst** is gegaan: geen nabetaling meer krijgt.

De bovenstaande inkomensverbetering werken op de gebruikelijke wijze door in de pensioenen en uitkeringen.

## 2. Loopbaanontwikkeling van wetenschappelijk personeel

### **a. Postdocs**

CAO-partijen willen extra investeren in de loopbanen van postdocs. Daarom krijgen postdocs eenmalig in 2008 en in 2009 een persoonsgebonden budget van 1000 euro per jaar. Het totale budget van €2.000 kan ook in één keer worden besteed. Door het beschikbaar stellen van extra financiële middelen stellen partijen postdocs in staat om hun inzetbaarheid op de in- en externe arbeidsmarkt duurzaam te verhogen en daarmee een impuls te geven aan de loopbaanvorming en persoonlijke ontwikkeling. Omdat de functie van postdoc niet als zodanig is opgenomen in UFO wordt uitgegaan van de gepromoveerde werknemer met het functieprofiel 'onderzoeker in niveau 3 en 4 in tijdelijke dienst'.

### **b. Functiecontracten**

Wetenschappelijk personeel is bij uitstek gebaat bij sturing op resultaten; de regelgeving over werktijden en verlovverantwoording heeft voor hen minder betekenis. CAO-partijen spreken daarom voor wetenschappelijk personeel af om in deze CAO periode te experimenteren met functiecontracten: in deze CAO wordt een artikel opgenomen dat het mogelijk maakt dat werkgever en werknemer met wederzijds goedvinden een functiecontract afsluiten. Deze

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

voorwaarde van vrijwilligheid geldt ook voor wetenschappers die nieuw in dienst treden van de universiteit.

Bij het afsluiten van een functiecontract wordt het verlof aan het eind van het kalenderjaar geacht te zijn opgenomen. De op tijd gebaseerde arbeidsvoorwaardelijke CAO artikelen, waaronder die van het keuzemodel, worden daarbij buiten werking gesteld. Bij een functiecontract horen wel afspraken over sabbatical leave.

Het experiment loopt tot het einde van de looptijd van de CAO en zal voor het einde van die looptijd geëvalueerd worden. Bij deze evaluatie houden CAO-partijen rekening met werkdruk, deeltijders en de belastbaarheid van ouderen.

## ***c. Tenure track***

In toenemende mate worden loopbanen van jonge wetenschappers bij de Nederlandse Universiteiten gebaseerd op tenure track- beleid. Omdat dit beleid vooral op instellingsniveau vorm dient te krijgen, rekening houdend met de specifieke omstandigheden en het profiel van de betrokken instelling of faculteit, zijn CAO-partijen overeengekomen een globaal kader voor tenure track in de CAO op te nemen.

## ***d. Eerste dienstverband promovendus***

Op dit moment kent de CAO de mogelijkheid om met een promovendus eenmalig een dienstverband van maximaal een jaar aan te gaan ter beoordeling van zijn geschiktheid. Omdat die termijn in de praktijk vaak te kort blijkt, wordt de termijn verlengd tot maximaal 18 maanden met behoud van een periodiek na 12 maanden.

## **3. Levensfasebewust personeelsbeleid**

Partijen spreken een paritaire studie af om voor het einde van de looptijd van de CAO een nieuw levensfasebewust personeelsbeleid te ontwikkelen, dat in plaats komt van de huidige op leeftijd gebaseerde regelingen, zoals de 60+ regeling, de leeftijdsdagen en de algemene seniorenregeling.

Uitgangspunt voor deze paritaire studie is dat medewerkers in iedere levensfase effectief en gezond aan het werk blijven. Dit dient met maatwerk te worden ondersteund. Bij het ontwikkelen van het beleid is in ieder geval de financiële ruimte beschikbaar die gemoeid is met het huidige beleid. Bij het te ontwikkelen beleid zal aansluiting worden gezocht bij het ABP keuze pensioen en het huidige CAO kader voor loopbaanbeleid. Eveneens zal gebruik worden gemaakt van (inter)nationaal onderzoek naar de beste mogelijkheden en instrumenten voor werkgevers en werknemers om loopbaanontwikkeling en mobiliteit ('active aging') te bevorderen. Daarbij kunnen ook door werknemersorganisaties ontwikkelde instrumenten betrokken worden. De studie wordt voor 1 juni 2009 afgerond.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

## 4. Ziekte en ontslag

### **a. Loondoorbetaling eerste en tweede ziektejaar**

De loondoorbetaling bij ziekte wordt tijdens de eerste 9 maanden 100% en daarna 15 maanden 76% voor werknemers die op of na 1 januari 2008 ziek worden.

### **b. Loondoorbetaling bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid**

Voor de categorie werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is met de introductie van de WIA afgesproken dat het dienstverband van deze medewerkers in stand blijft. CAO-partijen spreken af om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn na afloop van de periode van loondoorbetaling 100% te betalen over de gewerkte uren in de functie waarop ze zijn aangesteld. Over de niet gewerkte uren wordt 80% van de oorspronkelijke bezoldiging betaald, met een minimum van in totaal 90 % van de oorspronkelijk bezoldiging. Als iemand herplaatst wordt in een functie met een lagere schaal geldt het salaris van de lagere schaal met een minimum garantie van 90 % van de oorspronkelijke bezoldiging.

Deze categorie werknemers kan intern herplaatst worden in een functie met een lagere salarisschaal zonder voorafgaand ontslag.

Het bovenstaande geldt voor werknemers van wie op of na 1 januari 2008 de loondoorbetalingsperiode wegens ziekte afloopt.

### **c. Collectieve verzekering bij niet voldoende benutten restverdiencapaciteit**

Voor werknemers die op grond van de WIA tussen de 35% en de 80% arbeidsongeschikt zijn verklaard en die minder dan 50% van hun restverdiencapaciteit benutten, kunnen de financiële gevolgen groot zijn. Datzelfde geldt voor herbeoordeelde arbeidsongeschikten die meer arbeidsgeschikt worden bevonden. Overeengekomen is dat iedere werkgever zijn werknemers een collectief contract aanbiedt voor een individueel af te sluiten verzekering die een aanvulling biedt op het AAOP (aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP). De premie van deze verzekering komt voor rekening van de werknemer.

Lokale afspraken over premiebetaling die gemaakt zijn voor 1 september 2007 blijven in stand.

### **d. Herplaatsingsinspanning**

De voormalige werkgever zal zich inspannen om betrokkenen die een WAO-uitkering genieten en die door afschatting voor een groter deel arbeidsgeschikt verklaard worden, in- of extern te herplaatsen. Het één en ander zal met het UWV gecommuniceerd worden.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

## **e. WGA Premieverdeling en premieheffing**

Gelet op hetgeen over de WGA-premieverdeling tussen CAO partijen in het vorige akkoord werd overeengekomen, spreken partijen de volgende methodiek af.

De kosten van de instellingen die het meeste doen aan reïntegratie en daardoor de laagste WGA-lasten hebben zijn bepalend voor de sectorale premie. De cijfers worden zo mogelijk gebaseerd op jaarcijfers van het UWV danwel aannemelijk gemaakt door de VSNU. De sectorale premie wordt bepaald op basis van de kosten van de zeven universiteiten met de laagste kosten. De rentehobbel-compensatie wordt bij de kostenberekening betrokken.

Zoals reeds tussen partijen overeengekomen is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer 50/50. De gelijke premieverdeling tussen werkgevers en werknemers wordt effectief met ingang van 01-01-2008. De premie wordt geheven van het netto-loon. Partijen komen overeen dat de premie pas wordt geheven indien de op basis van de eerste alinea genoemde sectorale kosten meer dan 0,2 % van de loonsom bedragen.

In het licht van de bovengenoemde berekeningswijze worden de overblijvende gelden van de reeds afgeschafte suppletierегeling niet meer ter discussie gesteld.

## **f. Artikel 41 ZANU**

Artikel 41 ZANU zal worden aangepast aan de systematiek van de WIA.

## **5. Medezeggenschap**

CAO partijen spreken af dat het (standaard) karakter van de CAO helder in de preambule wordt vastgelegd. Bij raam- of minimumbepalingen in de CAO wordt eenduidig aangegeven of en in hoeverre lokaal invulling van de CAO bepaling mogelijk is.

CAO partijen verplichten zich om uiterlijk 1 juli 2008 op instellingsniveau in het lokaal overleg een besteding van de decentrale arbeidsvoorwaardengelden overeen te komen voor een duur van vijf jaar. Na ommekomst van deze periode van vijf jaar wordt in het lokaal overleg bezien of deze bestedingen aanpassingen behoeven voor minimaal een zelfde termijn.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

## 6. Overige punten

### **a. Arbocatalogus en werkdruk**

Sinds 1 januari 2007 is de nieuwe Arbowet van kracht. Op dit moment studeert een paritaire werkgroep op de mogelijkheid te komen tot een arbocatalogus op sectorniveau. CAO-partijen vinden dat in een sectorale arbocatalogus aan werkdruk aandacht moet worden geschonken.

Partijen spreken af voor de situatie waarin het opnemen van levensloopverlof tot toename van werkdruk kan leiden een passage op te nemen in bijlage F van de CAO.

### **b. Wijzigingen systematiek toelagen**

Partijen spreken per 1 januari 2008 een aantal wijzigingen in de uitbetaling van toelagen af om tot vereenvoudiging en stroomlijning te komen:

- Afgesproken wordt om een toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden op maandag tot en met vrijdag uit te betalen vanaf 8 uur 's avonds; Er is een hardheidsclausule afgesproken voor werknemers in schaal 7 of lager, die door het oprekken van het dagvenster meer dan 300 euro van hun jaarinkomen verliezen en deze toelage al 2 jaar hadden. Als zij beroep doen op de clausule, geldt voor hen een speciale regeling waarbij de reguliere afbouwregeling 3.26 CAO (die voor ieder geldt) pas start op 1/3/2010. Ofwel, ze krijgen 26 maanden (van 1/1/08 tot 1/3/10) eerst nog 100%, daarna pas 75% etc. De afbouwregeling duurt voor hen daarmee 5 1/2 jaar.
- De drempel van 3% bij de afbouwregeling toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden vervalt;
- Bij de bepaling van de hoogte van de toelage onregelmatige dienst, bereikbaarheid- en beschikbaarheid en overwerk wordt geen rekening gehouden met verlaging van het bruto salaris als gevolg van deelname aan het keuzemodel.

### **c. Ontslagvolgorde**

CAO-partijen komen overeen in de CAO-bepalingen over ontslagvolgorde helder aan te geven dat uitwisselbaarheid van functies ook moet worden toegepast wanneer bij het vervallen van 1 arbeidsplaats meer werknemers betrokken zijn.

### **d. Technische aanpassingen definities salaris en bezoldiging**

Partijen spreken af de begripsomschrijving van bezoldiging verder te verhelderen door ook toelagen waarvan op voorhand nog niet vaststaat dat zij voor langer dan een jaar zijn toegekend toe te voegen aan het begrip bezoldiging.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

## **e. Ontslagbeschermingstermijn**

De ontslagbeschermingstermijn bij reorganisaties wordt verkort van 12 maanden naar 10 maanden, waarna 3 maanden opzegtermijn geldt. Deze verkorting geldt alleen voor reorganisaties waarvan het reorganisatieplan op of na 1 januari 2008 is vastgesteld. De herplaatsingsinspanningen van de werkgever lopen gedurende de opzegtermijn door tot einde dienstverband. Partijen spreken af voor 1 januari 2010 te toetsen of binnen deze periode tenminste 90% herplaatst is.

## **f. Overige technische wijzigingsvoorstellen**

De volgende afspraken maken deel uit van het akkoord en zullen worden meegenomen in de redactiecommissie:

- In een paritaire werkgroep zijn alle salaris- en inkomstenbegrippen uit de CAO tegen het licht gehouden. In technisch overleg op 17 september zijn tekstuele aanpassingen vastgesteld die tot meer eenheid binnen de verschillende salarisdefinities leiden en meer eenheid in het gebruik van de begrippen tegemoetkoming en vergoeding geven.
- De afspraken gemaakt over de waarde van een dag in de CAO zoals vastgesteld in OVW 06/049 op 10 oktober 2006, nader uitgewerkt in OVW 07/008 van 13 maart 2007.
- De tekstuele wijzigingen afgesproken ter bevordering van de uitvoerbaarheid van de CAO in OVW 07/017 op 18 juni 2007, nader aangevuld op 17 september.

# Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

**Aldus overeengekomen te Den Haag, 26 november 2007**

**ABVAKABO FNV**

**mevrouw drs M. van den Berg**

**AC/FBZ**

**mevrouw mr J. Lubking**

**CMHF**

**mevrouw mr J.L. Waayenberg**

**CNV Publieke Zaak**

**de heer ing. M.A.H. van Gessel**

**VSNU**

**de heer dr S.J. Noorda**