



CONCEPT FNV: voor GEZAMENLIJKE INZET VAKBONDEN 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.

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.

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 bandbreedtes vaststellen over onderwijs- en onderzoekstaken;
- Docenten krijgen, geredeneerd vanuit voltijds dienstverband 20% onderzoekstijd;
- Promovendi en onderzoekers 3 en 4 (postdocs) krijgen minimaal 80% onderzoekstijd gegarandeerd;
- De overwerkbeperkingen worden uitgebreid naar het WP; de schaalgrens wordt losgelaten;
- In verband met Covid worden grenzen aan dagelijkse schermtijd en bereikbaarheid gesteld;
- Wij stellen voor de bedrijfstijd in onderwijs en onderzoek te beperken tot de werkdagen maandag t/m vrijdag.

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 loonafspraken en de verlofdagen in beide varianten. Daarnaast willen vakbonden met ingang van 2021 op basis van het pensioenakkoord **100 weken pensioensparen** mogelijk maken.

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;
- Invoering rouwverlof;
- Invoering maatschappelijk verlof;
- Goede thuiswerkfaciliteiten en vergoedingen omdat door Covid 19 thuiswerk een steeds structureler karakter krijgt

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;
- De Wnra-discussie afronden en over gaan tot schrappen artikel 2.3 lid 1 D;
- Ter verbetering van het perspectief voor promovendi doorstroompercentages naar UD- of onderzoeker-posities vaststellen;
- 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.

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) mobiliteitsbevorderende maatregelen mogelijk worden;
- Mede op basis van recente rechterlijke uitspraken moeten AOW-gaten in BWNU en ZANU beter gedicht worden;
- Looptijd: in principe een jaar, maar een langere looptijd is bespreekbaar.

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

