

AOb, FNV Onderwijs & Onderzoek, CNV Onderwijs, FvOV,
T.a.v. Douwe Dirk van der Zweep, Renilde van Driel, Remko Littooi, Andrée de
Ruiter Per mail

Beste Douwe, Renilde, Remko en Andrée,

De huidige cao-hbo loopt tot en met 31 december 2026. Graag nodigen wij jullie uit om met ons in overleg te treden over de collectieve arbeidsvoorwaarden vanaf 1 januari 2027.

Inleiding

Het hbo is een vitale schakel in het hoger onderwijs. Hogescholen leiden denkers én doeners op die in alle sectoren en regio's het verschil maken. Met praktijkgericht onderwijs en onderzoek landt kennis snel waar die nodig is: op de werkvloer, in de wijk, aan het bed en in het klaslokaal. Zo worden plannen oplossingen, ideeën innovaties en woorden daden. Dat maakt Nederland sterker met het hbo. Terwijl het hbo steeds belangrijker wordt in de complexer wordende samenleving, staat de sector onder druk. De oplopende en ongedekte kosten, voor o.m. cyberveiligheid, studentenwelzijn, en de korting op de prijsbijstelling drukken op hogescholen. Minder studenten, meer eisen vanuit de Rijksoverheid zonder dat daar een compensatie tegenover staat en bezuinigingen van de Rijksoverheid leiden tot toenemende financiële krapte bij instellingen.

Looptijd

Gezien de huidige financiële onzekerheden achten wij een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2027, het meest passend.

Arbeidsvoorwaardenruimte en Loon

Voor de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte is de systematiek van indexatie van het loongerelateerde deel van de Rijksbijdrage leidend. Net als voorgaande jaren is het samen uit-samen thuis-principe voor ons het uitgangspunt. Dat betekent dat álle in geld waardeerbare afspraken worden bekostigd uit de arbeidsvoorwaardenruimte, ook een eventuele opslag op de pensioenpremie door ABP.

Na aftrek van de andere in geld waardeerbare afspraken resteert de loonruimte die ingezet kan worden voor een structurele loonsverhoging. Als de ruimte die door het kabinet in 2027 beschikbaar wordt gesteld voor de arbeidsvoorwaardenontwikkeling hoger of lager uitvalt dan nu voorzien, willen wij dit verrekenen in de loonafspraken in de cao voor 2028 (het samen uit – samen thuisprincipe).

Juist in tijden van financiële onvoorspelbaarheid is het van belang dat cao-partijen gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de toekomst van onze sector en onze medewerkers. Dat vraagt om gezamenlijk oplossingen te zoeken voor ontwikkelingen die we nu nog niet met zekerheid kunnen voorzien. En om zorgvuldig om te gaan met de middelen die beschikbaar zijn. Daarom gaan wij graag met jullie in gesprek over de vraag hoe we risico's die voor ons liggen gezamenlijk kunnen opvangen. Een oplossingsrichting kan zijn om de voorziene loonruimte niet volledig in te zetten, maar een deel daarvan te reserveren voor onvoorziene aanspraken uit de werkgroepen of financiële tegenvallers die het hoger onderwijs in 2027 kunnen raken. Zo creëren we samen de ruimte om ook bij nieuwe uitdagingen verantwoord te kunnen handelen.

Onderzoeken cao 2026

Functiewaardering

We hebben afgesproken te laten onderzoeken of de huidige functiewaarderingssystemen recht doen aan de praktijk en of ze functieverzwarende elementen voldoende erkennen. Het onderzoek is inmiddels gestart. Wij stellen voor de uitkomsten hiervan af te wachten om vervolgens met elkaar in gesprek te gaan over eventuele vervolgstappen en, waar wenselijk en nodig, nadere afspraken te maken.

Implementatie artikel G-4 (realistische taakopdrachten)

Zestor heeft bij een aantal hogescholen geïnventariseerd wat de stand van zaken is ten aanzien van de implementatie van de cao-afpraak over realistische taakopdrachten. De resultaten van deze inventarisatie zijn nog niet beschikbaar. Zodra deze beschikbaar zijn, stellen wij voor hierover met elkaar in gesprek te gaan en te bezien of aanvullende afspraken wenselijk en noodzakelijk zijn.

Mantelzorg

Cao-partijen hebben bij de laatste cao uitgebreide afspraken gemaakt over mantelzorg. Hogescholen en Zestor voeren deze momenteel uit, om de ondersteuning van en kennis over mantelzorg te verbeteren. Zo zal een website worden gelanceerd en een kennisnetwerk opgericht met de aanspreekpunten bij hogescholen. Het SER-advies over mantelzorg is beschikbaar. Wij hebben eerder afgesproken de kabinetsreactie op dit advies af te wachten en hierna het gesprek te voeren over het effect op de cao hbo. Het kabinet heeft helaas nog niet inhoudelijk gereageerd op het rapport.

Zorgarrangement: collectieve zorgverzekering en arbeidsgerelateerde zorg

Cao-partijen hebben tussentijds afgesproken het zorgarrangement (bijlage XIV cao hbo) meerjarig te verlengen voor vier tot vijf jaar, afhankelijk van de ruimte die het aanbestedingsrecht geeft voor de maximale duur van de aan te bestede overeenkomst met de nieuwe aanbieder van het zorgarrangement. We willen deze afspraak vastleggen in de cao-tekst.

Inzet cao 2027

Wij stellen voor om voor 2027 een cao af te spreken zonder inhoudelijke afspraken, maar mét een loonsverhoging. Dit sluit aan bij de lijn die we de afgelopen jaren is gevolgd, waarbij cao's met meer beleidsinhoud werden afgewisseld met cao's die beleidsarm waren.

We zouden wel graag, zoals in het technisch cao-overleg al is besproken, een tekstuele verduidelijking van de toepassing cao bij samenloop van betaalde en onbetaalde werktijdverkortingen senioren (WS)-regeling opnemen in de cao en ook een bepaling dat wanneer medewerkers zelf afzien van de arbeidsongeschiktheidsverzekering uit artikel Q-6 zij geen aanspraak kunnen maken op 100% van het salaris en salarisperspectief.

Mocht er van vakbondszijde behoefte zijn aan een meer inhoudelijk akkoord, dan brengen wij de volgende punten in.

Afmaken collegereeks of studiejaar na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken mogen nu doorwerken tot het einde van het kalender- of studiejaar of collegereeks. Wij willen aan deze bepaling toevoegen dat er dan ook daadwerkelijk werk moet zijn voor de betreffende medewerker en zal worden verricht. Medewerkers die niet aan het werk zijn, kunnen geen aanspraak maken op het recht door te werken.

Bovenwettelijke WW en WGA

Wij willen in gesprek over de huidige bovenwettelijke werkloosheidsvoorziening omdat we van mening zijn dat die de noodzakelijke mobiliteit op de arbeidsmarkt belemmert, juist in een tijd waarin iedereen die kan werken hard nodig is. We realiseren ons dat we deze regeling niet per direct kunnen aanpassen. Een overgangsregeling waarin we voor (een deel van) het zittende werknemersbestand meerjarig de oude regeling garanderen is daarom bespreekbaar. Daarnaast willen we expliciteren dat toekomstige verkortingen van de WW-duur niet automatisch worden gecompenseerd via de bovenwettelijke regeling.

Tot slot stellen wij voor om artikel 5 van de ZAHBO te schrappen. De bepaling dat in het tweede ziektejaar bij het verrichten van 45% van de betrekkingsomvang recht bestaat op 100% loondoorbetaling, blijkt in de praktijk niet bevorderlijk voor volledige re-integratie. Een herziening zoals afgesproken in het mbo is daarom noodzakelijk.

Kort buitengewoon verlof

Wij willen aan artikel J-9, kort buitengewoon verlof, toevoegen dat werknemers die in deeltijd werken het verlof 'naar rato' ontvangen.

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten

We willen de cao-afspraken over vaste en tijdelijke arbeidsovereenkomsten herzien, en daarmee aansluiten bij de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek. Hiermee hebben werkgevers meer ruimte om risico te nemen en personeel te behouden waarvan anders afscheid genomen moet worden. Wij verwachten dat hiermee enerzijds personeel behouden kan blijven, en anderzijds minder reorganisaties nodig zullen zijn. Dat is beter voor deze werknemers, maar ook voor de collega's omdat er een gezondere verhouding van langer en korter zittend personeel ontstaat.

Duurzame Inzetbaarheidsuren

We willen nadere afspraken maken over de inzet van de DI-uren en de onderbouwing ervan. Daarbij denken wij aan het schrappen van het bestedingsdoel Balans werk/privé. Ook moet het mogelijk worden DI-uren te betrekken bij de afspraken over professionalisering. Tot slot willen we gezamenlijk zoeken naar een objectiveerbare en hanteerbare ondergrens voor parttimers, bijvoorbeeld één dag (0,2 fte) per week.

De werkgeversdelegatie behoudt zich het recht voor om voorstellen te allen tijde in te trekken, aan te vullen, te wijzigen of aan te passen.

Wij zien uit naar een constructief overleg en een mooie nieuwe cao.

Hartelijke groet,

Jopie Nooren,
Voorzitter cao-delegatie Vereniging Hogescholen