

# Overleg cao Nederlandse Universiteiten

*FNV*

*FBZ*

*CNV Overheid*

*AOb*

*UNL*

## **Onderhandelingsresultaat Cao Nederlandse Universiteiten 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024**

# Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

FBZ

CNV Overheid

AOb

UNL

Vereniging Universiteiten van Nederland (UNL), namens de universiteiten enerzijds en FNV, FBZ, CNV Overheid en AOb, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 28 juni 2023 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de Nederlandse Universiteiten.

Uiterlijk 26 juli 2023 besluiten partijen of dit onderhandelingsresultaat wordt omgezet in een definitief akkoord.

## 1. Looptijd en Beloning

De looptijd van de cao is van 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024. Op 1 augustus 2023 worden de salarissen van universitaire werknemers die een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, structureel met 9,0 % verhoogd. Deze loonsverhoging wordt uiterlijk in de maand september 2023 uitbetaald.

Daarnaast ontvangen universitaire werknemers<sup>1</sup>, die op 1 augustus 2023 een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, in de maand september 2023 een eenmalige uitkering. Deze uitkering bedraagt, op basis van een voltijds dienstverband, € 1200,- bruto voor werknemers die het sectorale minimumuurloon ontvangen, € 1000,- bruto voor werknemers tot en met schaal 9, en € 800,- bruto voor werknemers vanaf schaal 10.

De vrijgevallen VPL maakt onderdeel uit van de loonparagraaf. De cao-partijen baseren zich op dit moment op een vrijgevallen VPL ter hoogte van 1,5% van de loonparagraaf.

Mocht de vrijgevallen VPL hoger uitvallen dan 1,5%, zal het deel boven de 1,5% uit 2023 in de volgende cao alsnog eenmalig uitgekeerd worden en zal in 2024 structureel worden meegenomen in de loonruimte.

Mocht de Pensioenkamer en/of ABP besluiten een deel van de vrijgevallen VPL in te zetten voor de bekostiging van het nieuwe pensioencontract, dan zal in de volgende cao dit deel van de VPL met de dan beschikbare loonruimte worden verrekend.

Partijen spreken daarnaast af dat:

- a. Met ingang van 1 augustus 2023 de TOIO-schaal in de salaristabel wordt afgeschaft en voor de Technisch ontwerper in opleiding het sectorale minimumuurloon gaat gelden.
- b. De eindejaarsuitkering zoals bedoeld in artikel 3.4 van de cao-NU met ingang van het kalenderjaar 2023 in de maand november wordt uitbetaald.

## 2. Meer vaste dienstverbanden

Cao-partijen hechten eraan dat werknemers aan universiteiten perspectief hebben om een carrière op te bouwen. Partijen zien echter dat het aantal docenten met een tijdelijk contract gegroeid is, waardoor dit perspectief niet altijd voldoende geboden kan worden. Daarom spreken cao-partijen af om het aantal docenten met een tijdelijk contract omlaag te brengen.

Volgens de laatst beschikbare WOPI-cijfers (2021) heeft 15,0% van het onderwijzend WP (HGL, UHD, UD, Docent 1 t/m 4) in de sector een docent-functie met een tijdelijk contract. Hierbij hanteren we als definitie dat de functies HGL, UHD en UD allen als vast worden geteld, evenals de docenten met een vast contract en in fte wordt gerekend. Partijen spreken af dat de sector dit cijfer omlaag zal gaan brengen naar 13,5%, binnen een maximale termijn van 3 jaar. Dit betekent dat er circa 300 tijdelijke docentposities worden omgezet. Dit kunnen vaste docentfuncties zijn, maar ook UD-functies worden. Individuele

---

<sup>1</sup> 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.

# Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

FBZ

CNV Overheid

AOb

UNL

universiteiten hebben een inspanningsverplichting om hun aandeel in deze sectoropgave te leveren. De voortgang wordt jaarlijks bij de bekendmaking van de nieuwe WOPI-cijfers in het Lokaal Overleg besproken.

Dit vraagt een grote inspanning van de universiteiten. In de stap naar beter en aantrekkelijker werkgeverschap ten aanzien van tijdelijk personeel wordt van alle leidinggevendenden gevraagd de benodigde inzet van medewerkers over een langere termijn strategischer te plannen en zal op sommige plekken in de sector mogelijk het onderwijsmodel moeten worden aangepast.

In het kader van vaste banen spreken cao-partijen verder het volgende af:

- a. Lid 5c van artikel 2.3 vervalt met ingang van 1 augustus 2023, waarbij voor werknemers die op dat moment een tijdelijk dienstverband op basis van deze bepaling hebben het dienstverband van rechtswege afloopt op de tussen partijen overeengekomen datum;
- b. In lid 4 van artikel 2.2 wordt per 1 augustus 2023 de uitzondering voor de maximale duur van elkaar opvolgende dienstverbanden geschrapt;
- c. Bij werving van universitair docenten wordt in het kader van goed loopbaanbeleid gekeken naar in dienst zijnde docenten en onderzoekers die gepromoveerd zijn. Zij hebben, na werknemers zoals bedoeld in artikel 9.13, als interne kandidaten bij geschiktheid, i.c. het voldoen aan de gestelde functie-eisen, een voorrangspositie. Deze voorrangspositie houdt in: bij de werving van een universitair docent wordt een gepromoveerde docent of onderzoeker in dienst van de betreffende instelling en die solliciteert op de vrijkomende positie binnen het eigen of gerelateerde vakgebied uitgenodigd voor een (selectie)gesprek. Deze kandidaat heeft bij gelijke geschiktheid voorrang boven een externe sollicitant.”
- d. Bij de werving voor een vaste docentpositie wordt een docent in dienst van de betreffende instelling die solliciteert op de vrijkomende positie binnen het eigen of gerelateerde vakgebied uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Deze kandidaat heeft, na werknemers zoals bedoeld in artikel 9.13, en die na beoordeling voldoet aan de functie-eisen voor de vaste positie voorrang boven een externe sollicitant.
- e. Per 1 januari 2024 wordt het tenure track beleid in de cao-NU aangescherpt door in lid 2a van artikel 6.6 van de cao-NU te verduidelijken dat een tenure track leidt tot een vast dienstverband in een hoger wetenschappelijk functieprofiel. Hierbij is artikel 10.7 uit de cao van toepassing.

## 3. Diversiteit en inclusie

### Meer inclusie in feest- en gedenkdagen

Om werknemers tegemoet te komen in het uitoefenen van hun levensovertuiging of religie, willen partijen werknemers vanaf 2024 de mogelijkheid bieden om betaald verlof op een voor hen belangrijke feestdag te genieten door jaarlijks Goede Vrijdag inwisselbaar te maken voor een andere feest- of gedenkdag.

### Transitieverlof

Partijen willen een eerste stap zetten in de introductie van (gedeeltelijk betaald) transitieverlof verlof voor bezoek aan arts of psycholoog gerelateerd aan diagnostiek, medische transitie en/of hormoontherapie tijdens de transitieperiode en spreken af per 1 augustus 2023 dit voor verlof vooruitlopende op een wettelijke regeling voor een periode van twee jaar in de cao te regelen. Mochten er tussentijds wettelijke kaders ten aanzien van transitieverlof komen, vervalt dit artikel en treden cao-partijen in overleg om te bepalen of nadere afspraken nodig zijn.

### Inclusief maken en vereenvoudiging van de tekst van de cao

Partijen spreken af gezamenlijk een studie te verrichten naar een vereenvoudiging van de tekst van de CAO-NU zonder wijzigingen aan te brengen in de inhoudelijke betekenis van de CAO-NU tekst. De eerste stap hierin is een externe partij vragen om een voorstel te doen om de huidige CAO-NU tekst zoveel mogelijk genderneutraal te herformuleren.

## 4. Erkennen & Waarderen

# Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

FBZ

CNV Overheid

AOb

UNL

## **Experimenteerruimte E&W in de cao**

Partijen spreken af om in het kader van E&W ruimte te bieden aan lokale experimenten en pilots. Het doel is om, indien nodig, in het Lokaal Overleg ruimte te creëren ten aanzien van de standaardbepalingen van de cao NU.

Experimenten en pilots over onderwerpen die vermeld zijn in de Routekaart E&W kunnen per instelling worden vormgegeven. Indien die raken aan de standaardbepalingen in de cao NU, kunnen zij behandeld worden in het Lokaal Overleg. Dit met inachtneming van de randvoorwaarden dat het geen nadelig effect voor de medewerker heeft en omkeerbaar is. Deze afspraken worden na bespreking in het Lokaal Overleg ter kennisname naar cao partijen (OWV) gestuurd.

## **Duurzame inzetbaarheids- (D.I.) E&W ontwikkelings-dagen**

Vanuit meer aandacht voor werkdruk en ontwikkelruimte voor E&W breiden partijen de huidige ontwikkelingsdagen per 1 januari 2024 in de cao uit van 2 naar 3 dagen voor scholing en ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, met een uitdrukkelijke koppeling van alle 3 de dagen aan ontwikkeling in het kader van Erkennen en Waarderen en/of duurzame inzetbaarheid.

## **Studie-afspraken teamsamenwerking in wetenschap**

Partijen maken een studieafpraak in de cao over teamsamenwerking in de wetenschap. In de studie wordt relevant wetenschappelijk onderzoek verzameld en gedeeld uit praktijkervaringen en experimenten. Cao-partijen maken uiterlijk 1 oktober 2023 een nadere afspraak over de inhoud van deze studie-afpraak.

## **5. Duurzame inzetbaarheid**

### **Reële taakopdracht onderwerp in jaargesprek**

Partijen spreken af om met ingang van 2024 het onderwerp reële taakopdracht toe te voegen aan de gespreksonderwerpen van het jaargesprek, als onderwerp bij het welbevinden van de medewerker.

### **Vitaliteitspact**

Partijen besluiten om met ingang van 1 augustus 2023 de percentages van doorbetaling in het Vitaliteitspact tot en met schaal 7 te verhogen naar respectievelijk 80% bij de 0,4 variant en 90% bij de 0,2 variant.

### **Kapstokbepaling RVU: Regeling Vervroegd Uittreden**

Partijen spreken af dat er vanaf 1 augustus 2023 tot en met 31 december 2025 lokaal maatwerkafspraken gemaakt kunnen worden in het kader van de Regeling Vervroegd Uittreden binnen de wettelijke en fiscale voorwaarden in het kader van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden.

### **Afspraak 57-plussers nachtdiensten**

Partijen besluiten per 1 augustus 2023 in de cao een afbouwregeling nachtdiensten op te nemen. Instellingen die besluiten deze regeling uit te voeren moeten deze regeling uiterlijk 1 januari 2025 geëffectueerd hebben. De 60+'ers zijn ook onderdeel van deze afspraak.

### **Aanpassen salarisschaalgarantie**

Partijen besluiten per 1 augustus 2023 artikel 6.11 (mobiliteit OBP) van de cao zodanig aan te passen dat het mogelijk wordt met instemming van de betrokken werknemer een overstap naar een functie met een lagere salarisschaal te maken en die salarisschaal ook gaat gelden.

Om de bijhorende voorwaarden en garantie goed vast te leggen wordt een bijhorend artikel met afbouwregeling in de cao opgenomen.

### **Beperken Functiecontract**

Partijen besluiten per 1 januari 2024 de deelname aan het functiecontract te beperken tot de functies vanaf schaal 11.

# Overleg cao Nederlandse Universiteiten

FNV

FBZ

CNV Overheid

AOb

UNL

## **Herplaatsing bij arbeidsongeschiktheid**

Partijen spreken af dat herplaatsing van een werknemer met een resterende verdiencapaciteit van meer dan 65% met ingang van 1 augustus 2023, met instemming van de werknemer en met behoud van arbeidsvoorwaarden, ook kan plaatsvinden buiten de eigen instelling op basis van detachering.

## **Loondoorbetaling bij ziekte**

Partijen spreken af dat met ingang van 1 januari 2024 de percentages van loondoorbetaling bij ziekte zodanig worden aangepast dat er in het eerste ziektejaar 100% van de bezoldiging wordt doorbetaald en in het tweede jaar 70% van de bezoldiging. Werknemers waarvan op 1 januari 2024 76% van de bezoldiging wordt doorbetaald behouden dit percentage tot het einde van de ziekteperiode.

## **Vakbondsfaciliteiten**

In het Lokaal Overleg worden afspraken gemaakt over hoe (afzonderlijke) vakbonden in de gelegenheid worden gesteld om gebruik te maken van de communicatiekanalen van de universiteit om aandacht te vragen voor hun activiteiten op de werkvloer. Ook kunnen fysieke uitingsvormen worden verspreid.

Hiernaast organiseren vakbonden (cao-partijen) aansluitend op de start van het academisch jaar een 'maand van de vakbond'. Werknemers die in deze maand lid worden krijgen de helft van hun eerste jaarlijkse contributie vergoed – met een maximum van €100 per werknemer.

Vakbondscontributie wordt als doel toegevoegd aan het eerste lid van artikel 5.4 van het keuzemodel.

## **6. Overige afspraken**

Daarnaast hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:

- a. De afspraken uit de cao-studie internationaal (Bijlage E.3) worden in de vorm van een nieuwe cao-bijlage N tussentijds toegevoegd aan de cao;
- b. De herziene sectorregeling nevenwerkzaamheden wordt na afronding vastgesteld als bijlage J.3 van de cao;
- c. De redactie van de volgende artikelen wordt aangepast: artikel 9.1 (reorganisaties), artikel 3.26 (beschikbaarheidsdiensten vanuit huis), artikel 2.5 lid (geboorteverlof als reden tot verlenging) en de ZANU (vakantie bij ziekte) aan de hand van nadere afspraken en/of wetswijzigingen;
- d. Dat in het Lokaal overleg van de instelling een leidraad rouwverlof wordt opgesteld;
- e. De redactiecommissie cao-NU voert bij het vaststellen van de aangepaste cao-tekst een aantal niet-inhoudelijke redactionele/technische aanpassingen door.