

Principeakkoord verlengde cao-hbo 1 augustus 2010-1 februari 2012

Inleiding

De werkgeversorganisatie HBO-raad enerzijds en de vakbonden AOb, ABVAKABO FNV, CNV Onderwijs en de UNIENFTO/CHMF anderzijds hebben op 29 juni 2010 een principe akkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden voor de hogescholen in de sector hbo.

Volgens dit akkoord wordt de cao 2007 – 2010 verlengd met een periode van 18 maanden, zodat de verlengde cao een looptijd kent van 1 augustus 2010 tot 1 februari 2012.

Partijen zullen dit principe akkoord met een positief advies aan hun leden voorleggen.

Partijen kiezen met dit principe akkoord bewust voor een beleidsarme verlenging om daarmee tijdruimte te creëren voor een fundamentele discussie over de vormgeving van de cao van de toekomst.

De gemaakte afspraken gaan in op 1 augustus 2010, tenzij op onderdelen anders is aangegeven.

I Salarisontwikkeling

Vakorganisaties en werkgevers onderkennen het belang van koopkrachtbehoud van medewerkers maar zijn zich tegelijkertijd bewust van de financiële ongewisheden waar hogescholen zich momenteel voor geplaatst zien. In die context zijn bonden en werkgevers het volgende overeen gekomen.

- met ingang van 1 januari 2011 worden de cao-lonen verhoogd met 0,40 %
- in oktober 2011 wordt een eenmalige uitkering toegekend van € 460 bruto. Dit bedrag is pensioengevend. De uitkering geldt voor iedere werknemer die op 1 oktober 2011 in dienst is van de hogeschool vallend onder de cao hbo. De medewerker met een dienstverband in deeltijd maakt aanspraak op de uitkering naar rato van de deeltijdfactor. De uitkering wordt uitgekeerd met het salaris van oktober 2011.

II Kwalitatieve afspraken te realiseren tijdens de looptijd van de cao

1 Wajong

Partijen willen gehoor geven aan de oproep van sociale partners in het Sociaal Akkoord van maart 2009 om te bevorderen dat kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder Wajongers, een kans krijgen. Partijen spreken daarom de intentie uit om te komen tot het afsluiten van een convenant tussen sociale partners en het UWV. Partijen stellen zich daarbij tot doel te stimuleren dat er voor jongeren met beperkingen (Wajongeren) in het hbo werkplekken worden gecreëerd en dat er ook bestaande functies beschikbaar komen voor de doelgroep opdat het aandeel Wajongeren in de sector meer overeenkomt met het aantal Wajongeren in de beroepsbevolking.

2 Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (35-80%)

Sociale partners hebben in de cao 2007 – 2010 een tijdelijke regeling getroffen voor werknemers in de categorie 35-80% arbeidsongeschikt. Deze tijdelijke regeling zal worden voortgezet tot 1 februari 2012. In het kader van de moderniseringsagenda onder punt III van dit akkoord zullen partijen spreken over het wel of niet structureel maken van deze regeling en de mogelijke vorm ervan. Vanwege het beleidsarme karakter van deze cao-verlenging dreigt een specifieke groep werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst met een looptijd eindigend voor of op 1 augustus 2010 een inkomensval te maken.

Om dat te voorkomen spreken sociale partners af dat deze groep in aanmerking komt voor omzetting van de tijdelijke- in een vaste arbeidsovereenkomst met dezelfde betrekkingsomvang, tenzij er sprake is van verwijtbaarheid van de kant van de werknemer waaronder wordt verstaan weigering mee te werken aan zijn re-integratie waaronder het weigeren van een aanbod voor passende arbeid danwel disfunctioneren om andere redenen dan die van zijn arbeidshandicap.

De huidige regeling volgens artikel 20b van ZAHBO wordt ongewijzigd voortgezet tot 1 februari 2012.

3 Medewerkerstevredenheidsonderzoek en werkdruk

Partijen spreken af dat iedere hogeschool een medewerkerstevredenheidsonderzoek zal houden met een tweejaarlijkse herhalingsfrequentie. Met de MTO's van hogescholen als uitgangspunt zullen partijen een aantal sectorbrede kernbepalingen formuleren alsmede collectieve afspraken over het moment en wijze van afnemen opdat een vergelijking op sectorniveau mogelijk wordt gemaakt. Als een van de kernbepalingen wordt op voorhand aangemerkt de ervaren werkdruk. Daarmee is er blijvend ruimte om in de MTO de hogeschoolspecifieke vragen te stellen.

Uiterlijk 1 februari 2012 zijn er sluitende afspraken over hoe een en ander verwezenlijkt wordt.

4 Procesafspraken over voortgang van de dialoog over professionele ruimte

Sociale partners hebben na afloop van een tweede rondetafelconferentie over professionele ruimte gehouden op 21 mei 2010 een gemeenschappelijk verklaring opgesteld. In die verklaring wordt onder meer geconcludeerd dat de periode mei 2009 – mei 2010 de startfase markeert van een langer durend proces. Het resultaat van die startfase is een duidelijk beeld van de bouwstenen van de professionele ruimte:

- versterking van de dialoog binnen de instellingen,
- grotere betrokkenheid en zeggenschap van de professionals bij de onderwijskundige invulling,
- versterking van het werken in hechte teams,
- uitbouw van de balans tussen verantwoordelijkheid dragen en verantwoording afleggen.

Deze thema's vragen stuk voor stuk om een zeer concrete invulling binnen de instelling als geheel én binnen alle onderdelen van de instelling. De sociale partners concluderen dat het van cruciaal belang is dat de dialoog over professionele ruimte zo diep mogelijk binnen elk van de instellingen wordt gevoerd en zich richt op concrete opbrengsten. Een hoopvolle start vraagt om een intensivering in de komende periode. Partijen geven de regiegroep professionele ruimte opdracht om haar activiteiten voort te zetten, waarbij deze zich vooral zal toeleveren op intensivering van de dialoog in de komende periode. Dat houdt in het stimuleren van hogescholen bij welke de dialoog nog niet is aangevangen, om alsnog de dialoog te gaan voeren, het monitoren van de voortgang op hogescholen waar de dialoog reeds is begonnen en het bevorderen dat op hogescholen die het proces al wel op gang hebben gebracht, professionele ruimte op de agenda blijft.

De regiegroep formuleert een voorstel voor een procesregeling en legt deze ter goedkeuring voor aan cao-partijen.

III Procedureafspraken ter voorbereiding van de cao van de toekomst

Hogescholen hebben de gezamenlijke agenda voor de komende jaren geformuleerd onder de titel 'kwaliteit als opdracht'. Deze agenda zet in op verhoging van de kwaliteit van onderwijs en onderzoek, onderwijsorganisatie en personeel. De investering in de kwaliteit en de ontplooiingsmogelijkheden van docenten en medewerkers zal mede in het teken staan van het realiseren van de kwaliteitsagenda van de hogeschool. Het HR-beleid van de hogeschool moet deze ontwikkeling mogelijk maken en de hogescholen in staat stellen het hoofd te bieden aan de uitdagingen die op de hogeschoolorganisatie afkomen. De cao zal in zijn vorm en inhoud zoveel als mogelijk aan dienen te sluiten op het onderwijs- en onderzoeksbeleid van de hogeschool en zo zijn ingericht dat dit beleid door de cao wordt gefaciliteerd en gestimuleerd. Daarbij zal ook worden onderzocht of ruimte moet worden gemaakt voor meer differentiatie in de CAO.

Bijvoorbeeld tussen onderwijssectoren en onderwijzend respectievelijk onderwijsondersteunend personeel. Sociale partners streven ernaar om gedurende de looptijd van deze cao de hierna te noemen onderwerpen te vertalen naar de cao vanaf 2012 en verder.

Tegelijkertijd speelt een aantal relevante vraagstukken waaraan eveneens het hoofd moet worden geboden. Nederland ondervindt de gevolgen van een zware economische crisis. Er is brede consensus dat investeren in onderwijs een mogelijke uitweg uit de crisis kan zijn.

Bovenstaande ontwikkelingen brengen met zich mee dat hogescholen flexibel moeten kunnen inspelen op zowel de economische omstandigheden als op uiteenlopende wensen en behoeften van verschillende typen werknemers en hogeschoolorganisaties. Sociale partners zien hierin aanleiding om in ieder geval de volgende onderwerpen met elkaar te bespreken:

- arbeidsrelaties en contractvormen
- arbeidsmarkt, goed werkgeverschap en goed werknemerschap
- levensfasebewust personeelsbeleid en seniorenbeleid
- de boven- en nawettelijke regeling bij werkloosheid (BWR HBO)
- kwalificatieverhoging van docenten en professionalisering van medewerkers
- sectorspecifieke invulling van het nieuwe werken (waaronder thuiswerkmogelijkheden)

Het streven van sociale partners zal er op zijn gericht om ten aanzien van deze onderwerpen te komen tot afspraken, die op een evenwichtige manier rekening houden met de specifieke eisen die de hogeschool aan medewerkers stelt enerzijds en met de voorwaarden om een aantrekkelijk werkgever te zijn in de eigen specifieke omgeving anderzijds. In het kader van het strategisch HR-beleid van de instelling en de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer zijn loopbaanontwikkeling, mobiliteitontwikkeling van de werknemers, scholing en vergroting van doorstroommogelijkheden van belang.

Sociale partners zullen tijdens de looptijd van deze cao een sectorbrede dialoog op gang brengen over de vraag hoe de cao van de toekomst het beste vorm kan worden gegeven.

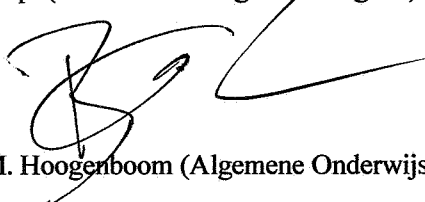
Daartoe zal in het najaar van 2010 een rondetafelconferentie worden gehouden. Tijdens die rondetafel, waarvoor in het bijzonder deelnemers zullen worden uitgenodigd die vanuit hun inhoudelijk expertise een bijdrage kunnen leveren, geven de sociale partners de kick off voor de dialoog over de cao en zullen zij de uitgangspunten daarvoor bespreken in een soortgelijke aanpak als bij de dialoog over professionele ruimte in 2009. Die aanpak komt erop neer dat tussen de sociale partners op brancheniveau vanuit een open en constructieve benadering wordt gekomen tot betekenisvolle afspraken.

Dit moet in het najaar van 2011 leiden tot uitgewerkte voorstellen voor de cao van 2012.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 29 juni 2010,

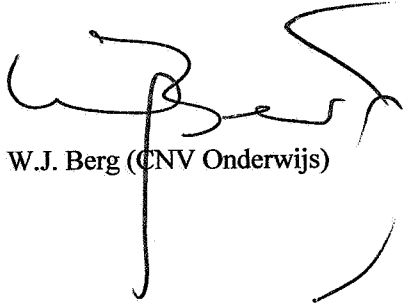


P.W. Doop (Voorzitter werkgeversdelegatie)

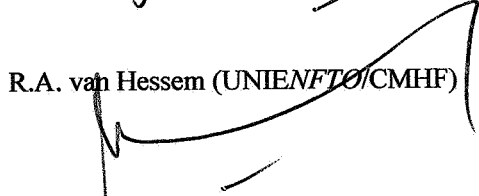


B.C.P.M. Hoogenboom (Algemene Onderwijsbond)

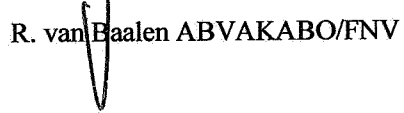




W.J. Berg (CNV Onderwijs)



R.A. van Hessem (UNIENFTO/CMHF)



R. van Baalen ABVAKABO/FNV

