

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV

AC/FBZ

CNV Overheid

AOb

VSNU

CAO akkoord

CAO Nederlandse Universiteiten 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2022

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV

AC/FBZ

CNV Overheid

AOb

VSNU

De VSNU, Vereniging van Nederlandse Universiteiten, namens de universiteiten enerzijds en FNV, AC/FBZ, CNV Overheid en AOb, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 25 juni 2021 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de Nederlandse Universiteiten.

Op 1 augustus 2021 hebben partijen vastgesteld dat dit onderhandelaarsakkoord wordt omgezet in een definitief cao-akkoord.

1. Looptijd en Beloning

De looptijd van de cao is van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2022. Op 1 juli 2021 worden de salarissen van universitaire werknemers die een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, structureel met 1,64% verhoogd. Deze loonsverhoging wordt uiterlijk in de maand september 2021 uitbetaald. Per 1 januari 2022 worden de salarissen verhoogd met 0,36% tot 2,0%. Daarnaast besteden cao-partijen 0,2% van de loonruimte structureel voor de dekking van de kosten van het hybride werken, zijnde internetvergoeding en thuiswerkvergoeding.

Daarnaast ontvangen universitaire werknemers¹, die op 1 juli 2021 een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben uiterlijk in september 2021 een eenmalige uitkering van bruto € 650,- op basis van een voltijds dienstverband.

Het minimumuurloon voor de universitaire sector wordt per 1 juli 2021 verhoogd naar €14,-. De gebruikelijke categorieën (participatiewet, leerlingen etc.) worden uitgezonderd.

2. Werkzekerheid en wendbaarheid

Cao-partijen zien dat mede vanwege alle COVID-19 maatregelen de huidige situatie er een is waarin de reële en ervaren werkdruk voor grote groepen medewerkers, in het bijzonder wetenschappers, sterk is opgelopen. Onderkend wordt dat een normalisatie van de werk/leven balans van vooral de groep wetenschappers noodzakelijk is om de kwaliteit en continuïteit van het wetenschappelijk bedrijf voor de toekomst veilig te stellen.

Dit cao-akkoord is er dan ook op gericht om een antwoord te geven op de alsmaar toegenomen werkdruk en de ervaren achteruitgang in werk/leven balans. Een van de factoren die daarbij een rol speelt is de baanzekerheid.

Er dient ingezet te worden op het wegnemen van onzekerheden en ervaren druk, door waar mogelijk het structureel inzetten op vaste banen en het omzetten van bestaande tijdelijke contracten in vaste banen. Uitgangspunt is dat universiteiten iedere wetenschapper die onderwijs en onderzoek combineert (vertaald naar UD / UHD / Hoogleraar) een vaste baan aanbiedt, voorafgegaan door een periode om de geschiktheid te beoordelen. Daarnaast zal er voor zover noodzakelijk gewerkt worden met een flexibele schil van docenten en onderzoekers die meebeweegt met de vraag en de bekostiging. Ook voor het OBP is voor alle reguliere banen (niet projectgebonden) voortaan het uitgangspunt een vaste baan, ook hier voorafgegaan door een periode om de geschiktheid te beoordelen.

Dit vraagt een grote inspanning van de universiteiten. In de stap naar meer vaste banen en daarmee naar beter en aantrekkelijker werkgeverschap wordt van alle leidinggevenden gevraagd om meer risico te nemen, bijvoorbeeld bij teruglopende bekostiging. Daarom hebben cao-partijen afgesproken dat er ook een vergroting van de wendbaarheid van de universiteiten komt. Bij wendbaarheid horen organisatiewijzigingen en reorganisaties en de adequate behandeling daarvan. In dat verband hebben partijen afgesproken een helder onderscheid aan te brengen tussen organisatiewijzigingen en reorganisaties dat moet helpen in beide situaties voortvarend te handelen als werkgever,

¹ Met uitzondering van declaranten, oproepkrachten, leerlingen en werknemers met een 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

AC/FBZ

CNV Overheid

AOb

VSNU

medezeggenschap, vakbonden en uiteraard de betrokken werknemer. In deze samenhang wordt de ontslagbeschermingstermijn van 10 maanden, zoals momenteel vastgelegd in artikel 9.10 van de cao, in twee stappen ingekort.

Cao-partijen hebben daarom de volgende onderling samenhangende afspraken gemaakt:

1. Uitgangspunt is dat een UD, UHD of hoogleraar² een vast dienstverband krijgt, in de regel voorafgegaan door een tijdelijk contract van 12 maanden, tenzij iemand nieuw in dienst komt. In dat geval geldt er een maximale termijn van 18 maanden. De ingangsdatum van deze afspraak is 1 januari 2022;
2. Deze afspraak geldt ook voor een UD, UHD of hoogleraar³ die op het moment van het sluiten van de cao al langer dan een jaar in tijdelijke dienst is. Hun dienstverband wordt per 1 januari 2022 omgezet naar een vast dienstverband, tenzij er geen sprake is van geschiktheid voor de functie, bijvoorbeeld blijvend uit een jaargesprekverslag of beoordeling. Het huidige tenure-track systeem zoals bedoeld artikel 6.6 van de cao (het formeel vastgelegde traject naar een dienstverband voor onbepaalde tijd in een hogere wetenschappelijke functie voor WP), blijft in stand;
3. Voor OBP⁴ geldt dat zij vanaf 1 januari 2022 na een tijdelijk contract van maximaal 12 maanden in vaste dienst komen bij gebleken geschiktheid. Voor OBP op specifieke tijdelijke projecten blijven de huidige termijnen in de cao gelden;
4. Bij de afspraken onder 2 en 3 geldt de volgende knelpuntenregeling:
 - wanneer een tijdelijk dienstverband al was aangegaan voor 25 juni 2021 en eindigt uiterlijk 1 augustus 2022;
 - en waarbij het niet de bedoeling is geweest dat dit een vaste functie of een vast onderdeel van de organisatie zou worden (geen structurele werkzaamheden);
 - dit dienstverband toch afloopt op de oorspronkelijke einddatum (uiterlijk op 1 augustus 2022);
 - waarbij de werkgever vóór die einddatum onderzoekt of herplaatsing in een andere functie alsnog mogelijk is.
5. WP met een toegekende VIDJ komt ook in vaste dienst. Daarbij geldt de eis dat de BKO binnen de daarvoor gestelde tijdschaders na de omzetting naar een vast dienstverband moet worden behaald. Huidig tijdelijk WP met een VIDJ wordt per 1 januari 2022 eveneens omgezet naar een vast dienstverband;
6. Daarnaast is overeengekomen om de ontslagbeschermingstermijn bij reorganisaties in twee stappen te verkorten. Artikel 9.10 van de cao wordt overeenkomstig aangepast. Voor voorgenomen reorganisaties die al voor 1 augustus 2021 zijn aangekondigd blijven de oude termijnen gelden;
7. Per 1 juli 2023 wordt de ontslagbeschermingstermijn in een eerste stap verkort tot 7 maanden met een daarop aansluitende opzegtermijn van 3 of 4 maanden conform BW. Per 1 januari 2025 wordt die termijn verkort tot 3+3 / 3+4. Hiermee wordt de totale opzegduur bij reorganisaties uiteindelijk verkort tot 3+3=6 maanden of 3+4=7 maanden. Voor personeel dat langer dan 15 jaar in dienst is en 5 jaar of korter verwijderd is van de AOW-gerechtigde leeftijd geldt in afwijking hiervan een totale opzegduur van 12 maanden;
8. In Bijlage K van de cao (Mobiliteitspremie) blijven de stappen 1 t/m 7 na 1 januari 2024 ongewijzigd van kracht. Daarnaast maakt de werknemer die wegens een reorganisatie met ontslag bedreigd wordt aanspraak op een marktconform budget voor professionele ondersteuning. Deze ondersteuning kan ook worden uitgevoerd door een intern mobiliteitscentrum;
9. Indien een medewerker bij een reorganisatie met ontslag wordt bedreigd wegens opheffing van de functie en boventallig wordt verklaard, wordt hij vanaf dat moment volledig vrijgesteld van werkzaamheden. De werkgever en werknemer starten op dat moment met herplaatsingsinspanningen die gericht zijn op een werk-naar-werk traject binnen de ontslagbeschermingstermijn. Indien dat niet lukt worden de inspanningen voortgezet in de re-integratie fase na afloop van het dienstverband;
10. De definitie voor reorganisaties in de cao wordt zo aangepast dat 'organisatiewijzigingen' waarbij gedwongen ontslagen uitgesloten worden, niet langer onder het begrip 'reorganisatie' vallen. Dit laat onverlet dat de werking van hoofdstuk 9 van de cao verder van kracht blijft. De aanpassingen van de definitie moeten in de lokale universitaire reorganisatieregels mee-aangepast worden;

² Dit geldt niet voor de rol 'Bijzonder Hoogleraar'. Hoogleraren met een dienstverband van maximaal 0,2 fte en een hoofddienstverband elders, kunnen ook een dienstverband voor bepaalde tijd op basis van artikel 2.2a van de cao krijgen.

³ Dit geldt niet voor de rol 'Bijzonder Hoogleraar'. Hoogleraren met een dienstverband van maximaal 0,2 fte en een hoofddienstverband elders, kunnen ook een dienstverband voor bepaalde tijd op basis van artikel 2.2a van de cao behouden.

⁴ Dit geldt niet voor student-assistenten

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV

AC/FBZ

CNV Overheid

AOb

VSNU

11. De uitzondering in artikel 2.3 lid 1d cao (tijdelijke docenten mogen in bepaalde gevallen worden verlengd naar 4 jaar) vervalt conform eerdere cao-besprekingen;
12. Bij werving van UD's wordt in het kader van goed loopbaanbeleid gekeken naar in dienst zijnde docenten en onderzoekers die gepromoveerd zijn. Zij hebben als interne kandidaten bij gelijke geschiktheid een voorrangpositie;
13. Cao-partijen spreken af dat docenten binnen hun dienstverband ook onderwijsgebonden onderzoeken/ of ontwikkeltijd krijgen die past binnen een reële taakopdracht, in afstemming met hun leidinggevende.

3. Werkomstandigheden (hybride werken)

Het tweede grote thema in de cao is het hybride werken na de COVID-19 crisis. Cao-partijen willen dat universiteiten als moderne werkgevers faciliteren dat er ook in de toekomst deels vanuit huis gewerkt kan worden. Dit vergt uiteraard maatwerk per team, waarbij er afstemming plaats dient te vinden tussen de leidinggevende en het team. Afspraken over thuiswerken worden in overleg met een werknemer, het team en leidinggevende gemaakt. Hierbij ligt de nadruk op het teambelang. De ontmoeting van de academische gemeenschap blijft belangrijk.

Er worden lokaal afspraken gemaakt over de invulling van het hybride werken, mede aan de hand van het hierover opgestelde rapport van SoFoKleS: 'Hybride werken in het WO' (zie bijlage). Dit rapport wordt na afronding aan de universiteiten ter beschikking gesteld.

Cao-partijen hebben de volgende kaders bij het hybride werken vastgesteld:

- Voor medewerkers is hybride werken een mogelijkheid, niet een recht;
- De medewerker werkt op de locatie(s) waar hij het effectiefst (en meest tevreden) is, na toestemming van de leidinggevende;
- Er worden individuele (werk)afspraken gemaakt tussen leidinggevende en medewerker met toepassing van de door cao-partijen voor hybride werken opgestelde kaders en het SoFoKleS rapport 'Hybride werken in het WO' (zie bijlage);
- De leidinggevende betreft daarbij mogelijkheden om het hybride werken te faciliteren, bijvoorbeeld hybride vergaderfaciliteiten;
- Als er thuis wordt gewerkt, dan heeft de werkgever een verantwoordelijkheid (en controlebevoegdheid) voor de thuiswerkplek vanuit de Arboregeling;
- De instelling kan er voor kiezen de benodigheden voor de thuiswerkplek te verstrekken of hiervoor een vergoeding te geven, bijvoorbeeld op declaratiebasis
- Een vergoeding is alleen mogelijk als de werkgever kan toetsen of die thuiswerkplek aan de Arbovereisten voldoet;
- Met medewerkers die niet in Nederland wonen, wordt lokaal een aangepaste afspraak gemaakt rekening houdend met de fiscale en sociale zekerheidssituatie.

Cao-partijen hebben daarnaast afspraken gemaakt over een tegemoetkoming voor het thuiswerken per 1 september 2021. Om de administratieve last zoveel mogelijk te beperken kan de instelling hiervoor een default vastleggen van 3 dagen per week werken op de universiteit en 2 dagen werken vanuit huis.

De bijhorende tegemoetkoming bestaat in dat geval uit drie componenten:

- € 4,- per week voor de 2 thuiswerkdagen;
- € 25,- per maand internetvergoeding;
- reiskostenvergoeding conform de universitaire regeling voor de overige 3 dagen.

Instellingen kunnen ook kiezen voor een tegemoetkoming op basis van het daadwerkelijke aantal thuiswerkdagen:

- € 2,- per thuiswerkdag (vaste afspraak of op declaratie);
- € 25,- per maand internetvergoeding;
- reiskostenvergoeding conform de universitaire regeling bijvoorbeeld op declaratiebasis.

Uitgezonderd van de regeling zijn oproepkrachten, student-assistenten, freelancers, beurspromovendi zonder dienstverband en studenten. Deze nieuwe systematiek van tegemoetkomingen wordt medio 2022 geëvalueerd.

4. Werkdruk

Vrij besteedbare werktijd & bewaken privétijd

Cao-partijen nemen in de preambule van de cao het volgende op over het faciliteren van voldoende vrij besteedbare werktijd en het bewaken van privétijd:

“De werkdruk aan universiteiten is al lange tijd bijzonder hoog. De cao-partijen besteden onverminderd aandacht aan de verlaging van werkdruk. Een manier om dit te doen is dat er voldoende vrij besteedbare werktijd is. Dit houdt bijvoorbeeld in dat er zo min mogelijk afspraken worden ingepland, het mailverkeer tot een minimum wordt beperkt en dat werknemers de tijd hebben voor reflectie, werk buiten de waan van de dag en het rustig lezen van stukken. Medewerkers hebben recht op pauze. Naast het verlagen van de werkdruk is het voor werknemers van groot belang dat privétijd ook daadwerkelijk privétijd is.

Cao-partijen spreken daarom af dat elke universiteit ervoor zorgt dat er voldoende vrij besteedbare werktijd voor medewerkers komt. Dit kan bijvoorbeeld door vergader- en/of email-luwe weken in te voeren, door op een afgesproken uur van de dag geen afspraken in te plannen of door afwisseling in werkzaamheden te faciliteren. Invulling hiervan gebeurt op instellingsniveau in overleg met het Lokaal Overleg. Daarnaast spreken de cao-partijen af dat universiteiten de privétijd van medewerkers bewaken. Universiteiten rapporteren over hun invulling aan het Overleg VSNU Werknemersorganisaties (OVW). Dit gebeurt op hoofdlijnen, zodat de administratieve druk beperkt is, maar wel op zodanige wijze dat het voor medewerkers duidelijk is welke maatregelen hun universiteit neemt. Universiteiten delen *best practices* over het tegengaan van werkdruk. Dit gebeurt onder andere in het overleg van de dossierhouders werkdruk van de VSNU en SoFoKleS. Op de website van de VSNU is een lijst met *best practices* te vinden (*in cao tekst link invoegen*).”

Reële taakopdrachten

De werkdruk op universiteiten kan alleen verlaagd worden als medewerkers een reële taakopdracht krijgen. Dit houdt in dat de werkzaamheden van een medewerker ook realistisch uit te voeren zijn in de omvang van de aanstelling. Het gaat daarbij om transparante afspraken over de verhouding tussen onderwijs, onderzoek, valorisatie en overige taken en over normering van taakbelasting daarbinnen. Bijvoorbeeld normering rond onderwijstaken, waarbij zowel rekening wordt gehouden met het geven van onderwijs zelf, als de voorbereiding en vak ontwikkeling. Universiteiten kunnen bijvoorbeeld bandbreedtes vastleggen voor de verhouding tussen onderwijs en onderzoek. Daarnaast gaat het ook om een goede verdeling van taken binnen een team. De invulling van de taakopdrachten moet zo decentraal mogelijk gebeuren.

Hierover worden binnen de looptijd van deze cao met het Lokaal Overleg afspraken gemaakt.

5. Overige afspraken

Daarnaast hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:

- a. Het Vitaliteitspact wordt een vast onderdeel van de cao waarbij per 1 augustus 2021 de aanspraak op verlof-uren zoals bedoeld in artikel 6.13 lid 3c en lid 4c wordt aangepast naar 5 maal het aantal arbeidsuren per week. De overige artikelen van het Vitaliteitspact inclusief Bijlage F worden overeenkomstig aangepast. Deze aanpassing geldt ook voor de huidige deelnemers vanaf 1 augustus 2021;
- b. Op basis van de sectoranalyse die SoFoKleS nu uitvoert, spreken cao-partijen later dit jaar over mogelijke aanvullingen of aanpassingen van het Vitaliteitspact waarbij ook de aangepaste wetgeving over pensioensparen en RVU onderwerp zijn;
- c. In de ZANU wordt een overgangsregeling onvoorzien pensioengat opgenomen, identiek aan artikel 17 van de BWNU;
- d. De redactiecommissie van de cao-NU voert bij het vaststellen van de aangepaste cao-tekst een aantal niet-inhoudelijke redactionele/technische aanpassingen door in de cao-NU, BWNU en ZANU. De redactiecommissie heeft in aanvulling daarop al een aantal technische aanpassingen afgesproken. Een overzicht daarvan is als bijlage bij dit cao-akkoord gevoegd.
- e. Cao-partijen zijn van mening dat de flexibele schil van wetenschappelijk personeel onder met name docenten en onderzoekers bij de universiteiten niet groter dient te zijn dan noodzakelijk en uitlegbaar is. Cao-partijen spreken daarom af dat dit onderwerp van gesprek wordt in het Lokaal Overleg van de individuele universiteiten, daarbij rekening houdend met de lokale omstandigheden.

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV

AC/FBZ

CNV Overheid

AOb

VSNU

6. Studieafspraken

Cao-partijen voeren in de tweede helft van 2021 een studie uit naar de werkingssfeer van de cao (en de ZANU) voor het internationale universitair personeel dat niet werkzaam is in Nederland en voor wie om die reden buitenlands arbeids- en/of sociaal zekerheidsrecht van toepassing is. Cao-partijen streven ernaar om aanpassingen in de cao aan de hand van deze studie uiterlijk 1 april 2022 door te kunnen voeren.

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

FNV

AC/FBZ

CNV Overheid

AOb

VSNU

Aldus overeengekomen op 1 augustus 2021,

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

VSNU

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