

INZET VOOR DE CAO NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN 2026

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.

Door de onzekere internationale ontwikkelingen en de politieke situatie in eigen land maken wij ons extra zorgen over de positie van medewerkers in een economische minder sterke positie. Het is reëel om in te schatten dat de inflatie de komende tijd op zal lopen en dat ziektekosten toe zullen nemen.

De FNV en AOb zetten daarom in op:

Looptijd

Een cao met de looptijd van één (1) jaar.

Centen i.p.v. procenten

Een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 6%, uitbetaald in centen i.p.v. procenten.

Automatische prijscompensatie (APC)

Daarnaast willen wij om toekomstige inflatieachterstanden te voorkomen een APC invoeren per 1 januari [jaar]. Dat wil zeggen een afspraak dat ieder jaar per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de afgeleide consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. De uit te keren loonstijging als gevolg van de APC op januari 2026, kan in mindering worden gebracht op de looneis van 6%, als in de APC de inflatie van oktober 2025 wordt meegenomen.

Overwerkvergoeding

Erkenning dat de Arbeidstijdenwet/besluit tevens van toepassing is op WP'ers t/m schaal 12. Zie het onderzoeksrapport naar de psychosociale arbeidsbelasting universiteiten, van de Arbeidsinspectie uit 2024 hoofdstuk Toepasselijkheid Arbeidstijdenwet pagina 30 e.v.

Afschaffen minimumjeugdloonschalen

Vanaf 18 jaar ben je voor de Nederlandse wet volwassen. Je mag een auto kopen, Tweede Kamerlid worden, trouwen en leningen afsluiten. Alleen ben je dan nog niet oud genoeg om ook een volwassen minimumloon te verdienen. De bestaanszekerheid van jongeren staat onder druk. Rapporten van het Nibud en de Nationale ombudsman laten zien dat zelfstandige 18-jarigen niet kunnen rondkomen van het jeugdloon of van de daaraan gekoppelde bijstand. Wij stellen daarom voor om de minimumjeugdloonschalen zoals beschreven in Tabel 4.3 af te schaffen.

Werkdruk en werkzekerheid

Docenten 4

De functie van docenten 4 (D4) is uitgegroeid tot een structurele functie. Bij structureel werk heb je recht op een vast contract.

Positie zwangere medewerkers

Postdocs die zwanger worden ondervinden daar nu negatieve gevolgen van doordat ze minder tijd hebben om hun onderzoek af te ronden. Wij willen hun contract met hun verloftijd verlengen.

Wij stellen daarnaast een verlenging voor van de arbeidsovereenkomst met één maand voor promovendi en postdocs die gedurende hun contractperiode borstvoeding geven/kolven. Hoewel voor sommige groepen zwangerschapsverlof reeds wettelijk en cao-technisch is ondervangen, leert de praktijk dat de kolfrechten in de tijdsintensieve eindfase van een onderzoeks-/ promotietraject leiden tot een feitelijke achterstand. Deze maatregel heft deze specifieke vorm van (gender) ongelijkheid op.

Om te voorkomen dat medewerkers (die zwanger) zijn te maken krijgen met een inkomensdaling tijdens hun zwangerschapsverlof, stellen wij het volgende voor: Gedurende de zwangerschapsperiode wordt het inkomen aangevuld met het gemiddelde van de toeslagen die zij hebben ontvangen gedurende de 6 maanden voorafgaand aan deze periode.

Het recht op onbereikbaarheid

Ter bescherming van de psychosociale gezondheid en het recht op privéleven, dient de cao de norm te stellen dat werknemers buiten werktijden om niet bereikbaar hoeven te zijn.

Behoud van trede bij overstappen naar andere universiteit

Medewerkers die overstappen binnen dezelfde schaal naar een andere universiteit hebben recht op een beloning van minimaal dezelfde trede als voor de overstap.

Tot slot zullen wij een aantal technische aanpassingen voorstellen en behouden wij ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen punten naar voren te brengen. Tevens rekenen wij op een positieve en concrete uitkomst van nog lopende werkgroepen.