

ABVAKABO FNV Algemene Onderwijsbond O-CNV UNIENFTO

Inleiding

Goed onderwijs valt of staat met goed onderwijspersoneel. De leraar is de spil in het onderwijskundig proces. Uit internationaal onderzoek blijkt steeds opnieuw dat de kwaliteit van het onderwijs wordt bepaald door twee factoren. Allereerst door de kwaliteit van de leraar en tegelijk door de hoeveelheid onderwijstijd die een docent aan leerlingen kan geven. Beter onderwijs, dat iedere deelnemer kansen geeft om zijn talenten te ontwikkelen, begint dus met investeringen in onderwijspersoneel over de volle breedte. Want een leraar staat niet alleen. Hij heeft goede ondersteuning nodig en een stimulerend management dat hem de ruimte geeft. Onderwijs is mensenwerk.

Werken in de BVE moet aantrekkelijk blijven om de gevraagde professionaliteit van medewerkers te behouden en te verwerven. Het gaat dan om een combinatie van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, goede werkomstandigheden, mogelijkheden om je als onderwijsprofessional te ontwikkelen, voldoende ondersteuning en professionele vrijheid in de uitoefening van het beroep.

De gewenste innovatie van het beroepsonderwijs zal alleen slagen als er betrokkenheid is op het uitvoeringsniveau. Onderwijs heeft een vormende taak en speelt een sleutelrol bij integratie en toeleiding tot de arbeidsmarkt. Om die doelstellingen te bereiken, moet er aan de basis geïnvesteerd worden. Het doel is helder: mensen kansen geven, sociale cohesie en zo hoog mogelijk opleiden. Elke uitvaller is er één teveel.

De ambitieuze participatiedoelstellingen uit de Lissabon afspraken staan of vallen met de kwaliteit van het mbo en doorstroommogelijkheden van mbo naar hbo. Alles op alles moet gezet worden om ook de uitval tegen te gaan. De aanpak van onderwijsachterstanden evenals het opleiden op het hoogste niveau vereisen een groot aandeel van competent onderwijspersoneel op minimaal hbo-niveau. Met het oog op de ambities van de kenniseconomie dient er een eind te komen aan het vervangen van docenten door trainers, instructeurs, assistenten, etc. in lagere salarisschalen.

Alle werknemers in de sector moeten meedelen in de economische groei. Daarom zetten wij in op een verbetering van het gehele arbeidsvoorwaardenpakket. Goede arbeidsvoorwaarden zijn meer dan alleen een goede loonsverhoging. Wij willen maatwerk, zeggenschap over arbeidstijden en goede afspraken om arbeid en zorg te combineren en afspraken om het werk gezond te kunnen blijven doen. De Sociaal Economische Raad bepleit bovendien dat het arbeidsvoorwaardenpakket de vergelijking met de marktsector moet kunnen doorstaan. De Raad voor Overheidspersoneel pleit voor een forse extra investering in scholing. Daarnaast delen zij onze zorg over de beloningsontwikkeling van hoger opgeleiden in o.a. de bve-sector in relatie tot de marktsector.

De uitwerkingpunten van de CAO BVE 2005-2007 dienen te worden opgenomen in een integraal pakket van afspraken in de nieuwe cao.

De marktwerking doet met de nieuwe wet inburgering haar intrede in het BVE-veld. Door het ontbreken van kwaliteitseisen voor het personeel van particuliere onderwijsaanbieders en reïntegratiebedrijven is er geenszins sprake van eerlijke concurrentie. Onderwijs en educatie blijven echter een zaak van algemeen belang. De overheid heeft daarom terecht eisen gesteld aan de deugdelijkheid van het proces en het personeel. De arbeidsvoorwaarden zijn daarvan een uitvloeisel. De vakorganisaties willen derhalve naar een algemeen verbindend verklaren van de CAO-BVE voor alle aanbieders van beroepsonderwijs en volwasseneneducatie

Inzet

Voor een cao met een looptijd tot 1 februari 2008 komen ABVAKABO FNV, Algemene Onderwijsbond, Onderwijsbond CNV en de Unie/NFTO tot de volgende inzet.

1. *Inkomen.*

- a. Een generieke loonsverhoging van 3 procent.
- b. Aanvullend 0,5 procent voor overige zaken, waaronder een compensatie voor de ziektekostenverzekering.
- c. Compensatie voor het inhouden van een WGA-premie
- d. Op weg naar het inlopen van de achterstand van onderwijspersoneel t.o.v. personeel in de marktsector willen de vakorganisaties een versnelde opbouw van de eindejaarsuitkering naar een volledige 13^e maand.

2. *Verbetering perspectief.*

- a. Om het werken in het primaire proces aantrekkelijker te maken zal er meer perspectief moeten worden geboden op doorgroei. Dit geldt voor alle functies waarvan onderwijsuitvoering deel uitmaakt.
- b. De LC-functie is de normfunctie voor leraren in de BVE.
- c. De huidige carrièrelijnen worden beperkt tot 10 à 12 stappen.
- d. Het salarisgebouw wordt ontdaan van onevenwichtigheden.

3. *Preventie en sociale zekerheid.*

- a. Gezond werken vereist een samenhangende aanpak in het ziekteverzuimbeleid. Allereerst zijn gezonde werkomstandigheden, gekoppeld aan een verzuimbeleid noodzakelijk. Voor mensen die toch uitvallen, zijn goede afspraken over re-integratie nodig en inkomensaanvullingen bij ziekte.
- b. Arbeidsongeschikten moeten in dienst blijven, in principe bij de eigen werkgever. Indien nodig onder aangepaste arbeidsomstandigheden of door aanvullende scholing. Het belang hiervan is vooral groot voor mensen die een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35 procent of minder hebben, omdat zij geen recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De basis voor dit soort afspraken ligt in de Verklaring van de Stichting van de Arbeid van 5 november 2004, die stelt dat voor deze groep 'op het niveau van de arbeidsorganisatie tot maatwerkoplossingen moet worden gekomen'.
- c. De positie van de gedeeltelijk arbeidsgehandicapte (35 tot 80%) vraagt bijzondere aandacht. Wij willen een afspraak met werkgevers over een garantie op werk en inkomen.
- d. Vakorganisaties werken mee aan het meer activerend maken van het sociaal zekerheidsstelsel. Adequate inkomensbescherming moet echter worden gegarandeerd voor hen die niet of minder goed voor zichzelf kunnen zorgen. Een bovenwettelijke ww-uitkering blijft daarom noodzakelijk, met name voor de oudere werkloze werknemer die nog steeds vrijwel kansloos is op de arbeidsmarkt.
- e. Afspraken uit het arboconvenanten dienen te worden omgezet in cao-afspraken, c.q. arbocatalogi, in het kader van preventie van ziekte en ziekteverzuimbegeleiding.

4. *Taakbeleid.*

- a. Innovatie, voorkomen van uitval en het leveren van goedgekwalificeerde werknemers voor de arbeidsmarkt zullen centraal moeten staan. Het personeel dat zich direct bezig houdt met de onderwijsuitvoering speelt hierbij een sleutelrol en dient daarom, zo laag mogelijk in de organisatie, zelf de regie te krijgen over de wijze waarop het werk wordt ingericht.
- b. Innovatie vereist dat er voor de werknemer naast de uitvoering van het onderwijs

voldoende tijd is voor bijkomende werkzaamheden en deskundigheidsbevordering. De cao dient voldoende waarborgen te bevatten tegen onevenredige belasting.

- c. Een jaartaak van 1659 uur is uitgangspunt, waarbij personeel voor de directe onderwijstaak maximaal 823 uur op jaarbasis kan worden ingezet. Hierbij dient het begrip contacttijd opnieuw gedefinieerd te worden. De cao dient verder een norm voor de werkweek te stellen. Een 5-daagse werkweek van 40 uur is het richtpunt.
- d. Het huidige budget in tijd voor professionalisering (166 uur) is een minimum en dient ook nadrukkelijk te worden afgezonderd van de uren voor inzet.
- e. Het bestaande overeengekomen taakbeleid kan slechts wijzigen in overleg met de PMR.
- f. Met het oog op de verantwoordelijkheden en de persoonlijke omstandigheden van de individuele werknemer dient het huidige arbeidspatroon zoveel mogelijk in stand te blijven.

5. *Vakantie en verlof.*

- a. Het aantal verlofdagen van het personeel is in de huidige cao onlosmakelijk verbonden met het taakbeleid. Werknemers hechten er sterk aan dat deze samenhang door een nieuwe set van afspraken over taakbeleid niet leidt tot vermindering van het huidige aantal dagen.
- b. De begrippen vakantie, opschortende werking en (vrije) opneembaarheid dienen eenduidig in de cao te worden opgenomen.

6. *Scholing en loopbaanbeleid.*

- a. Een baan voor het leven kan niemand garanderen. Om een blijvende plaats op de arbeidsmarkt te verwerven, moeten mensen voortdurend investeren in zichzelf. Dat is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers.
- b. Employability is het recht op persoonlijke ontwikkeling. Daarom staat een goed loopbaanbeleid voor alle werknemers hoog op ons verlanglijstje. Niet alleen voor de vaste krachten, maar juist ook voor tijdelijke krachten en mensen met een flexibel contract. Werkgevers dienen ook te investeren in deze groepen. Werkloosheid moet worden voorkomen door te investeren in jezelf tijdens je werkzame leven. Werkgevers moeten dit faciliteren in tijd en geld. De cao dient hier waarborgen voor te bieden.
- c. De vakorganisaties willen dat werknemers met enige regelmaat de mogelijkheid krijgen om over hun loopbaan na te denken. Loopbaanbeleid moet een vast onderdeel worden van en ingebed worden in het personeelsbeleid. De werknemer heeft recht op één keer per jaar een loopbaangesprek, en één keer per drie jaar een gratis extern advies. Iedere werknemer in de BVE heeft recht op een persoonlijk ontwikkelingsplan, met daaraan gekoppeld een eigen budget in tijd en geld. Dit plan dient jaarlijks op grond van een gesprekscyclus te worden bijgesteld.
- d. In de huidige cao is er een budget van 10% van de jaartaak in tijd gereserveerd voor ondersteunend personeel. Voor ondersteunend personeel dient eveneens een adequaat budget in tijd en geld te komen.

7. *Levensfasebewust personeelsbeleid.*

- a. De levensloopregeling geeft werknemers meer mogelijkheden om verlof op te nemen. Tussentijds of aan het einde van de loopbaan. Werknemers dienen keuzes te hebben tussen werk, vrije tijd, scholing, zorg of eerder stoppen met werken. Ook kan het de overgang tussen verschillende posities op de arbeidsmarkt vergemakkelijken.
- b. Zeggenschap over het opnemen van verlof op het moment dat de werknemer dat wil is essentieel. De levensloopregeling zit nog in de opstartfase. Onder andere door het gebrek aan fiscale faciliteiten en het ontbreken van het wettelijk recht op opname is de

belangstelling voor de levensloopregeling nog beperkt.

- c. De vakorganisaties hechten aan regelingen die bijdragen aan het gezond aan het werk houden van werknemers in alle leeftijdsgroepen. Voor zowel jongere werknemers als ouderen vereist dit keuzemogelijkheden en maatwerk.
- d. De Bapo heeft voor een duurzame inzetbaarheid, het gezond aan het werk houden van oudere werknemers, zijn waarde bewezen. De vakorganisaties willen deze regeling daarom inbedden in een leeftijdsfasebewust personeelsbeleid. Uitgangspunt is dat er tot aan de pensioengerechtigde leeftijd kan worden doorgewerkt. Inzet is een materieel gelijkwaardige regeling, die de toets van de Wet Gelijke Behandeling kan doorstaan.

8. *Formatiebeleid en flexibele arbeid.*

- a. De werkgever moet de vakbonden en de medezeggenschapsraad informeren over de werknemers die ingeleend zijn. Wij willen heldere afspraken maken over het maximale aantal flexibele arbeidskrachten in een organisatie.
- b. Er is een wettelijke regeling die bepaalt dat het uitzendbedrijf aan zijn werknemers een loon moet betalen dat gelijk is aan het loon dat het inleenbedrijf aan zijn werknemers betaalt. Wij willen dat de cao hierop geen uitzonderingen mogelijk maakt.
- c. Geregeld overleg met de vakorganisaties over de werkgelegenheidsontwikkelingen op de instelling dient te worden behouden. Dit mede om invulling te geven aan de ketenaansprakelijkheid gericht op preventie en re-integratie bij werkloosheid.
- d. Nieuwkomers in de sector slagen er te weinig in om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Werkgevers buiten de Wet flexibiliteit en zekerheid maximaal uit, waardoor veel vooral jonge mensen problemen hebben om economisch zelfstandig te worden. Zij krijgen namelijk vaak een (kleine) deeltijd baan aangeboden, of een tijdelijke baan. Werknemers slagen er niet in een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Zij krijgen het maximum aantal verlengingen van hun contract. Na afloop van de maximale periode begint dezelfde onzekerheid.
- e. Wij willen dat er geen onderscheid wordt gemaakt in arbeidsvoorwaarden voor werknemers met een vast contract en werknemers met een tijdelijk contract. Werknemers met een tijdelijk contract die minimaal twee jaar bij dezelfde werkgever werken, dienen recht te hebben op hetzelfde flankerend beleid bij ontslag als werknemers in vaste dienst.

9. *Vergoedingen.*

- a. De vergoeding voor woon-werkverkeer wordt door de vakorganisaties als volstrekt onvoldoende geacht. Wij willen dat reiskosten van huisadres naar werkadres op basis van de prijs van het openbaar vervoer 2^e klas worden vergoed.
- b. De huidige vergoeding voor iemand die uit hoofde van zijn functie in het bezit moet zijn van een eigen auto is door de gestegen kosten onvoldoende. Voor deze werknemers is een aanvullende vergoeding noodzakelijk.

10. *Transparantie en normering van topinkomens.*

- a. Topinkomens dienen gelijke tred te houden met de cao-lonen. Instellingen moeten openheid van zaken geven over salarissen die uit publieke middelen worden gefinancierd, maar die niet of zeer beperkt onderworpen zijn aan een regime van openbare verantwoording.
- b. In de cao willen wij de afspraak dat de instelling de medezeggenschapsraad jaarlijks inzicht geeft in het belastbare jaarloon (plus de pensioen- en ontslagregelingen) van iedere functionaris met een salaris boven schaal 18.