



Nieuwsbrief september 2018

We hebben een nieuwe cao!

Mogelijk heb je er elders al iets over gehoord of gelezen, maar ik heb zelf het idee dat er weinig aandacht aan wordt besteed: De nieuwe cao. Het doel van deze nieuwsbrief is jullie in grote lijnen de hoofdpunten van deze toch bepaald niet onbelangrijke overeenkomst tussen de VSNU en de bonden voor te leggen. De volgende 4 punten wil ik eruit lichten:

1. Looptijd en salarisafspraken

De nieuwe cao loopt van 1 juli 2017 (het werd dus tijd!) tot en met 31 december 2019. Op 1 mei van dit jaar zijn de salarissen structureel met 2% verhoogd en op 1 februari 2019 worden ze nogmaals met 2,6% verhoogd. Ook ontvangt iedereen die op 1 mei in dienst van een universiteit was een eenmalige uitkering van bruto 0,6% van het jaarsalaris. Mocht je in augustus hebben gedacht “wat zijn ze ineens gul geworden” dan weet je nu waar dat door kwam.

2. Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid

Er is afgesproken dat iedere OBPer (dit geldt dus niet voor WPers) “ontwikkelinitiatieven” voor zichzelf gaat formuleren voor de komende 4 tot 6 jaar die de slogan “een leven lang leren” vorm en inhoud moeten gaan geven. Dit met als doel dat je daarna naar een volgende functie kunt doorstromen. In overleg met de leidinggevende kan worden besloten om niet door te stromen, maar deze cao-afpraak is er expliciet op gericht dat dat in principe dus wel gebeurt. De manier waarop dit punt wordt ingevuld vind ik, als ik het heel netjes uitdruk, niet handig.

Wat mij nog het meeste tegenstaat in deze afspraak is dat dit niet op vrijwillige basis gebeurt, maar als een verplichting wordt opgelegd. Er wordt dus volledig voorbij gegaan aan de onderlinge verschillen tussen mensen qua behoefte om wel of juist niet nieuwe dingen op te gaan pakken. Het verplicht opleggen vind ik getuigen van weinig respect naar medewerkers en het is ook zinloos, want als er geen intrinsieke drang is om zich te ontwikkelen in het werk (en als mensen daar geen behoefte aan hebben is dat heel legitiem) dan moet je dat niet van hogerhand willen afdwingen. Daarom durf ik nu al te voorspellen dat er niets van terecht gaat komen om iederéén voor een volgende functie klaar te stomen. Wat we wel kunnen verwachten is een hele berg administratieve rompslomp en wellicht ook ergernis hier en daar. Blijkbaar is dit punt door de werkgevers er doorheen geduwd in de onderhandelingen. We zullen zien wat het wordt en hoe er inhoud aan gegeven gaat worden.

Contactgegevens:

Fons Naus,
Vakbondsfunctionaris

E-mail: FNV@UVT.NL
Telefoon: 013 4668011
Kamer P1174C

Facebook:

www.facebook.com/fnvtilburguniversity

Website:

fnv-tiu.nl

Om goede arbeidsvoorwaarden voor werknemers te kunnen blijven garanderen is een sterke bond noodzakelijk.

Een sterke bond is in staat om daadkrachtig op te treden op cruciale momenten. Daaraan moeten we blijven bouwen. Dat doen we met elkaar. En vooral voor elkaar. Maar altijd samen.

Bouw jij mee?

Alle hulp en ideeën zijn welkom.



Wil jij deze nieuwsbrief doorsturen of uitprinten en ophangen?



3. Betere carrièreperspectieven voor junior docenten

Op dit punt zijn allerlei deelafspraken gemaakt, maar het belangrijkste punt is dat nu in de cao is vastgelegd dat junior docenten in principe 4-jarige (soms zelfs 6-jarige) contracten krijgen aangeboden. Tot nu toe was de praktijk dat junior docenten de permanente onzekerheid van kortlopende (meestal 1-jarige) contracten moesten zien te combineren met een grote onderwijslast. Binnen de WPers hebben junior docenten waarschijnlijk het meeste last van werkdruk en het zou mooi zijn als deze extra zekerheid daar iets aan kan doen. De onderwijslast zal er misschien niet door veranderen, maar de beleving ervan mogelijk wel.

4. Vitaliteitspact

Dit wordt soms ook wel “generatiepact” genoemd. Het is van toepassing vanaf 5 jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd en het houdt in dat men op vrijwillige basis minder uren kan gaan werken met inlevering van salaris, maar wel met behoud van de volledige pensioenopbouw. De regeling gaat in op 1 januari 2019 en concreet houdt het in dat je 0,2 FTE minder kunt gaan werken voor 85% van het oorspronkelijke salaris, of 0,4 FTE minder voor 70%. Degenen die hiervoor in aanmerking komen zullen actief door HRM worden benaderd is het plan. Er zijn nog allerlei aanvullende voorwaarden, zoals bijvoorbeeld de mogelijkheid dat een aanvraag wordt geweigerd vanwege “zwaarwegende bedrijfsbelangen” maar dat zal uiteraard eerder de uitzondering dan de regel zijn. Immers, wie is er nou zo belangrijk dat ‘ie absoluut niet gemist kan worden?

Bovenstaande was een samenvatting van de belangrijkste punten, voorzien van niet geheel objectief commentaar. Van dat laatste ben ik me terdege bewust.

Uitgebreidere informatie over bovenstaande punten vind je op <http://www.vsnu.nl/files/documenten/CAO/definitief%20akkoord%20OCAO%20NU%201%20juli%202017%20-%2031%20december%202019.pdf>