

Selectie verbetervoorstellen cao

Beoordelen (H-3 lid 3 cao) verruimen naar 4-puntsschaal

Werkgevers willen hogescholen de mogelijkheid bieden om op lokaal niveau beoordelingscriteria toe te voegen. Daartoe moet in de branche cao ruimte worden gemaakt om op hogeschoolniveau te kunnen afwijken en afspraken te kunnen maken met de PMR.

Ontslag hoofdstuk Q

Werkgevers zetten in op duurzame inzetbaarheid en het investeren in scholing en ontwikkeling van de werknemers om hen weerbaar te maken op de arbeidsmarkt. De werknemer heeft een eigen verantwoordelijkheid om permanent aan zijn professionaliteit te werken.

Werkgevers willen, bijvoorbeeld bij voorbeeld in geval van reorganisatie, aan dit uitgangspunt kunnen toetsen en eventueel gevolgen kunnen verbinden. Zo moet de werknemer die zijn professionaliteit niet op het peil heeft gehouden van minimaal de actuele professionele standaard passend bij zijn aanstelling, moet rekening houden met plaatsing in een lagere functie met een bijbehorend lagere salariëring.

Verlof

Met het oog op duurzame inzetbaarheid willen werkgevers komen tot andere afspraken over de uren werktijdvermindering oudere werknemers en de SOP-regeling.

Vanwege wijziging van de vakantiewetgeving met ingang van 2012 moeten afspraken worden gemaakt over het onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen in het kader van de opbouw van verlof tijdens ziekte. In dat kader moeten ook de bepaling in artikel J-8 worden meegenomen.

Werkgevers willen een discussie over de invulling door de werknemer van zijn werkzaamheden, voor wat betreft werk, tijd en plaats op basis van resultaatsafspraken.

Onderdeel daarvan is een flexibeler invulling van de werkdag, waarbij de verplichting om in blokken van 4 of 8 uur te werken wordt afgeschaft.

Sociale zekerheid

Werkgevers gaan uit van de vuistregel dat de basis sociale verzekeringen in de marktsector zoals voor ziekte en werkloosheid maatschappelijk zijn aanvaard. Daarmee vormen deze ook het uitgangspunt voor het HBO. Aanvullende arrangementen bovenop de basisvoorziening zijn alleen bespreekbaar als daarvoor in het HBO een specifieke noodzaak bestaat.

Alternatieve aanwending van het budget voor de bovenwettelijke regeling WW

De bovenwettelijke regeling WW werkt sterk belemmerend op de mobiliteit van (met name oudere) medewerkers. De veelal torenhoge lasten bij ontslag leiden tot verstarring van de arbeidsverhouding en van het aanpassingsvermogen van de arbeidsorganisatie. Werkgevers willen een andere aanwending van het budget gemoeid met BWR HBO door te investeren aan 'de voorkant' van de arbeidsrelatie middels versterking van de employability van de werknemer in plaats van het instandhouden van een vangnet aan 'de achterkant'. Werkgever en werknemer hebben een wederzijds belang om zich maximaal in te spannen opdat werkloosheid zoveel mogelijk wordt vermeden en het beroep op het vangnet zo klein mogelijk wordt gemaakt. Daarbij moet apart aandacht worden besteed aan

- Overgangsregeling waarbij voor een bepaalde groep medewerkers (op basis van leeftijd en dienstjaren) de regeling (deels) gehandhaafd blijft.
- Separate toets voor toekenning van rechten uit BWRHBO en de WW, met name bij de tijdelijke taakuitbreiding

- Toets op verwijtbare werkloosheid.

Hoofdstuk V Lokaal overleg

Voorgesteld wordt om specifieke afspraken te maken wat ter overleg voorligt bij decentrale bonden en wat bij CMR

Technische voorstellen

Artikel D-3 lid 3a; bij of krachtens de wet gestelde eisen gelden niet meer. Voorgesteld wordt deze te vervangen door eisen die hogeschool stelt, bijvoorbeeld in het kader van SKO/BKO.

Schrappen artikel G-2, lid 1 Werktijdenregeling

Volstaan kan worden met verwijzing naar de Arbeidstijdenwet.

Hoofdstuk H Beloning

Toepassing 30%-regeling: er bestaat een fiscale mogelijkheid onder voorwaarden met een buitenlandse werknemer 30% van het CAO-loon aan te merken als een (onbelaste) vergoeding: Mogelijkheid in de cao opnemen waarna er een lokale regeling overeengekomen moet worden.

Artikel J-4: aangeven dat deze vakantieuren uren inclusief feestdagen betreffen.

Aanpassen artikel M-2-d: SOP-regeling en ziekte.

Voorgesteld wordt om vast te leggen wat de grondslag is voor de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar

Opnemen in de SOP-regeling dat wanneer aan betrokkene in een bepaalde, qua tijd nog vast te stellen, periode voorafgaand aan de SOP- aanvraag een uitbreiding van zijn betrekkingsovervang is toegekend, hij niet in aanmerking komt voor de SOP of dat de toekenning betrekking heeft op de oude omvang.

Aanpassen artikel Q-3 lid : Artikel Q-3 Einde inkomen

1. De werknemer heeft, behoudens onbetaald buitengewoon verlof en met inachtneming van artikel 4 van de ZAHBO, aanspraak op inkomen tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Artikel W-2 kan vervallen functiedifferentiatie is binnen het hele hbo ingevoerd.

Aanpassen tekst artikel 18 BWRHBO met betrekking tot afkoop.