

E-mail

stadermann@vereniginghogescholen.nl

Doorkiesnummer

06 53 264 025

Datum

6 maart 2023

Ons kenmerk

23.5278.AS

Onderwerp

Voorstellen cao 2023-2024

AOb, FNV, CNV, FvOv

T.a.v. Douwe Dirk van der Zweep, Renilde van Driel, Gerrit Karssenbergh, Jan Boersma

per e-mail

Geachte Douwe Dirk, Renilde, Gerrit en Jan,

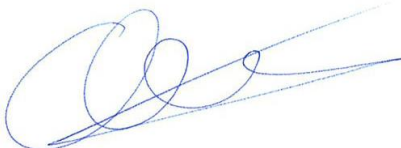
De einddatum van de cao voor het hbo komt weer snel dichterbij en we nodigen jullie dan ook graag uit om met ons in overleg te treden over de collectieve arbeidsvoorwaarden, vast te leggen in een nieuwe cao. In deze brief leggen wij onze voorstellen neer die we graag met jullie bespreken.

Ons doel is om in gezamenlijkheid tot een goede, verantwoorde cao te komen. Een cao die recht doet aan de complexe tijden waarin we op dit moment zitten. Hierbij doelen we niet alleen op de situatie rond koopkracht, inflatie en energiecrisis, maar ook zeker op de voorlopig blijvend krappe arbeidsmarkt, teruglopende studentenaantallen en oplopende kosten op andere gebieden voor de hogescholen. Aan ons gezamenlijk de opdracht om in deze context tot passende afspraken te komen.

Alhoewel wij verwachten dat bijgaande inzet een uitputtende lijst is, die tot stand is gekomen na een brede uitvraag onder en in goed overleg met de hogescholen, kan het zijn dat we op een later moment met aanvullende punten komen.

We zien uit naar de komende onderhandelingen en de inzet van de vakbonden. We hopen op constructieve onderhandelingen in een positieve sfeer, die past bij de arbeidsverhoudingen in onze sector, om samen te komen tot een passende cao.

Met vriendelijke groet,



Erica Schaper
Voorzitter werkgeversdelegatie cao
Vereniging Hogescholen

- Bijlage: Voorstellen Vereniging Hogescholen

Voorstellenbrief cao hoger beroepsonderwijs 1 april 2023 – 31 maart 2024

1. Looptijd

Gezien de onzekere tijden rond inflatie en arbeidsmarktontwikkelingen, lijkt het ons niet verstandig om een langdurig contract af te spreken. We stellen een looptijd voor van 1 april 2023 tot en met 31 maart 2024.

2. Loonontwikkeling

In de afgelopen cao-akkoorden hebben we afgesproken dat we, voorbij de grenzen van de looptijd van de cao en onder de noemer samen uit samen thuis, de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte (systematiek van het referentiemodel) zullen aanwenden voor verbetering van de arbeidsvoorwaarden. Met het oog op het afsluiten van een verantwoorde cao is dit wat ons betreft nog steeds een belangrijke en relevante afspraak, waaraan we ons uiteraard zullen committeren.

Concreet betekent dit dat wij in maart, met de dan beschikbare informatie, berekenen hoeveel arbeidsvoorwaardenruimte er concreet valt te verwachten voor de looptijd van de cao. Deze ruimte, minus de kosten van overige verbeteringen in arbeidsvoorwaarden, leidt dan tot de loonparagraaf voor de volgende cao.

3. Uitkomsten onderzoeken

Gemiddeld één op de drie startende docenten stroomt binnen drie jaar uit. Cao-partijen hebben Zestor gevraagd te onderzoeken wat hiervoor de oorzaken zijn, en om aanbevelingen te doen deze uitstroom te beperken. In het rapport 'startende docenten' van Zestor staan aanbevelingen opgenomen voor de cao. We stellen voor om afspraken te maken in de cao die aansluiten op de aanbevelingen. Concreet betekent dit dat we voorstellen om artikel M-1-e over het inwerken van nieuwe werknemers aan te passen. Afspraken over het inwerken van nieuwe werknemers moeten voortaan schriftelijk worden vastgelegd. Ook moet duidelijk worden dat de beginnend docent naast het behalen van de basiskwalificatie didactische bekwaamheid recht heeft op scholingsfaciliteiten. Ten slotte moeten op instellingsniveau afspraken gemaakt worden over de tijd die beschikbaar is voor de begeleider ten behoeve van het inwerken.

4. Bovenwettelijke WW en WGA

De structurele tekorten op de arbeidsmarkt maken dat vrijwel iedereen een baan moet kunnen vinden. Een bovenwettelijke werkloosheidsvoorziening is in de voorzienbare toekomst onnodig, sterker nog die verhindert de noodzakelijke mobiliteit op de arbeidsmarkt waar iedereen die kán werken ook nodig is om het werk gedaan te krijgen.

In dit kader stellen we voor om de werkloosheidsuitkering voor nieuwe instroom te beperken tot een periode van de oude WW, zoals die in de markt ook door private partijen wordt aangevuld tot maximaal 38 maanden. Met daarbij hulp en ondersteuning bij oriëntatie op de arbeidsmarkt en bij sollicitaties. Een sectorbrede aanvullende verzekering bij arbeidsongeschiktheid (AOV) is in dit kader wat ons betreft bespreekbaar.

Tot slot willen we graag afspraken maken over de groep werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. We stellen voor dat ontslag een mogelijkheid is als herplaatsing niet lukt.

We realiseren ons dat we deze regelingen niet per direct kunnen aanpassen. Een overgangsregeling waarin we voor een deel van het zittende medewerkersbestand de oude regeling garanderen is daarom bespreekbaar.

5. DI-spaartegoeden

Wij zijn verheugd dat wij onlangs met jullie tot overeenstemming zijn gekomen over het aanpassen van het artikel over de DI-spaartegoeden. De aangepaste tekst is inmiddels onder hogescholen verspreid.

6. Master-eis schaal 11

De afgelopen jaren was de inschaling van medewerkers waarbij een master-eis werd gesteld een terugkerend onderwerp dat bovendien gevoelig lag bij beide partijen. Wij constateren dat de neuzen in de sector nog steeds dezelfde kant opstaan, waarbij dezelfde standpunten breed worden gedeeld: we belonen conform een gewaardeerde functiebeschrijving, waarbij het feitelijke bezit van een titel niet leidend is voor de beloning, hooguit voor de functie waarop iemand wordt geplaatst.

Evenwel is er een brede behoefte bij de hogescholen om de tekst in de cao aan te passen in die zin, dat met name in het onderzoek een masters titel kan worden gevraagd zonder dat dat noodzakelijkerwijs een inschaling in schaal 11 oplevert. Wij constateren daarbij dat dit binnen de functiewaarderingstechniek ook past. Concreet stellen wij voor de tekst aan te passen zodat functies buiten het primaire proces van onderwijs/doceren mét mastereis in een lagere schaal dan 11 kan worden ingeschaald als dat de uitkomst van de functiewaardering blijkt.

7. Reservistenparagraaf

Het ministerie van Defensie heeft de Vereniging Hogescholen benaderd met de vraag of cao-partijen een reservistenparagraaf willen opnemen in de cao. Dat houdt in dat we duidelijk opschrijven waar een reservist die wordt opgeroepen door defensie precies recht op heeft. We stellen het volgende voor:

- a. Op te nemen dat reservistenwerkzaamheden als nevenwerkzaamheid zijn toegestaan;
- b. In Artikel J-9 Kort buitengewoon verlof een bepaling op te nemen over het recht op verlof bij de inzet als reservist en voor de opleiding tot reservist.;
- c. Het werkgeversdeel pensioen bij (langer) onbetaald verlof wegens inzet als of opleiding tot reservist door te betalen;
- d. Indien aan de orde het salaris tijdens inzet, dat door Defensie wordt betaald, aan te vullen tot het salarisniveau dat de medewerker bij de hogeschool verdient.

8. Overige punten

8.1 Werk en verlof

We stellen voor te onderzoeken hoe de werk- en verlofregeling, de combinatie van werkweek, normjaartaak en verlof beter op elkaar afgestemd kunnen worden. De huidige afspraken leiden in de praktijk vaak tot onbegrip en vragen.

8.2 Artikel D-3 tijdelijke arbeidsovereenkomst

In de preambule van de cao hebben cao-partijen afgesproken dat wanneer blijkt dat de introductie van dit artikel D-3 niet leidt tot een daling van het percentage niet-vaste contracten, de oude teksten van hoofdstuk D van de cao-hbo 2017-2018 herleven. We zijn van mening dat artikel D-3 niet voldoet aan de doelstellingen van cao-partijen en stellen daarom voor het artikel te schrappen.

8.3 Artikel D-4 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd

We stellen een verruiming voor van de bepaling in dit artikel waardoor ook associate lectoren in schaal 13 in aanmerking kunnen komen voor een eerste langere arbeidsovereenkomst. Dit leidt in lid 2 tot het volgende tekstvoorstel:

Voor de werknemer in de functie van lector/associate lector in schaal 13 en hoger kan in de eerste arbeidsovereenkomst van de maximumduur uit artikel D-5 worden afgeweken.

8.4. Artikel G-7 Tijd en plaatsgebonden werkweek

We stellen voor in de cao op te nemen dat thuiswerken mogelijk is, als werkgever en werknemer daar afspraken over maken. Artikel G-7 wordt dan als volgt:

De werknemer vervult zijn functie binnen de gebouwen of ruimten waarin de instelling is gehuisvest en op de daarbij behorende terreinen, tenzij de aard van de te verrichten werkzaamheden zich daartegen verzet of de werkgever en werknemer daar andere afspraken over maken.

8.5 Artikel Q-4 Indienstreding na gedeeltelijke afkeuring

De verplichting om een medewerker een arbeidsovereenkomst te bieden na gedeeltelijke afkeuring passend bij zijn restcapaciteit is dubbelop, nu het UWV voorafgaand aan het verlenen van een ontslagvergunning beoordeelt of alle herplaatsingsmogelijkheden zijn onderzocht en waar mogelijk benut. Daarom stellen we voor deze bepaling te schrappen.

8.6 Artikel Q-5 Ontslag na afloop lang buitengewoon verlof

Artikel Q-5 geeft een hogeschool de mogelijkheid om een medewerker te ontslaan die terugkeert van een lang buitengewoon verlof als daarvoor geen formatieve ruimte meer is. Dit geldt alleen niet als de medewerker terugkomt van lang buitengewoon verlof vanwege een politieke functiebekleding. Dat is een uitzondering die we niet meer kunnen verklaren en willen dit daarom toevoegen aan artikel Q-5. We stellen de volgende tekst voor:

1. Indien de werknemer na afloop van een aan hem verleend lang buitengewoon verlof, als bedoeld in artikel J-14, en artikel J-15 als gevolg van beperking van de formatieomvang van de hogeschool zijn werkzaamheden niet kan hervatten, vormt zulks na een gedegen herplaatsingsonderzoek een grond voor ontslag”

8.7 Opbouw eindejaarsuitkering en vakantietoeslag bij deelname aan de WS-regeling

Werkgevers willen de afspraak in de cao dat er eindejaarsuitkering en vakantietoeslag wordt opgebouwd over het salaris minus de eigen bijdrage WS verhelderen.

8.8 Avondwerk

Het artikel over het opdragen van avondwerk aan werknemers van 50 jaar en ouder (maximaal twee dagdelen per week en 40 dagdelen per jaar voor nieuw avondwerk) is wat ons betreft toe aan herziening. De grens van 50 jaar en ouder is, mede gelet op de stijgende AOW-leeftijd, inmiddels achterhaald. We stellen voor om de grens op te trekken naar 60 jaar en ouder.

8.9 Tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Nu de pilot Professional Doctorate de komende jaren vol gaat draaien, lopen hogescholen tegen een aantal zaken rond de rechtspositie van onderzoekers aan. In dit kader stellen we voor om een langere tijdelijke eerste arbeidsovereenkomst voor de duur van het PD-traject mogelijk te maken in de cao.

8.10 Oproepcontracten

De WAB biedt de mogelijkheid om in de cao uitzonderingen af te spreken met betrekking tot oproep- en afzegtermijnen bij oproepcontracten. Voorgesteld wordt om in de cao een uitzondering op te nemen specifiek voor tentamensurveillanten. Concreet stellen we voor om de afzegtermijn te verkorten van vier dagen naar 48 uur.