

Principeakkoord cao-hbo 2020

Inleiding

De werkgeversorganisatie Vereniging Hogescholen enerzijds en de vakorganisaties Algemene Onderwijsbond, FNV, de UNIENFTO/FvOv en CNV Onderwijs anderzijds hebben op 25 mei 2020 een principeakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden voor de hogescholen in de sector hbo. Juist onder de bijzondere omstandigheden van deze tijd is een cao van belang mede als blijk van waardering naar de medewerkers die in crisistijd het hoger onderwijs op afstand weten vorm te geven. In het cao-akkoord zijn afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:

- I. Volwassen arbeidsverhoudingen en eigentijdse cao-afspraken
- II. Looptijd en salarisontwikkeling
- III. Arbeidsovereenkomst D-3
- IV. Duurzame inzetbaarheid
- V. Functiewaardering
- VI. Faciliteiten medezeggenschap
- VII. Beoordelen en belonen
- VIII. Technische verbeteringen

De hierna volgende afspraken worden opgenomen in de preambule bij de cao hbo. Sociale partners willen de bedoeling van deze afspraken zo goed mogelijk over het voetlicht brengen. Tegelijkertijd zijn het volwaardige afspraken tussen vakorganisaties en werkgevers als contract sluitende partijen met als gevolg dat vakbonden en werkgevers elkaar over en weer kunnen aanspreken op de naleving ervan.

I Volwassen arbeidsverhoudingen en eigentijdse cao-afspraken

Het streven van sociale partners is doorlopend gericht op verhoging van de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek, van de onderwijsorganisatie en van de medewerkers. Daar zijn gemotiveerde goed opgeleide medewerkers voor nodig en een onderwijsorganisatie met een professionele cultuur die medewerkers stimuleert maximaal bij te dragen aan onderwijs en onderzoek. Het HR-beleid van de hogescholen moet deze ontwikkeling mogelijk maken en de hogescholen in staat stellen het hoofd te bieden aan de doorlopende veranderingen en eisen vanuit de maatschappelijke omgeving. De cao dient in zijn vorm en inhoud zoveel mogelijk aan te sluiten op het onderwijs- en onderzoeksbeleid van de hogeschool. De cao moet zo zijn ingericht dat dit beleid wordt gefaciliteerd en gestimuleerd en moet een uitdrukking zijn van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om ervoor te zorgen dat de werknemer met plezier kan functioneren, zijn professionaliteit kan onderhouden en zijn duurzame inzetbaarheid kan bevorderen. Bovendien streven sociale partners naar cao afspraken die echt werken en uitgaan van goed werkgeverschap en goed werknemerschap.

II Looptijd en salarisontwikkeling

De cao heeft een looptijd van 1 april 2020 tot en met 31 december 2020.

De lonen worden met ingang van 1 juli 2020 verhoogd met 2,75%.

In juni 2020 wordt een eenmalige uitkering toegekend van € 880. Dit bedrag is pensioengevend. De peildatum voor deze uitkering is 1 juni 2020. De werknemer die op 1 juni 2020 in dienst is van de hogeschool maakt aanspraak op de eenmalige uitkering, bij een arbeidsovereenkomst in deeltijd te berekenen naar rato van de deeltijdfactor.

III Arbeidsovereenkomst D-3

Gebruik van de arbeidsovereenkomst model D-3

Hogescholen onderschrijven het leidende principe dat structureel werk dient te worden uitgevoerd op basis van een vast contract of een tijdelijk contract met uitzicht op vast.

Doel is het zo veel mogelijk bevorderen van de beweging van tijdelijke naar vaste contracten. Het aantal gerealiseerde D-3 contracten is van belang voor de monitoring van het percentage niet vaste contracten op sectorniveau.

De afspraken met de medezeggenschap over het percentage flexibele (tijdelijk en inhuur) contracten zijn bepalend voor het percentage D-3 contracten op hogeschoolniveau. Met andere woorden, de individuele hogeschool wordt niet aangesproken op het niet aanbieden van D-3 contracten zolang dit past binnen het met de medezeggenschapsraad afgesproken percentage.

In paragraaf 3 'Arbeidsovereenkomsten' van de preambule zal bij de leidende principes het begrip 'Regulier werk' worden gewijzigd in 'structureel werk'. Daarbij zullen de grenzen voor vast en flexibel werk, die met de medezeggenschap zijn afgesproken, worden gerespecteerd.

Het D-3 contract zal worden gewijzigd en zo worden vormgegeven dat:

- duidelijkheid ontstaat over de juridische status ervan namelijk een contract voor bepaalde tijd met uitzicht op vast;
- een beroep op 'zwaarwegende bedrijfsmatige belangen' als bedoeld in artikel D-3 lid 3 zal ook op het niveau van de opleiding mogelijk worden;
- in D-3 lid 3 op het punt van beoordeling zal een aanpassing worden gemaakt voor het geval ziekte de daadwerkelijke beoordeling van het functioneren van de werknemer heeft belemmerd.

IV Duurzame inzetbaarheid

DI uren en spaarmogelijkheid

Sociale partners hebben afgesproken dat met ingang van 1 september 2020 de mogelijkheid om DI-uren te sparen ophoudt te bestaan.

Opgebouwde spaartegoeden daterend van voor 1 september 2020 worden zoveel mogelijk besteed in een periode van 3 jaar aan DI-gerelateerde doelen.

DI-uren zullen worden verwerkt in de jaartaak. De regie blijft bij de werknemer.

Hoofdstuk M inzake duurzame inzetbaarheid is nieuw vormgegeven. Daarbij is gestreefd naar analogie met hoofdstuk O over professionalisering.

Voor gespaarde DI-uren die na 3 jaar overblijven, zullen alternatieve aanwendingsmogelijkheden worden geboden volgens het keuzemenu arbeidsvoorwaarden. Daaronder wordt mede begrepen de mogelijkheid om extra pensioen te sparen in het kader van het nieuwe pensioenakkoord.

Indien deze afspraak onverhoopt leidt tot onvoorziene effecten of situaties en/of bijzondere omstandigheden, dan zullen sociale partners tijdens de looptijd van de cao met elkaar in overleg gaan om te bezien wat de betekenis is van de hiervoor bedoelde effecten, situaties en/of omstandigheden voor de lopende cao.

V Functiewaardering

In opdracht van sociale partners is onderzoek gedaan naar de vraag hoe de functieordening systemen FUWA-HBO en HAY zich tot elkaar verhouden. De opdracht bevatte in de kern twee vragen:

Leiden de twee systemen ten aanzien van een aantal kenmerkende functies tot eenzelfde uitkomst?

Leidt de toepassing tot verschillen?

In het algemeen concludeert de onderzoeker dat de functies en functieniveaus niet afwijken van die in de matrix en dat de beide functiewaarderingssystemen tot eenzelfde indeling komen. Een juiste toepassing van de systemen leidt niet tot geconstateerde niveauverschillen.

Wel wordt in het onderzoek geconstateerd dat de toepassing bij FUWA-HBO hier en daar te wensen over laat.

Tegen de achtergrond van dit onderzoek en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen stellen sociale partners zich op het volgende standpunt:

Bonden en werkgevers hechten groot belang aan een kwalitatief goede toepassing en uitvoering van de systemen. Gedurende de looptijd van de cao zal een delegatie namens cao-partijen met de systeemhouders in gesprek gaan over de vraag hoe een juiste toepassing van de systemen het beste kan worden geborgd.

De inrichting van het functiehuis is de verantwoordelijkheid van de hogeschool.

Als uitgangspunt geldt dat, als voor een functie academisch denkniveau (master) een vereiste is, de functie-inhoud en de functiezwaarte in dat geval daarmee dienen te corresponderen en derhalve ook de inschaling. Populair geformuleerd komt dit erop neer dat het werven van werknemers op masterniveau betekent het inzetten van werknemers op masterniveau, dat betekent inschalen op masterniveau, dus ook inschalen in minimaal loonschaal 11.

Deze populaire formulering zal op een passende wijze in de cao worden verwerkt.

VI Faciliteiten medezeggenschap

Cao partijen hebben besloten het advies van een onafhankelijk deskundige op het gebied van medezeggenschap over te nemen. Dit advies is uitgebracht in vervolg op een gemaakte afspraak over de verbetering van de ondersteuning, facilitering en professionalisering die medezeggenschapsraden nodig hebben om hun taken naar behoren te kunnen uitoefenen.

Cao-partijen wordt aanbevolen om in de cao, in het verlengde wat ook reeds in de WHW is opgenomen, vast te leggen dat bestuur en MR bij de start van iedere zittingstermijn afspraken dienen te maken over de faciliteiten vast te leggen in het medezeggenschapsreglement. In de cao wordt dan benoemd welke onderwerpen daarin in ieder geval behandeld dienen te worden. Te denken valt aan: - tijdsbeslag (vergadertijd, onderling beraad, scholing) - ambtelijke ondersteuning - scholing/professionalisering - financiële ondersteuning/budget - juridische ondersteuning /of breder inschakelen interne en externe deskundigen.

Minimumnorm

De bepaling in de cao met betrekking tot de tijdfaciliteiten zou uitdrukkelijk(er) moeten worden vormgegeven als een minimum-standaard, die geldt in het geval partijen er niet in slagen om tot overeenstemming te komen.

Uitbreiding tijd-faciliteiten

Gezien de toename van taken van de MR, het feit dat de tijdfaciliteiten in de cao het laatste decennium niet zijn aangepast, er sprake is van een all-in norm en dat de praktijk erop lijkt te duiden dat de cao-norm niet gevolgd wordt maar naar boven toe wordt bijgesteld, wordt de cao tijdsfaciliteitsnorm als volgt aangepast. Verhoging van de tijdsfaciliteit met 0,05 (dat zijn 83 uur) voor de functies voorzitter en lid MR/GMR en voor voorzitter en lid faculteits- MR. Daarmee komt het minimum in de cao dichterbij de afspraken die binnen de hogescholen zelf worden gemaakt en sluit daarmee beter aan bij de werkelijkheid. Het brengt ook tot uitdrukking dat de groei van taken in de afgelopen tijd en de gewenste professionalisering ook onderkend wordt en tot uiting komt in de aanpassing van de tijd-faciliteit.

De MR krijgt op basis van de tabel een totaalbudget aan tijd. Hoe de leden van de MR de tijd onderling verdelen is aan de leden van de MR.

VII Beoordelen en belonen

Met het oog op het toenemend belang van doorlopende professionalisering van medewerkers in hun loopbaanontwikkeling binnen kennisinstellingen hebben sociale partners besloten tot een vereenvoudiging van beoordelen en belonen. Hoofdstuk H wordt daarom als volgt gewijzigd.

H-3 jaarlijkse salarisverhoging

Lid 1

Met uitzondering van de situatie als bedoeld in lid 2, wordt aan de werknemer die goed functioneert een jaarlijkse salarisverhoging toegekend binnen de salarisschaal met het normpercentage zoals dat geldt in de functieschaal die van toepassing is. Aan de werknemer wordt daarvan mededeling gedaan.

Lid 2

In geval naar het oordeel van de werkgever uitstekend is gefunctioneerd, dat wil zeggen boven het bij de functie passende normale niveau, of als onvoldoende is gefunctioneerd, dat wil zeggen regelmatig of voortdurend onder het bij de functie passende normale niveau, zal op initiatief van de leidinggevende een beoordelingsgesprek worden gehouden. De werknemer heeft het recht om een beoordelingsgesprek aan te vragen.

De uitkomst van de beoordeling leidt:

- bij een uitstekende beoordeling tot een salarisverhoging met twee maal het normpercentage;
- bij een onvoldoende beoordeling tot geen salarisaanpassing
- bij een goede beoordeling tot eenmaal het normpercentage

IX Technische verbeteringen

Een lijst met technische verbeteringen maakt een onverbreekelijk onderdeel uit van dit principeakkoord.

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

Aldus overeengekomen te Utrecht op 25 mei 2020

R. Bleker (voorzitter werkgeversdelegatie)



D. van der Zweep (Algemeen Onderwijsbond)



G. Karssenberg (UNIENFTO)



R. van Driel (CNV Onderwijs)



J. Boersma (FNV)

