

Principeakkoord cao-hbo 2014-2016

Inleiding

De werkgeversorganisatie Vereniging Hogescholen enerzijds en de vakorganisaties Algemene Onderwijsbond, Abvakabo FNV, CNV Onderwijs en de UNIENFTO/FvOv anderzijds hebben op 24 oktober 2014 een principeakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden voor de hogescholen in de sector hbo over de volgende onderwerpen.

- I. Cao van de toekomst en duurzame inzetbaarheid
- II. Participatiewet
- III. Looptijd en salarisontwikkeling
- IV. Wet Werk en Zekerheid
- V. Professionalisering
- VI. Overige afspraken

De gemaakte afspraken treden in werking op 1 oktober 2014, tenzij op onderdelen anders is aangegeven. Partijen zullen dit principeakkoord met een positief advies aan hun leden voorleggen en spreken af elkaar uiterlijk op 28 november 2014 te informeren over de uitkomst.

I. **Cao van de toekomst en duurzame inzetbaarheid**

Sociale partners blijven inzetten op verhoging van de kwaliteit van onderwijs en onderzoek, onderwijsorganisatie en personeel. Het HR-beleid van de hogescholen 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 mogelijk dienen 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 een uitdrukking is 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. Ruimte moet worden gemaakt voor meer differentiatie in de cao. Bijvoorbeeld tussen onderwijssectoren en tussen onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel.

Tegelijkertijd spelen er relevante vraagstukken waaraan ook het hoofd moet worden geboden zoals de gevolgen van de zware financieel economische crisis. Breed wordt onderkend dat investeren in onderwijs een mogelijk 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 de uiteenlopende wensen en behoeften van verschillende typen werknemers en hogeschoolorganisaties.

Met de afspraak over professionalisering in de cao-hbo 2012-2013 hebben cao-partijen een eerste grote stap gezet op weg naar de cao van de toekomst. In dit cao-akkoord maken sociale partners een volgende stap door ouderenregelingen om te vormen naar een regeling gericht op de duurzame inzetbaarheid van werknemers in iedere fase van hun loopbaan. Met deze afspraak spelen sociale partners in op het vraagstuk van de werkdruk, op de grote maatschappelijke wijzigingen waarbij meer verantwoordelijkheid wordt gelegd bij de mensen zelf, zoals in het geval van mantelzorg.

De regeling voor duurzame inzetbaarheid is bedoeld om de werknemer in de gelegenheid te stellen afspraken te maken die hem helpen om zijn werk goed, gezond en gemotiveerd te blijven doen. Eigen verantwoordelijkheid en keuze van de werknemer staan voorop. De werknemer zal het teambelang daarin meewegen. De tekst van de nieuwe DI-regeling is bij dit cao akkoord gevoegd (bijlage 1) en maakt daar een onverbreekbaar onderdeel van uit.

II. Participatiewet

De Participatiewet heeft tot doel mensen met een arbeidsbeperking kansen te bieden op regulier werk. Hogescholen voelen zich als werkgevers met een publieke taak maatschappelijk verantwoordelijk om zich intensief in te spannen om de arbeidsorganisatie zo inclusief mogelijk te maken.

De taakstelling van het hbo is om in de periode 2014-2024 jaarlijks 99 extra arbeidsplaatsen¹⁾ te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking als bedoeld in de Participatiewet, die zelf niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Het realiseren van deze taakstelling zal veel vergen van hogescholen en van hun werknemers, alleen al op het punt van coaching en begeleiding.

Vakbonden en werkgevers nemen deze gezamenlijke verantwoordelijkheid serieus en zullen in de cao-hbo bepalingen opnemen die de doelstellingen van de Participatiewet bevorderen. Zij spreken af dat mensen met een arbeidsbeperking zullen worden beloond conform schaal 1 van de cao hbo.

III. Looptijd en salarisontwikkeling

De cao 2014-2016 kent een looptijd van 1 oktober 2014 tot 1 april 2016

Het salaris van werknemers wordt met ingang van

1 december 2014 structureel verhoogd met 2%

1 december 2015 structureel verhoogd met 1%.

In augustus 2015 wordt een eenmalige uitkering toegekend van € 475 bruto. De werknemer met een dienstverband in deeltijd maakt aanspraak op de uitkering naar rato van de deeltijdfactor. De eenmalige uitkering is pensioengevend.

IV. Wet Werk en Zekerheid en flexibele arbeid

Beperken flexibele schil

Volgens de arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo 2014 bedraagt het totale aandeel flexibele arbeid gemeten in personen ongeveer 35 procent. Werkgevers zullen zich inspannen om over de looptijd van de cao een daling van bovengenoemd percentage te realiseren. Om de uitkomst van die inspanningen te meten zal dezelfde systematiek worden gehanteerd als in de arbeidsmarktmonitor, waarbij eventuele groei in het percentage D-3 contracten apart zal worden beoordeeld.

Indien uit de meting blijkt dat werkgevers er niet in zijn geslaagd om het hierboven genoemde percentage te laten dalen, zullen in de cao aanvullende afspraken worden gemaakt.

Met ingang van 1 juli 2015 treedt de Wet Werk en Zekerheid in werking. De WWZ leidt onder meer tot beperkingen wat betreft de duur van de ketenbepaling en het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat daarbinnen kan worden gesloten.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de functie van lector

Werknemers in de functie van lector in schaal 14 en hoger kunnen worden aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging.

Kunstonderwijs en uitvoerend beroepsbeoefenaar

Om tot een opleiding in het kunstonderwijs te worden toegelaten moeten studenten strenge selecties doorstaan. Dat betekent dat zij zich vóór hun toelating al terdege in de kunstvorm van hun keuze moeten hebben verdiept en bekwaamd. Deze studenten weten wat er in hun tak van kunst te koop is en zoeken naar de beste en meest actuele docenten om bij deze voorbeelden en inspirators te kunnen studeren.

Voor kunstopleidingen is het daarom cruciaal dat een relevant deel van hun docenten bestaat uit kunstenaars, die de actualiteit in hun discipline vertegenwoordigen.

¹ verdeelsleutel Participatie vastgesteld door de minister van Binnenlandse Zaken

Kunstopleidingen die de gevraagde actualiteit niet kunnen bieden, lopen het risico de concurrentieslag te verliezen met instellingen die dat wel kunnen, in Nederland maar zeker ook buiten de landsgrenzen. In het kunstonderwijs is de inzet van docenten dus in grote mate afhankelijk van de specifieke vraag van studenten. Deze behoefte aan actuele inbreng op het hoogste niveau, de wisselende belangstelling van studenten gevoegd bij de één op één relatie tussen docent en student, die in het kunstonderwijs gebruikelijk is, maken dat vaste aanstellingen in het kunstonderwijs grote risico's met zich meebrengen voor de kwaliteit, het niet kunnen benutten van arbeidsuren en hoge kosten door noodzakelijke vervanging.

Vanwege de bijzondere situatie in het kunstonderwijs spreken sociale partners af dat, in afwijking van artikel 7:668a, vijfde lid onder a WWZ, voor de hierna te specificeren groep werknemers in het kunstonderwijs, de periode van 24 maanden wordt verlengd naar 48 maanden en het aantal arbeidsovereenkomsten wordt verhoogd naar 6.

Deze afwijking gaat gelden voor onderwijsgevend personeel met onderwijsgevende taken in het kunstonderwijs. Het betreft actieve professionals, die zich als kunstenaar - musicus, acteur, danser, beeldend kunstenaar, filmer, bouwkundige etc.- manifesteren in hun kunstdiscipline middels publicaties, producten, voorstellingen en optredens. Er moet sprake zijn van een beroepspraktijk met een behoorlijke omvang en kwaliteit. De omvang van de betrekking bij de werkgever is 0,40 fte of kleiner.

Partijen constateren dat uit het Sociaal Akkoord gesloten tussen sociale partners en overheid in april 2013 belangrijke ontwikkelingen voortvloeien op het gebied van de sociale zekerheid, werkgelegenheid en het ontslagrecht. In 2014 is de Wet Werk en Zekerheid aanvaard. De uitkeringsduur van de WW zal op termijn worden teruggebracht naar 24 maanden. Sociale partners zullen in overleg treden om tot afspraken te komen over een aangepast arrangement.

De afspraken zullen worden gemaakt voor 1 oktober 2015, en met ingang van 1 januari 2016 geïncorporeerd worden in de cao-hbo 2014-2016.

Ook het ontslagrecht wordt ingrijpend gewijzigd, waarbij onder meer de transitievergoeding wordt geïntroduceerd.

Partijen spreken een gezamenlijk commitment uit ten aanzien van afspraken zoals die in het Sociaal Akkoord zijn gemaakt en zoals deze nu deels vastgelegd zijn in de Wet Werk en Zekerheid.

Cao partijen maken gedurende de looptijd van deze cao nadere afspraken om invulling te geven aan deze afspraken voor de sector hbo. Het aanstaande SER-advies "rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en inrichting WW" wordt hierbij betrokken. Partijen zullen daarbij, naast het derde WW jaar, ook de transitievergoeding in de Wet Werk en Zekerheid en de boven- en nawettelijke werkloosheidsregeling betrekken.

De Wet Werk en Zekerheid biedt de mogelijkheid om bij cao een ontslagcommissie voor de sector in te stellen. Partijen zullen onderzoeken of een ontslagcommissie voor het hbo wenselijk en haalbaar is.

Daarbij zal ook worden bezien of en welke gevolgen dit heeft voor de Commissie van Beroep Personeel.

De afspraken die hierover gemaakt worden zullen met ingang van 1 juli 2015 geïncorporeerd worden in de cao-hbo 2014-2016.

Sociaal statuut

Cao partijen bevelen aan dat iedere hogeschool ervoor zorg draagt een actueel sociaal statuut voor handen te hebben.

V. Professionalisering

Sociale partners spreken af om de invoering op hogescholen van de afspraken uit de paragraaf over professionalisering ingevolge de cao-hbo 2012-2013 in het najaar van 2015 te evalueren om begin 2016 conclusies te kunnen trekken. Het arbeidsmarktfonds Zestor zal worden verzocht hiertoe het initiatief te nemen, onder regie van de cao-tafel.

VI. Overige afspraken

MTO en werkdruk

Cao partijen stellen vast dat de afspraak dat elke hogeschool een medewerkerstevredenheidonderzoek dient uit te voeren met een tweejaarlijkse herhalingsfrequentie is gerealiseerd.

Cao partijen blijven streven naar collectieve afspraken over het moment waarop en de wijze van afnemen van een aantal sectorbrede kernbepalingen, waaronder de beleefde werkdruk, opdat een vergelijking op sectorniveau mogelijk wordt gemaakt.

Dialogoog over professionele ruimte

Sociale partners zetten in op voortzetting van de dialoog op hogescholen. Professionele ruimte vormt een onmisbare schakel voor de ontwikkeling van een professionele cultuur en volwaardigheid in arbeidsrelaties.

Functieordening

Sociale partners gaan onderzoeken hoe de functieordeningssystemen zich tot elkaar verhouden, of ze niet te ver uit elkaar gaan lopen en wat de rol van sociale partners ten opzichte van de licentiehouders is, met name wanneer het gaat om herziening van het systeem. Het geheel of gedeeltelijk schrappen van de bijlagen over functieordening wordt onderdeel van de procesafpraak.

Artikel H-6 Arbeidsmarkttoelage komt als volgt te luiden:

De werkgever kan de werknemer een toelage op grond van arbeidsmarktoverwegingen toekennen indien de functie zonder de bedoelde toelage niet of moeilijk vervulbaar is. Over de duur van de toelage worden direct bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst afspraken gemaakt.

Artikel H-12

De participatiebanen (in- en doorstroombanen) worden geschrapt.

Hoofdstuk J

Artikel J-8 lid 2 wordt geschrapt omdat deze bepaling in strijd is met wettelijke bepalingen omtrent verjaring verlofrecht.

Artikel J-9 de titel wordt gewijzigd in Kort buitengewoon verlof

Artikel J-12 het kraamverlof van de partner wordt verlengd naar 5 dagen

Artikel J-15 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies

Sociale partners stellen de termijn dat er verlof wordt verleend in verband met het vervullen van politieke functies op maximaal 9 jaar. Deze termijn kan niet eerder aanvangen dan na de datum van inwerkingtreding van de cao 2014-2016.

Artikel Q-2 lid 1 onder c Gewichtige redenen

Bij ontslag om gewichtige redenen wordt de aanzegtermijn van één maand opgenomen.

Artikel Q-2 lid 1 onder d in combinatie met lid 3

De opzegging bij blijvende arbeidsongeschiktheid wordt teruggebracht naar de minimaal vereiste wettelijke opzegtermijn.

Hoofdstuk V Lokaal overleg

Sub h toevoegen

Of en op welke wijze de vakorganisatie gebruik kan maken van de communicatiekanalen van de hogeschool. Uitgangspunt daarbij is dat de mogelijkheid beperkt blijft tot informatievoorziening en past binnen het privacybeleid van de hogeschool.

Technische punten

Een overzicht van technische wijzigingen is in een aparte bijlage (2) bij dit cao akkoord gevoegd en maakt daar een onverbreekelijk onderdeel van uit.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 24 oktober 2014



M.J.G. Bormans (voorzitter werkgeversdelegatie)



J. Muijres (Algemene Onderwijsbond)



R. C. van Baalen (Abvakabo FNV)



H. van den Berg (CNV Onderwijs)



G. Karssenberg (UNIENFTO/FvOv)



Bijlage 1 bij Principeakkoord cao-hbo 2014-2016

Duurzame inzetbaarheid (DI)

1 Algemeen

- 1.1 Deze regeling is bedoeld om werknemers in de gelegenheid te stellen afspraken te maken die hen helpen, ook op de langere termijn, om het werk goed, gezond en met plezier te blijven doen, om werk en privé goed te combineren. Eigen verantwoordelijkheid en keuze van de werknemer staan daarbij voorop.
- 1.2 DI-uren kunnen niet worden omgezet in loon.
- 1.3 Bij beëindiging van het dienstverband worden gespaarde DI-uren niet uitbetaald. Resterende DI-uren vervallen.
- 1.4 De uren die genoemd worden in deze regeling gelden voor werknemers die in deeltijd werken naar rato van de betrekkingssomvang met inachtneming van 2.1.
- 1.5 Deze DI-regeling treedt in werking op 1 augustus 2015. De Werktijdvermindering Senioren gaat in per 1 januari 2015.

2 Aanspraak DI-regeling

- 2.1 Aanspraak op de regeling voor duurzame inzetbaarheid heeft
 - de werknemer met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger;
 - de nieuw in dienst tredende werknemer, met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger, na een referentieperiode van 3 jaar in het hbo.

3 Inwerken van nieuwe werknemers

- 3.1 De werkgever formuleert in overleg met de PMR beleid voor het inwerken van nieuw in dienst tredende werknemers. Het beleid bevat waarborgen om ervoor te zorgen dat nieuwe werknemers in een periode van maximaal drie jaar adequaat worden ingewerkt. Ook de inwerkende collega wordt daartoe in tijd gefaciliteerd. De beginnend docent zal worden gefaciliteerd om in ieder geval de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid te behalen. Artikel O-4 is van toepassing. In hoofdstuk O wordt opgenomen dat de werkgever de cursus BDB voor 100% in tijd en geld faciliteert, indien de werknemer zijn basisrecht van 40 uur (O-3 cao hbo) inlegt.

4 Persoonlijk DI-budget

- 4.1 De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst heeft jaarlijks recht op een DI-budget van 45 uur.
- 4.2 In afwijking van 4.1 bedraagt het DI budget 40 uur in elk van de jaren 2015, 2016, 2017, 2018 en 2019.
- 4.3 Bij een deeltijdbetrekking is dit recht naar rato van de betrekkingssomvang.

5 Extra persoonlijk DI-budget

- 5.1 De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min 10 jaar bereikt met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger en 5 aaneengesloten dienstjaren in het hbo, heeft jaarlijks recht op een extra DI-budget van 45 uur.
- 5.2 In afwijking van 5.1 bedraagt het extra DI budget 50 uur in elk van de jaren 2015, 2016, 2017, 2018 en 2019.
- 5.3 Bij een deeltijdbetrekking is dit recht naar rato van de betrekkingssomvang.

6 Aanwending

6.1 De werknemer kan het DI-budget aanwenden voor één of meer van de volgende doelen:

- het opdoen van werkervaring buiten de hogeschool
- het verrichten van bovenformatief ²) werk binnen de hogeschool
- ontwikkeling en/of aanvullend studieverlof
- herstel van balans tussen werk en privé voor een beperkte periode
- sabbatsverlof
- recuperatieverlof voor een beperkte aaneengesloten periode
- zorgverplichtingen voor een beperkte periode
- activiteiten gericht op het verbreden van de inzetbaarheid.

6.2 De werknemer overlegt jaarlijks in de gesprekscyclus met zijn direct leidinggevende of en op welke wijze het DI-budget binnen de genoemde bestedingsdoelen wordt aangewend. Deze afspraken, waaronder spaarafspraken, worden schriftelijk vastgelegd. Sparen is mogelijk tot een maximum van 200 uur. Vanaf dat maximum stopt de opbouw van het DI-budget. De werknemer kan in de spaarperiode DI-uren opnemen vanuit het gespaarde budget. De uiteindelijk beslissing over de aanwending van het DI-budget is aan de werknemer. Wanneer DI-uren worden ingezet voor werk binnen de hogeschool of wanneer het belang van de organisatie zich verzet tegen de voorgestelde aanwending, is goedkeuring van de werkgever noodzakelijk.

7 DI-plan op hogeschoolniveau

7.1 De werkgever kan met instemming van de PMR op instellingsniveau de bovengenoemde bestedingsdoelen aanvullen c.q. voorzien van suggesties.

8 Reglement

8.1 De werkgever maakt in overleg met de PMR een reglement waarin afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de DI-regeling in de praktijk wordt uitgevoerd, waarbij rekening wordt gehouden met hetgeen is bepaald in hoofdstuk L Keuzemenu Arbeidsvoorwaarden. In dit reglement kan ook worden opgenomen op welke wijze de DI-uren kunnen worden omgezet in te declareren kosten. Daarbij wordt de waarde van een DI-uur vastgesteld volgens de systematiek van hoofdstuk L lid 3.

9 Hardheidsclausule

9.1 Indien de uitvoering van de afspraken ingevolge dit hoofdstuk voor de hogeschool aantoonbaar onoverkomelijke bedrijfseconomische gevolgen dreigt te krijgen, zijn vakorganisaties bereid om met de hogeschool in overleg te treden over het maken van aanvullende afspraken die rekening houden met de specifieke omstandigheden en kenmerken van de betreffende hogeschool. Zowel de individuele hogeschool als vakorganisaties kunnen het specifieke hogeschoolprobleem inbrengen in het landelijk cao-overleg.

Werktijdvermindering Senioren

1.1 De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min 10 jaar bereikt met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger en 5 aaneengesloten dienstjaren in het hbo - parttimers naar rato van de aanstellingsomvang - kan vanaf een door hemzelf te bepalen moment (tenzij het belang van de organisatie zich daar tegen verzet) eenmalig kiezen voor de mogelijkheid om:

² het opdoen van werkervaring binnen de hogeschool mag niet leiden tot verdringing van regulier werk

- de werktijd te verminderen met een vast percentage van maximaal 20% van de overeengekomen jaartaak in herkenbare dagdelen;
 - gedurende een periode van maximaal 5 jaar.
- 2.1 De werknemer verplicht zich schriftelijk om na de in 1.1 bedoelde periode van maximaal 5 jaar uit dienst te treden voor een omvang die minimaal gelijk is aan de werktijdvermindering.
- 2.2 De werknemer betaalt een eigen bijdrage over het inkomen per maand behorende bij de in artikel 1.1 bedoelde werktijdvermindering van
- 45% in de periode tussen 10 en 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
 - 25% in de periode tussen 5 en 0 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
- 2.3 In afwijking in de genoemde percentages in artikel 2.2 geldt voor de werknemer in de schalen 1 tot en met 7 een eigen bijdrage over het inkomen per maand van
- 35% in de periode tussen 10 en 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
 - 20% in de periode tussen 5 en 0 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
- 2.4 Gedurende ziekte in het tweede ziektejaar wordt het percentage eigen bijdrage van de werknemer op nul gezet.
- 2.5 Een verminderde werktijd als bedoeld in 2.2 en 2.3 wordt bij de vaststelling van uitkeringen of toelagen op grond van andere besluiten niet aangemerkt als onvolledige werktijd. Alle aan het maandsalaris en de betrekkingssomvang gerelateerde aanspraken worden in dat geval berekend op basis van het maandsalaris dat de werknemer zou hebben genoten indien hij geen gebruik zou maken van het verlof.
- 2.6 De werknemer die gebruik maakt van de regeling Werktijdvermindering Senioren kan geen aanspraak maken op het extra persoonlijk DI-budget conform artikel 5 van de DI-regeling.
- 3 Hardheidsclausule
- 3.1 Indien de uitvoering van de afspraken ingevolge dit hoofdstuk voor de hogeschool aantoonbaar onoverkomelijke bedrijfseconomische gevolgen dreigt te krijgen, zijn vakorganisaties bereid om met de hogeschool in overleg te treden over het maken van aanvullende afspraken die rekening houden met de specifieke omstandigheden en kenmerken van de betreffende hogeschool. Zowel de individuele hogeschool als vakorganisaties kunnen het specifieke hogeschoolprobleem inbrengen in het landelijk cao-overleg.
- 4 Reglement
- 4.1 De werkgever maakt in overleg met de PMR een reglement waarin afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de Werktijdvermindering Senioren in de praktijk wordt uitgevoerd.

Overgangsregeling

- 1.1 Het huidige artikel M-1 blijft in stand tot 1 augustus 2015. Artikel M-2 volgens de cao 2012-2013 vervalt met ingang van 1 januari 2015. Voor de werknemer die op 1 januari 2015 gebruik maakt van de M-2 regeling geldt dat hij zijn recht behoudt.
- 1.2 Het extra persoonlijk DI-budget is niet van toepassing op de werknemer die gebruik maakt van artikel M-2.
- 1.3 De werknemer die gebruik maakt van de M-2 regeling kan overstappen op de regeling Werktijdvermindering Senioren, waarbij de maximale termijn van gebruik van M-2 plus de WS-regeling 5 jaar bedraagt.

Bijlage 2 bij Principeakkoord cao-hbo 2014-2016

Technische wijzigingen

Collectieve zorgverzekering

In de preambule komt de tekst bij het onderwerp Collectieve zorgverzekering de tekst als volgt te luiden: Iedere werknemer in het hoger beroepsonderwijs kan deelnemen aan de collectieve zorgverzekering HBO. Sociale partners in het hbo dragen er zorg voor dat ook gepensioneerden en arbeidsongeschikten in de sector van de collectieve zorgverzekering of een gelijkwaardige voorziening gebruik kunnen maken. Onderdeel van de afspraken over de collectieve zorgverzekering is dat elke hogeschool tevens een verzekering afsluit voor voorzieningen in het kader van de arbeidsgerelateerde zorg. De kosten van deze verzekering bedragen ongeveer € 55 per werknemer per jaar.

Artikel A Algemene begripsbepalingen

Toevoegen Artikel A-1 onder A definitie AOW-gerechtigde leeftijd

Inkomen: toevoegen structurele eindejaarsuitkering

Koninginnedag vervangen door Koningsdag

Uitkeringsbasis: verduidelijken om welke uitkering het hier gaat

Artikel I-10 Vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een vakbond kan, conform de in bijlage IV opgenomen regeling, (bruto)loon ruilen voor een (netto)vergoeding van de vakbondscontributie (zie hiervoor bijlage IV).

Het model aanvraagformulier wordt gepubliceerd op de website van de Vereniging Hogescholen (www.vereniginghogescholen.nl).

Artikel N-1 lid 1

Arbeidsinspectie wordt gewijzigd in Inspectie SZW

Artikel T 4 collectieve zorgverzekering

T-4 lid 1 wijzigen in

De Vereniging Hogescholen sluit voor alle hogescholen een collectieve zorgverzekering. De werknemer kan van deze verzekering gebruik maken, waarbij voor de aanvullende verzekering een specifieke hbo premie geldt.

De hogeschool die geen gebruik maakt van de collectieve zorgverzekering, zorgt voor een aanbod aan zijn werknemers bestaand uit een vergelijkbaar pakket tegen vergelijkbare condities.

Bijlage IV Regeling vakbondscontributie

Artikel 1 Karakter van de regeling

Deze regeling maakt de inzet mogelijk bestanddelen van het brutoloon voor de betaling van de vakbondscontributie.

Artikel 3

De regeling is van toepassing op die werknemers die aangesloten zijn bij een vakbond vertegenwoordigd in de SER, of bij de RMU of bij de CGMW.

Artikel 4 Bron

Voor de ruil kunnen de volgende opgebouwde aanspraken worden ingezet:

- Eindejaarsuitkering .

Model arbeidsovereenkomst

Naar aanleiding van de aanpassing Ziektewet is de hogeschool verantwoordelijk voor de financiële lasten, zonder dat er invloed is op de re-integratie. Daarom het voorstel om in de model arbeidsovereenkomst een aantal bepalingen op te nemen die de werkgever rechten geeft. Daarbij valt te denken aan:

- a) in geval van ziekte dit onmiddellijk te melden aan werkgever;
- b) gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van werkgever;
- c) mee te werken aan een namens werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
- d) een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

Hieraan wordt toegevoegd de informatieplicht van de werkgever om de werknemer actief voor te lichten over zijn mogelijkheden en een bepaling om te voorkomen dat de ex-werknemer voor de re-integratie door twee instanties, het UWV en een re-integratiebedrijf namens de werkgever, wordt benaderd.

De wijzigingen in de Wet Werk en Zekerheid worden ook in de model-arbeidsovereenkomst opgenomen.