

## ***Inzet CAO HBO 2023 e.v. van de gezamenlijke vakbonden***

Op 1 april 2023 loopt de huidige cao hbo af. Gedurende de looptijd van deze cao is gewerkt aan de onderzoeken en concretisering van de afspraken uit de cao 2021 over onder andere werkdruk, corona en het faciliteren van thuiswerken en het behoud van vitaliteit en capaciteit bij alle medewerkers.

De vakbonden menen dat een weloverwogen pakket aan arbeidsvoorwaarden absoluut noodzakelijk is en zijn van mening dat daarvoor deze cao ronde volgende onderwerpen geregeld moeten worden:

### **Salariëring en looptijd**

De wereld is sinds de onderhandelingen over de vorige cao hbo sterk veranderd. De oorlog in Oekraïne en de inflatie die dat tot gevolg heeft gehad heeft de koopkracht van werkenden sterk aangetast. Uit leden-enquêtes is gebleken dat een groot percentage van de werknemers in onze sector de negatieve financiële gevolgen van de inflatie en energieprijzen aan den lijve ondervindt. Het werken in het hoger beroepsonderwijs is van groot maatschappelijk belang, daarbij past ook financiële waardering en koopkrachtbehoud voor de werknemers. Vakbonden willen daarom in de looneis voor de nieuwe cao in ieder geval koopkrachtbehoud realiseren. Vakbonden gaan daarbij uit van een looptijd van één jaar. Dat willen we ook naar de toekomst toe zeker stellen door invoering van een jaarlijkse automatische prijscompensatie als minimum. Daarbij gaan we uit van de vastgestelde hoogte van de inflatie op basis van de CBS indexcijfers van oktober. De jaarinflatie bedroeg over de periode oktober 2021-oktober 2022 ruim veertien procent.<sup>1</sup>

### **Vergoedingen en voorzieningen**

Vakbonden constateren dat naast de generieke loonafspraken ook een aantal concrete aanvullende afspraken nodig is. Vakbonden willen een ophoging van de bedragen voor dienstreizen en minimumnormbedragen voor woon werkverkeer om te komen tot meer kostendekkende vergoedingen. Daarbij willen vakbonden een minimumbedrag als norm voor de thuiswerkvergoeding.

### **Functiemix / Salarismix**

Hoewel de functiemixgelden sinds 2013 structureel in de lump sum zijn opgenomen, constateren vakbonden dat op veel instellingen de downgrading van het onderwijzend personeel onverminderd doorgaat. Het systeem van functiewaardering op hogescholen biedt docenten onvoldoende houvast voor een correcte inschaling. Dit heeft tot gevolg dat gelijk werk niet altijd gelijk beloond wordt. De verschillen in inschaling tussen collega's onderling en tussen de verschillende hogescholen zijn onuitlegbaar groot. In de

---

<sup>1</sup> CPI oktober 2021-2022 volgens opgave CBS 14,3%

cao hbo 2020 is vastgelegd dat het werven van werknemers op masterniveau het inschalen in minimaal loonschaal 11 vereist. Vacatures in het hbo maken duidelijk dat op dit punt de cao hbo niet goed wordt nageleefd. Het is dus nodig meer individueel afdwingbare afspraken te maken om deze trend te keren. Daarom pleiten de bonden voor een systeem waarbij er sprake is van een landelijke set normfuncties. Dit systeem kennen we ook in de cao voor de Nederlandse Universiteiten. In deze set met normfuncties moet er sprake zijn van een duidelijk onderscheid tussen de docent 11- en de docent 12-functie en regels voor automatische doorstroom van een schaal 11- naar een schaal 12-functie. De laagst mogelijke schaal voor een docent is schaal 11, schaal 10 beschouwen de vakbonden als niet passend bij een docentfunctie in het hbo.

### **Long covid en collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)**

Werknemers die na twee jaar ziekte meer dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard en in de WIA terechtkomen kunnen te maken krijgen met een forse inkomensachteruitgang. Het inkomen kan zakken tot het niveau van de bijstand. Dit probleem is extra urgent geworden vanwege de long covid problematiek. Een aandoening die helaas in het onderwijs vaker voorkomt door het werken in grote en vaak wisselende groepen. Hier rust op de sector een extra verantwoordelijkheid. De bonden willen daarom dat alle werkgevers in de sector een contract afsluiten voor een collectieve AOV met volledige dekking. Dit kan zo worden vormgegeven dat ook de huidige long covid patiënten, ook die al wegens ziekte zijn ontslagen, hier bescherming van krijgen. In de cao voor de verpleeg- en verzorgingshuizen is een dergelijke verzekering al overeengekomen. De vakbonden willen in het hbo een soortgelijke afspraak.

### **Werkdruk**

De te hoge werkdruk blijft een kernprobleem binnen het hbo. Onderzoek heeft aangetoond dat op forse schaal onbetaald werk wordt verzet boven de betrekkingssomvang. Dat vertaalt zich in de praktijk in doorwerken in de weekenden, vakanties en avonduren, en uiteindelijk in uitval. Vastgesteld kan worden dat de herijking van het werkdrukbeleid in de praktijk te weinig effect heeft gehad en de afspraak te werken met realistische taakopdrachten nog onvoldoende werking heeft, of zelfs nog niet in uitvoering is genomen. Daarom is het nodig een volgende stap te zetten.

Bij het verdelen van de taken in een team moet het totaal aan taken, door consequent te werken met realistische taakopdracht(en), uitvoerbaar zijn binnen het totaal beschikbare aantal effectieve fte's. Als het aantal fte's niet toereikend is, moet het evenwicht in het team hersteld worden door het aantal fte uit te breiden en/of te bepalen welke taken niet of minder worden uitgevoerd. Vakbonden willen dat individuele collega's daarbij toegang krijgen tot een paritaire commissie die kan toetsen of de taakopdracht(en) op een reële wijze kan/kunnen worden uitgevoerd binnen de betrekkingssomvang.

De volledige werkweek en de volledige normjaartaak van 1659 uur wordt in het hbo veelal tot op de minuut volgepland met taken. Om personeel lucht en regelruimte te geven pleiten de bonden ervoor om bij al het personeel 200 uur regelruimte naar rato van de betrekkingssomvang in te plannen, met een vaste voet voor personeel met een kleine betrekkingssomvang.

Aangezien in het hbo vaak sprake is van een beperkt aantal onderwijsweken, dient er een maximum gesteld te worden aan het aantal contacturen per week voor onderwijsgeevenden. Om ook hier de balans weer enigszins te herstellen, dienen in artikel G-3 Maximale werkdag de woorden "zoveel mogelijk" geschrapt te worden. Er resteert dan een maximale werkdag van 10 aaneengesloten uren.

In de cao moet het geven van een koffie- en theepauze van twintig minuten per dagdeel verplicht wordt gesteld. Deze korte pauzes dienen, in overeenstemming met de cao hbo, in de taakoverzichten te worden meegenomen. Tijdens pauzes moet personeel zich kunnen onttrekken aan de werksituatie, daarvoor dienen voldoende, alleen voor personeel toegankelijke ruimtes beschikbaar te zijn.

Er moet meer duidelijkheid komen over de feitelijke inzetbaarheid van personeel. Momenteel overstijgt de beschikbaarheid van deeltijders vaak hun betrekkingssomvang, waardoor zij tegenover fulltimers in het nadeel zijn. Om er voor te zorgen dat collega's die in deeltijd werken dat ook in de praktijk herkennen wordt dit genormeerd. De werkgever maakt met de werknemer afspraken over de feitelijke inzet van de werknemer per week. Indien werkgever en werknemer geen schriftelijke overeenstemming kunnen bereiken, geldt voor de beschikbaarheid van de werknemer de volgende tabel:

<b>Werktijdfactor</b>	<b>Maximaal aantal dagdelen in te roosteren voor werkzaamheden</b>	<b>Maximaal aantal dagen in te roosteren voor werkzaamheden</b>
t/m 0,1	2	1
t/m 0,2	2	1
t/m 0,3	3	2
t/m 0,4	4	2
t/m 0,5	5	3
t/m 0,6	6	3
t/m 0,7	7	4
t/m 0,8	8	4
t/m 0,9	9	5
> 0,9	10	5

### **Vitaliteit**

In de cao hbo van 2021 is afgesproken dat cao partijen een afspraak maken over vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van werknemers in het hbo. Afgesproken is dat er een regeling komt om nieuwe medewerkers goed te begeleiden en hun werkdruk te verlichten en oudere werknemers zodanig te faciliteren dat hun kwaliteiten worden behouden voor het onderwijs en zij vitaal de AOW-leeftijd kunnen bereiken. Om deze regeling vorm te kunnen geven heeft het arbeidsmarktfonds Zestor onderzoek gedaan naar de positie van starters in het hbo en heeft het een verkenning uitgevoerd naar loopbaanfaseregelingen voor het hbo. De vakbonden willen dat de uitkomsten van deze onderzoeken worden verwerkt in een regeling waarin starters, oudere werknemers en de middengroepen beter worden gefaciliteerd.

Voor starters willen we dat de aanbevelingen over facilitering van het inwerken van nieuwe medewerkers over de eerste drie jaar worden opgenomen in een kaderregeling

met een duidelijke afspraak over de tijd voor inwerken, het (zo snel mogelijk) halen van de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) en zekerheid over een vaste aanstelling. Als het volgen van de BDB aan de orde is, dient deze in het jaar van indiensttreding te starten. In het kader van artikel M-1-e ontvangt startend onderwijsgevend personeel gedurende de eerste drie jaar jaarlijks minimaal 90 vrij te besteden uren naar rato betrekkingsovervang.

Voor alle werknemers en in het bijzonder de middengroepen, die vaak in het spitsuur van hun carrière zitten, willen we een uitbreiding van het doorbetaald geboorteverlof en het verbeteren van de andere verlofvormen.

Voor oudere werknemers willen we een uitbreiding van de WS regeling met behoud van pensioenopbouw.

### **Beoordelen/belonen**

Een werknemer die het maximum van de schaal bereikt heeft en uitstekend wordt beoordeeld, wordt minimaal beloond met een verhoging van het salaris met het voor de betreffende functieschaal geldende normpercentage gedurende een jaar.

### ***Arbeidsovereenkomsten***

Cao partijen hebben als leidend principe vastgelegd dat structureel werk dient te worden uitgevoerd op basis van een vast contract of een tijdelijk contract met uitzicht op vast. De afspraken hierover in de cao hebben eerder geleid tot een daling van het aandeel tijdelijke contracten. In de coronaperiode is echter het aandeel tijdelijke contracten weer gestegen. Vakbonden willen afspraken maken om terug te keren naar het doel zoals dat is geformuleerd in de cao: het bevorderen van de beweging van tijdelijke naar vaste contracten. Vakbonden vinden het daarom belangrijk dat hogescholen transparant zijn over het uitzicht op een vast contract voor starters. Tijdelijke D-4 contracten veroorzaken stress en onzekerheid bij starters en zijn een ongewenste vertrekreden van goede medewerkers. Vroegtijdige uitstroom brengt veel kosten met zich mee, zowel in tijd als geld. Bovendien is het nadelig voor de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs. Dit is te voorkomen door meer gebruik te maken van het D-3 contract, het contract met uitzicht op vast. Vakbonden willen hier niet-vrijblijvende afspraken over maken.

### **Pensioenen en pensionering**

Indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt gedurende het schooljaar, krijgt hij het recht het schooljaar af te maken. Daarna eindigt het dienstverband, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Uiterlijk een jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gaan werkgever en werknemer in gesprek over wederzijdse wensen betreffende wel of niet doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd.

### **Naleving cao hbo**

Om binnen het hbo een gezonde werkomgeving tot stand te brengen is het essentieel dat vastgelegde afspraken ook in de praktijk worden nageleefd. Tot op heden slagen cao partijen er niet in om alle cao-bepalingen te laten werken in de praktijk van de hogescholen. Met name de bepalingen in de preambule worden beperkt nageleefd. De cao is helder in artikel B-4 lid 4. Voor zover daarin niet anders is bepaald, is het de werkgever niet toegestaan af te wijken van bepalingen van deze cao. Als geconstateerd

wordt dat de cao hbo niet volledig wordt toegepast, moet het volgen van de cao hbo bij de hbo instelling afgedwongen kunnen worden. De bonden pleiten voor afspraken over handhaving en sanctionering van hogescholen die de cao niet juist toepassen door een onafhankelijke commissie of stichting.

## **Sociale veiligheid**

Vanuit het werkveld komen er signalen dat de sociale veiligheid op sommige hbo-instellingen niet op orde is. Het kunnen werken in een (sociaal) veilige werkomgeving is echter één van de belangrijkste randvoorwaarden om je werk goed uit te kunnen voeren. De bonden willen daarom afspraken vastleggen in de cao om te zorgen dat dit geborgd wordt. Daar waar die veiligheid in het geding is, is het van belang dat werknemers zonder angst voor repercussies hiervan melding kunnen doen. Tevens is het van belang dat de melding serieus wordt genomen en onderzocht wordt en er vervolgens passende maatregelen worden genomen om de veilige werkomgeving weer tot stand te brengen. In dit kader stellen vakbonden voor een externe ombudsfunctionaris personeel te installeren.

## **Overige aandachtspunten / technische punten**

- Voor ZZP-ers gelden minimum tarieven in de cao hbo.
- De werkgever treft een fiscale salderingsregeling voor dienstreizen en woon/werkverkeer. De vergoeding bij gebruik van eigen vervoer dient bij dienstreizen een reële vergoeding van gemaakte kosten te omvatten. De bonden willen een basisnorm voor de vergoeding woon-werk verkeer.
- Vakbonden pleiten ervoor in de cao hbo op te nemen dat de werknemer het recht heeft te kiezen voor een werkdag van negen uren.
- In geval van bestuurlijke vernieuwing van de instelling dient eerst de medezeggenschapstructuur aangepast te worden zodat die passend is bij de nieuwe organisatie, zodat er geen sprake kan zijn van een 'inspraakloos tijdperk'.
- Het is wenselijk dat Zestor een onderzoek uitvoert naar de toepassing tijdelijke contracten in het kunstonderwijs en specifiek het gebruik van cao art D-5 lid 1a. Bonden constateren onjuist gebruik van deze contractvorm bij structureel werk.
- De werkgever is financieel verantwoordelijk voor zieke (ex) werknemers. Ten aanzien van de preventie, re-integratie en begeleiding van zieke werknemers valt nog veel te verbeteren. De WGA-premie stijgt de laatste jaren. De bonden willen dat deze premie(stijging) niet meer op de werknemers kan worden verhaald, maar dat de premie volledig ten laste komt van de werkgever.
- De regel is dat onderbesteding van het professionaliseringsbudget doorgezet wordt naar het budget van het daaropvolgende jaar. Voor uniforme toepassing in de sector dient deze regel in de cao hbo te worden opgenomen.
- In artikel M-1-e wordt de zinsnede "Artikel O-4 is van toepassing." geschrapt. De laatste zin van het artikel wordt gewijzigd in "De beginnend docent zal in het eerste dienstjaar worden gefaciliteerd om in ieder geval de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid te starten."
- Bijlage IV, regeling vakbondscontributie actualiseren en toevoegen Kunstenbond.
- De treden van de laagste schaal die lager zijn dan het WML verwijderen en herijking van de schaalopbouw zodat onevenwichtigheden worden weggenomen.
- Avondwerk is nu gereguleerd voor 50 plussers, dat willen we voor alle medewerkers gelijk trekken.

- Het in huis nemen van pleegkinderen gelijkstellen aan adoptie van een kind voor het adoptieverlof conform artikel J-13 cao hbo.
- Volledige doorbetaling en pensioenopbouw bij geboorteverlof.
- Invoering van doorbetaald maatschappelijk verlof.
- Invoering van rouwprotocol.
- Invoeren stageovereenkomst met stage- en onkostenvergoedingen in het hbo.

**Ten slotte:**

Vakbonden behouden zich het recht voor voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken, als ook om nieuwe voorstellen in te dienen.