

**Principeakkoord
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 9 oktober 2007 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de Nederlandse Universiteiten. Partijen zullen dit principeakkoord met een positief advies aan hun leden voorleggen.

Uiterlijk 23 november zullen partijen vaststellen of het principeakkoord kan worden omgezet in een definitief akkoord.

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^e 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 ¹
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.

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

¹ De bodem eindejaarsuitkering geldt niet voor SOM leerlingen van de VU en vergelijkbare groepen. Voor hen worden vergelijkbare lokale afspraken gemaakt.

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 definitie '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 verlofverantwoording 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 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.

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

d. Eerste aanstelling 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 leeftijdgebaseerde regelingen, zoals de 60+ regeling, de leeftijdsgedagen 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.

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.

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

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.

e. WGA Premieverdeling en premieheffing

Gelet op hetgeen over de WGA-premierverdeling 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.

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

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.

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:

- Afsproken wordt om een toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden op maandag tot en met vrijdag uit te betalen vanaf 8 uur 's avonds;
- De drempel van 3% bij de afbouwregeling toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden vervalт;

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

- 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.

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. CAO-partijen hebben 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.
- In een paritaire werkgroep zijn tevens afspraken gemaakt over de waarde van een dag in de CAO.
- In een paritaire werkgroep zijn tekstuele wijzigingen afgesproken ter bevordering van de uitvoerbaarheid van de CAO.

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

Aldus overeengekomen te Den Haag, 9 oktober 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 drs. H.D. Levie