



**EISENCAHIER VOOR EEN
ZESDE VLAAMSE ONDERWIJS-CAO
VOOR DE SECTOR 'HOGER ONDERWIJS'
(2020-2024)**

Eisencahier gepresenteerd op 1 april 2021

1. Inleiding

Vlaanderen moet meer investeren in zijn onderwijs, het hoger onderwijs inbegrepen. Vlaanderen behoorde tot een decennium geleden binnen Europa bij de top inzake kwaliteitsvol onderwijs. Wil Vlaanderen daar opnieuw toe behoren, dan zijn er meer middelen nodig.

Dit eisencahier is een opsomming van de bezorgdheden die leven bij het personeel van de hogescholen en universiteiten en die we opgelost willen zien. Een aantal van deze eisen lopen parallel met de werkzaamheden in de onlangs opgerichte werkgroepen. Het is geenszins de bedoeling om deze werkzaamheden te doorkruisen. Wel in tegendeel, ze worden ter ondersteuning van deze werkzaamheden ingediend.

2. Financiering en andere vergoedingen

2.1 Financieringssysteem

Het huidige financieringssysteem Hoger Onderwijs moet worden herzien. Een nieuw model moet de samenwerking tussen hogescholen stimuleren in plaats van concurrentie op Vlaams niveau te organiseren. Een paritair samengestelde werkgroep formuleert de noodzakelijke aanpassingen.

Een tweede financiële aanpassing is de enveloppe injecteren met een bedrag dat een groeipad naar een **docent/student-ratio van 1/10** realiseert.

Om de werkdruk ten gronde te verlagen moet 75% van alle opbrengsten in loonkost geïnvesteerd worden. Daarnaast moet de werklust in verhouding staan tot de beschikbare tijd. Het is verder nodig om de investeringsmiddelen te verhogen.

In het kader van de werkdrukbeheersing moet elke instelling een evenwichtig personeelskader en prestatieregeling uitbouwen door rekening te houden met volgende voorwaarden:

- Beperking van het middenkader.
- Ratio docent/student vastleggen.
- Verhouding AP-OP/ATP bepalen.
- Voor het academisch en het onderwijzend personeel moet worden vastgelegd wat een normale opdracht omvat, meer specifiek ook het **aantal lesuren**.

Bijvoorbeeld:

Een wekelijks maximaal aantal uren instellen om de onderwijsactiviteiten te regelen op Vlaams niveau.

OF

Een wekelijks maximaal aantal uren instellen voor de onderwijsactiviteiten. Op iedere hogeschool/universiteit worden afspraken gemaakt in protocollen van akkoord om per functie een maximaal aantal uren onderwijsactiviteit generiek vast te leggen.

- Evaluaties gebaseerd op processen en niet louter op outputmetingen. Het beperken van het aantal evaluaties en van de met de evaluaties gepaard gaande planlast.
- Afbakening van de opdracht binnen een 38 urenweek.

2.2 Telethuiswerk-/bureauvergoeding

Alle personeelsleden moeten beschikken over de nodige kwaliteitsvolle digitale en andere middelen (internet, hardware, software met inbegrip van beveiliging ...) die nodig zijn om hun werk te kunnen doen, niet alleen in de onderwijsinstelling zelf maar ook thuis of op een andere locatie.

Het gaat over een duurder wifipakket, een dockingstation, een webcam, een doc-cam, een tweede scherm, een headset en ergonomisch materiaal, zoals een degelijke bureaustoel en bureautafel.

Elk personeelslid heeft recht op een laptop in bruikleen om van thuis te kunnen werken.

De werkgever is verantwoordelijk voor het ter beschikking stellen van alle materiaal en infrastructuur die nodig zijn voor het uitvoeren van de opdracht. Ook bij telethuiswerk blijft die verantwoordelijkheid gelden en moet er dus een telethuiswerk-/bureauvergoeding voorzien worden.

2.3 Invoering van '€ 14 als minimumloon' (of € 2.300 als brutomaandloon)

Het betreft de volgende loonschalen:

- Hogescholen: de (ATP-)loonschalen D11, D12 en C11 zouden aangepast (of afgeschaft) moeten worden.
- Universiteiten: de (ATP-)loonschalen 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 3.1, 3.2 en 3.3 zouden aangepast (of afgeschaft) moeten worden

Ook wanneer personeel in onderaanneming wordt ingezet, vragen wij dat de werkgever zich engageert om dezelfde minimumlooneisen te stellen.

2.4 Afschaffen van de drempel van de geldelijke anciënniteit

De discriminatie in verloning door de instandhouding van een minimumleeftijd voor de geldelijke anciënniteit moet opgeheven worden. De baremieke minimumleeftijd moet worden geschrapt met een gunstig effect voor alle personeelsleden die daar nadeel bij ondervinden.

2.5 Opbouwen van een volwaardige dertiende maand

De eindejaarstoelage opbouwen naar een volwaardige dertiende maand voor iedereen in hoger onderwijs.

2.6 Duurzame mobiliteit: fietsvergoeding

In een maatschappij die kiest voor meer duurzame mobiliteit is het niet meer dan logisch dat ook de fietsvergoeding van het personeel voldoende substantieel is. Ze moet daarom minstens gelijkgesteld worden met die van de Vlaamse ambtenaren.

Voor personeelsleden die een onderbroken opdracht hebben op eenzelfde dag (al dan niet op een verschillende lesplaats) moet een aangepaste verplaatsingsvergoeding woon-werk en werk-werk worden uitgewerkt.

2.7 Tweede pensioenpijler voor contractuelen

We vragen om een paritair samengestelde werkgroep op te starten, die kijkt op welke manier een tweede pensioenpijler kan worden voorzien voor alle contractuele personeelsleden in het hoger onderwijs.

3. Statuut en stabiele tewerkstelling

3.1 Algemeen: stabiele tewerkstelling

- **Beperken van het gebruik van aanstellingen en contracten van bepaalde duur**

Aanstellingen en contracten moeten stabiliteit garanderen voor de personeelsleden in het onderwijs (zie hoger). De Codex HO bij de hogescholen schrijft nu voor:

Art. V.144.

§ 1. Vanaf het derde opeenvolgende academiejaar zijn de aanstellingen in vacante betrekkingen in de ambten van groep 1 en groep 3, zoals bedoeld in [artikel V.120, § 1, eerste lid] en artikel V.121, eerste lid, ook deze via ambtswijziging, van onbepaalde duur.

Dat principe moet worden veralgemeend naar alle ambten en statuten (dus ook gastprofessor) voor alle personeelsleden binnen het HO, met uitzondering van vervangingsopdrachten.

- **Praktijkassistenten aanstellen voor onbepaalde duur in plaats van bepaalde duur**

Net zoals voor de personeelsleden van de groepen 1 en 3 al het geval is (cf. art. V.144 §1), moeten de praktijkassistenten vanaf het derde academiejaar voor onbepaalde duur worden aangesteld.

- **Contracten op zelfstandige basis inperken**

Onderwijs is een openbare dienst en wie een dienst verleent aan het onderwijs, moet ook de principes van het openbaar ambt volgen. Betalingen van externen op contractuele zelfstandige basis horen daar niet bij. In eerste instantie moet er statutair geworven worden en enkel in bepaalde gevallen kan er contractueel geworven worden. Enkel in hoogst uitzonderlijke gevallen is het mogelijk om een zelfstandige te betalen voor zijn dienstverlening. Wat het ATP betreft, zijn we een tegenstander van outsourcing. Ook hier kan slechts in uitzonderlijke gevallen een betaling op factuur plaatsvinden.

- **Benoeming 55-plussers**

Personeelsleden die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben en minstens twintig jaar dienstanciënniteit hebben, MOETEN benoemd worden, ook al staan ze in niet-vacante uren. Het gebeurt te vaak dat personeelsleden nog steeds in niet-vacante uren staan, na al die jaren, om welke redenen dan ook. Het mag niet de bedoeling zijn die mensen een overheidspensioen te ontzeggen na al die jaren dienst. Zij zouden benoemd moeten kunnen worden, ook in niet-vacante uren.

3.2 Hogescholen

- **Statutaire tewerkstelling in de hogescholen**

Onderwijs is een openbare dienst en bestaat uit openbare ambten. De reden hiervoor is evident: onderwijs is een dienst die voor iedereen toegankelijk moet zijn en bijgevolg verdient die openbare dienst tewerkstelling die voldoende stabiel is om de continuïteit ervan te garanderen en voldoende neutraal om onafhankelijk te kunnen werken. Daarom streven we naar statutaire tewerkstelling (= aanstelling) die op een redelijk korte termijn naar benoeming leidt.

Bovendien levert een benoeming een besparing op voor het personeelsbudget.

Een contractuele arbeidsovereenkomst kan slechts in welbepaalde gevallen:

- als de statutaire middelen opgebruikt zijn (80/20)
- als men moet werven op tijdelijke projectmiddelen voor onderzoek of dienstverlening

Als een statutair ambt vrijkomt op de personeelsformatie moet dat opgevuld worden door een personeelslid met een contractuele arbeidsovereenkomst. Met uitzondering van contractuelen

op projectmiddelen moet iedereen daarvoor in aanmerking komen in de volgorde van anciënniteit.

- **Administratief en Technisch Personeel (ATP) aanstellen voor onbepaalde duur na twee jaar bepaalde duur**

Net zoals voor het onderwijzend personeel het geval is, moet het administratief en technisch personeel (in vacant ambt) vanaf het derde jaar voor onbepaalde duur worden aangesteld.

- **ATP zelfde recht geven als Onderwijzend (OP)/Academisch Personeel (AP) om bij pensionering te blijven werken tot einde lopend academiejaar**

Op dit moment is er geen eenduidigheid in de toepassing van de maatregel. Bovendien heeft het individuele personeelslid geen bepalende keuzemogelijkheid in het afwerken van de opdrachten van het lopende academiejaar.

We vragen dat wie 65 jaar wordt, het academiejaar mag uitdoen. Het is de keuze van het personeelslid en niet langer van de werkgever.

- **Bij ATP: het opgebouwde contingent ziekte-dagen behouden na benoeming**

- **Bij ATP: verlies van vakantiedagen bij combinatie collectief verlof en zwangerschapsverlof uitsluiten**

- **Definitieve schrapping benoemingsplafond 72% voor OP**

De benoemingsgrens voor het onderwijzend personeel (72%) werd voor vijf jaar opgeschort. In de praktijk blijkt het opschorten van deze benoemingsgrens geen problemen op te leveren. Elke hogeschool gaat op zijn geëigende en voorzichtige manier om met de benoemingen van het OP (en het ATP). Deze grens kan dus definitief afgeschaft worden.

- **Volledige berekening van dienstanciënniteit bij benoeming**

Van personeel wordt vaak gevraagd intern flexibel te zijn. Soms heeft dat tot gevolg dat personeel van statuut moet veranderen. In de huidige regeling geeft dat vaak nadelige gevolgen voor het bepalen van de dienstanciënniteit van het personeel dat die flexibiliteit toont. We vragen die nadelige gevolgen weg te werken.

- **Striktere bepaling van de ontslagredenen voor tijdelijk aangestelde personeelsleden**

Men kan enkel ontslagen worden bij onvoldoende functioneren na de bijsturingscyclus. Het ontslag wegens onvoldoende functioneren kan dus voor tijdelijken enkel na het volgen van de evaluatieprocedure.

- **TAO van HS naar andere onderwijsniveaus en omgekeerd**

Tijdens de vorige legislatuur werd een duurtijd van het verlofstelsel AVP beperkt, wat een inperking van de beroepsmobiliteit inhoudt voor de personeelsleden van de hogescholen. We vragen om het bestaande systeem TAO mogelijk te maken naar andere hogescholen en van en naar de andere onderwijsniveaus waarop de decreten rechtspositie van toepassing zijn.

3.3 Schools of Arts

- **Maximale statutaire tewerkstelling**

Meer en meer worden (voltijdse) gastprofessoren aangesteld in de verschillende Schools of Arts, en dit ten koste van de statutaire betrekkingen. We wensen daarom een discussie over het

maximumvolume en de lengte in tijd van deze aanstelling als gastprof. We vragen dat er maximaal statutaire aanstellingen worden gedaan.

- **Inzetten van gastproffen inperken**

Hoewel de gastprofessoren contractuele personeelsleden zijn, en dus onder toepassing vallen van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, laat de Codex Hoger Onderwijs toe dat met hen onbeperkt opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur worden afgesloten. We vragen dat dat aangepast wordt en dat de gastproffen na twee jaar aaneengesloten diensten een contract van onbepaalde duur krijgen.

- **Bijzondere salarisschalen**

De personeelsleden die een bijzondere weddeschaal hebben, krijgen een weddesupplement. Dat weddesupplement wordt op Vlaams niveau vastgelegd en is dus voor alle hogescholen gelijk. Het weddesupplement moet op termijn het verschil tussen de bijzondere salarisschaal en de gewone salarisschaal wegwerken.

Concreet:

- Voor de bijzondere salarisschaal 508 (assistent) worden de bedragen opgetrokken naar de bedragen van weddeschaal 316 (bachelor)
- Voor de bijzondere salarisschaal 512 (docent) worden de bedragen opgetrokken naar de bedragen van weddeschaal 502 (master)

We vragen de overheid te voorzien in een jaarlijks budget (in een groeipad) voor deze weddesupplementen.

De artistieke cumul blijft onbeperkt. De prestatieregeling wordt navenant aangepast. Het blijft finaal de keuze van het personeelslid om te kiezen voor een bijzondere of een gewone salarisschaal.

- **Praktijkassistenten benoemen of benoemingsplafond van 25% voor assistenten (en Hogere Zeevaartschool) opheffen**

De beperking van de benoemingen voor assistenten (tot 25%) werd destijds in het hogescholendecreet ingeschreven. Er blijven nu, na de integratie, enkel nog praktijkassistenten over aan de hogescholen met academische kunstopleidingen en aan de Hogere Zeevaartschool. Voorgesteld wordt om de benoeming mogelijk te maken voor al die praktijkassistenten. Er kan ook overwogen worden om van de praktijkassistenten, naar analogie met de universiteiten, een apart ambt te maken of ze om te zetten naar lector.

3.4 Universiteiten

- **FWO-bursalen en postdocers onder onderhandelingsbevoegdheid brengen van VOCHO**

Bursalen en postdoctorale wetenschappelijke medewerkers van het FWO zitten met hun arbeidssituatie dikwijls in een rechtsonzekere situatie.

Ook wordt er met kortlopende contracten van twee, respectievelijk drie jaar gewerkt.

Om de arbeidssituatie gelijk te laten verlopen voor alle bursalen en wetenschappelijke medewerkers moeten zij ressorteren onder de bevoegdheid van het VOCHO.

- **Bursalen: uitwerken van een rechtspositieregeling die de rechten en plichten van doctoraatsbursalen vastlegt**

Die regeling kent minstens dezelfde waarborgen voor de bursaal als dewelke zijn opgenomen in

het bursalenreglement dat op 8 januari 2021 werd goedgekeurd aan de Universiteit Gent. Met deze rechtspositieregeling moet een correcte en gelijke behandeling van de bursalen worden gegarandeerd over alle universiteiten heen. Tegelijk zal hiermee onderlinge concurrentie tussen de instellingen worden vermeden.

- **Verlenging tewerkstelling bij zorgverloven**

Wanneer assistenten en doctor-assistenten een zorgverlof opnemen, bijvoorbeeld voor de zorg voor hun kind, resulteert dat niet in een overeenkomstige verlenging van hun mandaat. Dat betekent dat elk dergelijk zorgverlof voor de betrokkenen resulteert in een inkorting van de tijd die zij kunnen besteden aan het behalen van de doelstellingen van hun mandaat.

Zo dreigt het formele recht van de betrokken personeelsleden om die verloven op te nemen in de praktijk een lege doos te blijven. Wij vragen dus een verlenging van de tewerkstelling bij opname van zorgverloven.

- **ATP op werking benoemen aan de vrije universiteiten**

Alle ATP in het HO, zowel in de vrije hogescholen als de publiekrechtelijke instellingen, hebben recht op een statutaire benoeming en dus op een overheidspensioen. Enkel de ATP van de vrije universiteiten zijn hiervan uitgesloten, met name de VUB en de KU Leuven. Er is geen enkel redelijk argument om die personeelsleden uit te sluiten van het openbaar ambt en van het recht op een overheidspensioen.

- **Benoeming deeltijds Zelfstandig Academisch Personeel (ZAP)**

Momenteel is enkel voltijds ZAP (na drie jaar) zeker van een vaste benoeming.

Naar analogie met de docenten in het tenure track-stelsel, die voor minstens 50% moeten worden aangesteld en die (na vijf jaar) als hoofddocent benoemd worden, stellen we voor om (de gewone) deeltijdse ZAP ook altijd te benoemen (na drie jaar).

- **Benoeming Integratiekader**

Op 1 oktober 2021 zal de integratie acht jaar geleden zijn. Aangezien we er kunnen van uitgaan dat de personeelsleden in het integratiekader ten minste twee jaar diensten hebben gepresteerd in hun voormalige hogeschool, zullen de resterende 'tijdelijken' minstens tien jaar aan diensten gepresteerd hebben op 1 oktober 2021. Wij stellen dan ook voor om die resterende 'tijdelijken' op die datum te benoemen.

- **Bevordering van OP 1, OP 2 en OP 3 van Integratiekader**

In opvolging van hogervermeld punt in verband met de benoeming, hebben deze personeelsleden evenzeer recht op een mogelijke bevordering. De instelling moet daartoe een bevorderingsreglement uitwerken dat rekening houdt met de eigenheid van deze opleidingen uit het Integratiekader.

- **Uitbreiding verlofstelsels**

Wij vragen dat de bestaande verlofstelsels in het hoger onderwijs ook van toepassing worden op de universiteiten.

- **Lerarenkaart voor administratief personeel en onderzoekers**

De lerarenkaart wordt door vele collega's als een waardevol extralegaal voordeel ervaren. Binnen de universiteiten wordt ze toegekend aan leden van het academisch personeel (AAP, ZAP, praktijkassistenten) en aan sommige ATP-medewerkers die in de onderwijsadministraties werken. Het criterium op basis waarvan beslist wordt welke collega's de kaart krijgen en welke niet is echter niet altijd even duidelijk. Contractuele wetenschappelijke en pedagogische medewerkers (BAP, WPP, WP ...) krijgen de kaart bijvoorbeeld doorgaans niet, terwijl zij vaak wel

belast worden met allerhande onderwijstaken. Gezien op de andere niveaus iedereen een lerarenkaart krijgt, zijn wij vragende partij om alle resterende medewerkers van het hoger onderwijs een lerarenkaart te bezorgen.

4. Werkbaar werk

4.1 Recht op disconnectie

De toenemende digitalisering in het onderwijs heeft de werkdruk niet verlaagd, integendeel, hij blijft steeds verder toenemen. De elektronische leer- en werkplatformen zijn ongetwijfeld een pedagogisch-didactische en ook een onderwijsorganisatorische meerwaarde. Maar zoals vele vernieuwingen bevat ook deze, hoewel ze ondertussen al meer dan 25 jaar oud is, ongewenste effecten. De belangrijkste ziekte is de druk – indien niet expliciet dan minstens impliciet – om 24 uur op 24 en zeven dagen per week digitaal bereikbaar te zijn. Naast arbeidstijd is er ook vrije tijd. Personeelsleden hebben dan ook het recht op ‘disconnectie’ ten aanzien van directie, collega’s, studenten en derden.

Op lokaal niveau moet een gedragsprotocol onderhandeld worden dat afdwingbaar is. En op VOCHO-niveau moeten de sociale partners algemene criteria vastleggen waaraan die protocollen moeten voldoen.

4.2 Planlastvermindering

Ondanks verschillende goedbedoelde initiatieven ervaart het personeel nog steeds veel planlast. Dat heeft te maken met het feit dat op verschillende niveaus planlast gecreëerd wordt en een algemene maatregel steeds een vertaling nodig heeft per niveau. Om de planlast terug te dringen, moet per niveau planlastbewaking gebeuren via het bevoegde lokale onderhandelingscomité. Er moeten concrete maatregelen genomen worden die betrekking hebben op de afbouw van administratieve taken, de terugdringing van de juridisering en de afschaffing van zinloze verantwoordingsplicht.

4.3 VVP, VVP 55+ en pensioen

Personeelsleden hebben nood aan deze verlofstelsels om hun opdracht in het onderwijs blijvend te kunnen waarmaken. De federale regering heeft nog steeds geen duidelijkheid verschaft over de aanneembaarheid voor het pensioen van deze verlofstelsels. De Vlaamse regering moet aandringen bij de federale regering dat deze verlofstelsels zo snel mogelijk, en met terugwerkende kracht, aanneembaar gemaakt worden voor het pensioen.

4.4 Aanpassing voorwaarden verlof wegens overmacht

Bij het opnemen van verlof wegens overmacht is één van de voorwaarden dat de zieke of het slachtoffer van het ongeval onder hetzelfde dak moet wonen. De bepaling ‘onder hetzelfde dak’ moet aangepast en geactualiseerd worden, zodat ze bijvoorbeeld ook tegemoetkomt aan de behoefte om bejaarde ouders te vergezellen bij opname in het ziekenhuis of voor het uitvoeren van onderzoeken.

4.5 Professionaliseringsbeleid

Om het innovatief vermogen van de autonome professionals te ondersteunen, rolt elke hogeschool een professionaliseringsbeleid uit. We vragen dat elk personeelslid 10% van een jaaropdracht voor professionalisering krijgt.

4.6 Een reglementair kader in verband met avond- en weekendwerk

Dit betreft een afspraak die in Cao IV werd gemaakt: “3.2. Avond- en weekendwerk. De instellingen

beschikken over een onderhandelde prestatieregeling met voorwaarden voor avond- en weekendwerk. De instellingen engageren zich om in deze prestatieregeling rekening te houden met een gezond evenwicht tussen werk en privéleven.”

De huidige stand van zaken is te begrijpen als: “De meeste instellingen hebben een regeling rond avond- en weekendwerk. In een aantal instellingen wordt nog aan een regeling gewerkt. De regelingen hebben vooral betrekking op het ATP. Voor het OP/AP is dit minder het geval, omdat die geen of een veel minder vast werkrooster hebben.”

Een regeling dringt zich op omtrent de laatste zin: “De instellingen engageren zich om in de prestatieregeling rekening te houden met een gezond evenwicht tussen werk en privéleven.”

4.7 Aanvangsbegeleiding voor starters

Om de praktijkschok bij de start van de onderwijsloopbaan te verminderen, moet er een degelijke aanvangsbegeleiding voorzien worden. Door intensieve coaching krijgt het personeelslid de kans om geleidelijk te groeien in de job en zijn of haar competenties verder te ontwikkelen in de dagdagelijkse praktijk.

4.8 Verlofstelsels (omzetten naar meer ‘recht’ dan ‘gunst’)

De toegang tot een aantal bestaande verlofstelsels is momenteel afhankelijk van de expliciete toestemming van de werkgever. Dat is problematisch, gezien elk personeelslid recht heeft om binnen bepaalde krijtlijnen te deconnecteren. Met de huidige regelgeving bestaat het risico op willekeur wegens geen eenduidige criteria. We vragen dan ook dat het aandeel verlofstelsels die een recht zijn wordt verhoogd, weliswaar binnen bepaalde criteria.

4.9 Beter systemen voor re-integratie na ziekte

De bestaande wetgeving inzake regeling tot ziekteverlof heeft nog een aantal anomalieën. In het verleden werd deze problematiek reeds ruimer besproken. Ons lijkt het nu aangewezen om eerst deze anomalieën recht te zetten. We denken hierbij aan:

- VVP wegens ziekte vervangen door het systeem uit het leerplichtonderwijs
- Langdurig verlof voor verminderde prestaties om medische redenen (cf. LPO) ook voorzien in HO

De re-integratie van langdurige zieken loopt nu moeilijk. Het zoeken naar een geschikte oplossing wordt door de werkgever te vaak opgegeven, omdat het alternatief (geen re-integratie en op ziekte blijven staan) te vaak als makkelijker wordt ervaren.

Momenteel kunnen personeelsleden die langdurig out zijn enkel en alleen terugvallen op VVP wegens ziekte, wat beperkt is in tijd en omvang. Enkel personeelsleden die nog een ziektecontingent ter beschikking hebben en de bedoeling hebben hun oorspronkelijke volume weer op te nemen, zijn gebaat met dat stelsel.

Daarnaast zijn er veel mensen die geen ziektecontingent meer hebben en die niet in de mogelijkheid zijn, omwille van hun ziekte of reden van langdurige afwezigheid, ooit opnieuw tewerkgesteld te worden in hun oorspronkelijke opdracht of voor hun oorspronkelijke volume. Voor hen zou LVVP medische redenen soelaas kunnen brengen, ook al zijn er restricties die beter opgeheven zouden worden.

- Een voldoende hoog vervangingsbudget bij ziekte voorzien.

5. Syndicaal werk en inspraak

We willen dat de sociale dialoog opnieuw een bouwsteen van de onderwijscultuur wordt. De personeelsleden moeten weer eigenaarschap krijgen over de eigen (onderwijs)praktijk. Om de erkenning van het personeel te verhogen, volstaat het niet enkel te onderhandelen over salarissen en taakomschrijvingen. Het gevoel van erkenning verhogen, vraagt het creëren van positieve participatieve praktijken in hogescholen. Daarom pleiten we voor goede arbeidsomstandigheden in een zeer brede zin. De sociale dialoog mag zich niet beperken tot de klassieke thema's van inkomen en tewerkstelling. Een kwaliteitsvolle sociale dialoog begint bij het erkennen van het personeel als autonome professionals. Daarnaast moet een participatieve schoolpraktijk deel uitmaken van het DNA van elke instelling hoger onderwijs.

5.1 Professioneel syndicaal overleg

Gedegen personeelsinspraak versterkt het beleidsvoerende vermogen van organisaties. Daarom is het essentieel dat personeelsleden die namens de representatieve vakorganisaties zetelen in overleg- en/of onderhandelingsorganen, stuurgroepen, werkgroepen ... het recht hebben en in de mogelijkheid gesteld worden hieraan deel te nemen. Daarenboven moet het afdwingbaar worden dat de tijd die zij spenderen aan hun participatie als arbeidstijd wordt beschouwd.

Om tijd en ruimte te creëren voor syndicaal werk (deelnemen aan vergaderingen, overleg, studiewerk, terugkoppeling van en naar de leden), om het sociaal overleg in de toekomst vorm te kunnen blijven geven en om binnen de evolutie van schaalvergroting en toenemende complexiteit (jobhouden, omstandigheden en verhoudingen op de werkvloer, aanbod, kwaliteitsbewaking ...) als een volwaardige gesprekspartner aan de onderhandelingstafel te kunnen blijven zitten, worden voor de vakbondsafgevaardigden in het sociaal overleg gekleurde middelen voorzien. We streven naar één fte-vrijstelling per vierhonderd fte-personeelsleden.

5.2 Rechtsbescherming voor afgevaardigden

In Cao III HO (10 december 2010) staat volgend punt: "9.3. Betere bescherming personeelsvertegenwoordigers." Dat moet stringenter ingevuld worden en we stellen voor dat personeelsafgevaardigden slechts kunnen worden ontslagen om een dringende reden of om economische of technische redenen die door het VOC HO worden erkend.

5.3 Personeelseffectenrapport

Nieuwe beleidsinitiatieven, zowel op het lokale als op het niveau van de Vlaamse overheid, moeten steeds een personeelseffectenrapport bevatten. In dat rapport moet er onderscheid gemaakt worden tussen meetbare personeelseffecten en te verwachten/wenselijke effecten. Op die manier kan de intentie en de visie van een nieuw initiatief doorgrond en beoordeeld worden.

5.4 Gedragenheid lokaal beleid

Indien bij onderhandelingen drie vakbonden of het maximum van het aantal vakbonden aan de onderhandelingstafel een protocol van niet-akkoord geven, dan is het voorstel niet gedragen door de meerderheid van het personeel en kan het bijgevolg ook niet uitgevoerd worden.

In de Codex HO moet bepaald worden welke onderhandelingsmateries moeten worden afgesloten met een protocol van akkoord.

5.5 Recht op informatie

De vakbondsafgevaardigde heeft recht op alle informatie die nodig is om zijn/haar mandaat naar behoren te kunnen vervullen, met inbegrip van alle persoonsgegevens die nodig zijn om na te gaan of de rechten van een personeelslid dat de afgevaardigde bijstaat, niet zijn geschonden.

5.6 Naar een eerlijkere samenleving via duurzame contracten

De onderwijsvakbonden roepen alle onderwijspartners op om zich te scharen achter een engagementsverklaring voor het aangaan van duurzame contracten. De inrichtende machten van (groepen van) onderwijsinstellingen engageren zich daarbij om voortaan contracten af te sluiten met leveranciers met een expliciete formulering over het weren van goederen die gemaakt zijn door kinderarbeid, in onveilige werkomstandigheden, via uitbuiting en oneerlijke arbeidsvoorwaarden.