

**Onderhandelaarsakkoord  
cao Nederlandse Universiteiten  
1 januari 2011 tot 1 januari 2014**

# Overleg cao Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

De VSNU, Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten namens de universiteiten enerzijds en ABVAKABO FNV, AC/FBZ, CNV Publieke Zaak en CMHF, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 12 december 2012 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de Nederlandse Universiteiten.

Uiterlijk 1 februari 2013 zullen partijen vaststellen of dit onderhandelaarsakkoord kan worden omgezet in een definitief akkoord.

## 1. Looptijd en Beloning

De looptijd van de cao is van 1 januari 2011 tot 1 januari 2014.

De volgende salarisverhogingen zijn afgesproken: Per 1 januari 2013 worden de salarissen verhoogd met 1% en per 1 september 2013 met 1%.

De bovenstaande inkomensverbetering werkt op de gebruikelijke wijze door in de pensioenen en uitkeringen.

## 2. Een nieuwe beleidsagenda HR

### Inleiding

In de cao 1/9/2007 – 1/3/2010 is de afspraak gemaakt dat een studie zou worden gedaan naar levensfasegericht personeelsbeleid, dat in de plaats zou moeten komen van de bestaande leeftijdsgebaseerde regelingen, zoals de 60+ regeling, de leeftijdsdagen, en de seniorenregeling. Daarbij is aangegeven dat er sprake zou moeten zijn van maatwerk in plaats van generieke regelingen en dat aansluiting zou worden gezocht bij het ABP keuzepensioen. Een van de directe aanleidingen destijds was de vraag hoe de leeftijdsgebaseerde regelingen zich verhouden tot regelgeving en jurisprudentie omtrent leeftijdsdiscriminatie.

De maatschappelijke ontwikkelingen zorgen ervoor dat het vraagstuk steeds actueler geworden is en versterken de noodzaak om nu stappen te zetten. Enerzijds verschuift het perspectief door het stijgen van de AOW leeftijd (en naar verwachting daarmee ook de pensioenleeftijd). Anderzijds is het inmiddels mogelijk om met deeltijdpensioen te gaan en daarmee individuele keuzes te maken. Voor alle medewerkers, ongeacht leeftijd, is zeker in tijden van economische crisis duidelijk dat inzetbaarheid op de arbeidsmarkt een belangrijk en groot goed is.

In deze cao maken partijen concrete stappen, rekening houdend met de recente ontwikkelingen en de oplossingen die inmiddels in andere sectoren zijn gevonden. Daarbij richten partijen zich niet alleen op senioren, maar op alle medewerkers, in iedere fase van de loopbaan. Oogmerk is de modernisering van het personeelsbeleid, gericht op duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. De afspraken hierover

# Overleg cao Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke ZaaK CMHF VSNU

moeten worden gemaakt in de jaargesprekken tussen leidinggevende en medewerker. De cao biedt hiervoor het gewenste kader. Daarbij wordt duurzame inzetbaarheid nadrukkelijk breder gezien dan het werken binnen de eigen instelling of sector.

## **Studie naar modernisering van de cao**

Partijen zijn overeengekomen om gedurende de cao-periode een gezamenlijke studie uit te voeren naar modernisering van de cao (cao van de Toekomst). Onderdeel van de uit te voeren studie is mede te bezien of er afspraken kunnen worden gemaakt die meer specifiek tegemoet komen aan de feitelijke werksituatie van WP en OBP.

Partijen constateren dat regelmatig discussies worden gevoerd tussen werkgever en medezeggenschap wanneer er sprake is van “reorganisaties” en wanneer er sprake is van “ingrijpende gevolgen”. Partijen hechten er aan de formuleringen aan te scherpen en eenduidig te maken. Partijen willen verder voorkomen dat de waan van de dag bepalend is in het al dan niet aankondigen van reorganisaties.

Tegelijkertijd horen organisatieaanpassingen bij de normale ontwikkelingsgang van universiteiten. Met de afspraken rond systematisch personeelsbeleid, duurzame inzetbaarheid en investeringen in ontwikkeling moet het mogelijk zijn te anticiperen op organisatieontwikkelingen zonder daarvoor elke keer in formele reorganisatietrajecten te komen. De medezeggenschap wordt hier proactief in betrokken.

Partijen zijn overeengekomen om, binnen de gezamenlijke studie naar modernisering van de cao, te bezien of vereenvoudiging van de regelgeving met betrekking tot reorganisaties, rekening houdend met de jurisprudentie inzake de WOR, gerealiseerd kan worden.

## **Studie naar internationalisering**

Voorts hebben partijen afgesproken een gezamenlijk onderzoek te doen naar een internationale paragraaf in de cao (inclusief mogelijkheden voor een Europees pensioen voor onderzoekers).

## **Kwetsbare groepen**

Partijen spreken af dat in de cao van de toekomst maatregelen zullen worden uitgewerkt gericht op het bevorderen van kansen op werk binnen universiteiten voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de resultaten van het UWV onderzoek “inclusieve arbeidsorganisatie”.

## **Actief loopbaanbeleid**

Het is de ambitie van de universiteiten om (inter)nationaal vooraanstaand te zijn in onderwijs en onderzoek. Om deze ambitie te kunnen bereiken en vast te houden is het van belang dat de universiteiten gekwalificeerd en gemotiveerd personeel aantrekken, verder ontwikkelen, aan zich binden, maar desgewenst ook begeleiden naar een loopbaan elders.

Nog meer dan voorheen is actief aandacht geven aan loopbaan en mobiliteit voor een organisatie, die in een continu veranderende omgeving moet opereren dan ook van essentieel belang.

# Overleg cao Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke ZaaK CMHF VSNU

Willen de universiteiten ook op de langere termijn kunnen blijven rekenen op medewerkers die op de arbeidsmarkt duurzaam inzetbaar zijn, dan zullen organisatie én medewerkers dienen te investeren in ontplooiing, loopbaan en mobiliteit. Dit betekent dat er faciliteiten nodig zijn die de inzetbaarheid van medewerkers verder ontwikkelen en op peil houden, niet alleen voor de eigen organisatie, maar ook voor wat betreft de inzetbaarheid van medewerkers op de (externe) arbeidsmarkt. Hiervoor ligt de verantwoordelijkheid zowel bij de werkgever als de werknemer.

Het vorenstaande heeft voor partijen geleid tot het maken van afspraken over:

- A. Intensivering Systematisch Personeelsbeleid
- B. Het periodiek voeren van Toekomst- c.q. Loopbaangesprekken
- C. Investerings in scholing
- D. Intensivering en verdere professionalisering Werk-naar-Werk begeleiding
- E. Versterking één werkgeverschap
- F. Vangnet (modernisering BWNU)

## **Ad A. Intensivering Systematisch Personeelsbeleid.**

Kwaliteiten ontwikkelen en benutten is één van de pijlers onder het HR-beleid van de Nederlandse universiteiten. Om dit goed en in samenhang te kunnen doen, hebben partijen afgesproken dat er, startend in 2013, geïnvesteerd zal gaan worden in intensivering van het Systematisch Personeelsbeleid. (De ISP aanpak)

Systematisch Personeelsbeleid brengt de kwaliteiten en de groei mogelijkheden van het medewerkersbestand in kaart. Op afdelings- c.q. faculteitsniveau wordt het totaal personeelsbeeld gelegd naast de verwachte ontwikkelingen in de organisatie en naast de doelstellingen van de universiteiten in hun meerjaren instellingsplan (incl. de prestatieafspraken die de universiteiten gemaakt hebben). Daarbij brengt de organisatie ook de toekomstige personeelsbehoefte wat betreft formatie en kwaliteit in kaart. Daarna wordt bepaald welke acties en faciliteiten nodig zijn om behoefte en aanbod op elkaar af te stemmen. Op deze wijze vindt anticipatie plaats op toekomstige veranderingen en kan bijgestuurd worden.

## **Ad B. Toekomst als onderwerp van periodieke gesprekken**

De afgelopen jaren hebben de universiteiten geïnvesteerd in het voeren van Resultaat & Ontwikkelgesprekken. Partijen hebben afgesproken dat deze gesprekken nog meer een toekomstgericht karakter zullen krijgen. Het aspect "Duurzame Inzetbaarheid" zal voor alle personeelsleden een vast onderdeel van de periodieke gesprekken zijn. Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers doorlopend in hun arbeidsleven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden en voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Partijen verstaan onder in dit kader te voeren gesprekken daarom gesprekken waarin ten minste de volgende onderwerpen aan de orde komen:

- het welbevinden (w.o. fysieke en mentale gezondheidsaspecten);

# Overleg cao Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke ZaaK CMHF VSNU

- het inzetbaarheidsaspect (w.o. kennis en vaardigheden, gespiegeld aan toekomstige behoeften);
- het motivatieaspect

Het College van Bestuur ziet er op toe dat de gesprekken periodiek worden gehouden. In artikel C10 van de cao NU wordt aan de lijst gespreksonderwerpen toegevoegd:

- de kwaliteit van de gevoerde R&O gesprekken.

## **Ad C. Investerings in ontwikkeling**

De kernactiviteit van de universiteiten is het ontwikkelen en verspreiden van kennis. Om de vooraanstaande positie van de Nederlandse universiteiten te behouden en verder te ontwikkelen, is nodig dat geïnvesteerd blijft worden in de verdere ontwikkeling van de personeelsleden.

Partijen hebben afgesproken dat, naast alle investeringen die reeds in ontwikkeling van personeel gedaan worden, de universiteiten zullen verkennen op welke wijze het onderwijsaanbod van de universiteiten beschikbaar gesteld kan worden voor ontwikkeling van het eigen personeel. Het stimuleren van traineeships, vooral in de groep OBP, legt een basis voor een duurzame inzet van nieuwe medewerkers op de langere termijn. Tevens stimuleert dit een cultuurverandering van denken in functies naar denken in kwaliteiten.

Verdere ontwikkeling is niet alleen een recht, maar ook een plicht voor medewerkers. Daar waar van de organisatie wordt vereist dat zij de resultaten van het geïntensiverde systematisch personeelsbeleid en de periodieke gesprekken vertaalt in ontwikkelmaatregelen, zal het personeelslid hier ook zelf actief in moeten investeren. Een mogelijkheid daartoe is het aanwenden van ontwikkelingsdagen.

Aan ieder personeelslid zullen per jaar minimaal twee ontwikkelingsdagen ter beschikking worden gesteld; deze dagen zijn niet verkoopbaar. Zij kunnen bijvoorbeeld worden ingezet voor trainingen die de werkgever actief aanbiedt als onderdeel van de duurzame inzetbaarheid, voor stages op een andere werkplek binnen de instelling of voor externe trainingen. Hierbij moet er ook ruimte zijn voor initiatieven van de werknemer. De dagen kunnen over meerdere jaren gespaard en ingezet worden. Inzet van deze dagen kan gebeuren op alle hiervoor genoemde aspecten van duurzame inzetbaarheid. De besteding van de dagen wordt vastgelegd in een portfolio van de werknemer. Onderzocht zal worden op welke wijze trainingen en opleidingen ondergebracht kunnen worden in EVC-trajecten.

Partijen hechten aan een goede ondersteuning voor de medewerkers bij het ontwikkelen en realiseren van loopbaanplannen. De cao kent ex artikel 6.5 het recht op periodiek loopbaanadvies. Partijen willen de toegankelijkheid hiervan in sterkere mate faciliteren. In opdracht van partijen wordt met inschakeling van het Sociaal fonds voor de Kennissector SoFoKles een programma van eisen opgesteld voor de professionele loopbaanscans.

## **Ad D. Intensivering en verdere professionalisering Werk-naar-Werk begeleiding**

Voor cao-partijen is uitgangspunt dat onvrijwillige werkloosheid wordt voorkomen. Bij ontslagbedreigden zullen zowel werkgever als werknemer zich aantoonbaar optimaal en actief inspannen opdat de werknemer binnen of buiten de universiteit werk behoudt. De werkgever past hierbij tenminste de

# Overleg cao Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke ZaaK CMHF VSNU

verplichtingen voortvloeiend uit art. 72a WW en de daarbij behorende werkwijzer art. 72a WW toe. Dit geldt niet alleen bij reorganisaties maar ook bij het opheffen van een individuele betrekking, ongeacht aard en duur van het dienstverband.

Naast introductie van nieuwe maatregelen en mogelijkheden, zal ook de organisatie van de actieve matching professioneel moeten zijn. De professionaliteit van de Werk-naar-Werk begeleiding bestaat uit het kunnen beschikken over een actief netwerk in de omgeving van de betrokken organisatie, uit het hanteren van een bewezen succesvolle aanpak en uit kwaliteitscertificering (te realiseren in 2013). Door middel van peer review zullen de universiteiten onderling werken aan verdere professionalisering van de Werk-naar-Werk begeleidingsorganisatie en de daarbij gehanteerde processen. Rapportages hiervan (die zowel de kwalitatieve als de kwantitatieve aspecten betreffen) zullen periodiek door partijen besproken worden.

De werkgever zal zich inspannen de interuniversitaire mobiliteit te bevorderen, zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde.

## **Ad E. Versterking één werkgeverschap**

Partijen hebben geconstateerd dat de effectiviteit van de van Werk-naar-Werk begeleiding verder verbeterd kan worden door te handelen vanuit het één werkgeverschap principe van de organisatie.

Partijen hebben afgesproken dat de universiteiten binnen hun bedrijfsvoering de interne belemmeringen op mobiliteit binnen de eigen organisatie zullen elimineren.

Verder hebben partijen afgesproken dat de universiteiten zullen toezien op regie van actieve matching in het herplaatsingsproces. Deze regie zal er ook op toezien dat ontslagbedreigden geplaatst worden op passende (en binnen een jaar passend te maken) functies.

Ook zal per organisatie ruimte gecreëerd worden voor maatregelen die plaatsing van herplaatsingskandidaten bewerkstelligen. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan het creëren van snuffelstages, werkpools, een detachering met deling van kosten, etc. Een proefplaatsing of detachering zal tevens tot gevolg hebben dat de ontslagbeschermingstermijn wordt verlengd met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat tijdelijk werk wordt verricht.

Naast deze additionele maatregelen, zal het mogelijk worden om in aanmerking te komen voor een mobiliteitspremie bij vrijwillig ontslag:

Een door reorganisatie te herplaatsen werknemer kan door ontslag op eigen verzoek te nemen in aanmerking komen voor een mobiliteitspremie. Hierbij geldt als voorwaarde dat de met ontslag bedreigde werknemer voor de Universiteit geen uitkeringslasten genereert; tevens geldt voor dit ontslag geen opzegtermijn.

De hoogte van de mobiliteitspremie (zie onderstaande tabel) is afhankelijk van:

- de hoogte van het bruto maandsalaris;

# Overleg cao Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Z zaak CMHF VSNU

- het aantal dienstjaren met een maximum van 12 jaren;
- het tijdstip waarop de werknemer ontslag neemt.

In het kader van een Sociaal Plan kan positief van onderstaande tabel worden afgeweken.

Tabel:

## Mobiliteitspremie

Maand van de ontslagbeschermingstermijn	Aantal dienstjaren											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 of meer
1e	5	6	7	8	9	9	10	10	11	11	12	12
2e	4	5	6	7	8	8	9	9	10	10	11	11
3e	3	4	5	6	7	7	8	8	9	9	10	10
4e	2	3	4	5	6	6	7	7	8	8	9	9
5e	1	2	3	4	5	5	6	6	7	7	8	8
6e	1	1	2	3	4	4	5	5	6	6	7	7
7e	1	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6
8e	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5
9e	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4
10e	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
11e	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
12e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
13e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*Voorbeeld: Iemand met een diensttijd van 7 jaren die in de vijfde maand van de ontslagbeschermingstermijn ontslag neemt ontvangt zes maal het maandbedrag conform de salaristabel.*

## Ad. F. Vangnet (modernisering BWNU)

Door het implementeren van voorgaande maatregelen bereiken partijen dat er een sluitende van werk-naar-werk aanpak is. Toch kan in uitzonderlijke situaties niet uitgesloten worden dat er ook na ommekomst van de geldende termijnen nog geen sprake is van nieuw werk. Voor die situaties is per 1 januari 2014 een vangnet voorzien (modernisering BWNU), dat bestaat uit de volgende aspecten:

A. Een bovenwettelijke uitkering tijdens de periode waarin men recht heeft op WW, die er op neerkomt dat de WW-uitkering niet wordt gemaximeerd tot het maximum dagloon.

B. Een tot de berekeningsgrondslag van de BWNU (schaal 12.10) gemaximeerde, nawettelijke uitkering vanaf de leeftijd van 45 jaar, die er als volgt uit ziet:

- bij een diensttijd van 7 jaar of meer en de leeftijd van 45 tot 50 jaar: 2 jaar;
- bij een diensttijd van 7 jaar of meer en de leeftijd van 50 jaar of meer: 3 jaar;
- bij een diensttijd van 12 jaar of meer en vanaf een leeftijd die 10 jaar voor de aow-gerechtigde leeftijd ligt tot de aow-gerechtigde leeftijd, inclusief de WW-periode.

C. Een suppletiereregeling die het salaris in een nieuwe functie aanvult, als dat lager ligt dan het salaris van de functie waaruit men ontslagen wordt. De nieuwe suppletiereregeling wordt verbeterd ten opzichte van de huidige: zij vult het salaris aan tot 100% van het oorspronkelijke salaris gedurende de periode dat men recht gehad zou hebben op WW en op nawettelijke BWNU. Voor ex-medewerkers van 55 jaar en ouder en met een diensttijd van 12 jaar of meer loopt de periode waarover suppletie kan worden ontvangen tot de aow-gerechtigde leeftijd. De suppletie is pensioengevend.

# Overleg cao Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke ZaaK CMHF VSNU

Ook tijdens de periode waarin aanspraak gemaakt wordt op elementen uit dit vangnet, zal het zo spoedig mogelijk verwerven van ander werk uitgangspunt zijn. Werkgever en uitkeringsgerechtigde verplichten zich gedurende de gehele uitkeringsperiode tot re-integratieactiviteiten. Werkgever maakt hierbij gebruik van professionele ondersteuning. Werkgever neemt een uitkeringsgerechtigde in dienst in een passende functie wanneer deze beschikbaar komt. De uitkeringsgerechtigde aanvaardt elk conform de WW regels passend werk waarvoor hij in- dan wel extern buiten de instelling in aanmerking komt. Indien hij dit niet doet, is er geen recht op een boven-, c.q. nawettelijke uitkering. Of er in deze situatie een recht is op ww, blijft ter beoordeling van UWV.

Met deze aanpassing wordt een directe aansluiting op de WW-systematiek bewerkstelligd. Het is tevens een versobering van de uitkeringsduur, waarbij toch voor een substantiële periode inkomensbescherming wordt geboden (maximaal 10 jaar ). Deze periode is enerzijds korter dan op grond van de bestaande regeling, anderzijds in ieder geval lang genoeg om, samen met de ex-werkgever, ander werk te vinden.

Gelet op de vorming van het nieuwe vangnet zijn partijen overeengekomen de huidige BWNU per 31 december 2013 te laten vervallen. Degenen die op dat moment aanspraak hebben op grond van de vigerende BWNU regeling, behouden deze aanspraken.

## Hardheidsclausule

Indien en voor zover mocht blijken dat door deze modernisering van het sociaal vangnet onbillijk en/of onredelijk te achten gevolgen voor een medewerker zich voordoen, zal de werkgever, op advies van de landelijke paritaire toetsingscommissie, in redelijkheid een gunstiger regeling met de betrokken medewerker overeenkomen.

## **Aanpassing vakantieregeling cao**

De vakantieregeling in de cao wordt in overeenstemming gebracht met het huidige BW. Uitgangspunt daarbij is een regeling in de cao zonder onderscheid bij de opbouw en de opname van wettelijk en bovenwettelijk verlof, met een eenduidige vervaltermijn voor het vakantieverlof ter voorkoming van de opbouw van (nieuwe) vakantiestuwmeren. De regeling geldt voor alle universiteiten, het huidige onderscheid tussen bijzondere en openbare universiteiten met een eigen vakantieregeling vervalt.

Een eventueel restant van vakantieverlof mag naar het volgende kalenderjaar worden meegenomen, maar moet voor 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar zijn opgenomen, tenzij voor dat tijdstip een schriftelijke afspraak met de leidinggevende is gemaakt over opname op een later tijdstip. Indien de werknemer het vakantieverlof niet heeft opgenomen binnen 12 maanden direct volgend op het einde van het kalenderjaar waarin het is opgebouwd en geen schriftelijke afspraken heeft gemaakt, is de werkgever na overleg met de werknemer gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie alsnog zal opnemen.



# Overleg cao Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke ZaaK CMHF VSNU

In de nieuwe regeling wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen vakantieopbouw voor gezonde en zieke werknemers. De leidinggevende moet er op toe zien dat zieke werknemers daadwerkelijk vakantie opnemen en daar ook de mogelijkheid toe bieden (hetgeen mede een taak voor de Arbo arts is).

De bepalingen uit deze nieuwe vakantieregeling gelden niet voor vakantieverlof dat is opgebouwd voor 1 januari 2013.

## **Vervallen bijdrage WGA-lasten**

De afspraak uit bijlage E.5 van de Cao NU dat de helft van de WGA-lasten wordt verhaald op de werknemer komt te vervallen.

## **Overgangsmaatregelen**

Gelet op de toekenning van een budget voor studiedagen, alsmede op het in strijd zijn met het anti leeftijdsdiscriminatiebeginsel, vervallen per 1 januari 2013:

- de Seniorenregeling;
- de Leeftijdsgedagen;
- de 60+ regeling.

In dit kader zijn partijen de volgende overgangsmaatregelen overeengekomen:

De seniorenregeling wordt afgeschaft. Wie op 1 januari 2013 gebruik maakt van de seniorenregeling, kan dit blijven doen tot de aow-gerechtigde leeftijd. Degenen die op 1 januari 2013 58 jaar of ouder zijn kunnen tot 1 juli 2013 schriftelijk aangeven of zij op of na 59 jarige leeftijd van de seniorenregeling (cao NU 2010) gebruik willen maken. Vanaf 1 januari 2014 is toetreding tot de seniorenregeling niet meer mogelijk.

Degenen die op 31 december 2012 aanspraak op leeftijdsdagen hebben, behouden deze dagen tot 1 januari 2018, maar het aantal dagen neemt niet meer toe. Op of na 1 januari 2013 aan te stellen personeelsleden krijgen deze dagen niet.

## **Overgang BWNU**

Voor reorganisaties die zijn vastgesteld voor 1 januari 2014 is de BWNU zoals die geldt op 31 december 2012 van toepassing.

Op grond van artikel 10.8 van de cao Nederlandse Universiteiten zullen per universiteit in het Lokaal Overleg bestaande lokale regelingen in overeenstemming worden gebracht met het vervallen van de Seniorenregeling, Leeftijdsgedagen en 60+ regeling en de nieuwe vakantieregeling.

## **Overige afspraken**

Aanvullend op bovenstaande afspraken zijn partijen overeengekomen de cao NU, BWNU en ZANU te wijzigen conform bijlage 1, en met de technische aanpassingen van de cao, BWNU en ZANU zoals op 16 maart 2012 vastgesteld in de paritaire technische cao-werkgroep.

# Overleg cao Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

*Aldus overeengekomen te Amsterdam, 12 december 2012,*

**ABVAKABO FNV**

**de heer drs. J. Boersma**

**AC/FBZ**

**mevrouw mr. J.C.M. Kuijpers**

**CMHF**

**de heer mr. D.O. Pechler**

**CNV Publieke Zaak**

**mevrouw S. Marsman**

**VSNU**

**de heer drs. P.W. Doop**