

INZET VOOR DE CAO NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN 2025 NAMENS CNV EN FBZ

INLEIDING

Op 30 juni 2025 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 ertoe 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. 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 3 thema's:

1. Eerlijke beloning
2. Het sociaal plan
3. Kwaliteit van werk

THEMA 1: EERLIJKE BELONING

Koopkrachtverbetering

Bonden moeten erop kunnen vertrouwen dat de door de regering geboden loonruimte volgens het referentiemodel daadwerkelijk kan worden benut voor de salarisontwikkeling van al het personeel dat onder de werking van de cao valt. Goed werkgeverschap vergt dat ook bij andere geldstromen een voorziening wordt begroot om de afgesproken loonontwikkeling te kunnen borgen.

FBZ en CNV zetten in op koopkrachtverbetering.

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).

Gelijke beloning vrouwen en mannen

De lonen tussen mannen en vrouwen lopen nog altijd behoorlijk uit elkaar. In veel sectoren is sprake van een genderloonkloof. Wij willen die loonkloof z.s.m. dichten. Vooruitlopend op de Europese richtlijn over Beloningstransparantie willen we afspraken maken over het verbeteren en het versterken van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Het streven is dat werknemers beschikken over de juiste informatie om te kunnen beoordelen of sprake is van gelijke beloning en het bewuster maken van werkgevers. Dat willen we doen door af te spreken dat onderzoek wordt gedaan



naar de beloningsverhoudingen, toegang tot eerlijke beloning, hoe deze te verbeteren en deze verbeteringen vervolgens te implementeren.

‘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 €1.000 per jaar per werknemer (via een renteloze lening).

Werknemers dienen geen kosten te hoeven maken om op hun werk te kunnen komen, reiskosten moeten daarom – fiscaal toelaatbaar te – worden vergoed. Om bovendien het duurzaam reizen van werknemers maximaal te bevorderen, vinden wij het belangrijk dat het reizen met het OV volledig wordt vergoed. Het reizen met de fiets willen wij stimuleren door het aanbieden van een lease-fiets en het betalen van een vergoeding wanneer werknemers die iedere dag meer dan 15 kilometer (enkele reis) afleggen naar hun werk een vergoeding ontvangen die gelijk is aan een ov-vergoeding.

Beloning stagiairs

De bonden pleiten daarnaast voor gelijke behandeling van stagiairs, door hen een stagevergoeding van 750 per maand (naar rato) toe te kennen.

THEMA 2: SOCIAAL PLAN

De cao-afspraken voor het sociaal plan zijn de afgelopen jaren flink verslechterd. De laatste verslechtering ging op 1 januari van dit jaar in. Net op het moment dat er breed in de sector grote reorganisaties zijn en zullen komen. Dat knelt zeer. Wij willen daarover in gesprek met het doel om de mogelijkheden voor een goed sociaal plan te verbeteren. Denk hierbij bevoordeeld aan de transitievergoeding.

Ook hechten we eraan op te merken dat iedere herstructurering overleg met de vakbonden vereist om te bezien of afspraken conform hoofdstuk 9 gemaakt moeten worden.

THEMA 3: KWALITEIT VAN WERK

Verminderen van werkdruk

Twee cao’s geleden 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:

- Een onderzoek naar de hobbels in de uitvoering rond ‘reële taakopdrachten’;
- Afspreken dat naast het jaargesprek ‘reële taakopdrachten’ een verplicht onderdeel van de beoordelingscyclus wordt;

Om de reële taakbelasting goed vast te kunnen stellen, heeft de sector baat bij een goede urennormering. Onze leden merken in de praktijk dat de urennormering steeds minder ruim wordt. Het is daarbij niet altijd duidelijk wie dit nu bepaalt. Wij willen daarom afspreken dat urennormering ter instemming neergelegd wordt bij het Lokaal Overleg en de decentrale medezeggenschap. Werkgevers dienen het Lokaal Overleg jaarlijks met cijfers op faculteits- en dienstenniveau te informeren of het jaargesprek jaarlijks wordt gevoerd.



Overwerkvergoeding

Daarnaast willen we dat de overwerkvergoeding gaat gelden voor alle medewerkers vallende onder de cao. Zowel voor OBP als WP.

Promovendi

Promovendi met een dienstverband mogen maximaal 0.2 fte besteden aan het geven van onderwijs. Dit moet in de arbeidsovereenkomst vastgelegd worden. Informatie over omvang van opgedragen taken en werkzaamheden dienen vooraf bij functiebeschrijving of bij vacature te worden verstrekt. Een duidelijke functieomschrijving kan in het kader van de werkdruk bijdragen aan het identificeren van mogelijke risico's en het nemen van passende maatregelen om deze risico's te beheersen. Tijdelijke contracten worden verlengd met de duur van langdurige ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof of het vervullen van een bestuursfunctie of als lid van de medezeggenschap. Zonder de mogelijkheid van het verlengen wordt lang gewacht met ziekmelding of tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof doorgewerkt. Personeel met tijdelijke dienstverbanden dienen ook de mogelijkheid hebben om aan de medezeggenschap deel te nemen.

Werkdrukmonitoring

Er komt op iedere universiteit een werkdruk monitor waar werknemers hun knelpunten kunnen melden. Deze monitor wordt een vast onderdeel van de gesprekken op de LO-tafels. In deze gesprekken wordt ook de besteding van de werkdrukmiddelen vanuit het ministerie meegenomen.

Het vergroten van sociale veiligheid

Sociale veiligheid is al jaren een groot probleem op de instellingen in onze sector. In meerdere cao-rondes hebben wij de afgelopen jaren gesproken over vangnetten en meldpunten. Nu is het voor ons tijd om dieper in te zoomen op de inhoud van de problematiek. Wij willen daarom een gezamenlijke analyse maken van de effecten van hiërarchie en/of de kwaliteit van leidinggeven op de verhoudingen binnen de instellingen. Wij willen dat de uitkomsten daarvan op instellingsniveau worden besproken in het lokaal overleg met als doel het werkklimaat te verbeteren. Daarnaast willen wij dat de uitkomsten meegenomen worden in de selectieprocedure en opleidingen voor leidinggevend en een standaard onderdeel worden van het sociale veiligheidsbeleid en –protocollen aan de instellingen. De mogelijkheid om een onafhankelijke derde bij een beoordeling te betrekken, die als deskundige de gehanteerde criteria voor wetenschappelijke resultaten mede kan beoordelen.

Het vergroten van een diverse, inclusieve en duurzame werkomgeving.

Vakbonden vinden het tijd geworden dat de participatiemedewerkers volledig meetellen als universitaire medewerkers. Dit houdt in dat medewerkers die zijn opgenomen in het doelgroep register (participatiebanen) dezelfde arbeidsvoorwaarden behoren te krijgen als hun collega's die niet tot deze doelgroep behoren maar regulier in dienst zijn bij een universiteit.

Studieschuld bruto kunnen aflossen

Wij willen werknemers de mogelijkheid bieden – in navolging van de cao rijk - om hun studieschuld fiscaal aantrekkelijk af te kunnen lossen tot een bedrag van 2000 euro per jaar.



Verlofsparen

Invoeren van de 100 weken spaarregeling (waardevast) en het onderzoeken van de mogelijkheid om dit bij een externe partij onder te brengen.

Het verbeteren van de zeggenschap van de professional

De zeggenschap van zorgprofessionals is in de Wet klachten, kwaliteit en geschillen (Wkkgz) in de zorg geregeld. FBZ vindt dat naast de wettelijke basis deze zeggenschap ook in de cao geregeld en geconcretiseerd moet worden. FBZ zet in op structurele overlegorgaan waarin deze zeggenschap wordt geborgd bij de betreffende instellingen. In het verlengde van de Wkkgz stelt FBZ voor om in de cao-afspraken vast te leggen die de invloed van zorgprofessionals waarborgen.

Internationale solidariteit

Verder willen we een solidariteitsbijdrage van 2 euro per werknemer afspreken voor onderwijsvakbonden in landen waar vakbondswerk niet vanzelfsprekend is.

Technische punten

- Artikel 1.1 d. Verduidelijking tekst:
Werknemersorganisaties/vakbond: de organisaties van werknemers die als partij optreden bij deze cao. Onder werknemersorganisatie/vakbond wordt ook verstaan een vereniging die aangesloten is bij FBZ.
Toelichting: In de Cao worden beide woorden door elkaar gebruikt. Door bij definities vakbonden toe te voegen, en de zin over FBZ is vakbond ook gedefinieerd, en is verduidelijkt dat de regelingen ook voor leden van de aangesloten verenigingen gelden. Hierover was bij een aantal universiteiten onduidelijkheid m.b.t. de maand van de vakbond.
- Uitgewerkte afspraken over de maand van de vakbond opnemen in de cao.

Tot slot: looptijd en voorbehoud

Wij kijken uit naar constructieve onderhandelingen. Daarbij gaan wij voor de nieuwe cao uit van een looptijd van 1 jaar.

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

