

Inzet bonden voor de cao hbo 2022

Het hbo zal de komende grootschalige pensioenuitstroom van personeel alleen adequaat kunnen opvangen, indien een aantrekkelijk pakket van arbeidsvoorwaarden aangeboden wordt. Het hbo dient zich te realiseren dat die kwaliteit niet gewaarborgd kan worden met de huidige omvang van de flexibele schil binnen het hbo-personeelsbestand. Hetzelfde geldt voor de te hoge werkdruk in het hbo. De vakbonden menen dat in verband met de onderwijskwaliteit een weloverwogen pakket aan arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers absoluut noodzakelijk is. De bonden zijn van mening dat daarvoor de navolgende onderwerpen in het overleg aan de orde moeten komen.

Salariëring

De coronacrisis heeft grote gevolgen voor de Nederlandse samenleving en de economische vooruitzichten. Zeker in de zorg en het onderwijs zijn grote prestaties geleverd om de taken voor zover dat mogelijk was uit te voeren. In het onderwijs is een prestatie van formaat geleverd door van fysieke naar digitale onderwijsvormen over te gaan. Op dit moment worden beide contactvormen gecombineerd.

De bonden zijn van mening dat tijdens de periode van economische groei werkenden onvoldoende geprofiteerd hebben van die economische groei; in het hbo is dat ook het geval geweest.

Vanwege de hoge inflatie pleiten de bonden ervoor om een loonsverhoging af te spreken die koopkrachtbehoud garandeert. Een afspraak over automatische prijscompensatie is een goed middel om koopkrachtbehoud te garanderen. De bonden gaan uit van een looptijd van één jaar.

Functiemix / Salarismix

Hoewel de functiemixgelden sinds 2013 structureel in de lump sum zijn opgenomen, constateren de bonden dat op veel instellingen de downgrading van het onderwijzend personeel onverminderd doorgaat, wat onder andere blijkt uit het feit dat docentfuncties in de bovenbouw van havo en vwo vaak hoger ingeschaald worden dan in het hbo. Daarnaast beginnen de eisen die aan werknemers in het hbo gesteld worden en de hoogte van de inschaling steeds verder uit elkaar te lopen: regelmatig is er sprake van discrepantie tussen gestelde eisen en inschaling, zeker bij het onderwijzend personeel.

In de 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 een aantal instellingen op dit punt de cao hbo niet naleeft of ontduikt, bijvoorbeeld door een masteropleiding een pré te noemen.

- Aangezien een effectieve controle op de besteding van de functiemixgelden niet mogelijk is gebleken, zijn de bonden er voorstander van dat de laagst mogelijke schaal voor een docent

schaal 11 is en beschouwen de bonden schaal 10 als niet passend bij een docentfunctie in het hbo.

Werkdruk

De te hoge werkdruk blijft een kernprobleem binnen het hbo, een probleem dat nog eens versterkt is door de coronacrisis. In de cao hbo 2018-2020 is opgenomen dat iedere hogeschool in overleg met de PMR voor 1 april 2019 beleid ontwikkelt om werkdruk tegen te gaan. In de lopende cao is opgenomen dat de werkdrukplannen herijkt gaan worden en hogescholen gaan werken met een realistische taakopdracht. Los van de rol die de PMR heeft op het gebied van werkdruk bepleiten de bonden het volgende:

- In de cao wordt het geven van een koffie- en theepauze van twintig minuten per dagdeel verplicht 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 overtreft de beschikbaarheid van deeltijders vaak hun betrekkingssomvang, waardoor zij tegenover fulltimers in het nadeel zijn. Het is niet juist dat werkgevers tijd claimen waar zij niet voor betalen. 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:

Werktijdfactor	Maximaal aantal dagdelen in te roosteren voor werkzaamheden	Maximaal aantal dagen in te roosteren voor werkzaamheden
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

- De bonden pleiten ervoor in de cao hbo op te nemen dat de werknemer het recht heeft te kiezen voor een werkdag van negen uren.
- 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 onderwijsgevenden.
- Op steeds meer hogescholen is het studentgericht roosteren ingevoerd. Sociaal zijn voor de één (student) is vaak belastend voor de ander (docent). 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.

- De systematiek van takenplaatjes met urenverdeling die op vrijwel alle hogescholen wordt gehanteerd, leidt ertoe dat de volledige werkweek en de volledige normjaartaak van 1659 uur tot op de minuut gepland wordt met taken. Voor alledaagse zaken zoals het gesprek bij het koffieapparaat, het loopje naar het andere gebouw, de onhandige 10 minuten tussen twee afspraken in, zelfs toiletbezoek is in het takenplaatje geen ruimte en mag in de eigen tijd gedaan worden. Ze staan immers niet in het takenplaatje en bestaan dan ook niet binnen de 1659 uur. Om personeel wat lucht en regelruimte te geven pleiten de bonden ervoor om bij al het personeel 200 uur regieruimte in te plannen.

Duurzame inzetbaarheid

Startende docenten

In aanvulling op artikel M-1-e krijgen startende docenten bij aanvang van hun betrekking een vrij besteedbare werktijd van minimaal 90 uur per jaar naar rato betrekkingssomvang gedurende een periode van drie aaneengesloten jaren.

Geboorteverlof en ouderschapsverlof

Sinds 2019 krijgen partners eenmaal het aantal werkuren per week geboorteverlof volledig doorbetaald. Vanaf juli 2020 kwam daar vijfmaal het aantal werkuren per week bij. Dit betreft door UWV voor 70% betaald verlof, op te nemen in het eerste zes maanden.

Het ouderschapsverlof bedraagt 26 weken. Vanaf augustus 2022 worden de eerste negen weken deels betaald via een UWV uitkering. Deze weken moeten in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen. De overige 17 weken blijven wettelijk onbetaald en kunnen tot de achtste verjaardag worden opgenomen.

Wij willen bij cao aanvulling van het loon en de opbouw van verlof en pensioen afspreken bij geboorte- en ouderschapsverlof.

Vitaliteitspact

Wij pleiten voor invoering van een vitaliteitspact in de cao, met een mogelijkheid om extra verlof te creëren voor de ouder wordende werknemer, waarbij de pensioenopbouw volledig voortgezet wordt. Hiermee faciliteren we duurzame inzetbaarheid van deze groep. Ten slotte moet voortbordurend op het pensioenakkoord pensioensparen worden uitgebreid van 50 naar 100 weken.

Mantelzorgverlof

Om de combinatie van zorg voor een naaste en werk mogelijk te maken pleiten wij voor afspraken in de cao over langdurig (gedeeltelijk betaald) mantelzorgverlof.

Rouwverlof

Het verlies van iemand die je na is laat niemand onberoerd. De rouwende maakt een dubbel proces door dat gericht is op enerzijds verwerking en anderzijds het opnieuw vormgeven van het leven zonder de dierbare. Daarom willen wij in de cao afspraken maken over rouwverwerking, met als doel het proces dat de werknemer doormaakt te ondersteunen en ziekte en uitval te voorkomen. We willen dat er op de instellingen een rouwprotocol wordt opgesteld met aandacht voor de begeleiding van medewerkers en voor het benodigd aantal verlofdagen, die liefst flexibel kunnen worden opgenomen. Ook moet nagedacht worden over zorgverloffaciliteiten in de terminale fase.

Naleving cao hbo en sociale veiligheid

Regelgeving kan alleen haar werk doen als die ook wordt toegepast. Om binnen het hbo een gezonde werkomgeving tot stand te brengen is het essentieel dat vastgelegde afspraken ook in de praktijk worden nageleefd. Veel te vaak is dat in het hbo niet het geval. Er moeten duidelijke afspraken gemaakt worden waar en op welke manier het niet volledig naleven van de cao hbo bij een in te stellen landelijke commissie aan de orde gesteld kan worden. 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. Eventuele al opgetreden nadelen voor het personeel van een instelling dienen bij het niet naleven van de cao met terugwerkende kracht gecorrigeerd te worden.

Het HBO dient zich voluit te realiseren dat een optimale samenwerking tussen de instelling, de leidinggevenden en de overige werknemers alleen mogelijk is indien er sprake is van sociale veiligheid binnen een instelling, op alle niveaus. Sociale veiligheid dient altijd een topprioriteit te zijn voor de instelling. In elke hogeschool dient een ombudsfunctionaris aanwezig te zijn.

Beoordelen/belonen

Een werknemer die het maximum van zijn of haar 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.

Medezeggenschap

In geval van bestuurlijke vernieuwing van de instelling dient eerst de medezeggenschapsstructuur aangepast te worden zodat die passend is bij de nieuwe organisatie, zodat er geen sprake kan zijn van een 'inspraakloos tijdperk'.

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.

Overige aandachtspunten

- Iedere hogeschool draagt er zorg voor dat er een actueel Sociaal Statuut voorhanden is.
- De begrippen '*additionele middelen*' en '*externe financiering*' dienen in de begrippenlijst te worden opgenomen.
- Voor ZZP-ers geldt de cao-hbo.
- De werkgever neemt een IPAP verzekering volledig voor zijn rekening, zowel voor gedeeltelijke als volledige arbeidsongeschiktheid. De coronacrisis heeft nog een keer extra duidelijk gemaakt hoe noodzakelijk een dergelijke regeling is.

- Werknemers met long-covid worden gedurende de looptijd van deze cao niet ontslagen vanwege ziekte.
- De bewaartermijn van personeelsdossiers behoort maximaal vijf jaar te zijn, uitgezonderd wettelijke regelingen die op onderdelen een langere bewaartermijn voorschrijven.
- 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.
- In de cao wordt een basisregeling reiskostenregeling afgesproken
- De WGA-premie dient volledig door de werkgever betaald te worden.
- De regel is dat onderbesteding van het professionaliseringsbudget doorgezet wordt naar het budget van het daaropvolgende jaar. Aangezien enkele instellingen zich verzetten tegen dit uitgangspunt, dient deze regel expliciet in de cao hbo te worden opgenomen.