



GEZAMENLIJKE INZET FNV, CNV, AOb en FBZ VOOR CAO NU 2021

De start van de onderhandelingen over een nieuwe cao voor de Nederlandse universiteiten vindt plaats onder de nog voortdurende Corona-pandemie. In het akkoord voor de nu nog lopende cao hebben partijen juist vanwege COVID een soort 'korte klap' cao gemaakt met een beperkt aantal afspraken. We vonden het van belang een cao te realiseren waarin de waardering voor de inzet en betrokkenheid van werknemers van de universiteiten tot uiting kwamen. Vandaar vooral een loonafpraak en de 0,45%-reservering voor de financiering van verlenging van tijdelijke contracten die door de COVID-maatregelen in de knel kwamen/ komen.

Vakbonden constateren dat de COVID-crisis zeker nog niet achter de rug is en zeer waarschijnlijk nog geruime tijd bij ons zal zijn. Voor ons houdt dit in dat we in de inzet kwesties aan de orde stellen die als gevolg van de pandemie in arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in ruime zin (extra) manifest zijn geworden.

Looptijd:

Vakbonden stellen een looptijd van 1 jaar voor. Een langere looptijd is onder voorwaarden bespreekbaar.

Loonparagraaf:

De afgelopen maanden hebben volgens ons afdoende helder gemaakt dat de volledige onderwijsketen behoort tot de vitale publieke sectoren. Over de hele linie is het belang van goed onderwijs en voldoende gekwalificeerd personeel helder geworden, ook in de ondersteuning. Het belang van de wetenschap is juist ook in de zoektocht naar werking en effectieve bestrijding van COVID heel zichtbaar geworden. Vakbonden vinden dat bij de waardering van die vitale onderwijssectoren in 2021 ook een **loonsverhoging van 5 %** hoort. Over de manier waarop die tot stand komt kunnen uiteraard nadere afspraken gemaakt worden. Wij hebben de voorkeur de loonsverhoging vooral nominaal af te spreken zodat vooral in de lagere loonschalen gevoeld wordt dat sprake is van een reële koopkrachtverbetering. Een extra stap om dat te bereiken is verder gelegen in **verhoging van het minimum uurloon** naar 14 euro.

We realiseren ons tegelijkertijd dat zich in de structurele financiering van wetenschappelijk onderwijs en onderzoek problemen voordoen. Vooral de bekostiging in onderwijs- en onderzoeksdeel is de laatste jaren achtergebleven bij de toegenomen studenteninstroom. Ook de financiële berekeningen die in een gezamenlijk werkgroep van onder andere VSNU en FNV gemaakt zijn op de impact van COVID-19 op de langere termijn van vooral tijdelijk onderzoekers laten zien dat gezamenlijke actie richting de politiek noodzakelijk is om tot adequate financiering van de sector WO te komen.

Ten slotte constateren we hier dat vacatures langer open staan en weer meer werknemers de sector verlaten omdat op het gebied van primaire arbeidsvoorwaarden universiteiten de concurrentie met de markt niet aankunnen. Reden te meer om in een nieuw cao-akkoord goede afspraken over loon te maken en zo een inhaalbeweging op de loonontwikkeling in de markt te maken.

Verminderen Werkdruk:

Al langere tijd maken vakbonden zich zorgen over de enorme werkdruk en werkstress. Ondanks eerdere afspraken in cao-verband met betrekking tot plannen van aanpak vermindering werkdruk en bevordering duurzame inzetbaarheid hebben we in nadere onderzoeken moeten constateren dat de

werkdruk verder is toegenomen. Reden waarom FNV en AOb namens WOinActie begin dit jaar ook aangifte hebben gedaan bij de Inspectie SZW. Naar onze opvatting is deze problematiek zeker ook door Covid verder verscherpt. Daarom willen we concrete afspraken maken zoals:

- Eerlijke taaktoerekening op basis van feitelijke werkzaamheden met contracturen als toetsingskader;
- Reële en toetsbare normen in/ voor onderwijs: we komen nu situaties tegen waarin voor de zelfde onderwijslast in collegejaar 2019/ 2020 bijvoorbeeld 330 uren terwijl daar in collegejaar 2020/21 nog maar 270 uren voor staan;
- In de combifuncties U(H)D en HGL bandbreedtes vaststellen over onderwijs- (min.40%) en onderzoekstaken;
- Docenten krijgen, geredeneerd vanuit voltijds dienstverband 20% onderzoekstijd;
- Promovendi en onderzoekers 3 en 4 (postdocs) krijgen minimaal 80% -90% onderzoekstijd gegarandeerd;
- Geen beoordeling op het behalen van resultaten in verwerven van derde geldstroom, maar alleen op het aandeel bij schrijven van aanvragen;
- De overwerkbepalingen worden uitgebreid naar het WP; de schaalgrens wordt ook voor het OBP losgelaten;
- Onderwijsverplichtingen dusdanig vormgeven dat WP meer mogelijkheden heeft op mei- en herfstvakantie;
- Meer OBP ter ondersteuning van onderwijs- en onderzoektaken.

Werkdruk en werkomstandigheden bij thuiswerken en meer online activiteiten als gevolg van corona:

- In verband met Covid worden grenzen aan maximale dagelijkse schermtijd en bereikbaarheid gesteld;
- Een niet-bereikbaarheidsregeling in de avonden, weekenden en tijdens verlof;
- Wij stellen daarom ook voor de bedrijfstijd in onderwijs en onderzoek te beperken tot de werkdagen maandag t/m vrijdag;
- Goede thuiswerkfaciliteiten in de vorm van een bureau, stoel, computer en scherm die voldoen aan Arbowetgeving en goede infrastructuur;
- Financiële compensatie voor thuiswerken naast behoud van de vergoeding reiskosten woon-werkverkeer.

Duurzame inzetbaarheid:

In de cao 2017-2019 is een **pilot vitaliteitspact** afgesproken, waarvan de duur is verlengd t/m 31 december 2021.

Vakbonden constateren op basis van de gehouden evaluatie dat de deelname aan het vitaliteitspact nog beperkt is, maar ook dat deelnemers wel baat hebben bij het vitaliteitspact. Wij willen dan ook afspraken maken over de definitieve invoering van het vitaliteitspact onder gelijktijdige verbetering van de randvoorwaarden van het pact. Deze randvoorwaarden betreffen in ieder geval verbetering van de loonafpraak en de verlofdagen in beide varianten. Daarnaast willen vakbonden met ingang van 2021 op basis van het pensioenakkoord **100 weken pensioensparen** mogelijk maken. Ten slotte willen we op basis van het pensioenakkoord een **kaderregeling zwaar werk** afspreken die op lokaal niveau verder kan worden uitgewerkt.

Afspraken over duurzame inzetbaarheid gaan uiteraard niet alleen oudere werknemers aan.

Vakbonden streven daarom ook verbetering naar van het meerjaren- spaarmodel na en verbetering van de sabbatical leave, misschien wel in het bijzonder voor OBP in relatie tot de afspraken over mobiliteit en duurzame inzetbaarheid. In het verlengde van eerdere cao-afspraken moeten voor het

OBP reële loopbaanpaden gemaakt worden en moet het ook mogelijk worden op kosten van de werkgever toegang te krijgen tot postacademisch onderwijs dat binnen de instelling verzorgd wordt.

Werk en privé:

Diverse aspecten van de combinatie werk en privé zijn ook de afgelopen periode meer prominent in beeld gekomen. Beide sferen zijn nadrukkelijk in elkaar geschoven door de bijna volledige sluiting van de universiteiten. Vakbonden willen afspraken maken over:

- Uitbreiding mantelzorgfaciliteiten;
- Uitbreiding ouderschapsverlof van 8 naar 12 jaar;
- Volledig doorbetaald geboorteverlof;
- Invoering rouwverlof;
- Invoering maatschappelijk verlof (zie cao WVOI);

Meer vaste banen:

Een grote bijdrage aan het bestrijden van werkdruk wordt geleverd door tijdelijke banen terug te dringen en meer vaste banen te creëren. Hoewel we zien dat het de sector gelukt is het totale percentage tijdelijke contracten van vier jaar en korter landelijk terug te brengen tot 22%, constateren we ook dat het percentage tijdelijkheid onder de universitair docenten daar nog 4 procent boven zit. We constateren verder dat het percentage tijdelijkheid onder de docenten nauwelijks gedaald en nog steeds onverantwoord hoog is en ruim 74% bedraagt. Daarnaast moeten we vaststellen dat de facto de onderzoekers 3 en 4 per definitie tijdelijk zijn. Vakbonden bepleiten daarom een fundamentele verandering in de universitaire wetenschappelijke 'kolominrichting' van kernfuncties waarbij ook aparte carrièreperspectieven ontstaan voor onderwijs en voor onderzoek: docent – UD – onderzoeker. Binnen en tussen deze kolommen moet ook verticale stijging plaats kunnen vinden tot hoogleraar niveau.

In de huidige praktijk zien we dat vooral docenten en de zogenaamde postdocs –de onderzoekers 3 en 4- veelal bij het verstrijken van de termijn van de ketenbepaling moeten verkassen van de ene naar de andere universiteit om daar het zelfde onderwijs te geven of het zelfde of aansluitend onderzoek te verrichten. Beiden worden dan regelmatig geconfronteerd met dezelfde of lagere inschaling voor het zelfde werk. We zien verder dat er gebruik wordt gemaakt van de toegestane onderbrekingstermijn van zes maanden om weer van voren af aan met de ketenbepalingen te beginnen en ergere draaideurconstructies met behulp van het inzetten van BV's terwijl de arbeid gewoon moet worden doorgezet.

Vakbonden willen daarom:

- Artikel 2.3 lid 11 van de cao schrappen;
- Afspreken dat bij opvolgende dienstverbanden ervaringsjaren verplicht worden verdisconteerd in de inschaling;
- Vaste dienstverbanden voor docenten en onderzoekers structureel mogelijk te maken door onder meer over te gaan tot sectorale fondsvorming vanuit het 'eigen risico-dragerschap';
- Het percentage tijdelijkheid onder docenten in 48 maanden terug te brengen tot 22% FTE landelijk;
- Dat WP met een Veni- of Vidi-beurs een vast dienstverband krijgt als de maximale duur van de ketenbepaling is/ wordt bereikt;
- De Wnra-discussie afronden en over gaan tot schrappen artikel 2.3 lid 1 D;
- De bepalingen in artikel 2.3. lid 5 en 6 uitbreiden met geboorteverlof en met uitzondering van 2.3. lid 6c omzetten in dwingende bepalingen;
- Ter verbetering van het perspectief voor promovendi doorstroompercentages naar UD- of onderzoeker-posities vaststellen;

- Na 1 juli 2021 geen deelname meer toestaan aan het experiment met beurspromovendi;
- Voortgang boeken op het bereiken van civiel effect van de BKO.

In het verlengde van afspraken om meer vaste banen te creëren moeten ook stappen worden gezet voor loopbaanvorming en loopbaanpaden, uitgaande van actuele UFO-profielen. In het jaargesprek worden dan ook de carrièremogelijkheden binnen de universiteit en de daarbij geldende voorwaarden besproken met een leidinggevende die bevoegd is over promotiemogelijkheden te spreken.

Overige onderwerpen:

- Vakbonden willen de discussie over hoofdstuk 9 Reorganisaties afronden met een helder onderscheid tussen organisatiewijziging en reorganisatie: in het eerste geval wordt op voorhand gedwongen ontslag uitgesloten, in het tweede geval kan dat op voorhand niet. In beide gevallen hebben Medezeggenschap en lokaal overleg hun rol;
- Hiermee samenhangend moeten in een vroegtijdig stadium (vóór formele herplaatsingsstatus) mobiliteit bevorderende maatregelen mogelijk worden;
- Mede op basis van recente rechterlijke uitspraken moeten AOW-gaten in BWNU en ZANU beter gedicht worden;
- IPAP-verzekering voor werknemers wegens inkomensverlies en ziekte opnemen in hoofdstuk 7.2 van de cao.
- Vakbondsfaciliteiten: bijdrage contributie door de werkgever, uitbreiding vakbondsverlof voor deelname aan vakbondsactiviteiten, in verband met het feit dat 40 % van de werknemers van buitenlandse afkomst is en bij aanvang van het dienstverband geen of onvoldoende kennis heeft van de Nederlandse vakbonden, past het bij de inclusiviteit van de universiteiten dat werkgevers de nieuwe werknemers een folder met vakbondsinformatie verstrekken in een Nederlandse en Engelse versie; hierin wordt expliciet verwezen naar het keuzemodel om bronnen in te zetten voor de uitbetaling van de vakbondscontributie en daarbij fiscaal voordeel te behalen.

Vakbonden behouden zich tot slot het recht voor voorstellen aan te vullen, te wijzigen of terug te trekken.