

Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

AC/FBZ

CNV Overheid

AOB

UNL

Cao-akkoord

Cao Nederlandse Universiteiten 1 april 2022 tot en met 31 maart 2023

Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

AC/FBZ

CNV Overheid

AOB

UNL

Vereniging Universiteiten van Nederland (UNL), namens de universiteiten enerzijds en FNV, AC/FBZ, CNV Overheid en AOb, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 12 mei 2022 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de Nederlandse Universiteiten.

Op 9 juni 2022 hebben partijen vastgesteld dat dit onderhandelaarsakkoord wordt omgezet in een definitief akkoord.

1. Looptijd en Beloning

De looptijd van de cao is van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2023. Op 1 juli 2022 worden de salarissen van universitaire werknemers die een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, structureel met 4,0 % verhoogd. Deze loonsverhoging wordt uiterlijk in de maand augustus 2022 uitbetaald.

Daarnaast ontvangen universitaire werknemers¹, die op 1 juli 2022 een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben uiterlijk in augustus 2022 een eenmalige uitkering van bruto € 400,- op basis van een voltijds dienstverband. Voor universitaire werknemers¹, die op 1 juli 2022 een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben en die het minimumuurloon voor de universitaire sector (€ 14,- per 1 juli 2021) ontvangen, geldt een eenmalige uitkering van bruto € 750,- op basis van een voltijds dienstverband².

2. Studie afspraak 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. Daarom starten partijen in september 2022 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. Daarbij worden de mogelijkheden en beperkingen vanuit organisatieperspectief meegenomen. De uitkomsten van deze studie zijn input voor de onderhandelingen voor de volgende cao.

3. Gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof

Op 2 augustus 2022 treedt aangepaste wetgeving op het gebied van gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof in werking. CAO-partijen hebben daarom afgesproken de universitaire regeling voor gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof met ingang van 1 augustus 2022 als volgt aan te passen:

1. Met ingang van 1 augustus 2022 wordt het percentage van doorbetaling van de bezoldiging over maximaal dertien maal de arbeidsduur per week gedurende het eerste levensjaar van het kind verhoogd naar 70%³ van de bezoldiging. De overige voorwaarden van de universitaire regeling blijven gelden. Voor een eventueel resterend deel van al opgenomen gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind vanaf 1 augustus 2022 geldt hetzelfde percentage van 70%.
2. De voorwaarde in de huidige regeling (artikel 4.16 lid 1 van de cao) dat er pas recht is op gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof na een dienstverband van een jaar vervalt met ingang van 1 augustus 2022. De voorwaarde dat er geen recht is op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof als er al ouderschapsverlof bij een andere werkgever is opgenomen (artikel 4.16

¹ Met uitzondering van declaranten, oproepkrachten, leerlingen 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.

² TOIO's ontvangen een eenmalige uitkering van bruto € 750,- bij een volledig dienstverband.

³ Onder verrekening van de wettelijk uitkering betaald ouderschapsverlof van het UWV.

Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

AC/FBZ

CNV Overheid

AOB

UNL

lid 4 van de cao) vervalt eveneens met ingang van 1 augustus 2022. Deze voorwaarde wordt vervangen door een bepaling waarin de daar al genoten weken worden verrekend.

3. De terugbetalingsregeling (artikel 4.18 lid 5 van de cao) vervalt per 1 augustus 2022.

4. Erkennen & Waarderen in de preambule van de cao

Cao-partijen besluiten onderstaande tekst over Erkennen en Waarderen op te nemen in de preambule van de cao.

Medewerkers van universiteiten realiseren wetenschappelijk onderwijs, onderzoek en impact ten einde nieuwe wetenschappelijke kennis te genereren en te delen. Dit onder meer ten behoeve van het vinden van antwoorden op maatschappelijke vraagstukken nu en in de toekomst.

Maatschappelijke en wetenschappelijke uitdagingen vragen om meer samenwerking en om een multidisciplinaire en impactvolle, open manier van wetenschapsbeoefening, mede gebaseerd op Open Science. Een manier van erkennen en waarderen die past bij deze uitdagingen is noodzakelijk. Passende erkenning en waardering van medewerkers, en van hun prestaties, individueel en in teamverband, ondersteunt een inspirerend en gezond werkklimaat. Ruimte voor differentiatie in de loopbanen van wetenschappers is onontbeerlijk, zeker met betrekking tot de mogelijkheid van het aanbrengen van verschillende accenten in individuele loopbanen en loopbaanfasen als het gaat om focus op wetenschappelijk onderwijs, onderzoek, impact, patiëntenzorg en leiderschap. Gecombineerd met meer aandacht voor teamwork en teamspirit is dat essentieel om in de toekomst onze kracht te behouden, ook vanuit internationaal perspectief gezien. Hiervoor is een wezenlijke (cultuur)verandering nodig in onderwijs en onderzoek en van samenwerking in brede zin.

Cao-partijen onderschrijven het belang van deze verandering die mede invulling krijgt op basis van het landelijke programma Erkennen en Waarderen. Het primaat van de ontwikkeling en de realisatie van de beoogde verandering ligt op instellingsniveau. Verkennen, experimenteren, inspireren, co-creëren, good practices delen en leren van elkaar staan centraal in het gezamenlijke programma. Waar nodig zullen de ontwikkelde vernieuwingen verankerd worden in, en versterkt worden door, sectorale kaders.

In dit stadium starten partijen, als onderdeel van het programma Erkennen en Waarderen, op sectoraal niveau met periodieke verkenning en bespreking van de ontwikkelingen. Dit opdat open ideeënitwisseling en eventueel benodigde doorvertaling naar landelijke kaders, in goed onderling overleg en in samenhang met aanpalende (inter)sectorale ontwikkelingen, paritair voorbereid kan worden.

5. Overige afspraken

Daarnaast hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:

- a. Aan de hand van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden worden artikel 1.14 (nevenwerkzaamheden) en artikel 6.10 (scholing) van de cao technisch aangepast. De aangepaste tekst van artikel 6.10 is opgenomen in de bijlage bij dit onderhandelaarsakkoord. De tekst van artikel 1.14 wordt in de redactiecommissie aangepast.
- b. De redactiecommissie voert bij het vaststellen van de aangepaste cao-tekst een aantal niet-inhoudelijke redactionele/technische aanpassingen door.
- c. Cao-partijen streven ernaar om voor 31 maart 2023 een volgend cao-akkoord te sluiten.

Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

AC/FBZ

CNV Overheid

AOB

UNL

Aldus overeengekomen op 9 juni 2022,

FNV

de heer drs. J. Boersma

AC/FBZ

mevrouw mr. J.C.M. Kuijpers

AOb

de heer mr. D.O. Pechler

**CNV Overheid,
onderdeel van CNV Connectief**

de heer drs. A. Mellema

UNL

de heer dr. M.J.W.T. Nollen

Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

AC/FBZ

CNV Overheid

AOB

UNL

Bijlage:

Tekstaanpassing van het tweede, vierde, vijfde en zesde lid van artikel 6.10 van de cao:

2. De werkgever kan de werknemer verplichten tot het volgen van een studie of opleiding indien dit noodzakelijk is voor een goede vervulling van de huidige of een toekomstige functie. De werkgever verleent de noodzakelijke faciliteiten, zoals de vergoeding van studiekosten en de reiskosten. Het volgen van studie of opleiding geldt als werktijd en vindt zo mogelijk plaats onder werktijd.

4. Indien het in lid 3 genoemde verzoek betrekking heeft op een functiegerichte studie of opleiding verleent de werkgever faciliteiten, zoals de vergoeding van studiekosten en de reiskosten. Het volgen van studie of opleiding geldt als werktijd en vindt zo mogelijk plaats onder werktijd.

5. Als de studie of opleiding bijdraagt aan de loopbaanontwikkeling van de werknemer, zal de werkgever, ook indien er slechts een geringe relatie bestaat tussen de studie of opleiding en de huidige of een toekomstige functie, faciliteiten aan de werknemer verlenen.

6. Voor verplichte studie of opleiding en functiegerichte studie of opleiding geldt geen terugbetalingsverplichting en kunnen geen voorwaarden aan de te verstrekken faciliteiten worden gesteld. Alleen voor de andere in lid 5 bedoelde gevallen kan de werkgever een terugbetalingsverplichting en/of voorwaarden aan de te verstrekken faciliteiten stellen. De werkgever kan nadere regels vaststellen betreffende de verlening van faciliteiten, als bedoeld in lid 5.