



Inzet vakbonden voor de CAO NU 2022:

Op 31 maart aanstaande verstrijkt de looptijd van de huidige cao. Het akkoord dat daaraan ten grondslag lag was er op gericht om een antwoord te geven op de alsmaar toegenomen werkdruk en de ervaren achteruitgang in de werk/privé balans. In dat kader moest er worden ingezet op het wegnemen van onzekerheden en ervaren druk door structureel in te zetten op vaste banen en het omzetten van bestaande tijdelijke contracten in vaste banen. Met ingang van 1 januari 2022 geldt als uitgangspunt dat met ondersteunend personeel, universitair (hoofd) docenten en hoogleraren bij gebleken geschiktheid en voortzetting in dezelfde functie na twaalf maanden een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt aangegaan.

In de inzet voor de nieuwe cao bouwen vakbonden voor de werknemers in het primaire proces van onderwijs en onderzoek voort op deze afspraken. Ook bouwen we voort op de eerdere afspraken om werkdruk te bestrijden.

Inzet m.b.t. (aangaan) dienstverbanden conform de cao NU:

Vakbonden zetten primair in op de invoering van een drie-kolommen systeem voor wetenschappelijke functies:

Kolom 1: de docentkolom 4-1: hoofdtaak (80%) onderwijs(-ontwikkeling); neventaak 20% onderwijsgebonden onderzoeks- en ontwikkeltijd (behalen van BKO en SKO verplicht).

Kolom 2: de U(H)D/ HGL kolom: hoofdtaken onderwijs en onderzoek (30-70 cq. 40-60% v.v.): BKO en promotie (resp. senior kwalificatie onderzoek: skoz) verplicht.

Kolom 3: post doc/ (senior) onderzoeker kolom: hoofdtaak (80% onderzoek, incl. valorisatie); neventaak 20% onderzoek gebonden onderwijstijd. Promotie, skoz en bko verplicht.

NB: voor een aantal WP functies en -niveaus worden ook werkzaamheden voor bestuur, beheer en deelname aan werkgroepen opgedragen, vallen onder begrip en indelingscriterium organisatie; percentages dienen dan tijdelijk aangepast te worden om werkdruk niet toe te laten nemen.

Met dit kolommensysteem beogen vakbonden ook docenten en onderzoekers vaste banen en perspectief op een academische carrière te bieden. 'Toeleiding' tot kolom 1: i.i.g. af te studeren talenten met onderwijsambities; toeleiding tot kolommen 2 en 3: i.i.g. de junior docent/onderzoeker; de promovendus.

Binnen dit systeem kan met de career track ook een variatie op tenure track worden vormgegeven, terwijl daarin wel wordt afgestapt van de up or out gedachte die naar onze mening niet past binnen de Nederlandse academische arbeidsmarkt. Ook kan eventueel een tenure track worden vormgegeven voor de docentenkolom en de onderzoekerskolom; die biedt dan toegang tot de UD-kolom. Kolom 1 en 2 worden vooral gefinancierd uit adequate bekostiging onderwijs- en onderzoekbekostiging (1^e geldstroom); kolom 3 vooral via fondsvorming vanuit het eigenrisico-dragerschap van de universiteiten, (deels) terug gefinancierd uit externe financiering/ valorisatie.

In de overgang naar dit systeem zijn de volgende maatregelen/ afspraken in ieder geval nodig:

- Docenten krijgen volwaardige dienstverbanden: er wordt afgestapt van de gemiddelde omvang van 0,6/ 0,7 dienstverbanden die in de praktijk te krap zijn om alleen al de opgedragen onderwijstaken te vervullen. Binnen die dienstverbanden kunnen BKO en onderwijsgebonden onderzoekstijd makkelijker en beter vorm krijgen. Met tijdelijke contracten gebaseerd op de ketenbepaling wordt terughoudend omgegaan ten gunste van de mogelijkheid om contracten voor de duur van 4 tot 6 jaar af te spreken.
- Voor onderzoekers/ postdocs wordt het vastgeclausuleerde dienstverband staande praktijk; m.b.t deze groep en promovendi wordt de kan-bepaling van artikel 2.5 *Verlenging van het dienstverband wegens omstandigheden van de werknemer* omgezet in een 'moet-bepaling'. Aan de omstandigheden wordt geboorteverlof nog toegevoegd. Deze vorm van verlof wordt ook van toepassing op het dienstverband van promovendi.
- Promovendi verrichten binnen hun dienstverband wetenschappelijke arbeid. Zij worden geconfronteerd met een vorm van oneerlijke concurrentie op de universitaire arbeidsmarkt via het bursalensysteem. In dit systeem verrichten bursalen evengoed wetenschappelijke arbeid, maar zijn ze voor universiteiten beduidend goedkoper. Tegelijkertijd bevinden beurspromovendi zich vaak in preciaire situaties, zo bleek ook tijdens de pandemie sinds maart 2020. Vooruitlopend op de eindevaluatie van het ministeriële experiment spreken we af geen gebruik meer te maken van dit systeem en worden nog lopende beurzen omgezet naar een arbeidscontract.
- Het deels binnen universiteiten toegepaste systeem van horizontale tenure track (van UD2 naar UD1) is in strijd met de bedoeling van het huidige artikel 6.6. van de cao en staat haaks op de gemaakte afspraak dat UD's bij gebleken geschiktheid in principe na een jaar in vaste dienst komen. Deze T.T. contracten worden met ingang van de nieuwe cao omgezet naar vaste contracten.
- Voor wetenschappelijk personeel dat een 'erc grant' verwerft geldt voortaan een cao-afspraken analoog aan die voor VIDI-financiering (2.7.lid 5) .
- Het intern voorrangbeleid wordt verder aangescherpt bij vacatures.
- Om de overgang naar snellere vaste dienstverbanden ook in de cao zichtbaar te maken wordt daarin opnieuw het tijdelijk dienstverband met uitzicht op vaste dienst opgenomen.
- In dit kader wordt artikel 2.2. lid 5 , ook om draaideur constructies te voorkomen, uit de cao geschrapt.
- De afspraken over het beperken van flexibele constructies (E.15) worden zichtbaar gemaakt in hoofdstuk 2 Aangaan dienstverband.

Duurzame inzetbaarheid:

Tijdens de looptijd van de huidige cao heeft SoFoKleS op verzoek van cao-partijen een sectoranalyse voor het WO uitgevoerd. Sociale partners zouden op basis van de uitkomsten overleggen of nog aanvullende afspraken gemaakt moeten worden met betrekking tot het vitaliteitspact en een eventueel tijdelijk regeling vervroegd uittreden. Zo'n laatste regeling is op basis van het pensioenakkoord nog mogelijk tot 2025.

De sectoranalyse maakt opnieuw duidelijk dat de werkdruk in het WO door veel (wetenschappelijk) werknemers als hoog tot zeer hoog wordt ervaren. Bij wetenschappelijk personeel leidt dat onder andere tot veel overwerk in de avonden en de weekenden. Ook laat de sectoranalyse zien dat het ziekteverzuim inclusief de WIA toeneemt. Op basis van de gepresenteerde kengetallen is het bij

ongewijzigd beleid aannemelijk te veronderstellen dat de werkdruk niet vanzelf afneemt. Zeker niet nu de ervaringen met hybride werken laten zien dat de grens tussen werk en privé verder vervaagt.

Daarom willen vakbonden verdere afspraken maken die duurzame inzetbaarheid bevorderen of verhogen en werkdruk terugdringen:

- Verdere verbetering van het vitaliteitspact door aanpassing van de percentages doorbetaling naar respectievelijk 80% bij de 0,4 variant en 90% bij de 0,2 variant.
- Herintroductie van ½ uur korter werken per dag voor werknemers van 60 jaar en ouder.
- Introductie van D.I uren voor alle werknemers van minimaal 40 uren op jaarbasis met daarin opgenomen de ontwikkelingsdagen, in te zetten voor scholing¹, ontwikkeling en recuperatie.
- Verbetering van het meerjaren spaarmodel voor jongere werknemers om de eigen werkweek aan te kunnen passen.
- Een Vervoegd uittreden-afspraken voor zware beroepen (zoals in de volcontinuïdient in de centrales en in de dierverzorging). Daarnaast moet RVU als maatwerk mogelijk zijn.
- Reële taakafspraken maken als verplicht onderdeel van de jaargesprekken: recht voor de werknemer.
- Aanpassing van de vervaltermijn van de wettelijke vakantiedagen die meegenomen zijn naar het volgende vakantiejaar.
- Recht op onbereikbaarheid via mail en telefoon na werkuren, in de weekends en in vakantieperiodes (behoudens uiteraard functies met periodes/roosters consignatie-bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten).
- Afschaffing van het functiecontract en afschaffing van de schaalgrens voor overwerk.
- Introductie van gedeeltelijk doorbetaald langdurig mantelzorgverlof van 6 x de wekelijkse arbeidsduur (voortbordurend op de pilot van de UvA).
- Goede afspraken rond (gedeeltelijk betaald) rouwverlof: In de cao Nederlandse Universiteiten zijn geen afspraken gemaakt omtrent rouwverlof. Artikel 4.25 spreekt van buitengewoon verlof in geval van bijzondere omstandigheden. Wij willen betere afspraken maken over rouwverlof: De werknemer krijgt betaald verlof vanaf de dag van overlijden tot en met de uitvaart. Voor de periode daarna willen wij dat werknemer afspraken maakt met leidinggevende over:
 - Tijdelijke aangepaste werktijden;
 - Tijdelijk geen of minder belastende werkzaamheden
 - Een flexibel op te nemen regeling van doorbetaald rouwverlof. Te denken valt aan een verlofbudget op te nemen in dagen, dagdelen en uren.

Bij de afspraken wordt coulant omgegaan met de aanvraag van dit verlof in het belang van een goede opvang van de rouwende medewerker met als doel een veilige en gezonde terugkeer op de werkplek.

- Verbetering van de financiële consequenties bij opname van gedeeltelijk doorbetaalde verloven: volledige opbouw van verlof; schrappen van de verplichting tot terugbetaling indien mogelijkheid tot positieverandering of-verbetering aan de orde is.

¹ M.b.t. scholing moet worden benadrukt dat functiegerichte scholing voor rekening van de werkgever is en werktijd is; zie Wet Transparantie en voorspelbare arbeidsvoorwaarden; zie ook art. 6.10

Diversiteit/ inclusiviteit:

Vakbonden constateren dat in de cao nog wel aanvullende afspraken gemaakt kunnen worden die bevorderend zijn voor een divers en inclusief werknemersbestand. In dat kader stellen we de volgende punten voor:

- De introductie van meerjarig (gedeeltelijk betaald) transgendorverlof: verlof voor bezoek aan arts of psycholoog gerelateerd aan diagnostiek, medische transitie en/of hormoontherapie tijdens de transitieperiode (ontleend aan genderbeleid Unilever)
- Menopauze/ overgangsverlof voor vrouwen in dienst.
- Minder eenzijdige oriëntatie op de christelijke feestdagen in de cao. Die moet in ieder geval werknemers die een andere religie aanhangen mogelijkheden bieden om betaald verlof op voor hen belangrijke feestdagen te genieten.
- Verbetering van de regeling gedeeltelijk doorbetaald ouderschapverlof vanwege nieuwe wetgeving per 1 augustus 2022.

Loon en looptijd:

Vakbonden starten met de constatering dat we er met de loonafspraken in de huidige cao helaas (net) niet in geslaagd zijn koopkrachtbehoud te realiseren. We constateren ook dat uit gehouden enquêtes en ophaalsessies blijkt dat loon regelmatig niet op de eerste plaats staat in de prioriteiten van werknemers. Koopkrachtbehoud wordt vaak voldoende, maar wel essentieel geacht. Zeker nu wordt er wel toenemende aandacht gevraagd voor de effecten van de hoge inflatie in Nederland en de daardoor gestegen kosten in levensonderhoud.

In dit verband stellen we dan ook een tweetrapsbenadering voor: nu een loonsverhoging die koopkrachtbehoud garandeert voor de looptijd van de nieuwe cao en separaat wordt de afspraak tot structurele invoering van automatische prijscompensatie gemaakt. Die garandeert ook in komende cao-rondes in ieder geval koopkrachtbehoud voor de universitaire werknemers. In de systematiek stellen we een jaarcyclus voor van april 2022 tot april 2023, en zo verder. Op deze manier wordt min of meer aangesloten bij het bekend worden van referentieruimte en de voorjaarsbegroting. Dat betekent ook dat we voor de looptijd uitgaan van in ieder geval één jaar (12 maanden). Een langere looptijd is eventueel bespreekbaar

In de huidige cao hebben we het minimumloon op 14€ gebracht. Voor werknemers onderin het loongebouw betekende dat een extra salarisverhoging. De cao-afpraak had wel tot gevolg dat in de onderste schalen diverse tredes dezelfde salarisuitkomst kennen. Naar onze mening is het nodig om nu tot een herontwerp van de schalen tot en met 6 te komen om zo in de functies binnen die schalen weer perspectief en uitdaging voor werknemers te creëren. Verder willen we de minimumloon-afpraak in ieder geval uitbreiden naar de loonschalen voor werknemers met een arbeidsbeperking en de TOIO's.

Tot slot:

Zoals gebruikelijk behouden vakbonden zich het recht voor voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken en nieuwe voorstellen te doen.