

Inzet CAO HBO 2024 e.v. van de gezamenlijke vakbonden

Op 30 juni 2024 loopt de huidige cao hbo af.

De vakbonden menen dat in verband met de onderwijskwaliteit een weloverwogen pakket aan arbeidsvoorwaarden absoluut noodzakelijk is. De vakbonden zijn van mening dat daarvoor deze cao ronde volgende onderwerpen geregeld moeten worden:

Salariëring en looptijd

In de vorige cao is een grote stap gezet in de compensatie voor de hoge inflatie, met extra oog voor de lagere inkomenscategorieën. Om koopkrachtbehoud te realiseren is echter een aanvullende verhoging in 2024 noodzakelijk. Vakbonden stellen een cao van een jaar voor met een structurele salarisverhoging van 6% over de looptijd van de cao. Voor de sector willen we een minimumloon van 16 euro per uur.

Om naar de toekomst toe koopkrachtverlies uit te sluiten willen de vakorganisaties afspraken maken over automatische prijscompensatie als bodem.

Aanpassen loongebouw/ Salaristabellen

Het loongebouw in het HBO heeft onderhoud nodig. Daar is de spreiding tussen schaalbedragen niet optimaal. Zo zijn in meerdere schalen de startbedragen gelijk. Voor meerdere schalen speelt de vraag of de salarisschalen onderling van elkaar, en in vergelijking met andere (onderwijs)sectoren, voldoende onderscheidend en concurrerend zijn. Ook verdient het systeem van aanloopjaren een kritische blik.

Daarnaast, is er verdere verbetering nodig in de wijze van inschaling. In het huidige systeem stelt elke hogeschool zelf functies op en laat die -tegen zeer hoge advieskosten- waarderen met de systemen Hay of e-Fuwa. De kern van het beloningsbeleid is dus buiten de cao om geregeld. Bovendien zijn de uitkomsten niet optimaal.

Zo is verbetering nodig in de doorstroom in functiereeksen en zien we dat functies met een verschillende beschrijving en waardering in de praktijk vaak weinig onderscheidend zijn. Wij stellen een systeem voor waarvan de cao partijen samen eigenaar zijn en zelf de functie-onderscheidende kenmerken bepalen. Of dat de sector gaat werken met een cao met 1 landelijke set normfuncties. Dit laatste systeem kennen we ook in de cao voor de Nederlandse Universiteiten.

Verminderen van werkdruk

De te hoge werkdruk blijft een kernprobleem binnen het hbo. Er wordt teveel onbetaald overgewerkt, omdat veel taken niet worden opgenomen in de taakopdracht. Veelgenoemd zijn de invoering van nieuwe systemen, de vervanging bij ziekte en er wordt veel thuis doorgewerkt ook in weekenden en vakanties. In de vorige cao zijn afspraken gemaakt om de werkdruk te verminderen. 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. Individuele collega's hebben daarbij toegang tot een commissie die kan toetsen of de individuele taakopdracht op een reële wijze kan worden uitgevoerd binnen de betrekkingsovervang. Om te bevorderen dat er 'reële taakopdrachten' zijn willen bonden het gesprek hierover bevorderen door in het jaargesprek het onderwerp 'reële taakopdrachten' verplicht te bespreken aan de hand van de individuele jaartaak.

Vakbonden merken op dat de huidige afspraken in de cao onvoldoende effect sorteren. Bonden willen dat in kaart wordt gebracht welke maatregelen zijn genomen in de (herijkte) werkdrukplannen en in hoeverre hogescholen al werken met de cyclus rond realistische taakopdrachten en de werking van de genoemde commissies.

Roostering/ inzetbaarheid

Medewerkers in het hbo lopen geregeld aan tegen roosters en werktijden die inefficiënt zijn. Inroostering moet volgens de cao zoveel mogelijk aaneengesloten zijn. Helaas gebeurt het niet altijd. Momenteel overstijgt de beschikbaarheid van werknemer hun betrekkingsovervang. 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:

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

Regelruimte

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 regelruimte naar rato van de betrekkingsovervang in te plannen, met een vaste voet voor personeel met een kleine betrekkingsovervang.

Vakbonden

Vakbonden leveren een belangrijke bijdrage aan prettig en veilig werken in het hbo. Wij weten hoe fantastisch werken in het hbo is, én werken aan de zaken die beter moeten. Hoe meer collega's zich aansluiten hoe beter het voor het hbo is. Om de vakbonden extra onder de aandacht te brengen stellen we voor om in oktober 'de maand van de vakbond' te organiseren. Bij de start van het collegejaar krijgen collega's die in die

maand lid worden de helft van hun eerste jaarlijkse contributie door de werkgever vergoed met een maximum van €100,- per werknemer.

Vakbonden leveren ook decentraal een belangrijke bijdrage op de hogescholen. Toch lukt het niet altijd en overal om goed zichtbaar te zijn. Daarom willen vakbonden toegang tot o.a. de intranetpagina's, de interne mailing, startersmarkten, introductiedagen van de hogescholen om aandacht te vragen voor hun activiteiten op de werkvloer. Ook willen vakbonden materiaal kunnen verspreiden zonder dat dat meteen verwijderd wordt.

Sociale veiligheid

Met de vakbonden worden landelijke afspraken gemaakt over de beschikbare routes en (klacht)regelingen in de sector. Hierin worden de adviezen van de regeringscommissaris Hamer meegenomen en uitgewerkt. De beschikbaarheid van een landelijk meldpunt en de ombudsman wordt hierin geregeld. Er moet eenduidigheid en duidelijkheid worden verstrekt over hoe regelingen en procedures verlopen. De informatie moet eenvoudig vindbaar zijn voor de medewerkers op een digitaal portaal waar alle klachtprocedures vindbaar zijn. Van belang is dat het geanonimiseerd zichtbaar maken van hoe de klachtafhandeling en nazorg is verlopen kan bijdragen aan het vertrouwen van slachtoffers om zich uit te spreken. Mede daarom wordt jaarlijks in het lokaal overleg aan bonden duidelijkheid gegeven over het aantal meldingen en de afhandeling/ klachtopvolging en hoe de nazorg is verlopen.

Medezeggenschap

De WHW biedt alleen een wettelijke basis voor drie (lagen) medezeggenschapsorganen: de (centrale) medezeggenschapsraad, een deelraad en een opleidingscommissie. De cao-bepalingen over de faciliteiten (art. V-4 t/m V-6) dienen aan te sluiten bij deze begrippen uit de WHW.

De cao-hbo regelt slechts een minimumaantal uren, het aantal uren is te beperkt, bovendien blijft dat minimum gelden zolang er geen overstemming is bereikt. Een geschillenmogelijkheid wordt daarentegen niet geduid. Op grond van de WHW moet de werkgever ervoor moet zorgdragen dat vergaderingen zoveel als mogelijk in werktijd plaats kunnen vinden, maar een bepaling over tijd voor scholing en onderling beraad (buiten de vergaderingen) ontbreekt. Vergelijkbaar met artikel 28 WMS moet in de cao een bepaling worden opgenomen die zegt dat de werkgever een regeling moet treffen m.b.t. de tijdsfaciliteiten en dat de PMR hierin een instemmingsrecht heeft (incl. geschillenprocedure).

De cao zegt niets over het recht op juridische/deskundige ondersteuning. Artikel 10.39 WHW biedt de medezeggenschap het recht om gebruik te maken van "de voorzieningen waarover het instellingsbestuur kan beschikken", waaronder begrepen financiële en juridische ondersteuning. Bonden willen expliciteren dat het hierbij ook externe juridische ondersteuning betreft.

Overige aandachtspunten / technische punten

- Verduidelijken in de cao dat de toekenning van di-uren per schooljaar gaat.
- Avondwerk is nu gereguleerd voor 50 plussers, dat willen we voor alle medewerkers gelijk trekken.
- Een rouwprotocol op iedere instelling.
- Actief bevorderen van diversiteitsbeleid en gelijke beloning.
- Vastomlijnde RVU-regeling in de cao.

- De werkgever is financieel verantwoordelijk voor zieke (ex) werknemers. De bonden willen dat de WIA premie niet meer op de werknemers kan worden verhaald, maar volledig ten laste komt van de werkgever.
- Bonden willen dat in de cao verduidelijkt wordt dat voor hogere onderwijsschalen meerwerk gewoon beloond moet worden, omdat nu in cao staat dat overwerk alleen bij lagere schalen wordt vergoed. De grens van 1659 is er niet voor niets.
- Cao partijen kunnen de waardering van functies ter toetsing voordragen aan de landelijke commissie functieordening onafhankelijk van een concreet geschil.
- Aanpassen van de verhuisvergoeding aan de fiscale norm. De fiscus staat toe dat een medewerker (die van tijdelijk naar vast gaat) binnen 2 jaar na indiensttreding gebruik maakt van de regeling. De cao lijkt dit recht echter te beperken omdat het 'in dienst treden' als voorwaarde hanteert. De 12%-norm is (in 2009) afgeschaft, deze beperking kan dus uit de cao. Er geldt nu een maximum van € 7.750,- (hetgeen neerkomt op 12% van € 64.583,33). Door de 12%-norm uit de cao te halen hebben de lagere salarisschalen een voordeel want die kunnen dan de € 7.750,- volledig benutten.
- Vakbonden pleiten ervoor in de cao hbo op te nemen dat de werknemer het recht heeft te kiezen voor een werkdag van negen uren.
- Een onderzoek 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.
- Voor ZZP-ers gelden minimum tarieven in de cao hbo.
- Vakbonden willen de regel vastleggen dat onderbesteding van het professionaliseringsbudget doorgezet wordt naar het budget van het daaropvolgende jaar.
- Uitvoering geven aan de afspraak dat sociale partners tijdens de looptijd van de cao de besteding van het professionaliseringsbudget zullen (laten) monitoren.
- De beperking van (maximum)dagloon schrappen zodat volledige doorbetaling en pensioenopbouw bij geboorteverlof plaatsvindt.
- Medewerker die in juli of augustus de AOW-leeftijd bereiken, moeten het recht krijgen om het studiejaar af te maken dat eindigt op 31 augustus.
- Met de pnr moeten afspraken worden gemaakt over koffie en theepauzes. Tijdens pauzes moet personeel zich kunnen onttrekken aan de werksituatie, daarvoor dienen voldoende, alleen voor personeel toegankelijke ruimtes beschikbaar te zijn.
- De thuiswerkvergoeding is minimaal het fiscale maximum.
- De vergoeding bij gebruik van eigen vervoer dient bij dienstreizen een reële vergoeding van gemaakte kosten te omvatten. Parkeerkosten worden standaard volledig vergoed.
- Indien een medewerker verplicht is om voor werkzaamheden bereikbaar te zijn en/of een mobiele telefoon te gebruiken, dient de werkgever een werktelefoon te verschaffen.
- Om de scheiding tussen werk en privé te vergemakkelijken hebben werknemers het recht om de werktelefoon buiten werktijd uit te schakelen.

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.