

OPWU-vergadering van 7 juli 2004

1. Opening

Vakcentrales zijn blij met het hervatten van het overleg, mede gezien de inzet van de interim HRM-directeur. Tevens zien we weer een vertrouwd gezicht van de voorzitter Kees van Ast in ons midden.

Voor volgende agenda's: a. afstemming met woordvoerder en b. aangeven per agendapunt wat de status is: besluitvormend of bespreking.

2. Verslag

30 maart technisch overleg. Ter kennisgeving aangenomen. Geef in de tekst wat vakcentrales hebben gezegd. Geen personen weergeven.

3. Dienstreizen

Vergoeding dienstreizen en woon-werkverkeer (in eerste instantie los zien van centrale-arbeidsvoorwaardengelden (DCA-gelden)!, dus geen vermindering van de eigen bijdrage).

Uitgangspunt is vergoeding van de werkelijke kosten voor de gemaakte km dienstreis per eigen auto. Dit is een principiële punt! Gezien de toename van de benzineprijs over 2003 en nu in 2004 en de nieuwe afspraken ten aanzien van uitvoeringsregeling dienstreizen Wageningen UR (artikel 3. aansprakelijkheid, verzekering bij gebruik eigen auto) zijn er in de afgelopen maanden alleen maar argumenten aan te reiken die een verhoging van de geaccepteerde netto 28 eurocent per km zouden onderschrijven i.p.v. een verlaging.

Het College gaat niet akkoord. Zij blijven bij 18 cent netto plus 10 cent bruto. Bij de bespreking van de bestemming DCA-gelden zal het punt opnieuw worden ingebracht. Tot 1 september 2004 geldt de overgangsregeling waarbij de situatie van 2003 blijft gehandhaafd.

4. Flexibele werkduur

(Beknopt! Wacht definitieve voorstel met voorlichtingscampanje af) ADV-dagen zijn per 1 januari 2004 omgezet in verlofdagen. 7 dagen worden bij de verlofdagen geplaatst zodat een werkweek van 38 uur ontstaat. Uitgangspunt is het werken gedurende 40 uur per week en op initiatief van de werknemer kunnen afspraken gemaakt worden met de leidinggevende over een werkweek van 38 uur. Afspraken kunnen nog verder gaan zodat bij inlevering van 12 verlofdagen een 36-urige werkweek ontstaat.

Voorstel CvB OK m.u.v. van enkele vraagpunten/amenderingen.

2e 6 aanvullende informatie komt nog.

2e 7. Het maximum aantal dagen wordt gesteld op 7 en het werkelijke aantal wordt jaarlijks in het OPWU vastgesteld.

8. In het OPWU jaarlijks vast stellen. Bij het vaststellen van de werkdagen wordt rekening gehouden met personen die principiële bezwaren hebben tegen het werken op zon- en/of feestdagen.

College komt zo snel mogelijk met voorstellen over gezamenlijke voorlichting en data waarvoor keuzes dienen te worden gemaakt.

Niet meer spreken van verlofdagen, maar alles uitzetten in verlofuren!

5. Harmonisatie Optare

Voorstel CvB OK

Nieuwe extra doelen voor Optare 2004:

Vakbondscontributie

ABP extra pensioen

Nabestaandenpensioen opbouwen tot 10/14 van het ouderdompensioen.

6. Deelname Optare

College heeft op basis van deelnamecijfers kunnen constateren dat bij drie leerstoelgroepen duidelijk minder gebruik was gemaakt van Optare. De betreffende directie is er op aangesproken. Lijst met percentages deelname van de leerstoelgroepen zal worden verstrekt aan vakcentrales.

In brief aan medewerkers eind dit jaar opnemen dat situatie van 2003 (ontmoediging, verbod) te voorkomen is.

Naar aanleiding van het technisch overleg op 28 juni zullen de vakcentrales een mail doen uitgaan naar de medewerkers van Ento, Fyto en Viro dat zij contact op kunnen nemen met de directeur management van Plant als zij zich wat betreft het gebruik van optare 2003 benadeeld worden. Het CvB heeft toegezegd dat de directeur management aan de bezwaren tegemoet zal komen en indien gewenst zal repareren.

7. Decentrale-arbeidsvoorwaardengelden (DCA)

De vakcentrales verenigd in het OPWU constateerden dat naar aanleiding van de brief van het CvB van 20 april 2004 als reactie op hun brief van 1 april er nog steeds verschillen van interpretaties zijn ten aanzien van de omvang van Decentrale-arbeidsvoorwaardengelden, de beschikbaarheid en het overleg tussen de vakcentrales en het CvB over de besteding daarvan.

Standpunt centrales:

1. De decentrale-arbeidsvoorwaardengelden omvatten vanaf 2003 een bedrag van 1388 k€.

Het CvB heeft bedragen tot 3 miljoen € in gedachten

2. Over de besteding ervan zijn in het verleden duidelijk afspraken gemaakt op niveau van specifieke bestemmingen, specifieke bedragen en verantwoording achteraf.

Het CvB is deze afspraken niet nagekomen en geeft geen gelegenheid tot overleg om tot nieuwe afspraken te komen.

3. Er zijn twee tijdelijke saldi: 456.000 € per 1 januari 2003 en 441.000 € per 1 januari 2004 en er is een structureel nog te besteden bedrag van 441.000 € (Cijfers gebaseerd op de situatie per 1 januari 2003)

Het CvB geeft geen gelegenheid tot open overleg over de besteding van de structurele en niet-structurele saldi.

Voor verdere details wordt verwezen naar de bovengenoemde brieven.

Het CvB onderschrijft de punten 1 tot en met 3 en gaat akkoord met zo snel mogelijk in technisch overleg mogelijke bestedingsvoorstellen en garanties te bespreken.

8. 1e evaluatie PPW

Taken en financiële kaders van WU zijn voor de toekomst niet bekend, anders dan dat het Instellingsplan en Kader 2005 bedragen voor de proefbedrijven geven die hoger liggen dan het budget voor 2003. 2e fase vorming PPW kent dus geen bezuinigende taakstelling. Taken en middelen voor WU-taken/personeel zullen dus voor 2004 en 2005 niet wijzigen. Het is niet te verifiëren of de afname van WU-personeel met ca. 4 FTE sinds de 1e fase ook geleid heeft tot een afname van WU-taken. Het College kan de redenatie volgen en zal contact opnemen met betrokken directie over kaderstelling en mogelijke melding 2e fase.

Gezamenlijk overleg vakcentrales verenigd in het OPWU en vakcentrales verenigd in het periodiek overleg (PO) van DLO

2. Overlegprotocol

In de CAO-NU is vastgelegd dat op het niveau van de instelling de werkgever overleg voert met bonden. Het overlegprotocol is onderdeel van de CAO en geeft aan dat er een decentraal overleg tussen werkgever en bonden is, welke bevoegdheden er gelden, de werkwijze en wat te doen als overlegpartijen een geschil hebben. Zolang er nog twee CAO's zijn en daaruit voortvloeiend twee overlegorganen zijn er afzonderlijke overlegprotocollen nodig.

Dit nieuwe protocol kan dus op dit moment niet de bestaande protocollen vervangen. Het is begrijpelijk dat dit gezamenlijke protocol nodig is als er één overlegorgaan zou moeten komen dat met de werkgever (er is maar 1 werkgever in persoon) afspraken maakt over de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de werknemers van beide instellingen (WU en DLO). Maar het is nogal ingewikkeld om dit orgaan wel bevoegdheden te geven terwijl het geen overleg mag voeren over onderwerpen die toebehoren aan het OPWU en het PO DLO.

Zolang er nog niet 1 CAO is voor de medewerkers van WU en DLO, is het niet verstandig dit orgaan bevoegdheden te geven op het gebied van rechtspositie/arbeidsvoorwaarden en wordt voorgesteld om in dit orgaan alleen informatie uit te wisselen en te brainstormen.

Het college zal de zaak voor een jaar aanzien en dan evalueren of deze vorm van overleg (informatie en brainstormen) voldoende effect oplevert.

3. Vereenvoudiging besturing (Zaak voor overlegtafel OPWU)

N.a.v. Notitie "Ruimte om te doen waar we goed in zijn op pagina 11: Aangezien er sprake is van een belangrijke wijziging in de organisatie heeft de centrale ondernemingsraad Wageningen UR zowel voor DLO als WU een adviesrecht.

Waarom staat daar ook niet:

Op basis van artikel 13.1 c. Onder reorganisatie wordt verstaan: een belangrijke wijziging in de organisatie van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan (p. 55), wordt echter geen melding van een voorgenomen besluit tot een reorganisatie gedaan. Waarom niet?

College erkent deze omissie en zal alsnog met een beknopt melding komen waarin de nieuwe functies van de directieleden worden besproken

De overige voorgenomen wijzigingen bij onderwijsinstututen en facilitaire dienstverlening (afstemming bestuurscentrum, ondersteunende diensten kenniseenheden en facilitair bedrijf) zullen volgens het College wel als reorganisatie worden aangemeld.

Valkcentrales merken op dat een melding van een reorganisatie niet altijd hoeft te betekenen dat er herplaatsingskandidaten ontstaan. Er zijn ook andere oplossingen denkbaar.

4. Focus 2006 (Informatieve zaak)

Vakcentrales signaleren het spanningsveld binnen Wageningen UR. Een groeiende universiteit die in 2005 ruim 8 miljoen euro extra baten zal ontvangen i.v.m. verhoogde output, en een krimpende onderzoeksfaciliteit vanwege de verslechterde markt. Blijft de nog onduidelijke negatieve budgetten bij een groot aantal leerstoelgroepen, die leerstoelhouders aanzet tot het vervroegd laten vertrekken van personeel. Als er dan een 57+ regeling (Opplussen van FPU) wordt gegeven bij DLO vragen ook de leerstoelhouders om tegemoetkoming. Het College geeft duidelijk aan dat alleen bij DLO deze regeling zal worden toegepast.

5. Stand van Zakenoverleg (Zaak voor overlegtafel OPWU)

Managementrapportage

Categorie 15 en >: is dat tot en met 18?

Categorie overig: boven 18? Wordt nagezocht.

Waarom is het percentage medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd zo groot als de afspraak met het College is dat de 25 % niet overschreden zou worden. De afspraak omvatte 1e en 3e geldstroom personeel in dienst van Wageningen Universiteit inclusief de aangestelde promovendi. Komt terug op overlegtafel OPWU inclusief behandeling **Jaarverslag 2003**

Tevens staat nog geagendeerd een evaluatie van de reorganisatie n.a.v. het Instellingsplan 1999-2003

6. ARBO-convenant

Welke heldere, door de vakbonden te verifiëren, afspraken kunnen worden gemaakt in het convenant?

Jaarverslag Achmea 2002 en 2003

Heldere jaarverslagen met goede besprekingen van de analyses en afsluiten met aanbevelingen. Wat wordt daar nu mee gedaan?

Welke afspraken en toetsingen zijn er voor de verschillende OR-en binnen Wageningen UR? Is dat een verificatieweg voor de bonden?

WU verzuimmeldingen

2002 2582 -> 2893 + 10 %

2205 eigen verklaringen, arbeidsgebonden verzuim 29 %

2003 2893 -> 2912 + 1 %

2622 eigenverklaringen, arbeidsgebonden verzuim 31 %

Bespreking p 7 van 2003

Door de kenniseenheidstructuur vindt voor het verzuimpercentage en de meldingsfrequenties een verdunningseffect plaats waardoor de wat hogere verzuimpercentages en meldingsfrequenties aan de DLO kant worden verdund door de lagere verzuimparameters bij de WU onderdelen.

Argument om monitoring en verantwoording voor de afzonderlijke rechtsposties te handhaven. Verschillende taken behoeven een verschillende aanpak.

Bespreking p. 23 van 2003

Op grond van de gegevens uit de spreekuurcontacten met de medewerkers blijkt dat de hoeveelheid werk en arbeidsverhoudingen de belangrijkste oorzaken zijn gebleven van het arbeidsgebonden verzuim (46 %) in 2003. Er is een relatieve afname van de bijdrage van deze factoren ten opzichte van 2002 toen deze twee oorzaken bij 55 % van het arbeidsgebonden verzuim werden vastgesteld.

Vakcentrales stellen voor om aan de hand van de OR-verslagen waar het terugdringen van de werkstress jaarlijks met de directie wordt besproken een bespreking te houden met het College. Uit de stukken zou dan moeten blijken op welke wijze binnen de verschillende leerstoelgroepen vorm gegeven is aan dit terugdringen.

Het college stemt hiermee in en zal een aangepast convenant op beide overlegtafels ter ondertekening voorleggen. Er zal nog worden nagegaan in hoeverre er fondsen van Ministerie van SZW beschikbaar zijn voor deze activiteiten.

7. Mededelingen (Informatieve zaak)

Voortgang functieordenen DLO. Zal in november 2004 zijn ingevoerd.

Medewerkerstevredenheidonderzoek. Respons ca. 40 %. Resultaat begin september beschikbaar.

De nieuwe directeur Roel van Eijndhoven zal per 1 augustus 2004 aantreden.

2004-07-08 bjmv