

Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

FBZ

CNV

AOB

UNL

Onderhandelingsresultaat cao Nederlandse Universiteiten 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025

Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

FBZ

CNV

AOb

UNL

Vereniging Universiteiten van Nederland (UNL), namens de universiteiten enerzijds en FNV, FBZ, CNV en AOb, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 28 juni 2024 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de Nederlandse Universiteiten.

Uiterlijk 23 juli 2024 besluiten partijen of dit onderhandelingsresultaat wordt omgezet in een definitief akkoord.

1. Looptijd en Beloning

De looptijd van de cao is van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025. Op 1 september 2024 worden de salarissen van universitaire werknemers die een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, structureel met 3,7% verhoogd. Vervolgens worden op 1 januari 2025 de salarissen van universitaire werknemers die een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, structureel met 1,0% verhoogd.

Daarnaast ontvangen universitaire werknemers¹, die op 1 september 2024 een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, in de maand september 2024 een eenmalige uitkering. Deze uitkering bedraagt, op basis van een voltijds dienstverband, € 300,- bruto.

Partijen spreken daarnaast af dat:

- a. ten aanzien van het loongebouw zullen de schalen 1 tot en met 7 zodanig worden aangepast, dat er opnieuw sprake is van progressie in de schaaltraden en spreiding tussen de schalen. De SA en TOIO schalen worden als gevolg van de aanpassingen in schaal 6 eveneens aangepast. Ingangsdatum is 1 juli 2024. Uitvoering is uiterlijk 31 december 2024 met terugwerkende kracht afgerond. De nu afgesproken loonsverhoging van 3,7% wordt op de nieuwe schaalbedragen toegepast;
- b. de jeugdschalen worden met ingang van 1 juli 2024 afgeschaft;
- c. ten aanzien van de vergoeding bijzondere diensten spreken partijen af gedurende de looptijd van deze cao een inventarisatie te maken. Bij deze inventarisatie wordt bekeken bij welke functies bereikbaarheidsdiensten aan de orde zijn. En wat nodig is om tot een aanpassing van de huidige cao-bepalingen te komen en welke kosten aan deze aanpassing zijn verbonden. Partijen kijken hierbij ook naar de toepassing in andere sectoren.

2. Sociale veiligheid en werkdruk

Cao-partijen willen verdere stappen zetten in de verbetering van sociale veiligheid en werkdruk omdat werknemers op universiteiten veilig en gezond moeten kunnen werken. Cao-partijen hechten belang aan aandacht voor de preventieve kant van sociale veiligheid. Voor het realiseren van een sociaal veilige werkomgeving is een cultuuromslag bij de universiteiten nodig. Dit vraagt van de universiteiten investeren in bewustwording en van iedereen die werkt of studeert reflectie op ieders eigen gedrag om te komen tot gedrag dat bijdraagt aan het realiseren van een sociaal veilige werkomgeving.

Ook een onafhankelijke, toegankelijke en transparante behandeling van klachten en meldingen is van belang. Cao-partijen willen hieraan bijdragen door af te spreken dat er per universiteit één centraal meldpunt voor meldingen met betrekking tot sociale veiligheid komt, van waaruit doorgeleiding naar de juiste hulp en/of afhandeling plaatsvindt.

Partijen willen een volgende stap zetten in de aanpak van werkdruk door meer gestructureerd de oorzaken van werkdruk te verbinden met daarbij passende oplossingen op alle niveaus van de universiteiten, o.a. op basis van het rapport van de Arbeidsinspectie, de sectorrapportage werkdruk en de arbocatalogus. Ook benadrukken cao-partijen het belang van het opnemen van verlof in verband met recuperatie en werkdruk.

¹ Met uitzondering van declaranten, oproepkrachten, leerlingen, werknemers met onbetaald verlof en werknemers met een wettelijk minimum(jeugd)loon (waaronder de werknemers met een arbeidsbeperking werkzaam in het kader van de Participatiewet). Voor werknemers in jeugdschalen geldt dat de eenmalige uitkering naar rato van hun schaalbedrag wordt uitbetaald. Voor werknemers met een Wajong-uitkering geldt dat de werkgever de eenmalige uitkering achterwege kan laten wanneer dit in het belang van deze werknemer is.

Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

FBZ

CNV

AOB

UNL

In het kader van de verbetering van sociale veiligheid en beheersing van de werkdruk spreken cao-partijen daarom het volgende af:

- a. bovenstaand statement wordt opgenomen in de preambule van de cao;
- b. partijen spreken af dat er, in aansluiting op de reeds bestaande meldstructuur, een centraal meldpunt per universiteit komt voor alle klachten en meldingen rondom sociale veiligheid. Dit meldpunt krijgt een (informatie)loket/doorverwijsfunctie dat voldoet aan nader vast te stellen kwaliteitseisen, waaronder in ieder geval de aspecten veiligheid en vertrouwelijkheid. Zodat melders altijd op één plek terecht kunnen en vanuit daar naar de juiste hulp of afhandeling worden doorverwezen;
- c. aan artikel E.6 van de cao wordt toegevoegd dat de introductie van de ombudsfunctie bij universiteiten in het najaar van 2024 wordt geëvalueerd met daarbij speciale aandacht voor de borging van de onafhankelijke positie van de ombudsfunctionaris en escalatiemogelijkheden. Deze evaluatie leidt tot concrete verbetervoorstellen;
- d. de werkgevers spannen zich tot het uiterste in om werknemers, in het bijzonder die met een tijdelijk contract, te beschermen wanneer zij een melding doen of een klacht indienen m.b.t. sociale veiligheid of als getuige hierbij betrokken zijn. De werkgevers dragen er zorg voor dat werknemers die een melding doen of een klacht indienen hierdoor niet worden benadeeld, bijvoorbeeld in loopbaanperspectief. De werkgevers zullen hier de werknemers actief over informeren;
- e. in Bijlage E van de cao wordt bij de cao-afspraken opgenomen: In een VSO als bedoeld in artikel 7:900 BW waarin een geheimhoudingsclausule over de onderlinge afspraken is opgenomen, wordt de volgende clausule opgenomen: 'Deze geheimhoudingsbepaling laat onverlet dat werkgever en/of werknemer, indien deze van mening is dat sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag, hiervan melding kan doen bij de interne bevoegde instanties van werkgever en/of hiervan aangifte of melding kan doen bij de politie';
- f. cao-partijen nemen uitkomsten en aanbevelingen uit het rapport van de Arbeidsinspectie en de sectorrapportage werkdruk serieus. Daarom besteden zij aandacht aan:
 - Het roosteren van pauzes;
 - De reële taakopdracht, in het bijzonder tot de taakomvang van docenten;
 - Het organiseren van een werkdrukconferentie in het voorjaar 2025 waar HR- en arbomedewerkers van universiteiten samen met arbodeskundigen van vakbonden en andere werkdrukexperts uit het veld ideeën en ervaringen uit kunnen wisselen over oorzaken en oplossingen voor werkdruk;
 - Deze conferentie is tevens de aftrap voor een werkdrukcampagne die cao-partijen samen met SoFoKleS zullen opzetten en die onder andere als insteek heeft om vakantiedagen op te nemen. Hierbij zal ook gebruik gemaakt worden van onderzoek van SoFoKleS op het gebied van werkdruk;
- g. de op 16 mei 2024 door cao partijen vastgestelde arbodeelcatalogus PSA (psychosociale arbeidsbelasting); werkdruk en sociale veiligheid wordt opgenomen in Bijlage J van de cao, na goedkeuring van de Arbeidsinspectie. Hierbij geldt dat deze deelcatalogus PSA een keuzemenu is voor gerichte toepassing van de Arbowet binnen universiteiten.

3. Kwaliteit van werk

Partijen spreken af:

- a. een inventarisatie te doen naar knelpunten in het omgaan met functiewaardering op universiteiten. Cao-partijen zullen in de komende cao-periode de toepassing van het UFO-functiewaarderingssysteem met elkaar bespreken en vaststellen waar knelpunten bestaan en hoe deze kunnen worden ondervangen. Transparantie is daarbij een belangrijk aspect. Onderwerpen op de agenda zijn:
 - de paritaire invulling van de rollen/taken binnen het UFO-systeem;
 - de informatievoorziening over UFO, de werking en functie ervan voor medewerkers, leidinggevend en HR en de toepassing door leidinggevend en HR;
 - bespreken van de update van de UFO-handleiding;
 - toekomstbestendigheid van UFO;

Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

FBZ

CNV

AOb

UNL

- b. in afstemming met Loyalis in de eerste helft van 2025 opnieuw een campagne te houden om de vrijwillige arbeidsongeschiktheidsverzekering onder de aandacht te brengen bij de medewerkers van de universiteiten. Dit loopt via de instelling;
- c. een studie naar hoe het opnemen van vakantiedagen beter kan worden gerealiseerd en verlofstuwmeren kunnen worden beheerst c.q. kunnen worden verminderd. Inclusief verkennen van extra mogelijkheden voor inzet in het keuzemodel, ter bespreking in OVW. Daarnaast een afspraak naar het verhelderen van de huidige cao-tekst door het herschrijven van de tekst van artikel 4.7 van de cao, waarbij het opnemen van verlof beter uitvoerbaar wordt. In deze studie worden ook de voor- en nadelen en de mogelijkheden van extra verlofsparen meegenomen;
- d. SoFoKleS wordt gevraagd om een studie te verrichten naar de contractuele positie en de loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden bij de universiteiten van werknemers in de functie van onderzoeker en in het bijzonder postdocs (onderzoekers 3 en 4) mede met het oog op de arbeidsmarktpositie en loopbaan na afloop van een dienstverband bij een universiteit. De uitkomsten zijn onderwerp van gesprek tussen cao-partijen. Er wordt een paritaire begeleidingscommissie ingericht die de opdracht opstelt en het onderzoek begeleidt.

4. Overige afspraken

Daarnaast hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:

- a. individuele universiteiten breiden de maand van de vakbond zoals bepaald in artikel D.4 van de cao uit naar 2 maanden. Om de uitvoering te vereenvoudigen wordt de tegemoetkoming in dit artikel verhoogd naar een vast bedrag van €100,-;
- b. partijen bespreken in de redactiecommissie cao een niet inhoudelijke tekstuele verduidelijking van de formulering van de begrippen 'bedrijfstijd' en 'onbruikelijke werktijden' in de cao;
- c. aan de reikwijdte van de Sectorregeling Geschillencommissie NU (artikel H.4 en J.4 van de cao) wordt toegevoegd dat ook een geschil kan worden voorgelegd over voorzieningen voor gehandicapte of chronisch zieke werknemers zoals de aanpassing van de werkplek. Tevens wordt afgesproken dat de geschillencommissie wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter;
- d. de redactiecommissie cao-NU voert bij het vaststellen van de aangepaste cao-tekst een aantal niet-inhoudelijke redactionele/technische aanpassingen door.

Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

FBZ

CNV

AOb

UNL

Aldus overeengekomen op 28 juni 2024,

FNV

B.H.G.T. Koekoek

FBZ

R. Barendse

AOb

D.O. Pechler

CNV

N.S.M. Heuwer

UNL

M. van der Starre