

4 MAART 2024

INZET GEZAMENLIJKE VAKBONDEN VOOR DE CAO NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN 2024

INLEIDING

Op 30 juni 2024 verstrijkt de looptijd van de huidige cao Nederlandse Universiteiten. De afgelopen periode hebben de gezamenlijke vakbonden met veel medewerkers binnen de academische gemeenschap gesproken (vakbondsleden en niet-vakbondsleden) en input voor de cao opgehaald. Uit al deze contacten blijkt maar weer hoe betrokken en bevlogen deze medewerkers zijn. Werken in het wetenschappelijk Onderwijs & Onderzoek dóet er toe en daarom verdienen medewerkers een werkplek waar zij zich kunnen ontwikkelen, waar het prettig werken is en waar de arbeidsomstandigheden op orde zijn. Zij zijn immers de universiteit!

Via onze cao-inzet willen we een bijdrage leveren aan het bovenstaande. Onze inzet is niet alleen gebaseerd op input vanuit onze achterban maar ook tot stand gekomen vanuit de diverse arbeidsvoorwaardennota's van de vakbonden. Daarnaast stonden er vanuit de vorige cao-inzet nog een aantal punten open. Dit alles hebben we samengevoegd in een cao-inzet die wat ons betreft recht doet aan wat medewerkers zou moeten toekomen en die we onderverdelen in 4 thema's:

1. Eerlijke beloning
2. Kwaliteit van werk
3. Zeker werk
4. Sterke vakbond

Hieronder leggen we onze inzet verder uit. Daarbij hebben we inzet onderverdeeld in deel A en deel B. Deel A is wat algemener van aard en hierdoor ook voor mensen die niet veel met cao's te maken hebben goed leesbaar. Deel B is gedetailleerder en bevat concrete cao-voorstellen.

DEEL A: ALGEMENE INZET

THEMA 1: EERLIJKE BELONING

Als eerste het thema 'eerlijke beloning'. Het is algemeen bekend dat, door de hoge inflatie, in 2022 de koopkracht van veel mensen flink werd aangetast. In de laatste cao NU hebben we hele behoorlijke loonafspraken gemaakt om de inflatieachterstand in te lopen. Ook in de komende cao is dit weer een belangrijk punt. Mede omdat 'loonsverhoging', niet geheel onverwacht, hoog op het verlanglijstje staat van onze achterban.

Een eerlijke beloning betekent wat ons betreft dat we inzetten op het volledig repareren van de inflatieachterstand en het invoeren van een Automatische Prijscompensatie (APC). Zo gaan mensen er in koopkracht niet op achteruit en stijgen de salarissen automatisch mee als de prijzen stijgen. Wel zo eerlijk en makkelijk!

Verder moet het loonebouw aangepast worden omdat in de onderste schalen voldoende progressie ontbreekt en er geen passende spreiding tussen schalen is. Ook moet het Universitair Functie Ordenen (UFO) op de schop en flink herijkt worden. We horen vaak vanuit onze achterban dat de functie-indeling verouderd is of zelfs dat er geen goede functiebeschrijving is voor hun positie.

Daarnaast willen we graag dat de lagere loonschalen er procentueel meer op vooruit gaan dan de hogere schalen. Dit kan door alle salarissen met €150 te verhogen.

Tot slot pleiten we voor een 'verduurzamingsbudget' in het kader van groene arbeidsvoorwaarden. Dit is een hele mooie manier om én maandlasten omlaag te brengen én bij te dragen aan een beter milieu.

THEMA 2: KWALITEIT VAN WERK

Een groot gedeelte van onze tijd besteden we aan werk. Niet alleen is het hebben van werk goed om je als mens verder te ontwikkelen, het draagt ook bij aan een zinvolle levensbesteding en maatschappelijke betrokkenheid. Zeker in het WO zien we dat veel medewerkers trots zijn op hun werk en de bijdrage die ze leveren aan de maatschappij. Toch is lang niet alles koek en ei. Op veel plekken is de werkdruk torenhoog en niet voor niets is 'sociale veiligheid' een zeer actueel onderwerp. We weten dat werkdruk en sociale (on)veiligheid 'veelkoppige monsters' zijn, grotendeels te maken hebben met de structuur en cultuur binnen het WO en alleen verbeterd kunnen worden als er commitment is van alle partijen. Goede cao-afspraken kunnen hierbij helpen!

Daarom gaan we graag in gesprek om het te hebben over manieren om de werkdruk te verlagen. Uit eerder onderzoek van de bonden bleek dat medewerkers binnen het WO gemiddeld 6 uur per week onbetaald overwerken. Bij het wetenschappelijk personeel is dit zelfs 9 uur. Werkdruk zorgt voor stress, uitval en geeft de branche een slecht imago. Dit moet echt anders. Bijvoorbeeld door echt serieus werk te maken van de 'reële taakopdrachten'.

Ook willen we afspraken maken om de sociale veiligheid te vergroten. In een omgeving waar een sterk hiërarchische en competitieve cultuur heerst én mensen vaak afhankelijk zijn van hun leidinggevendenden, is de kans groot dat sociaal onveilige situaties ontstaan. De voorbeelden zijn talrijk en worden door werkgevers gelukkig ook (h)erkend. Wij pleiten onder meer, net als bij de cao Rijk, voor een 'noodknop' en een centraal, landelijk meldpunt waar medewerkers terecht kunnen als ze zich sociaal onveilig voelen. We denken echter ook aan het gezamenlijk opstellen van een gedragscode.

Verder vinden we het realiseren van een inclusieve, diverse werkomgeving waar medewerkers duurzaam inzetbaar zijn belangrijk. Hierbij kan gedacht worden aan verruiming van verlofsparen naar 100 weken maar ook aan het ophogen van het aantal garantiebanen.

THEMA 3: ZEKER WERK

Thema drie noemen we 'zeker werk'. Voor deze cao geen onbekend thema. Nog steeds kent de cao Universiteiten uitzonderingen op de WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans) en nog steeds zijn er functies waarbij de kans op een vaste baan klein is. Zonde en onnodig. Uit diverse onderzoeken blijkt immers dat 'zeker werk' bijdraagt aan het werkgeluk/plezier van mensen en onderdeel moet zijn van goed werkgeverschap. Structureel werk betekent een vast contract.

Wat wij onder meer willen is dat de positie van onderzoekers wordt verbeterd door het vast geclausuleerde dienstverband staande praktijk te maken. Verder moeten nieuwe beurspromovendi in dienst genomen worden zodat preciaire situaties voorkomen worden. Docenten moeten zoveel mogelijk een fulltime contract aangeboden krijgen.

THEMA 4: STERKE VAKBONDEN

Last but not least is het belang van sterke vakbonden. Sterke vakbonden met een representatieve achterban zorgen voor, zo blijkt uit onderzoek, minder ongelijkheid, minder armoede en een grotere middenklasse. Er zijn daarnaast nog meer voordelen. In landen waar vakbonden goed georganiseerd zijn is er een hogere levensverwachting, een hogere opkomst bij verkiezingen en zelfs een hogere arbeidsproductiviteit. Dit zijn zaken die in het belang van iedereen zijn.

In de laatste cao hebben we goede afspraken gemaakt om de positie van de betrokken vakbonden te versterken door de 'maand van de vakbond' te introduceren. In de aankomende cao willen we onder meer afspreken dat de maand van de vakbond op lokaal niveau verlengd kan worden met één of twee maanden en we een solidariteitsbijdrage afspreken voor vakbonden die zich richten op wetenschappelijk onderwijs in landen waar vakbondsvrijheid niet vanzelfsprekend is.

DEEL B: CONCRETE CAO-VOORSTELLEN

THEMA 1: EERLIJKE BELONING

Een eerlijke beloning betekent dat we inzetten op:

- Het repareren van de inflatieachterstand;
- Het invoeren van een vorm van APC (Automatische Prijscompensatie);
- Een aanpassing van het loongebouw;
- Structurele, nominale koopkrachtverbetering;
- Een verduurzamingsbudget in het kader van 'groene arbeidsvoorwaarden' en het volledig vergoeden van reizen met het OV.

Reparatie inflatieachterstand

We willen de salarissen en de salarisschalen per 1 juli 2024 structureel verhogen met een percentage van 4,3%. Dit is noodzakelijk om de inflatieachterstand (die is opgelopen sinds oktober 2021) te repareren. Het deel van de VPL dat hoger uitviel dan 1,5% wordt eenmalig uitgekeerd en toegevoegd aan de loonruimte 2024 (uit de vorige cao).

Invoeren van een APC

Daarnaast willen we als vakbonden ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat steeds per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober - oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 juli 2024, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2025 structureel volgens deze methode worden aangepast.

Aanpassen loongebouw

Binnen de cao Universiteiten is het minimum sectoraal uurloon al €16. Doordat we binnen deze cao een aantal jaar geleden €14 als minimum sectoraal hebben ingevoerd ontstond, in de onderste schalen, een vreemd loongebouw. Dit willen we aanpassen. We vinden het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De vakbonden willen daarom het loongebouw per 1 juli 2024 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant én de P-schaal.

Daarnaast moet er, mede in relatie met Erkennen & Waarderen, een stevige studieafspraken komen om het UFO tegen het licht te houden: wat is nog accuraat, wat moet worden vervangen, aangepast of geactualiseerd? Vanuit onze achterbannen kennen we verhalen van medewerkers die bijvoorbeeld een aanstelling hebben als docent of promovendus maar werk doen als psycholoog. Of docenten 4 en promovendi die al langere tijd werkzaamheden verrichten die bij een D3 of D2 horen.

Bij het herijken van het UFO hoort ook dat we betere paritaire afspraken maken om o.a. de systeemhoudersrol (als adviseur van de sociale partners) krachtiger in te vullen én zouden we ook graag het idee van de 'reële taakopdrachten' mee willen nemen in de studie. Bovendien is dit een mooi moment om het nut van de jeugdschalen in de cao onder de loep te nemen.

Structurele, nominale koopkrachtverbetering, ophogen thuiswerkregeling en bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

Bovenop het repareren van de inflatiecorrectie willen we alle salarisschalen structureel met €150 verhogen. Dit heeft een nivellerend effect: lagere salarisschalen profiteren procentueel gezien meer van deze verbetering dan hogere schalen.

Verder willen we dat de vergoeding voor thuiswerken wordt aangepast aan wat fiscaal maximaal verstrekt mag worden en dat de vergoeding voor bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten wordt verhoogd tot het maximum van schaal 5 én geldt voor alle schalen.

'Groene arbeidsvoorwaarden': duurzaamheidsbudget en reiskostenregeling

Als vakbonden willen we graag een 'duurzaamheidsbudget' afspreken. Een werknemer kan dan, fiscaal aantrekkelijk en op kosten van de werkgever, duurzaamheidsmaatregelen nemen. Bijvoorbeeld voor je woning. Dit scheelt direct in maandelijkse energiekosten en heeft daardoor een positief effect op de koopkracht. Concreet denken wij aan een bedrag van €1.500 per jaar per werknemer (via een renteloze lening).

Daarnaast willen we in de cao vastleggen dat reizen met het OV altijd volledig wordt vergoed.

THEMA 2: KWALITEIT VAN WERK

Rondom 'kwaliteit van werk' willen wij afspraken maken over:

- Het verminderen van werkdruk;
- Het vergroten van sociale veiligheid;
- Het vergroten van een diverse, inclusieve en duurzame werkomgeving.

Verminderen van werkdruk

In de vorige cao is de afspraak gemaakt om in het jaargesprek het onderwerp 'reële taakopdrachten' verplicht te bespreken. Uit een rondgang onder onze leden blijkt dat dit nog lang niet overal gebeurt. Daarom willen we, met hulp van SoFoKleS, een gezamenlijke campagne ontwikkelen waarin best practices rondom het verminderen van werkdruk worden gedeeld en het belang van het jaargesprek en goed leiderschap worden benadrukt.

Verder moet in de cao 'het 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)' vastgelegd worden'. Daarnaast willen we dat de overwerkvergoeding voor alle schalen gelden (ipv t/m schaal 10).

Het vergroten van sociale veiligheid

Vakbonden pleitten eerder al voor een landelijk, centraal ombudsmeldpunt als aanvulling op de lokale infrastructuur. Nu doen we dat opnieuw - zij het in een iets andere vorm. Wij willen:

- Een noodknop-procedure inbouwen (net zoals bij de cao Rijk) als medewerkers zich onder druk gezet voelen in relatie tot integriteit, intimidatie of onveilige werksituaties. Via de noodknop komen medewerkers terecht bij een landelijk meldpunt. Vanaf daar worden zij verder geholpen en doorgeleid naar de juiste gremia. Via deze 1-loket-gedachte maken we het eenvoudiger voor medewerkers om zich te melden. Met name voor medewerkers met een tijdelijk contract is een centraal meldpunt wenselijk, omdat de afhandeling van de klacht langer kan duren dan de duur van het contract. In dit verband wordt ook gewezen op het advies van de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld aan de Minister van OCW;

- Als vakbonden vinden we het verder belangrijk om, met name voor slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag, in de cao een verbod op het gebruik van een zwijgbeding in vaststellingsovereenkomsten op te nemen;
- De bevoegdheden van de interne geschillencommissie uitbreiden met twee bezwaarmogelijkheden ->
 - a) voor gehandicapte of chronisch zieke werknemers bij verzoek om voorzieningen, zoals aanpassing werkplek en
 - b) weigering vaste baan of bevordering naar een andere functie;
- De sectorale geschillenregeling aanpassen -> de voorzitter + secretaris van de commissie moeten onafhankelijk zijn.

Verder hechten wij veel waarde aan het afspreken van een effectieve, simpele en centrale gedragscode waarmee klip en klaar wordt hoe we binnen het WO met elkaar omgaan.

Het vergroten van een diverse, inclusieve en duurzame werkomgeving

Rondom dit onderwerp stellen wij het volgende voor:

- Een 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 voor alle schalen. Daarnaast passen we 6.15 lid 2 aan door uit te gaan van een dienstverband van minimaal 10 jaar bij een bij ABP aangesloten werkgever en willen we ook graag een 0,1 variant afspreken;
- Werknemers van 60+ hebben elke twee jaar recht op een financieel adviesgesprek zodat zij op deze manier ondersteund worden rondom het maken van financiële keuzes richting pensioen;
- Gedurende de looptijd van de cao een nieuw en vereenvoudigd verlofkader af te spreken waarbij het SER-advies (januari 2024) leidend is en waar, onder meer, aandacht wordt gevraagd voor rouwverlof en mantelzorgverlof. Vooruitlopend willen we alvast graag afspraken maken over beleid cq. verlof voor vrouwen in de overgang;
- De mogelijkheid voor medewerkers om 100 weken in plaats van 50 weken verlof te sparen en het afschaffen van de vervaltermijn voor bovenwettelijke verlofuren; Daarbij bouwen we het voorbehoud in dat als de verlofreserve even groot is als het resterende dienstverband tot einde pensioen, de medewerker vrijgesteld wordt van werkzaamheden;
- Het maken van afspraken over een ophoging van het salaris in het tweede ziektejaar naar 80%;
- Het beter monitoren van en het ophogen van het aantal participatiebanen in het kader van de banenafpraak 2013 (wet BQA) en het zoveel mogelijk inschalen van deze mensen (dichtbij) reguliere functies. Hiertoe leveren wij een tekstvoorstel aan;
- In samenwerking met Loyalis/ABP een gerichte campagne ontwikkelen om werkgevers en werknemers bewust te maken van de mogelijkheid om verzekerd te zijn tegen arbeidsongeschiktheid.

THEMA 3: ZEKER WERK

Ook dit thema komt deze cao-ronde weer aan bod. Om het werken in het WO aantrekkelijker te maken moet het perspectief op een vast dienstverband worden vergroot. Dit betekent:

- Uitgangspunt is dat medewerkers bij structurele functies een dienstverband voor onbepaalde tijd krijgen. Artikel 2.2.1 passen we tekstueel aan: 'In beginsel wordt het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een dienstverband voor bepaalde tijd op objectieve gronden noodzakelijk wordt geacht';
- Docenten krijgen, op hun verzoek, in principe een fulltime contract aangeboden - behalve bij de docenten die dit als nevenfunctie hebben. We zien nog veel te vaak dat docenten een 0.7 of 0.8 contract krijgen aangeboden maar in de praktijk wel fulltime werken;
- De promotietrajecten van alle nieuwe (buitenlandse) beurspromovendi worden vanaf 1 juli 2024 allemaal via

een arbeidscontract geregeld. We verwijzen hierbij graag naar het onderzoek van het PNN ('Monitor beurspromovendi') uit september 2023;

- 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 voor postdocs gebruik worden gemaakt van een vast geclausuleerd dienstverband;
- Voor de 'tenure trackers' zoals benoemd in artikel 6.6 geldt hetzelfde principe. Daarom passen we 6.6.3 aan en wordt specifiek opgenomen dat specifiek gebruik kan worden gemaakt van een vast geclausuleerd dienstverband. Daarnaast passen we artikel 6.6 aan om meer zekerheid en duidelijkheid te geven over de voorwaarden en procedure van de tenure track. Wij leveren hier een tekstvoorstel voor aan;
- Aanpassing artikel 2.1, tweede lid, van de cao. In de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden expliciet de objectieve redenen, waaronder de tenure track en de wijze of mate van financiering, voor de duur van het dienstverband vermeld;
- De definitie van 'onbruikbare werktijden' en 'bedrijfstijd' wordt verduidelijkt. Wij leveren hier een tekstvoorstel voor aan;
- Voor onderzoekers spreken cao-partijen af dat gedurende de looptijd van de cao een studie (SoFoKleS) wordt gedaan waarin bekeken wordt op welke wijze de contractuele positie van onderzoekers verbeterd kan worden.

THEMA 4: STERKE VAKBONDEN

De cao-afpraak omtrent de 'maand van de vakbond' was een mooi succes. Daar heeft de werkgever ook wat aan want met meer vakbondsleden wordt de representativiteit alleen maar groter. Om meer tijd te hebben zouden we individuele universiteiten graag de mogelijkheid willen geven om de 'maand van de vakbond' uit te breiden naar 2 of 3 maanden - in afstemming met het LO. Nieuwe vakbondsleden krijgen in de 'maand van de vakbond' de gehele contributie vergoed.

Verder willen we een solidariteitsbijdrage van €50.000 afspreken voor onderwijsvakbonden in landen waar vakbondswerk niet vanzelfsprekend is.

Daarnaast willen we in bijlage D.3.6 specifiek opnemen dat vakbonden gebruik moeten kunnen maken van intranet, digiborden en andere digitale uitingen op lokale universiteiten. Nog steeds krijgen we te horen dat dit 'niet kan' of 'niet mag'. Ook zouden we graag een paar onderwerpen willen toevoegen aan artikel C.10.

Tot slot: looptijd, decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen en voorbehoud

Wij kijken uit naar constructieve onderhandelingen en gaan ervan uit dat het ons lukt om, voor het eerst sinds lange tijd, voor het einde van de looptijd van de oude cao een nieuwe cao te hebben. Daarbij gaan wij voor de nieuwe cao uit van een looptijd van 1 jaar.

Rondom de decentrale arbeidsvoorwaardengelden willen we graag afspraken maken die overeenkomen met wat in de cao HBO is geregeld. Dit betekent dat elke universiteit 1,4% van het getotaliseerd jaarinkomen besteedt aan decentrale arbeidsvoorwaardengelden. Nu zijn de onderlinge verschillen te groot en te onduidelijk. Via bovenstaand voorstel creëren we een gelijk speelveld.

Zoals gebruikelijk behouden we ons het recht voor om voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken en nieuwe voorstellen te doen.