

## Inzet CAO HBO 2012

**Utrecht, 19 december 2011**

### **Inleiding**

De huidige cao-hbo loopt op 31 januari 2012 af. De onderhandelingen over een nieuwe cao starten in een periode waarin onze economie in zware tijden is beland. Tevens is dit een periode waarin het hoger onderwijs te maken heeft met negatieve berichtgeving over de kwaliteit van het hoger onderwijs. Tegelijkertijd worden er stevige ambities gesteld. Staatssecretaris Zijlstra heeft in zijn strategische agenda voor het hoger onderwijs een aantal aanbevelingen gedaan om de kwaliteit van het hoger onderwijs te verbeteren en beter te borgen en heeft hierover met de HBO-raad afspraken gemaakt. Het betreft maatregelen die ook de collega's in het hbo zullen ondervinden en hun effect zullen hebben op de nieuwe cao.

Voor u ligt de gezamenlijke cao-inzet van de vier onderwijsbonden in het hbo: de Abvakabo, AOb, CNV Onderwijs en UNIENFTO/CMHF. De bonden kiezen er, met het oog op bovenstaande ontwikkelingen, niet voor om de cao fundamenteel te wijzigen. Er is gekozen voor een beperkte inzet. Wel kiezen de bonden ervoor middels onderstaande voorstellen de cao aan te passen aan de ontwikkelingen. Hierbij geldt bijzondere aandacht voor de positie van het ondersteunend personeel. Mede omdat in het Convenant Leerkracht de aandacht vooral gericht is op het onderwijzend personeel, is het belangrijk dat we in de cao meer kansen voor het OOP creëren en dat de scholingsmogelijkheden worden verruimd. Een en ander leidt tot onderstaande cao-inzet. Op punten die hieronder niet worden genoemd wensen de bonden de bestaande cao-bepalingen te handhaven.

### **Looptijd**

Gezien de grote financiële onzekerheden ligt een lange looptijd niet in de rede. De bonden gaan uit van een looptijd van 12 maanden.

### **Loon**

De bonden kiezen, gezien de onzekere economische situatie en de verwachte negatieve koopkrachteffecten van het huidige kabinetsbeleid, voor een combinatie van een looneis in procenten en een bijdrage in euro's. De vier bonden komen met een looneis net boven de verwachte inflatie, namelijk 2,5 procent. Verder zetten de bonden in op een koopkrachttoeslag van 300 euro.

### **Professionalisering**

In de kwaliteitsdiscussie over het hbo wordt veel over het personeel gesproken. De ambities zijn fors en veel van deze ontwikkelingen hebben rechtstreeks hun weerslag op het werk in de hogeschool. Ook voor de cao zijn deze ontwikkelingen dus relevant. Het personeel wordt echter nauwelijks betrokken bij het opstellen en uitwerken van

deze ambities. De bonden gaan hier op meerdere tafels het gesprek over aan. De vakbonden vragen met betrekking tot de cao met name aandacht voor de ambitie van meer masteropgeleiden. Binnen deze ambitie willen de bonden de eerstegraads opgeleide docenten gelijkstellen met master opgeleide docenten. Verder is een verbetering en vereenvoudiging van de professionaliseringsparagraaf in de cao onontbeerlijk. Voor de bonden is hierbij relevant:

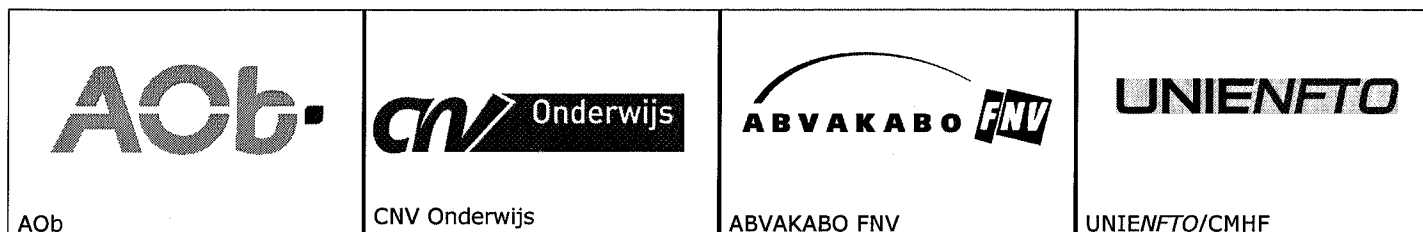
- De regie over de professionalisering en de keuze voor het volgen van een master moeten bij de medewerker liggen.
- De achterstelling van het OOP ten opzichte van het OP op het gebied van professionalisering moet ongedaan worden gemaakt.
- De werkgever moet de werknemer in staat stellen een traject naar keuze te volgen en daarvoor de middelen ter beschikking stellen. De bonden willen verder werken aan een individueel scholings/professionaliseringsbudget.
- Bij langer lopende trajecten moet de terugbetalingsregeling beperkt worden.
- Studietijd is werktijd bij studie in opdracht.

Tenslotte willen de bonden afspraken maken over hoe (de negatieve effecten van) hoge collegegelden bij de lerarenopleidingen voorkomen kunnen worden. Hierin heeft ook de sector een verantwoordelijkheid.

### **Preambule onderwerpen**

Conform de preambule van de huidige cao moeten er nog afspraken worden gemaakt over een zevental onderwerpen. Deze zijn de afgelopen tijd technisch verkend.

- **Wajong:** Na de experimenten bij de HS Rotterdam stellen de bonden voor de opgedane ervaringen te gebruiken om heldere afspraken te formuleren over het creëren van werkplekken voor Wajongeren.
- **Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers:** De vakbonden willen de inkomensval voorkomen van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die onvoldoende weer aan het werk zijn gekomen.
- **Inkomenseffecten arbeidsongeschiktheid:** Partijen moeten afspraken maken over de inkomenseffecten bij beperkte arbeidsongeschiktheid (minder dan 35%).
- **MTO en werkdruk:** Partijen geven uitwerking aan de afspraak een sector MTO vorm te geven waarin de vergelijkbaarheid tussen hogescholen, met name op het thema werkdruk, centraal staat. De uitkomsten van het MTO moeten inzicht bieden welk beleid ertoe leidt dat de werkdruk op een aanvaardbaar niveau komt.
- **Langer doorwerken:** De vakbonden willen de pensioenleeftijd als ontslaggrond in de cao laten vervallen.
- **Professionele ruimte:** Partijen zetten de discussie over dit thema voort zoals afgesproken op de conferentie Oud London in Zeist.
- **Cao voor de toekomst:** Partijen zetten de dialoog over modernisering van de cao voort. Doel voor de vakbonden is om de cao zo concurrerend te maken dat



deze hoogopgeleide professionals werft en voldoende carrièrekansen biedt. Uitgangspunt moet zijn dat de cao voor alle werknemers in de sector geldt. De cao moet bovendien een basis bieden aan een cultuur van vertrouwen en kwaliteit. Stabiele arbeidsrelaties, rechtszekerheid en voldoende ontwikkelmogelijkheden zijn hierbij noodzakelijke voorwaarden. Een eerste stap tot modernisering in deze cao-onderhandelingen betreft de professionalisering.

### Techniek

Een aantal wetswijzigingen maken aanpassing van de cao noodzakelijk. De bonden kiezen op deze thema's voor een technische doorvertaling.

- Gewijzigd ingangsmoment AOW: De cao kent meerdere data die zijn gekoppeld aan pensionering. Deze zijn alle verschillend. De wijziging van de AOW-datum geeft aanleiding deze te synchroniseren. Bonden stellen voor uit te gaan van het begrip 'AOW-gerechtigde leeftijd'.
- Vitaliteitsregeling: De vitaliteitsregeling is de opvolger van de afgeschafte spaarloonregeling en de levensloopregeling (welke beperkt blijft bestaan). De cao moet hierop worden aangepast. De bonden kiezen voor een technische benadering waarbij de bestaande mogelijkheden van het keuzemenu zoveel mogelijk worden gehandhaafd.
- Keuzestelsel medezeggenschap: De opbrengsten van de werkgroep moeten worden vertaald in de cao. Vakbonden willen bevestigen dat indien voor de WOR gekozen wordt, in de ondernemingsovereenkomst aan de OR de bevoegdheden toegekend worden welke voordien golden voor de (P)MR.
- Vakantieopbouw bij ziekte: Met ingang van 2012 bouwt een ziekgemelde werknemer even veel dagen op als een niet-ziekgemelde werknemer.

### Vakbondswerk

Als extra attentie voor startende collega's krijgen alle startende medewerkers van de werkgever een jaar gratis vakbondslidmaatschap naar eigen keuze aangeboden.

Met vriendelijke groet,

Ben Hoogenboom  
AOb

Willem Jelle Berg  
CNV Onderwijs

Rob van Baalen  
ABVAKABO FNV

Rob van Hessem  
UNIENFTO/CMHF