

AOb, CNV, FNV, FvOv

T.a.v. Douwe Dirk van der Zweep, Renilde van Driel, Magda Korolczuk, Remko Littooi

Per e-mail

Beste Douwe Dirk, Renilde, Magda en Remko,

Binnen enkele maanden loopt de cao van het hbo alweer af, en daarom gaan we graag met jullie in overleg over de collectieve arbeidsvoorwaarden. In de bijlage hebben we onze voorstellen opgenomen.

Uit de vorige cao onderhandelingen is een aantal afspraken voortgekomen die momenteel zorgen voor de nodige implementatievraagstukken bij de hogescholen. Wij stellen daarom voor om een nieuwe cao af te sluiten waarbij de nadruk ligt op loonafspraken. Ook doen we een aantal inhoudelijke voorstellen die we willen bespreken als we het niet eens worden over deze insteek.

De inzet in de bijlage is voortgekomen uit de brede navraag die gedaan is onder de hogescholen. Het is evenwel mogelijk dat we op een later moment met aanvullende punten komen.

We kijken ernaar uit om de inzet van de vakbonden in ontvangst te nemen, en de cao onderhandelingen te starten.

Met vriendelijke groet,

Erica Schaper,  
voorzitter werkgeversdelegatie

- Bijlage: Voorstellen Vereniging Hogescholen

## **Inzetbrief cao Hoger Beroepsonderwijs 1 juli 2024 – 31 juni 2025**

### **1. Looptijd**

Met een oog op de fluctuerende inflatie lijkt het ons verstandig om voor een korte looptijd te kiezen. We stellen een looptijd voor van 1 juli 2024 tot en met 31 juni 2025.

### **2. Loonontwikkeling**

SEO heeft onderzoek gedaan naar de beloning in de publieke sector, hieruit blijkt dat het Hoger Beroepsonderwijs vergeleken met de andere onderwijssectoren er goed voor staat. Evenwel hebben we afgesproken dat de referentiesystematiek leidend is om tot betere arbeidsvoorwaarden te komen, reden waarom wij de referentieruimte zien als de totale arbeidsvoorwaardenruimte voor de cao 2024-2025.

Momenteel zijn we bezig met het berekenen van de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte voor de cao, en zoals gebruikelijk zullen we gedurende het overleg de uitkomsten hiervan delen. Deze ruimte, minus de kosten van overige verbeteringen in arbeidsvoorwaarden, leidt dan tot de loonparagraaf voor de nieuwe cao.

Het is nodig om de instellingen die bijzondere kosten hebben gemaakt of nog moeten maken als uitvloeisel van de afspraak over de schaal 10-11 hiervoor te compenseren. Graag maken wij in de cao 2024-2025 afspraken over hoe wij dat kunnen doen, wetend dat de meerkosten behorend bij de uitwerking van cao-afspraken pas in de komende jaren zullen oplopen.

### **3. Onderzoeken en werkgroepen**

In het kader van een goede voorbereiding op de cao 2025-2026 stellen we voor om een aantal brede werkgroepen in te stellen. Het doel van deze werkgroepen is om tijdens de looptijd van de cao 2024-2025 voorstellen voor te bereiden voor de cao 2025-2026.

#### **3.1 Balans in het loongebouw**

We zien dat er sinds de invoering van het loongebouw verschillende ingrepen zijn gedaan, waaronder het ophogen van het minimumloon en het ophogen van de docent-schalen in 2023. Hierdoor is de ratio achter en de verhouding tussen de verschillende schalen zoek, en is het van belang dat de balans in het loongebouw wordt hersteld. We stellen voor om een werkgroep in te stellen die voorstellen voorbereidt om de samenhang in het loongebouw te herstellen.

Om de werknemers in schaal 13 die zich benadeeld voelen na de ophoging van schaal 12 tegemoet te komen, stellen we voor om in de cao 2024-2025 schaal 13 een beperkte ophoging toe te kennen.

#### **3.2 Inclusieve cao**

Hogescholen willen een inclusieve werkomgeving bieden, waar onze werknemers zich 'thuis' voelen en waar alle stemmen gehoord worden. Een veilige omgeving waarin iedereen zich gekend en gewaardeerd voelt, zichzelf kan zijn en de mogelijkheid krijgt om zich te ontplooiën. Dit ongeacht leeftijd, sekse of genderidentiteit. Het ontwikkelen van een meer inclusieve cao is één van de manieren om een inclusievere werkomgeving te

creëren. Dit kan inhoudelijk zijn, zoals verlof voor regenbooggezinnen. Of tekstueel, zoals aanpassing van het gebruik van niet-inclusieve woorden als “hij/zij”.

We stellen voor om Zestor een onderzoek te laten uitvoeren naar de inclusiviteit van de cao hbo met input van een klankbordgroep van bestuurder(s), werknemers, HR afdelingen en het landelijk netwerk D&I. Het gewenste resultaat is een rapport met aandachtspunten en adviezen voor cao-partijen op welke punten de tekst en primaire/secundaire arbeidsvoorwaarden uit de cao nog kan worden aangevuld en aangescherpt om inclusiever te worden, binnen de regels van wat wettelijk mag. Het onderzoek richt zich niet op de decentrale, tertiaire arbeidsvoorwaarden van hogescholen, aangezien zij hiervoor zelf beleid voeren.

### **3.3. Werk en verlof**

De huidige jaarsystematiek van 1.659 uur die de basis vormt voor de cao hbo is lastig uitlegbaar, en sluit niet meer aan op de fiscale wetgeving. Verwezen zij bijvoorbeeld naar de recente aanpassing van de minimumloon-systematiek. We stellen voor om een werkgroep in te stellen die werk en verlof in samenhang onderzoekt, en beoordeelt of een overstap naar een reguliere werkweek en verlofafspraken wenselijk is.

### **3.4. Een leesbare cao**

Er is de afgelopen jaren veel veranderd en herschreven in de cao, waardoor het soms lastig is om te begrijpen wat er daadwerkelijk wordt bedoeld. Om deze reden stellen we voor om een werkgroep in te stellen die onderzoek doet naar de leesbaarheid van de cao en concrete teksten aanlevert die de leesbaarheid ten goede komen.

## **4. Bovenwettelijke WW en WGA**

De structurele tekorten op de arbeidsmarkt maken dat vrijwel iedereen een baan moet kunnen vinden bij werkloosheid. 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.

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 werknemersbestand de oude regeling garanderen is daarom bespreekbaar.

## **5. 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.

#### **6. 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.

#### **7. Tijdelijke Arbeidsovereenkomsten**

We stellen voor om met de cao-partijen in gesprek te gaan over de behoefte aan opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

**De Vereniging Hogescholen behoudt zich het recht voor het terugtrekken, toevoegen, wijzigen of aanpassen van voorstellen.**