

Nummer 20.0141 RP/BIH  
Datum 06-02-2020

### ***Inzet CAO HBO 2020 e.v. van de gezamenlijke vakbonden***

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 absoluut noodzakelijk is. De bonden zijn van mening dat daarvoor de navolgende onderwerpen in het overleg aan de orde moeten komen.

### ***Salariëring***

Al langere tijd laat de Nederlandse economie een periode van groei zien. De positie van het bedrijfsleven is over het algemeen sterk verbeterd en ook de financiële positie van de overheid is versterkt. Weliswaar is de loonachterstand in het onderwijs in procenten iets ingelopen, maar de jarenlange achterstand in salariëring in het onderwijs is daarmee nog niet gecompenseerd. Daarnaast zal werken in het onderwijs voldoende aantrekkelijk moeten blijven, niet alleen wat betreft secundaire arbeidsvoorwaarden maar ook in de salariëring.

Op basis van deze analyse komen de bonden tot een vraag om een structurele salarisverhoging van 5% over de looptijd van de cao. De bonden gaan uit van een looptijd van één jaar.

### **Samenhang tussen functie-eisen en functiebeloning.**

Als er voor een functie masterniveau gevraagd wordt moet er ook op dat niveau betaald worden, dus minimaal op schaal 11.<sup>1</sup> In juli 2008 hebben cao-partijen en het ministerie afspraken gemaakt over de functiemix onderwijsgevend personeel in 2012 en de daarbij behorende bekostiging. Afgesproken is dat de functiemix in 2012 voor de schalen 9 t/m 13 zou bestaan uit respectievelijk 5, 5, 40, 40 en 10%. De bonden constateren dat we nu terug bij af zijn. Met name het percentage docenten in schaal 12 neemt nog steeds af. Daarom pleiten de bonden voor een systeem van functiewaardering voor het hbo waarbij er sprake is van een set normfuncties waar hogescholen in overleg met de bonden van kunnen afwijken (systeem universiteiten). In de set moet er sprake zijn van een duidelijk onderscheid tussen de docent 11- en de docent 12-functie en heldere regels voor

---

<sup>1</sup> Toelichting op het gebruik van fuwa-hbo, Alons&partners bv, J.A.Overduin, aug 2008, pag 20 Functiegroep V (academisch niveau) V.a (schaal 10) – niet van toepassing.

doorstroom van een schaal 11- naar een schaal 12-functie en de doorstroom naar een schaal 13-functie.

## **Vergoedingen en voorzieningen**

Voor de hoogte van de BHV-vergoeding zoeken we bij voorkeur aansluiting bij hetgeen voor het rijkspersoneel geregeld is.<sup>2</sup>

## **Werkdruk**

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 volgepland wordt met taken. Voor personeel alledaagse zaken zoals het gesprek bij het koffieapparaat, het loopje naar het andere gebouw, mail beantwoorden, de onhandige 10 minuten tussen twee afspraken in, zelfs toiletbezoek is in het takenplaatje geen ruimte en mag de docent in de eigen tijd doen. Ze staan immers niet in het takenplaatje en bestaan dan ook niet binnen de 1659 uur. Om docenten wat lucht en regelruimte te geven pleiten de bonden ervoor om bij alle docenten 200 uur regieruimte in te plannen.

In de cao dient regelgeving opgenomen te worden over de onmiddellijke en adequate vervanging van personeel dat om wat voor reden dan ook (tijdelijk) niet beschikbaar is voor de uitvoering van het reguliere takenpakket. Indien taken door andere personeelsleden worden overgenomen, dient de uitvoering van die taken te allen tijde in tijd en/of geld gefaciliteerd te worden, ook als het om tijdelijke uitvoering van die taken gaat. In overleg dient vastgelegd te worden in welke vorm de facilitering plaatsvindt. De werknemer moet de mogelijkheid hebben om werkzaamheden die de betrekkingssomvang overschrijden te weigeren.

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 stellen wij voor in artikel G-3 Maximale werkdag de woorden "zoveel mogelijk" te schrappen. Er resteert dan een maximale werkdag van 10 aangesloten uren.

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.

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:

---

<sup>2</sup> <https://www.p-direkt.nl/informatie-rijkspersoneel-2020/financien/vergoedingen-en-toelagen/bhv-vergoeding>.

<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	2
t/m 0,3	3	3
t/m 0,4	4	3
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

Vrije tijd moet ook echt vrije tijd zijn. De bonden willen in de cao een bepaling opnemen dat de werknemer op momenten dat hij vrij is niet hoeft te reageren op mails, whatsapp, telefoon etc. van de werkgever of studenten.

### **Het pensioenakkoord**

Werken in het onderwijs is zwaar, zeker voor mensen die een langdurige carrière gehad hebben in het onderwijs. De bonden stellen dan ook voor om gebruik te gaan maken van één van de mogelijkheden die het pensioenakkoord biedt om eerder te stoppen met werken. De wetgever heeft het mogelijk gemaakt om verlof te sparen om eerder met pensioen te gaan. De bonden stellen voor om verlofsparen voor pensioen één van de spaardoelen te maken in het kader van de DI-uren. Uiteraard geldt voor deze variant dan niet het maximum van 200 uur. Dit budget kan worden uitgebreid met vakantie-uren. Maximaal 1/3 van de vakantie-uren kan gespaard worden voor dit doel. Uiteraard tot het fiscaal maximum.

### **Generatiepact**

Daar waar de werknemer geen gebruik kan maken van een generatiepact (artikel V-1 lid 6 cao hbo), krijgt de werknemer het recht om de uren op basis van werktijdvermindering senioren M-2 te verdubbelen door gebruik te maken van de regeling lang buitengewoon verlof J-14. In afwijking van het bepaalde in J-14 betaalt de werkgever dan het werkgeversdeel van de pensioenpremie.

### **Arbeidsovereenkomsten**

Aanpassen D-5 lid 1. Schrappen tekst "met uitzondering van uitzend- of detacheringsovereenkomsten". Deze uitzondering past niet in bedoeling van pre-ambule. Uitzendovereenkomsten worden alleen toegepast bij ziek en piek. Er is geen enkele reden om de keten te doorbreken.

Als een zzp-er (opdrachtnemer) wordt ingehuurd, geldt een modelovereenkomst die in de cao opgenomen wordt. Om twijfels over de status van de werkende te vermijden – schijnzelfstandige of opdrachtnemer – wordt door cao-partijen een tarief van 150% van het bruto uurloon voor vergelijkbare werkzaamheden met vergelijkbare ervaring

aangehouden als onderscheid. Als een hogeschool een zzp-er inhuurt onder die 150%, dan geldt een meldingsplicht bij een in te stellen geschillencommissie. De zzp-er moet zich gedurende de overeenkomst aantoonbaar verzekeren voor arbeidsongeschiktheid en pensioen.

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.

### **Geen verhaal op loon werknemer WGA-premie<sup>3</sup>**

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. Door het uitblijven van die verbetering stijgt de WGA-premie 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.

### **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 50,75% van het wettelijk minimumloon. De bonden willen daarom dat alle werkgevers in de sector hbo een contract afsluiten voor een collectieve AOV, zowel voor gedeeltelijke als volledige arbeidsongeschiktheid.

### **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 vastomlijnde 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 op alle instellingen een ombudsman personeel te installeren.

### **Niet-naleving**

Niet-naleving van de cao betekent dat werknemers niet krijgen waar zij recht op hebben en dat er oneerlijke concurrentie op het vlak van arbeidsvoorwaarden ontstaat met alle gevolgen van dien voor de bonafide werkgevers in de sector. Niet-naleving kan het gevolg zijn van bewust malafide handelen van een werkgever, maar ook bijvoorbeeld van onbekendheid met de cao, onduidelijk geformuleerde cao-afspraken of een gebrekkig draagvlak.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> In de cao-hbo is opgenomen dat maximaal 50% van de WGA-premie mag worden verhaald op het nettoloon van de werknemer.

<sup>4</sup> Min SZW, naleving en handhaving in cao-afspraken, juli 2018, pag 1.

Helaas hebben de bonden moeten constateren dat een deel van de werkgevers de cao ziet als een keuzemenu dat zij naar believen toepast. Met name de bepalingen in de preambule worden beperkt nageleefd. Slechts een deel van de werkgevers voert de afspraken rondom arbeidsovereenkomsten uit. Een aanzienlijk deel van de werkgevers voert de afspraken geheel niet uit. De overgrote meerderheid van de hogescholen heeft zich niet gehouden aan de afspraak om voor 1 april 2019 beleid te ontwikkelen om werkdruk tegen te gaan.

Ook andere bepalingen in de cao worden niet goed nageleefd. Daarbij gaat het naast veel andere zaken bijvoorbeeld om werkgevers die bepalen dat sparen van DI-uren op hun hogeschool niet mogelijk is; introductie van een junior docentfunctie waarbij betrokkene gewoon voor studenten staat en op deze wijze dus de faciliteiten van de cao over inwerken zelf mag betalen (schaal 9); ouderschapsverlof dat niet mag worden opgenomen en ziekteverlof dat later ingehaald moet worden.

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.

Tot op heden slagen cao partijen er niet in om alle cao-bepalingen te laten werken in de praktijk van de hogescholen. De bonden pleiten voor afspraken over handhaving en sanctionering van hogescholen die de cao niet juist toepassen. Een stichting die toeziet op naleving is noodzakelijk. Dat de cao in zijn geheel wordt nageleefd moet een vanzelfsprekendheid zijn en is een topprioriteit in deze cao periode.

#### **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.