

> Universiteiten

Een nieuw cao-akkoord, met een volledige 13^e maand!

De afgelopen weken heeft ABVAKABO FNV samen met de andere bonden onderhandeld over een nieuwe cao voor de Nederlandse Universiteiten. In het akkoord dat we maandagnacht 8 oktober bereikt hebben, gaan werknemers er flink op vooruit.

Werkgevers wilden het aantal verlofdagen flink verminderen, de BWNV verder verslechteren, het dagvenster bij ongebruikelijke werktijden oprekken en de ontslagbeschermingsperiode terugbrengen naar 9 maanden. Zij wilden ook levensfasebewust personeelsbeleid ontwikkelen, maar op voorhand al een deel van het seniorenbeleid afschaffen.

Bovendien wilden werkgevers de positie van de vakbonden in het lokaal overleg aantasten.

Evenwichtig akkoord

Als onderhandelaars zijn wij tevreden over het bereikte akkoord. We hebben een goede loonparagraaf gerealiseerd, met een volledige dertiende maand en een flinke verhoging van de bodem in de eindejaarsuitkering. We hebben een goede afspraak gemaakt over de verbetering van de arbeidsmarktpositie van jonge wetenschappers in tijdelijke dienst, en gaan studeren op nieuw levensfasebewust personeelsbeleid in de volgende cao. Tot die tijd blijven de huidige ouderenregelingen bestaan.

Veel verslechteringsvoorstellen van de werkgever hebben we kunnen tegenhouden, maar helaas niet allemaal. Daarnaast zijn 2 verlofdagen ingeleverd, maar tegen 1% extra loonsverhoging. Wie wil kan deze dagen terugkopen via het keuzemenu.

Wat vindt u?

Uiteindelijk bent u het die de balans opmaakt, door uw stem uit te brengen via onze website.

Dat kan vanaf eind oktober tot medio november. In deze periode zullen ook informatiebijeenkomsten over het akkoord plaatsvinden op de universiteiten. Natuurlijk zullen wij u nader informeren over tijd en plaats.

Op de volgende pagina's kunt u de belangrijkste afspraken van het onderhandelaarsakkoord lezen. Het hele akkoord kunt u downloaden via www.abvakabofnv.nl/universiteiten.

Looptijd en beloning

Looptijd: 1 september 2007 tot 1 maart 2010

| Beloning | Salarisverhoging | Eindejaarsuitkering | Bodem* EJU |
|----------|------------------|---------------------|------------|
| 2007 | | + 1,9% (= 4,9%) | 1200 euro |
| 2008 | 1-1-2008: 1,75% | + 1,5% (=6,4%) | 1600 euro |
| 2009 | 1-1-2009: 1,6 % | + 1,9% (=8,3%) | 2250 euro |

*) De bodem in de eindejaarsuitkering betekent dat iedereen minimaal dit bedrag krijgt, ongeacht de schaal. De bedragen zijn gebaseerd op een voltijds dienstverband.

De totale loonsverhoging is dus 8,65% structureel voor 30 maanden. Per 1 januari 2010 is er een volledige 13^e maand gerealiseerd.

Verlof

Het verlof wordt per 1 januari 2008 verminderd met 1 dag, en per 1 januari 2009 wederom met 1 dag. U krijgt daar 1% extra loonsverhoging voor terug, nl. 0,5% per 1 januari 2008 en 0,5% per 1 januari 2009. Dit is gedaan vanwege het ontstaan van verlofstuwmeren, veel medewerkers maken de dagen niet op. De 1% extra loonstijging houden we hier bewust apart, opdat u er eventueel weer verlofdagen voor terug kunt kopen via het keuzemodel arbeidsvoorwaarden. Deze keuze is aan u.

Levensfase bewust personeelsbeleid

Partijen hebben afgesproken een studie te doen naar levensfasebewust personeelsbeleid, dat in de volgende cao (vanaf 2010) in de plaats komt van het huidige seniorenbeleid (seniorenregeling, 60+ regeling en de leeftijdsdagen). Gedurende de looptijd van deze cao blijft het huidige seniorenbeleid in stand.

Jonge wetenschappers

Postdocs met een tijdelijk contract ontvangen zowel in 2008 als 2009 een persoonlijk budget van €1000,- om hun arbeidsmarktpositie te verbeteren. Dit bedrag mag ook in één keer worden besteed.

Functiecontracten

Partijen hebben afgesproken gedurende deze cao te experimenteren met functiecontracten voor wetenschappelijk personeel. Een functiecontract is een afspraak gebaseerd op resultaat, waarbij arbeidsvoorwaardelijke cao artikelen gebaseerd op tijd buiten werking worden gesteld. Er wordt wel een afspraak gemaakt over sabbatical leave. Belangrijke voorwaarde is de vrijwilligheid van beide partijen. Daarnaast zal het experiment voor afloop van de cao worden geëvalueerd, waarbij partijen rekening houden met werkdruk, deeltijders en de belastbaarheid van ouderen.

Tenure track

Er wordt een globaal kader over het Tenure Track opgenomen in de cao (doel, duur, verwachtingen, waarop wordt beoordeeld en op welke momenten, gevolgen van een beoordeling, faciliteiten indien na afloop geen vaste aanstelling). Een tenure track is een loopbaantraject voor wetenschappers in aanloop naar bijvoorbeeld universitair hoofddocent of hoogleraar.

Sociale zekerheid

- Loondoorbetaling 1^e en 2^e ziektejaar wordt eerste 9 maanden 100% en daarna 15 maanden 76% voor werknemers die op of na 1-1-2008 ziek worden;

- Bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid in het kader van de WIA, wordt 80% van de niet gewerkte uren doorbetaald, maar je ontvangt nooit minder dan 90% van de bezoldiging;
- Werkgevers bieden een collectieve verzekering aan, die een aanvulling geeft op de WIA en het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP. De premie voor deze verzekering is wel voor rekening van de werknemer. Eventuele andere lokale afspraken over de premiebetaling, blijven in stand;
- Herplaatsingsinspanningen. De (voormalige) werkgever zal zich inspannen om betrokkenen die een WAO-uitkering genieten en die onder de WIA voor een groter deel arbeidsgeschikt worden verklaard, in of extern te herplaatsen. Een en ander zal met UWV worden overlegd.

Overige punten

- Dagvenster: toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden op ma t/m vrij wordt vanaf 20.00 uitbetaald (was 18.00 uur);
- Drempel van 3% bij afbouwregeling toelage arbeid op ongebruikelijke werktijden wordt o
- Bij de bepaling van de hoogte van toelagen zal niet meer uitgegaan worden van een verlaging van het bruto salaris, vanwege deelname aan het keuzemodel;
- Ontslagvolgorde geldt ook bij uitwisselbaarheid van functies in geval er 1 arbeidsplaats vervalt;
- Ook toelagen waarvan op voorhand niet vaststaat dat ze voor langer dan een jaar zijn toegekend, worden toegevoegd aan het begrip bezoldiging;
- Ontslagbeschermingstermijn gaat van 12 naar 10 maanden plus de opzegtermijn; herplaatsingsinspanningen lopen door gedurende de opzegtermijn en getoetst wordt of dit (ook) tot het gewenste resultaat leidt (minimaal 90% herplaatst).

Bovenstaande bevat de belangrijkste punten, het volledige akkoord kunt u downloaden via www.abvakabofnv.nl/universiteiten.

Marieke van den Berg, onderhandelaar

11 oktober 2007

P.S. Bent u nog geen lid of heeft u een collega die geïnteresseerd is? Vorige maand is de FNV een grote wervingscampagne begonnen. Als u tijdens de campagneperiode lid wordt, betaalt u slechts 25 euro voor de eerste zes maanden. Kijkt u voor meer informatie op www.powertofnv.nl.