



# **EISENCAHIER VOOR EEN DERDE VLAAMSE HOGER ONDERWIJS-CAO (2010-2011)**

**11 februari 2010**

## **Situering eisencahier**

Overheid, instellingen en personeel zijn partners. Zij werken permanent samen aan een kwaliteitsvol hoger onderwijs waarin elke jongere zijn gading vindt. Het Vlaamse hoger onderwijs ontwikkelt in het perspectief van internationale maatschappelijke evoluties. De ontwikkelingen van de laatste 20 jaren zijn duizelingwekkend. En ook deze dagen voeren de partners in de Vlor een diepgaand debat over een rationele herschikking van opleidingen na de academisering van de 2 cycli-opleidingen van de hogescholen, en over de gevolgen van mogelijke herschikkingen op de instellingen.

Drastische veranderingen vragen duidelijke afspraken tussen alle partners. Een CAO is een nuttig instrument om overeenkomsten te maken op Vlaams niveau. De veranderingen waarvoor we staan, overstijgen immers de mogelijkheden van individuele hogescholen, universiteiten en associaties. De kwaliteit van overeenkomsten is afhankelijk van het engagement van de partners en het vertrouwen dat ze in elkaar stellen. Het houden van afspraken en beloften is essentieel om consistente veranderingen te realiseren.

Het engagement van het personeel is groot, zijn vertrouwen kwetsbaar. De veranderingen van de laatste jaren brachten het personeel geen soelaas. Integendeel. De overheidsmiddelen volgden de veranderingen ondermaats en met vertraging. En de universiteiten en de hogescholen gebruikten de schaarse bijkomende middelen niet steeds om de helse werkdruk te temperen. Prestatieregelingen kloppen vaak enkel op papier. Regelingen voor overuren en faciliteiten voor thuiswerk blijven uit. Transparantie en controleerbaarheid van de prestatiedruk zijn zoek. Nieuwkomers betalen een groot deel van de rekening terwijl hun werkzekerheid uitgehoud is. Oudere collega's staan onder grote druk om uit te stappen terwijl de maatschappelijke roep om langer te werken klinkt.

Kwaliteitsvolle arbeidsomstandigheden en –voorwaarden zijn meer dan ooit noodzakelijk om ervoor te zorgen dat het personeel een partner blijft waarop de instellingen en de overheid kunnen rekenen voor het doorvoeren van veranderingen in tijden van economische crisis.

De beleidsruimte van de Vlaamse regering is beperkt. De realiteit van deze legislatuur is er een van recurrente besparingen. Niettemin belooft de beleidsverklaring van de Vlaamse regering 10% meer middelen voor hoger onderwijs . Dit houdt de erkenning in van de problematische financiering van het hoger onderwijs en de werkdruk die dit meebrengt voor het personeel.

De onderwijsvakbonden willen dat het personeelsbestand in het hoger onderwijs groeit in minstens dezelfde mate waarin de beloofde middelen gerealiseerd worden. De erkenning van de inspanningen van het personeel dient zich feitelijk ook te weerspiegelen in de verloning. Wij vinden dat het eerbaar is om voor te stellen dat de eindejaarstoelage opgetrokken wordt naar het niveau van de Vlaamse en federale ambtenaren (variërend tussen 54.6 % voor de hoogste en 73.5 % voor de laagste salarisschalen), maar zullen dit niet doen indien blijkt dat geïnvesteerd wordt in tewerkstelling voor het hoger onderwijs. Wel zien wij enige ruimte voor de laagste lonen.

We kennen de huidige economische context en hebben begrip voor de beperkte beleidsruimte van de Vlaamse Regering. Daarom streven we naar een kwalitatieve CAO III voor het hoger onderwijs voor een beperkte periode van maximaal 2 jaar. Voor anomalieën die op middellange termijn dienen weggewerkt te worden, willen wij ons beperken tot een aanzet tot uitklaring zodat de realisatie voorwerp kan uitmaken van een volgend collectief akkoord in 2012.

De laatste cao's stonden in het licht van de herwaardering van het onderwijsberoep. In dit eisencahier voor een Vlaamse collectieve arbeidsovereenkomst III blijven we consequent dit pad aanhouden.

In het verlengde van CAO I en II ijveren de onderwijsvakbonden dan ook voor:

- Het verder wegwerken van anomalieën uit het verleden;
- Een loopbaan met een werkbelasting die aandacht heeft voor de combinatie van arbeid en gezin;
- Een aantrekkelijke loopbaan voor alle personeelsleden in een degelijke omkadering;
- Reële medezeggenschap.

## **Specifieke bedenkingen**

### **Financiering**

De Vlaamse overheid draagt een grote verantwoordelijkheid voor het onderwijs. Het inrichten van onderwijs is één van haar kerntaken. De verantwoordelijkheid voor deze kerntaak kan en mag ze niet overlaten aan andere maatschappelijke actoren zoals het bedrijfsleven. De Vlaamse overheid moet in samenspraak met de onderwijspartners essentiële componenten zoals inspraak, overgangsmogelijkheden, inhouden, organisatievormen, financiering, ... blijven regelen.

Om tegemoet te komen aan al de door de maatschappij gestelde verwachtingen moet de overheid meer en beter investeren in het onderwijs. Specifiek voor het hoger onderwijs, dient Vlaanderen minstens 2% van het BRP te investeren. Daarbij dient in kader van een echte democratisering van het hoger onderwijs de financiële drempel voor de studenten zo laag mogelijk te worden gehouden.

### **Personeelseffectenrapport**

De onderwijsvakbonden zijn al lang vragende partij om de overheid op een deugdelijk personeelseffectenrapport te laten opstellen bij elk wetgevend initiatief. Dit rapport moet de weerslag op de taakbelasting voor het personeel in kaart brengen. Het rapport dient samen met de ontwerpregelgeving te worden voorgelegd in het kader van de onderhandelingen.

Het moet tevens duidelijk maken dat de veranderingen die de overheid noodzakelijk acht, ook voldoende ondersteund en omkaderd worden.

### **Macht en tegenmacht**

Algemeen gesproken dient er blijvend gewerkt te worden aan de versterking van de participatie van het personeel in het onderwijs. De participatie in het onderwijs moet worden versterkt om in alle instellingen te komen tot effectieve tegenmacht van het personeel.

Om de draagkracht van het personeel en de instellingen te bewaken, dienen de onderwijsvakbonden blijvend erkend te worden als volwaardige gesprekspartners op alle onderwijsdomeinen en op alle niveaus. Instellingen dienen er zorg voor te dragen dat vakbondsvetegenwoordigers hun mandaat optimaal kunnen uitoefenen.

Op lokaal niveau horen alle in consensus genomen beslissingen reëel afdwingbaar te zijn. De huidige inspraakregeling dient in die zin op haar efficiëntie geëvalueerd te worden.

Enkel goed overleg en gedragenheid van de beslissingen door het onderwijspersoneel geven een innovatief onderwijsbeleid kans op slagen. Elke instelling met een hoog participatief karakter presteert beter en zorgt voor een hogere kwaliteit.

### **Correcte rechtspositie**

We pleiten voor een zo uniform mogelijke rechtspositie voor het personeel van hogescholen en universiteiten, zonder afbreuk te doen aan de bestaande rechten. Een volwaardig statuut voor de onderzoekers zal het de instellingen mogelijk maken de juiste mensen te werven en te behouden.

### **Coherente regelgeving**

Het Vlaams onderwijs heeft nood aan goed bestuur. De overheid dient het als een dwingende plicht te zien de wetgeving beknopt, helder en sluitend te maken. Rechtszekerheid mag geen loos begrip zijn. Daarom moet de Vlaamse Regering haar werkwijze aan te passen. De hoeveelheid aan decreten en daaropvolgende hersteldecreten tonen niet alleen aan dat de Vlaamse Regering veel te snel wil gaan in haar besluitvorming, maar nog meer dat ze dat niet steeds zorgvuldig doet. Dit brengt de rechtszekerheid in het gedrang. Vooraleer de Vlaamse Regering nieuwe regelgeving uitschrijft, moet de huidige op een coherente manier worden samengebracht en moeten anomalieën worden weggewerkt.

Een performante rechtspositieregeling zorgt voor zekerheid voor het personeel voor de universiteiten en hogescholen: duidelijke regels voor werving, geldelijk statuut, loopbaanperspectieven, rechten en plichten, onverenigbaarheden, cumulatieregeling, rechtsbescherming, ambtsneerlegging, outplacement. Arbeidsvoorwaarden worden nader uitgewerkt via de Vlaamse cao's, met een meer concrete invulling op het niveau van associaties of instellingen

### **Een blanco blad**

Bij aanvang van de sectorale onderhandelingen (cao IX en III) moet komen vast te staan dat de engagementen uit het verleden ten volle worden nagekomen. Wat niet is gerealiseerd dient in een strikt tijdschema te worden ondergebracht. Nieuwe onderhandelingen zijn weinig zinvol zolang 'oude' afspraken niet worden uitgevoerd.

## **Concrete voorstellen**

### **A. Degelijke omkadering**

1. Maximale tewerkstelling in statutair ambt
  - a. verhouding personeelskosten (80/20 norm) : voor hogescholen en universiteiten wordt de ondergrens bepaald op 80 %; voor de hogescholen wordt de bovengrens opgeschoven naar 87.5%;
  - b. voor het OP wordt het maximum benoemingspercentage opgetrokken naar 80% en de ondergrens bepaald op 72,5 %.
2. Overdraagbaar maken van bijkomende overheidsmiddelen die toegekend werden nadat de hogescholen de begroting indienden naar het volgende werkjaar voor inzet van personeel. Voordeel is dat de middelen gespreid worden over een langere termijn (toevoeging aan celkrediet).

### **B. Aantrekkelijkheid van de loopbaan**

#### ***B.1 Statutaire aangelegenheden***

3. Statuut onderzoekers  
Volwaardig eenheidsstatuut voor alle onderzoekers, nu in dienst voor een bepaalde duur en met een onzekere toekomst (AAP/BAP en WP). Wij vragen meer werkzekerheid voor personeelsleden met opeenvolgende tewerkstelling als vorser en betere loopbaanperspectieven.

Alle onderzoekers (incl. AAP-ers) maken aanspraak op eenzelfde werkingstoelage (naar verhouding tot hun onderzoeksopdracht).

Er bestaan momenteel verschillende types bursalen naar gelang de financieringsbron (FWO-bursalen, IWT-bursalen en bursalen rechtsreeks verbonden aan een universiteit of associatie). Hiervoor wordt nu een onderlinge gelijkschakeling in verloning gevraagd. De werkwijze van het FWO kan hierbij als richtinggevend worden gezien. Er moet worden voorzien in een instellingsoverschrijdende rechtspositieregeling voor alle bursalen.

Beurzen kunnen in de toekomst enkel nog voltijds worden toegekend. Een beurs is immers niet combineerbaar met een bezoldigde job en in de praktijk werken deeltijdse personeelsleden in de feiten voltijds. Op termijn wordt gestreefd naar de afschaffing van de beursovereenkomst: doctoreren moet mogelijk worden gemaakt in het kader van een arbeidsovereenkomst, als contractueel wetenschappelijk personeel .

4. Beroepsmobiliteit  
Maatregelen om vrijwillige personeelsmobiliteit binnen hogescholen en universiteiten onderling en binnen het gehele hoger onderwijslandschap te verbeteren.
  - a. In het kader van de personeelsmobiliteit worden bij de inschaling van een personeelslid in een graad van het academisch, onderwijzend of administratief of technisch personeel ten allen tijde de diensten in rekening gebracht die binnen dezelfde of een vergelijkbare graad aan een andere universiteit of hogeschool in de Vlaamse Gemeenschap werden gepresteerd.
  - b. Een hogeschool kan een benoemd personeelslid van een andere hogeschool met zijn benoeming (en eventuele overgangsrechten) overnemen. Een universiteit kan een be-

noemd personeelslid van een andere universiteit met zijn benoeming (en eventuele overgangsrechten) overnemen. Ook tijdelijke “uitwisselingen” dienen geoptimaliseerd te worden.

- c. Ziekteverlof: zelfde opbouw sociale anciënniteit voor tijdelijk ATP als voor OP. De berekening van de ziektedagen dient gebaseerd te worden op dienstanciënniteit (zoals in de andere onderwijsniveaus) en niet langer enkel op ambtsanciënniteit.

## 5. Automatische benoemingen

Het recht van het personeelslid op:

- a. Benoeming vanaf 55 j met vacant ambt, op voorwaarde van 10 jaar dienstanciënniteit in het hoger onderwijs.
- b. Benoeming vanaf 60 j zonder vacant ambt, op voorwaarde van 10 jaar dienstanciënniteit in het hoger onderwijs.

## 6. Rechtszekerheid

- a. Er wordt één Centraal College van Beroep inzake Tucht en één Centraal College van Beroep inzake Evaluatie opgericht voor het gehele hoger onderwijs. In uitvoering van artikel 88 hogescholendecreet 13 juli 1994 zal een reglement bepaald worden voor de tuchtprocedure in de hogescholen van de Vlaamse Gemeenschap.
- b. Er komen decretaal verankerde regels over de samenstelling en de werkwijze van selectie- en promotiecommissies in het hoger onderwijs, met aandacht voor een basiscorpus van selectie- en promotiecriteria.
- c. Bevorderingsbeslissingen aan hogescholen en universiteiten worden gekwalificeerd als administratieve rechtshandelingen waartegen een beroep kan gesteld worden bij een Raad voor Betwistingen.

## ***B.2 Aantrekkelijkheid van de loopbaan***

7. Geleidelijke harmonisering van loonschalen tussen universiteiten en hogescholen voor gelijkwaardige ambten.

8. Berekening geldelijke anciënniteit ook verrekenen van diensten indien in hoger onderwijs buiten EU.

9. Statutair personeel: optrekken van de laagste loonschaal (hogescholen D-schaal, universiteiten schaal 2)

## 10. Contractueel personeel

- a. Voor de arbeiders (die in uitvoering van CAO II de voordelen van het bediendestatuut genieten) en voor de bedienden (met een onderhouds- of technische functie) moet een minimumloonschaal vastgelegd worden. Minimaal moeten de loonschalen toegepast worden die gelden voor het arbeiderspersoneel van het gesubsidieerd vrij leerplicht onderwijs. Bestaande loonschalen die lager liggen dan dit minimum, dienen onverwijld opgetrokken te worden. Alle gunstigere regelingen ter zake blijven van toepassing. Regelingen voor een gunstiger verloning worden vastgelegd in een HOC-protocol of bijkomende CAO.
- b. De partijen, die de bepalingen van “CAO VI” en CAO II m.b.t. deze categorie personeelsleden niet naleven, dienen gesanctioneerd te worden.
- c. De hard- & standplaatsvergoeding voor contractuele arbeiders dient in het loon geïntegreerd te worden.

11. Pensioenpijler:  
Aanzet tot uitbreiden van de pensioenpeiler naar analogie met CAO-2 (vrije universiteiten) zodat alle contractuelen gelijkwaardig behandeld kunnen worden als statutairen, inclusief de contractuele vorsers. Extra legaal pensioen voor alle contractuele werknemers, die momenteel uitgesloten zijn van een rijkspensioen of extra-legaal pensioen.
12. Alle personeelsleden werkzaam in het hoger onderwijs moeten recht hebben op een vakbondspremie die gelijk is aan de premie die door de federale overheid aan haar ambtenaren wordt uitgekeerd en dit onder dezelfde voorwaarden als deze wordt toegekend aan die ambtenaren.
13. "Lerarenkaart" voor alle personeelsleden.

### **C. Werkbare loopbaan**

14. Leefstijdsbewuste loopbaanopbouw
  - a. Einde loopbaan: optie tot uitgroei banen op basis van verminderde prestaties met behoud van wedde. (vb. Ervaren personeelsleden na minimaal X jaar dienst kunnen 80% werken voor 100% loon.). Compenserende wervingen en de middelen daartoe zijn hiervoor vereist zodat de werkdruk niet verhoogt;
  - b. Koppelen van ingroei- en uitgroei banen: uitbouwen van duobanen voor starters en senioren;
  - c. Doorheen de loopbaan reële tijd voor professionalisering.
15. Het flexibiliseringsdecreet geeft aanleiding tot bijkomende werkdruk en creëert spanning met de "normale" opdracht van het personeel. Dit decreet dient dus te worden aangepast.  
  
Het avond- en weekendwerk dient strikt te worden ingeperkt. Bovendien dient voorzien te worden in een sluitende definitie, en het reglementair bepalen van de modaliteiten.
16. Contractueel personeel met een vergelijkbare functie moet dezelfde vakantieregeling hebben als statutair personeel.

### **D. Combinatie arbeid-gezin**

17. Faciliterende stelsels optimaliseren
  - a. Uitzonderlijk verlof wegens overmacht: uitbreiden tot niet-inwonende gezinsleden in 1<sup>o</sup>graad (vandaag beperkt tot inwonende gezinsleden) en toepassing binnen het gehele hoger onderwijs garanderen;
  - b. Loopbaanonderbreking ouderschapsverlof: leeftijd optrekken tot 12 jaar;
  - c. Meer flexibele loopbaanonderbreking toestaan: ook voor 1/4 en 1/5;
  - d. De regelgeving betreffende het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte moet uitgebreid worden tot de tijdelijke personeelsleden én herbekeken worden met als uitgangspunt de regeling die geldt voor de ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap.
  - e. Verlof voor pleegvoogdij uitwerken analoog aan privé;
  - f. Adoptieverlof voor samenwonende partners die mekaar kinderen adopteren;
  - g. Meemoederschapsverlof.

## **E. Reële medezeggenschap**

18. Betere bescherming personeelsvertegenwoordigers in onderhandelingscomités.
19. Personeelsleden die namens de representatieve vakorganisaties zitting hebben in overleg- en/of onderhandelingsorganen, stuurgroepen, ... opgericht door of krachtens een wet of decreet moeten het recht hebben en in de mogelijkheid gesteld worden om hieraan deel te nemen. De tijd die zij spenderen aan hun participatie moet als arbeidstijd worden beschouwd.
20. Verplicht nemen van initiatieven voor vermindering van de werkdruk en taakbelasting na onderhandelingen, afgesloten met protocol van akkoord, in het bevoegd comité en daarover vervolgens rapporteren in het jaarverslag.
21. Aangezien de onderhandeling in het bevoegde comité een substantieel vormvoorschrift is, worden de regeringscommissarissen/commissarissen bij de hogescholen uitdrukkelijk belast met een actieve onderzoeksplicht met betrekking tot het onderhandeld karakter van beslissingen inzake personeelsaangelegenheden, waaraan steeds het betrokken protocol moet worden toegevoegd. De beroepsmogelijkheid van de regeringscommissarissen / commissarissen bij de hogescholen inzake niet-onderhandelde beslissingen inzake personeelsaangelegenheden verjaart niet.

## **F. Anomalieën**

### ***F.1. Op korte termijn weg te werken anomalieën hogescholen***

22. Wie reeds 15 jaar in een situatie zit, zoals bedoeld in art. 322 van het hogescholendecreet, wordt vanaf het 16<sup>e</sup> jaar geacht "al zijn/haar rechten verworven te hebben". De personeelsleden bedoeld in art.318 2<sup>o</sup> van het vermelde decreet kunnen vanaf het 16<sup>e</sup> jaar vastbenoemd worden.
23. Overgang CVO naar hogeschool: salarisanciënniteit meenemen.
24. Het aanwenden van gastprofessoren moet aangepast worden aan de oorspronkelijke doelstellingen van het hogescholendecreet.

### ***F.2. Op korte termijn weg te werken anomalieën universiteiten***

25. Klokkenuiderstatuut en systeem van interne audit (good governance)
26. Een duidelijkere en betere regeling voor opeenvolgende tijdelijke aanstellingen naar analogie met de hogescholen (art. 124 bis hogeschooldecreet).
27. Bij werving in het ATP kader: in rekening brengen van de anciënniteit als onderwijzend of wetenschappelijk personeel voor de loopbaanopbouw.



## **G. Epiloog**

Een aantal aangelegenheden in het hoger onderwijs dienen op middellange termijn aangepakt te worden. Daartoe zou het goed zijn om in de loop van de toepassingsperiode van deze cao, een aantal aangelegenheden (verder) te onderzoeken. Onder meer onderstaande anomalieën zouden kunnen worden weggewerkt.

### ***G.1. Op middellange termijn weg te werken anomalieën hogescholen***

1. Resterende lector/praktijklector-anomalieën dienen weggewerkt te worden.
2. De arbitraire aanwending van de gangbare salarisschaal en de bijzondere salarisschaal in het hoger kunstonderwijs moet verdwijnen. De gangbare salarisschaal dient als recht erkend te worden wanneer het personeelslid afziet van de mogelijkheid tot onbeperkt cumuleren. De eventuele problemen betreffende pensioenen dienen onderzocht te worden. Een personeelslid dat afziet van de toepassing van artikel 150 decreet hogescholen, heeft recht op gangbare salarisschaal, de nadrukkelijke toestemming van het hogeschoolbestuur is niet vereist
3. De regelgeving dient het mogelijk te maken dat een lid van het MVD een volwaardige ATP plaats krijgt met het behoud van de wedde toegekend via het Centraal Fonds aangevuld met een salarissupplement toegekend door de hogeschool.
4. Harmoniseren en verhogen van de loonschalen van de arbeiders (die in uitvoering van CAO II de voordelen van het bediendestatuut genieten) en van de bedienden (met een onderhouds- of technische functie).

### ***G.2. Op middellange termijn weg te werken anomalieën universiteiten***

5. Eenvormige rechtspositie voor alle personeelsleden verbonden aan de universiteit. Wegwerken van het onderscheid tussen personeel ten laste van de werkingskredieten en het personeel waarvan de wedde betaald wordt uit andere financieringsbronnen.