



Gezamenlijke inzet vakbonden cao Nederlandse Universiteiten 2023:

Op 31 maart 2023 verstrijkt de looptijd van de huidige cao. Het akkoord dat daaraan ten grondslag lag was onder meer gericht op een studieafspraken docenten: Partijen onderkennen dat er behoefte is aan een helder loopbaanperspectief voor docenten dat recht doet aan hun bijdrage aan de universitaire sector en ook voor deze groep medewerkers getuigt van goed werkgeverschap. Cao-partijen zijn in september 2022 gestart met een gezamenlijke studie om op basis van een analyse van gegevens vast te stellen hoe de contractuele positie van docenten in de volgende cao-periode kan worden verbeterd waarbij met name ook gekeken wordt naar de mogelijkheid om meer vaste contracten te creëren. De uitkomsten van deze studie zijn input voor de onderhandelingen voor de volgende, dus deze, cao.

Inzet m.b.t. (aangaan) dienstverbanden conform de cao NU: naar vaste banen in het primaire proces

Een cao-afspraken voor meer vaste banen voor docenten en onderzoekers kan alleen bestaan indien het vaste contract ziet op een carrièreperspectief binnen de universiteit zelf. In dat kader zetten vakbonden primair in op de invoering van een drie-kolommen systeem voor wetenschappelijke functies met de mogelijkheid om ook horizontale stappen te kunnen maken tussen de verschillende kolommen. Deze kolommen passen ook goed bij het uitgangspunt van het landelijke programma Erkennen en Waarderen, waarin binnen teamverband wordt gekeken hoe elk lid van het team het beste kan worden ingezet voor de taken onderwijs en onderzoek dan wel de combinatie daarvan. In elk van de kolommen is doorgroei mogelijk naar de functie van hoogleraar.

Kolom 1: de docentkolom 4-1: hoofdtak (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: sko) verplicht.

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

NB: voor een aantal WP functies en -niveaus worden ook werkzaamheden voor bestuur, beheer en deelname aan werkgroepen opgedragen, vallend 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, die beide wezenlijke bijdragen leveren aan het primaire proces, 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 de tenure track worden vormgegeven. Bij de tenure track en career track geldt niet het beginsel van 'up or out' omdat dat beginsel niet past binnen de Nederlandse academische arbeidsmarkt. Een tenure track of career track kan ook worden toegepast voor docenten of onderzoekers waarmee een promotie als UD in de UD-kolom wordt beoogd. Kolom 1 en 2 worden vooral gefinancierd uit adequate onderwijs- en



onderzoekbekostiging (1^e geldstroom); kolom 3 wordt vooral via fondsvorming vanuit het eigenrisico-dragerschap van de universiteiten gefinancierd, (deels) terug gefinancierd uit externe financiering/ valorisatie.

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

- Docenten, uitgezonderd degenen voor wie het docentschap een nevenfunctie betreft, 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 onderwistaken 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 vast geclausuleerde dienstverband staande praktijk.
- Voor promovendi en postdocs (onderzoekers) wordt artikel 2.5 *Verlenging van het dienstverband wegens omstandigheden van de werknemer* omgezet in een dwingende bepaling. Er geldt geen beperking meer dat de verlenging binnen de maximale termijn voor tijdelijke dienstverbanden, als bedoeld in artikel 2.3 mogelijk moet zijn. Bij overschrijding van de termijnen van artikel 2.3 kan voor de duur van de verlenging gebruik worden gemaakt van een vast geclausuleerd dienstverband. Aan de omstandigheden, als genoemd in artikel 2.5, wordt geboorteverlof nog toegevoegd.
- Promovendi verrichten binnen hun dienstverband wetenschappelijke arbeid. Zij worden geconfronteerd met een vorm van oneerlijke concurrentie op de universitaire arbeidsmarkt met de inzet van beurspromovendi. In dit systeem verrichten bursalen evengoed wetenschappelijke arbeid, maar zijn ze voor universiteiten beduidend goedkoper. Tegelijkertijd bevinden beurspromovendi zich vaak in precaire situaties, zo blijkt onder meer uit onderzoek van het PNN. In het kader van de beëindiging van het ministeriële experiment met beurspromovendi worden lopende promotietrajecten van alle beurspromovendi met ingang van 1 april 2023 omgezet naar een arbeidscontract.
Aanscherping van artikel 6.6, waarin expliciet de tenure track is bedoeld voor een traject van een WP-functie naar een hogere WP-functie in de kolom. Toelichting: een deel van de universiteiten kent een 'horizontale' tenure track (van UD2 naar UD1; van UHD2 naar UHD1) die in strijd is met de bedoeling van het huidige artikel 6.6. Voorts is deze vorm van een tenure track niet in lijn met de gemaakte cao-afspraken dat met ingang van 1 januari 2022 UD's en UHD's bij gebleken geschiktheid in principe na een jaar in vaste dienst komen. Deze 'horizontale' T.T. contracten worden met ingang van de nieuwe cao omgezet naar vaste contracten. De vertaling van artikel 6.6 in de Engelstalige versie van de cao dient in ieder geval conform de Nederlandse tekst te worden aangepast. In de Engelstalige versie is immers slechts sprake van een proces richting vast dienstverband in een academische positie.
- Voor wetenschappelijk personeel dat een 'erc grant' verwerft geldt voortaan een cao-afspraken analoog aan die voor VIDI-financiering (2.7.lid 5), dus omzetting naar een vast dienstverband.
- Het intern voorrangbeleid in artikel 6.5, lid 5 wordt verder aangescherpt dat bij vacatures docenten en onderzoekers bij gebleken geschiktheid voorrang hebben. Toelichting: juridisch is een intern voorrangbeleid bij het begrip gelijke geschiktheid voor interne kandidaten een lege huls.



- 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.
- Artikel 2.2. lid 5, ten aanzien van opvolgend werkgeverschap wordt uit de cao geschrapt. Toelichting: alle vormen van opvolgend werkgeverschap tellen mee in de ketenbepaling om draaideurconstructies te voorkomen.
- De afspraken over het beperken van flexibele constructies (E.15) worden zichtbaar gemaakt in hoofdstuk 2 Aangaan dienstverband. Inhuur via uitzendbureau, detacheringsbureau is alleen mogelijk voor OBP. Toelichting: WP moet werkzaamheden verrichten, die behoren tot de corebusiness van de universiteit. Daarom moet deze groep bij de universiteit zelf in dienst worden aangesteld. Ook voor piek en ziek van WP wordt op een gewoon dienstverband bij de universiteit gewerkt.
- Aanpassing artikel 2.1, tweede lid, van de cao. In de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt expliciet de objectieve reden voor de duur van het dienstverband vermeld.
- Artikel 2.3, lid 5, tweede volzin van de cao NU wordt geschrapt. Toelichting: uit vele voorbeelden blijkt dat docenten voor structureel werk op meerdere tijdelijke contracten voor de maximale termijn van 48 maanden in dienst worden genomen. Er is doorgaans geen sprake van aantoonbare omstandigheden die in lid 5 onder c worden genoemd. Onderzoekers (postdocs) kunnen op eenmalige tijdelijke dienstverbanden in dienst worden genomen voor de duur van onderzoeksprojecten die (mede) extern worden gefinancierd. De functie onderzoeker is op zichzelf gezien niet tijdelijk. Dat is een functie die ook permanent kan worden ingezet. Postdoc is verder geen functie in UFO, waarvoor een functieprofiel is opgenomen.
- Met ingang van de nieuwe cao geldt een maximum percentage van 15% - 25% per faculteit en 30% per studievak voor tijdelijke contracten die aangegaan kunnen worden met docenten. De daling laat een gelijktijdige stijging zien van het aantal vaste contracten.
- De docent 4 functie kan in principe alleen worden gebruikt voor nieuwe medewerkers zonder docentenervaring met een eenmalig tijdelijk contract voor de duur van minimaal 4 jaar om hierin ook de BKO te behalen. Dit dient in de arbeidsovereenkomst te worden vermeld. Uitzondering hierop vormen de dienstverbanden die tijdelijk aangegaan worden onder verwijzing naar E.16.c.
- De combinatie functie juniordocent-promovendus valt vanwege het opleidingstraject niet onder de ketenbepaling en is minimaal 6 jaar. Dit dient in de arbeidsovereenkomst te worden vermeld.
Verlenging vanwege ziekte, zwangerschap of bevallingsverlof of opname ouderschapsverlof wordt toegestaan.

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 tijdelijke 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 scholing, ontwikkeling en recuperatie.
- Verbetering van het meerjaren spaarmodel voor jongere werknemers om de eigen werkweek aan te kunnen passen.
- Een Vervroegd uittreden-afpraak voor zware beroepen (zoals in de volcontinuïdient in de centrales en in de dierverzorging). Daarnaast moet RVU als maatwerk mogelijk zijn.
- Aanpassing redactie artikel 6.7 jaargesprek. Het jaargesprek is een recht van de werknemer. In het jaargesprek dienen de reële taakafspraken te worden besproken als onderwerp bij het welbevinden van de medewerker.

Toelichting: De tekst van preambule in de cao 2021 beschrijft al de noodzaak van de reële taakopdracht voor de individuele werknemer. Verder blijkt uit onderzoeken dat WP structureel onbetaald overwerk verricht. Het jaargesprek dient ertoe om te bespreken of er sprake is van structureel overwerk en hoe dat kan worden voorkomen.

- Aanpassing van de vervaltermijn van de wettelijke vakantiedagen die meegenomen zijn naar het volgende vakantiejaar niet per 1 juli maar per 1 september.
- 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 in artikel 4.5.

Toelichting: Het functiecontract is in strijd met het BW en Europese wetgeving. Artikel 4.5 lid 3, van de cao NU bepaalt dat onder meer de artikelen 4.6 en 4.7 niet van toepassing zijn. Dat zijn juist de bepalingen waarin onder meer het recht op de wettelijke verlofuren zijn geregeld en de rol die de werkgever daarbij heeft. Een uitspraak van het Hof van Justitie EU van 6 november 2018 in zaak C-684/16 ([CURIA - Documents \(europa.eu\)](https://curia.europa.eu/juris/document/document.aspx?docid=182544&lang=en)) over wettelijk vakantieverlof, maakt duidelijk dat de wettelijke verlofuren niet kunnen worden afgekocht maar jaarlijks moeten worden opgenomen. De werkgever heeft voorts een wettelijke zorgplicht dat de wettelijke verlofuren jaarlijks worden opgenomen en dat de werkgever daarvoor een deugdelijke administratie moet bijhouden, als bedoeld in artikel 7:641, lid 2, van het BW. Aan deze wettelijke zorgplicht kan een werkgever zich niet onttrekken. Zie hiervoor het gerechtshof Leeuwarden van 25 januari 2011

(<https://uitspraken.rechtspraak.nl/#!/details?id=ECLI:NL:GHLEE:2011:BP7313&showbutton=true&keyword=aanspraak%2Bvakantiedagen&idx=4>) en het gerechtshof 's Hertogenbosch van 19 maart 2013

(<https://uitspraken.rechtspraak.nl/#!/details?id=ECLI:NL:GHSHE:2013:1294&showbutton=true&keyword=uitbetalen%2Bvakantiedagen%2Badministratie&idx=4>)

- 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 verlobbudget 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.
 - Overwerkvergoeding voor alle functies in WP en OBP. Hierbij wordt het mogelijk de tijd voor tijd-uren toe te voegen aan het meerjaren spaarmodel.
 - Zuiver collectief contract IPAP-verzekering voor alle werknemers met premie voor werkgevers. Zuiver collectief contract, zodat de huidige zieke werknemers met bijvoorbeeld long covid er ook onder kunnen vallen. Zie CAO VVT.

Diversiteit/inclusiviteit/sociale veiligheid:

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) transgenderverlof: 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. De cao moet in ieder geval werknemers die een andere religie aanhangen, mogelijkheden bieden om betaald verlof op voor hen belangrijke feestdagen te genieten.
- Aanpassing gedragscode aanscherpen of expliciet maken van gelijke behandeling van chronisch zieke of gehandicapte werknemer.
- Interne geschillenregeling behoeft aanpassing voor weigering van voorzieningen voor de gehandicapte of chronisch zieke werknemer. Uitvoering Arbowetgeving en wetgeving gelijke behandeling.
- Onder de nieuwe looptijd wordt de afspraak over verplichte introductie van de ombudsfunctie geëvalueerd. Vooruitlopend daarop bepleiten vakbonden alvast de oprichting van een centraal landelijk ombudsmeldpunt. Dat is volgens ons noodzakelijk omdat er nog steeds terughoudendheid en angst bestaat om zich binnen de eigen instelling te wenden tot de ombudsfunctionaris. Een centraal meldpunt is daarmee van toegevoegde waarde op de decentrale infrastructuur.



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. Uit eerder gehouden leden-enquêtes is ook gebleken dat een groot percentage van de werknemers in onze sector verwacht financiële gevolgen van de inflatie en energieprijzen niet te kunnen opvangen en zelfs verwacht in de financiële problemen te komen. Vakbonden willen daarom in de looneis voor de nieuwe cao in ieder geval koopkrachtbehoud realiseren. Daarbij gaan we uit van de vastgestelde hoogte van de inflatie op basis van de CBS indexcijfers in oktober 2022. De jaarinflatie bedroeg over de periode oktober 2021-oktober 2022 14,3%.

We constateren ook dat uit gehouden enquêtes en ophaalsessies blijkt dat koopkrachtbehoud vaak voldoende, maar wel essentieel wordt 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 aanvullend wordt de afspraak tot structurele invoering van automatische prijscompensatie gemaakt. Die garandeert ook in komende cao-rondes in ieder geval als basis koopkrachtbehoud voor de universitaire werknemers. In de systematiek stellen we een jaarcyclus voor van april 2023 tot april 2024, en zo verder. Op deze manier wordt min of meer aangesloten bij het bekend worden van de referentieruimte, onder andere gebaseerd op loon- en prijsbijstelling en de voorjaarsbegroting. Dat betekent dus ook dat we voor de looptijd uitgaan van in ieder geval één jaar (12 maanden). Een langere looptijd is eventueel bespreekbaar.

Vakbonden constateren dat naast de generieke loonafspraken ook een aantal concrete aanvullende afspraken nodig is:

- Door de gestegen inflatie is voor met name de lagere inkomens én de werknemers voor wie het thuiswerken niet wordt toegestaan, een verhoging van de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer naar het fiscaal toegestane maximum per kilometer noodzakelijk. Verder willen vakbonden een 'bodem' leggen in alle decentrale woon-werkverkeer regelingen met volledige vergoeding van openbaar vervoer. Voor thuiswerken wordt de tegemoetkoming per thuiswerkdag substantieel verhoogd.
- Met de invoering van het minimumuurloon van 14€ kennen de onderste salarisschalen diverse tredes met dezelfde salarisuitkomst. 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, waaronder ook werknemers in het kader van de Participatiewet. De TOIO's (PdEng) dienen zonder meer het minimumuurloon van € 14 te ontvangen omdat zij volgens het functieprofiel in hun functie worden geacht mede leiding te geven aan personen die werkzaam zijn binnen de universiteit en die dus wel het minimumuurloon ontvangen.
- Voor wat betreft de eindejaarsuitkering van 8,3% van het in het kalenderjaar ontvangen salaris, willen we dat deze uitkering vanaf dit jaar uitgekeerd wordt in november.



- Tot slot willen vakbonden dat alle werknemers vanaf 18 jaar een 'vakvolwassen' loon betaald krijgen; we stellen daarom voor de jeugdlonen tussen 18 en 21 jaar niet meer te hanteren en te schrappen uit de cao.

Vakbondsfaciliteiten:

Vakbonden leveren een fundamentele bijdrage aan de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden voor alle werknemers en de individuele toepassing daarvan binnen alle universiteiten. Met de cao-afspraken leveren we ook een belangrijke bijdrage aan de onderlinge verhoudingen tussen de universitaire instellingen.

Gelukkig realiseren veel werknemers zich het belang van lidmaatschap, maar er is ook veel 'free-riderschap'. Ook werkgevers zijn zich bewust van het belang van vakbondsvertegenwoordiging. Daarom wordt afgesproken dat werkgevers voortaan 50% van de lidmaatschapskosten gaan vergoeden.

Vakbonden leveren ook decentraal een belangrijke bijdrage op de universiteiten. Toch lukt het niet altijd en overal om goed zichtbaar te zijn. Daarom wordt afgesproken dat vakbonden toegang krijgen tot de intranetpagina's en de 'digiborden van de universiteiten om aandacht te vragen' voor hun activiteiten op de werkvloer. Ook kunnen nadrukkelijk fysieke uitingsvormen worden verspreid. Deze afspraken worden opgenomen in Bijlage D van de cao.

Reorganisaties, organisatieveranderingen en de medezeggenschap:

In de cao 2021 is het onderscheid gemaakt tussen het begrip reorganisatie en organisatiewijziging. Vakbonden constateren dat het gemaakte onderscheid goed lijkt te functioneren. Het aantal formele reorganisaties waarbij gedwongen ontslag voorzien is, is inmiddels gelukkig fors in aantal gedaald. We moeten echter wel constateren dat lokale meldingen van organisatieveranderingen en vooral de bespreking ervan met de medezeggenschap, waar onverkort adviesrechten van toepassing zijn, nog te wensen overlaat. Vakbonden willen daarom in artikel 9.1 nadere eisen aan lokale afspraken stellen.

Afspraken voortvloeiend uit de huidige cao:

Cao-partijen hebben een studie uitgevoerd naar de werkingssfeer van de cao voor internationaal personeel dat niet in Nederland werkzaam is en naar de bepalingen rond buitenlands fiscaal- en sociale zekerheidsrecht die voor grenswerkers in relatie tot hybride werken van toepassing zijn. De uitkomsten van deze studie worden nu vertaald naar concrete afspraken. Het standaard karakter van de cao blijft daarin het leidende principe.

In het kader van diversiteit, inclusiviteit én leesbaarheid wordt de tekst van de huidige cao herzien.

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.