

**NOTA VAN INZET
CAO NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN**

VSNU 31 AUGUSTUS 2007

1. Inleiding

Ter voorbereiding van een nieuwe CAO hebben de universiteiten in kaart gebracht welke veranderingen van de CAO een bijdrage zouden kunnen leveren aan goed functioneren. Onder goed functioneren verstaan wij een hoge kwaliteit van onderwijs en onderzoek verricht door autonome professionals in een efficiënte omgeving. Meer dan de vorige drie CAO-rondes, waarvan de agenda bepaald werd door een slechte economische context en politieke prioriteiten, bestaat nu de ruimte om zelf samen met de werknemersorganisaties de gewenste richting te bepalen.

Zowel op beleidsmatig als op uitvoerend niveau is gezocht naar verbeterpunten. Dit leidt tot een inzet met uiteenlopende onderwerpen waarvan de gemene deler is, dat het helpt om het werk soepeler en vooral beter te laten verlopen.

Beleidsmatig is het vertrekpunt dat Nederlandse universiteiten een goede positie in de (internationale) kenniswedloop willen behouden. De afspraken die wij met werknemersorganisaties willen maken, leggen daarvoor een solide basis.

Hoofdzaken van de CAO-inzet zijn:

- kansen voor jonge wetenschappers
- relevantie van de CAO voor wetenschappelijk personeel
- aandacht voor een leven lang werken
- reductie van (leeftijds)verlof
- verheldering van het karakter van de CAO

2. Loonstijging en looptijd

Wij zijn bereid een afspraak te maken over een redelijke verhoging van het inkomen. Wij zien het maandsalaris daarbij als de centrale arbeidsvoorwaarde. Het aantal verlofdagen willen wij verlagen ten gunste van het maandsalaris.

Wij stellen u een looptijd voor tot eind 2009, omdat die periode de gelegenheid geeft tot het zorgvuldig implementeren van de voorstellen.

3. Loopbanen

a. Jonge wetenschappers

We willen jonge, talentvolle wetenschappers zoveel mogelijk ruimte geven hun onderzoek te doen, c.q. onderwijs te geven. Dat vraagt om extra investeringen in jonge wetenschappers. Daarbij kan gedacht worden aan extra banen, maar ook aan het bevorderen van de doorstroming van postdoc naar UD, het bieden van meer faciliteiten voor tenure track voor faculteiten die dit moeilijk gefinancierd krijgen en het verbeteren van arbeidsmarktperspectieven of het financieren van uitwisselingsprogramma's.

De extra investeringen zullen aan 500 jonge wetenschappers meer perspectief bieden. Na afloop van de looptijd van de CAO zullen universiteiten inzicht geven in de plannen die gerealiseerd zijn met de extra investeringen.

Op uitvoerend niveau is het voorstel de periode te verlengen waarin beoordeeld wordt of een promovendus geschikt is. Daarmee krijgt een promovendus meer kans te laten zien wat hij waard is. De huidige CAO kent de mogelijkheid om met een promovendus eenmalig een dienstverband van maximaal een jaar aan te gaan ter beoordeling van zijn geschiktheid. In de praktijk blijkt een jaar te kort. Wij willen graag de termijn ter beoordeling van de geschiktheid van de promovendus verlengen tot anderhalf jaar.

b. Senioren

Verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen is van belang in het licht van een ouder wordende bevolking. Ook bij universiteiten gaat het om een goede balans tussen enerzijds individuele belangen en individueel maatwerk en anderzijds de maatschappelijke ontwikkeling dat mensen steeds ouder worden en langer gezond blijven. Wij vinden het belangrijk dat onze werknemers met voldoening en met resultaten een leven lang kunnen blijven werken. Dit vraagt dit om een accent op individuele ontwikkeling en mobiliteit. We stellen u voor gezamenlijk een studie te doen naar de mogelijkheden om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. Investeren in de ontwikkeling van de medewerker en maatwerk zijn voor ons daarbij vertrekpunt. Individuele mobiliteit en een constante aandacht voor employability beginnen wat ons betreft al op jongere leeftijd. De generieke ontsiemaatregelen in de huidige CAO die geformuleerd zijn als opeisbaar recht sluiten daar niet bij aan. Voor de duur van de studie en uiterlijk tot het moment dat de looptijd van de af te sluiten CAO eindigt, zijn we evenwel bereid de algemene seniorenregeling in stand te houden. De leeftijdsdagen en de 60+regelingen zijn ontsiemaatregelen waarvan gesteld kan worden dat zij moeilijk objectief te rechtvaardigen zijn in het kader van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid. De leeftijdsdagen en de 60+regeling willen we daarom afschaffen. In de studie naar de beleidskaders voor arbeidsparticipatie van ouderen is een uitgangspunt dat zowel op CAO- als op organisatieniveau een aansluiting gevonden wordt bij de individuele keuzemogelijkheden van het ABP-keuzepensioen.

c. Functiecontracten

De bepalingen die sturen op werktijd in de CAO Nederlandse Universiteiten missen in de praktijk van een deel van het wetenschappelijk personeel relevantie. Deze medewerkers zijn bij uitstek taakgestuurd en de ambtelijke regelgeving over werktijden en verlofverantwoording hebben weinig betekenis voor deze groep. Dit geldt ook voor het hoger management en staf binnen het OBP.

Wij stellen daarom voor om in de CAO een bepaling op te nemen die het mogelijk maakt om met wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer te experimenteren met functiecontracten met wetenschappelijk personeel en het hoger management binnen het OBP. Met functiecontracten kunnen wij de relevantie van de CAO NU voor deze medewerkers verhogen, want functiecontracten gaan uit van een psychologisch contract tussen de individuele werknemer en de werkgever dat meer aansluit op de werkelijkheid van bedoelde groepen. Een contract dat de "performance" centraal stelt en niet afrekent op "aanwezigheid". Dit brengt met zich mee dat een aantal artikelen uit de CAO NU uitgesloten wordt voor medewerkers met een functiecontract. In een functiecontract worden jaarlijks afspraken gemaakt over te behalen resultaten. Wij zullen u tijdens de onderhandelingen een voorstel doen hoe wij hieraan vorm willen geven.

4. Karakter CAO

Gebleken is dat het karakter van de CAO niet eenduidig in de CAO zelf is aangegeven. Daarom moet uit de CAO-tekst zelf het karakter van CAO-afspraken helder blijken. Dit kan bereikt worden door het standaard karakter van de CAO in de preambule vast te leggen, en bij de raam- of minimumbepalingen in de CAO eenduidig aan te geven dat lokaal invulling van de CAO-bepaling mogelijk is.

a. Lokale medezeggenschap

Het komt nog regelmatig voor dat er bij alle 14 instellingen onderhandeld wordt over dezelfde decentrale arbeidsvoorwaarden. Het onderhandelen op verschillende tafels kost tijd, kan tot irritatie of grensconflicten leiden en heeft niet altijd meerwaarde. In een vorige CAO is al een heldere scheiding tussen de verschillende onderhandeltafels vastgelegd, maar sindsdien is gebleken dat het overlegprotocol in de CAO nog steeds tot verwarring leidt. Wij willen daarom het overlegprotocol (op enkele noodzakelijke bepalingen na) geheel afschaffen en afspreken dat voor het CAO-overleg het reguliere CAO-recht geldt. Het overleg op instellingsniveau dient gevoerd te worden via de interne medezeggenschap (UR/OR). De rol van het lokaal overleg wordt beperkt tot afspraken over de gevolgen van reorganisaties waar het CAO-kader niet volstaat.

De medezeggenschap van werknemersorganisaties blijft gewaarborgd door te bevorderen dat werknemersorganisaties deelnemen aan de verkiezingen van de OR en UR. Tot slot zal voor die instellingen die bij voorkeur met het Lokaal Overleg spreken over meer dan reorganisaties een bijzondere bepaling in de CAO worden opgenomen.

Bij die instellingen waar nog geen afspraken over definitieve structurele besteding van de arbeidsvoorwaardengelden zijn gemaakt nadat deze zijn opgegaan in de lump sum, dient deze afspraak in het lokaal overleg voor 1 januari 2008 gemaakt te worden.

b. Sociaal Beleidskader

De afwikkeling van reorganisaties wordt regelmatig onnodig lang opgehouden door onderhandelingen over het Sociaal Plan. Werkgevers stellen daarom voor om het Sociaal Beleidskader bij Reorganisaties in de CAO het uitgangspunt bij reorganisaties te maken. Er zal alleen dan een aanvullend Sociaal Plan worden opgesteld als werknemers- en werkgeversorganisaties dat beide wensen.

5. Sociale zekerheid

a. Mobiliteit

Het stelsel van sociale zekerheid is steeds meer gericht op het vinden en houden van werk boven het krijgen van een uitkering. Ook in het kader van seniorenbeleid is er de wens mensen langer aan het werk te houden. De instrumenten in de CAO schieten daarbij op dit moment tekort.

Om werknemers aan het werk te houden of te reïntegreren is het voorstel de mogelijkheid op te nemen tot functieaanpassing en de wederzijdse verplichting tot mobiliteit. Bepalingen die het bemoeilijken om medewerkers interuniversitair over te plaatsen willen wij uit de CAO schrappen. Daarnaast willen wij de mogelijkheid opnemen om bij het tijdelijk uitvoeren van een andere functie, tijdelijk een andere schaal toe te kennen. Het is gewenst dat een werknemer die tijdelijk een hogere functie uitoefent, daarna terug kan keren in de oude salarisschaal zonder dat daar ontslag aan vooraf gaat. Een andere mogelijkheid die wij in het kader van mobiliteit opgenomen willen zien is demotie op vrijwillige basis.

Wij stellen voor te komen tot een inventarisatie van best practices op het gebied van preventie, c.q. reïntegratie van (dreigend) werklozen om vorm te geven aan een beleid om medewerkers van wie het contract afloopt sneller aansluitend aan werk te helpen.

b. Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU)

Voor de categorie werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, hebben we met de introductie van de WIA afgesproken dat het dienstverband van deze medewerkers in stand blijft, gekoppeld aan een loondoorbetalingverplichting. De 100% loondoorbetaling blijft in praktijk problemen op de werkvloer geven. Collega's op de werkvloer ervaren eenzelfde beloning voor een geringere inspanning als onrechtvaardig. Dit kan leiden tot ongewenste

stigmatisering van de <35% er. Wij stellen voor om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn na de loondoorbetalingperiode wegens ziekte over de gewerkte uren in de functie waarop ze zijn aangesteld 100% te betalen en (eventueel) over de niet-gewerkte uren 80% van het oorspronkelijke salaris te betalen met een minimum van in totaal 90 % van het oorspronkelijk salaris.

Artikel 41 ZANU is geschreven op de systematiek van de WAO. CAO-partijen hebben al eerder afgesproken dit artikel aan te passen. Het betreft de uitkering aan gewezen werknemers die door de werkzaamheden arbeidsongeschikt zijn geraakt. Wij stellen voor om de uitkering die zij ontvangen aan te vullen tot 90 % van het inkomen voor het deel dat ze arbeidsongeschikt zijn geraakt.

Op grond van artikel 39 ZANU bestaat een recht op uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid voor ex-werknemers. De regeling is administratief nodeloos ingewikkeld. Ook de reïntegratieverplichtingen van ZW-arts en bedrijfsarts lopen dooreen. De ZW-uitkering gaat naar de werkgever zolang het ZANU-recht bestaat. Na afloop daarvan moet de ZW-uitkering worden omgezet en naar de werknemer gaan. Wij stellen voor dit artikel te schrappen.

c. Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNU)

Met seniorenbeleid zetten we in op langer mensen aan het werk houden. De studie naar seniorenbeleid die wij voorstellen haakt hierop in. In een activerend stelsel van sociale zekerheid past het niet dat werknemers van 52 jaar tot hun 65^e verjaardag een bovenwettelijke uitkering genieten. Wij willen dan ook de leeftijdsgrens op grond waarvan, onder voorwaarden, het recht ontstaat op een aansluitende uitkering tot 65 jaar (artikel 9 lid 3 BWNU) naar 57 jaar brengen.

d. Vaststellen en verdelen WGA-premie

Voor het bepalen van de hoogte van de sectorale premie stellen wij voor de volgende methodiek te volgen. De kosten van de instellingen die het meeste doen aan reïntegratie en daardoor de laagste WGA-lasten hebben zijn bepalend voor de sectorale premie. Deze premie wordt bepaald op het gemiddelde van de helft van de 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. Tot en met de looptijd van de huidige CAO hebben partijen het verhalen van de premie weggestreept tegen de opbrengsten van het afschaffen van de suppletierегeling. In het kader van het hiervoor gestelde wordt de gelijke premieverdeling tussen werkgevers en werknemers effectief met ingang van de nieuwe CAO. In het licht van de bovengenoemde berekeningswijze worden de overblijvende gelden van de reeds afgeschafte suppletierегeling niet meer ter discussie gesteld

6. Overige materiële punten

a. Oprekken dagvenster ongebruikelijke werktijden naar 20.00 uur

Toelagen voor arbeid op ongebruikelijke werktijden gaan in de huidige CAO in vanaf 18.00 uur. Omdat voor de groepen die in aanmerking voor die toelagen de werktijden eerder gebruikelijk dan ongebruikelijk zijn, stellen we voor de toelage vanaf 20.00 uur in te laten gaan.

Uitgangspunt van de regeling is dat de werktijden ongebruikelijk moeten zijn om een toelage te krijgen. In een definitie van ongebruikelijke werktijden willen wij opnemen dat werktijden niet ongebruikelijk zijn indien de werkzaamheden gebruikelijk op die uren verricht worden.

b. Terugbrengen ontslagbeschermingperiode

In het kader van convergentie is het hoofdstuk over reorganisatie herzien en zijn afspraken gemaakt over de ontslagbeschermingperiode: deze is 12 maanden met 3 maanden opzegtermijn en een overgangperiode voor de bijzondere universiteiten. Die overgangperiode loopt af per 1 september 2007. Omdat de praktijk bij herplaatsing is dat 80% binnen 12 maanden herplaatst is, stellen wij voor de ontslagbeschermingperiode te stellen op 12 maanden inclusief, dat wil zeggen 9 maanden + 3 maanden opzegtermijn.

c. Herdefiniëren nevenwerkzaamheden

We willen een afspraak maken om te komen tot een duidelijker definitie van nevenwerkzaamheden in de CAO, uitgaande van het voortvloeiingsbeginsel.

d. Afschaffen Toetsingscommissie

Ter vermindering van de bureaucratie en ter voorkoming van doublures in toetsing willen we de Toetsingscommissie (artikel 9.15 CAO NU) voor Openbare Universiteiten bij gedwongen werkloosheid in het kader van reorganisaties afschaffen.

7. Technische verbeterpunten CAO

a. Technische wijzigingsvoorstellen

In een brede achterbanraadpleging hebben alle universiteiten bijgedragen aan voorstellen ter verbetering van CAO-teksten. De technische wijzigingsvoorstellen zijn reeds besproken met werknemersorganisaties en vastgesteld. Afgesproken is dat deze voorstellen worden toegevoegd aan het CAO akkoord.

b. Waarde van een dag /uur

CAO-partijen hebben overeenstemming bereikt over de waarde van dagen/uren in de CAO en het waar nodig herschrijven van de desbetreffende artikelen. De voorstellen zijn besproken met werknemersorganisaties en worden toegevoegd aan het CAO akkoord.

c. Definitie salaris/bezoldiging

Een werkgroep heeft tekstvoorstellen gedaan om te komen tot een duidelijker en eenduidiger definitie van de begrippen salaris en bezoldiging in de CAO. Ook deze tekstvoorstellen worden na bespreking met werknemersorganisaties toegevoegd aan het CAO akkoord.

8. Tot slot

Wij behouden ons het recht voor tijdens de onderhandelingen met nadere voorstellen te komen.