

STUKNUMMER

ARCHIEFKENMERK

Arbeidsvoorwaardennota 2010

CNV Onderwijs

Voorwoord

Elk jaar stelt het CNV een arbeidsvoorwaardennota vast. Deze nota bevat een brede visie op de hoofdlijnen van het door het CNV en de bij het CNV aangesloten bonden te voeren arbeidsvoorwaardenbeleid en werkt doelstellingen en acties uit op een aantal hoofdthema's. Die thema's zijn voor 2010: "Trots op je werk", "Sociale innovatie", "Diversiteit op de werkvloer", "Scholing en loopbaanbeleid" en "Arbeidsparticipatie versterken".

Ook stelt het CNV in deze nota de basisindicatie voor de loonvraag vast. Deze wordt onder normale omstandigheden gebaseerd op de inflatieverwachting en de gerealiseerde productiviteitsstijging in de markt. De indicatie bevat een bandbreedte, maar biedt ook ruimte aan bonden om boven deze bandbreedte uit te gaan bij structurele (arbeidsmarkt)knelpunten.

De hier voorliggende nota vormt onze aanvulling op de arbeidsvoorwaardennota van de vakcentrale. Hierin bieden wij als CNV Onderwijs puntsgewijs een meer concrete en specifieke uitwerking van het in onze sectoren te voeren arbeidsvoorwaardenbeleid. Het is vooral een praktisch document, waarin de arbeidsvoorwaardelijke zaken die wij als CNV Onderwijs willen regelen worden opgeschreven.

De cao is ons belangrijkste middel om deze wensen te realiseren. Maar betere arbeidsvoorwaarden proberen wij ook langs andere wegen te bereiken. Bijvoorbeeld via onze inbreng in het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt en de arbeidsmarkt- en mobiliteitsfondsen in de verschillende subsectoren. Via het CNV kan kabinetsbeleid en wetgeving worden beïnvloed. En in de Pensioenkamer van de ROP onderhandelen wij over belangrijke sociale regelingen.

In 2008 hebben wij met de minister van OCW en de werkgeversorganisaties akkoorden gesloten over het Actieplan LeerKracht. Daarmee is een belangrijke eerste stap gezet om tot opwaardering van de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs te komen. CNV Onderwijs roept de politiek op de noodzakelijke vervolgstappen financieel mogelijk te maken, waardoor de verwachte ernstige lerarentekorten (kwantitatief en kwalitatief) kunnen worden voorkomen.

Salaris

Het CNV kiest vanwege de moeilijke economische omstandigheden en in lijn met het Sociaal Akkoord het uitgangspunt van minimaal koopkrachtbehoud in 2010. Een belangrijke factor daarbij is het inflatieniveau, dat in 2010 naar verwachting op 1% zal liggen. Het CNV gaat voor 2010 uit van een arbeidsvoorwaardenruimte van 2,5% en hanteert voor de loonvraag een ondergrens van 1%.

Gezien de (dreigende) personeelstekorten wil CNV Onderwijs een loonontwikkeling in de onderwijssectoren die in elk geval niet achterblijft bij het gemiddelde in de markt. CNV Onderwijs stelt voor 2010 een looneis van tenminste 1%. Daarnaast eist CNV Onderwijs 1% voor investeringen in de toekomst van (potentiële) werknemers, zoals afspraken over werkgelegenheid, scholing en sociale innovatie. In het licht van de nog steeds uiterst onzekere economische vooruitzichten kiest CNV Onderwijs in beginsel voor kortlopende cao's.

Met het convenant "Leerkracht van Nederland" is een belangrijk begin gemaakt met het opwaarderen van de onderwijsfuncties en de verbetering van het functiegebouw. CNV Onderwijs zal er nauwlettend op toezien dat de afspraken over meer hogere leraarsfuncties, de "functiemix", volledig en tijdig worden uitgevoerd. Via intensieve voorlichting en op de individuele leraar gerichte instrumenten (functiescan en functiecoach) investeert CNV Onderwijs in het succes van de "functiemix".

Maar er is meer nodig om de wervingskracht van de onderwijssector te vergroten en het zittende personeel te kunnen behouden. CNV Onderwijs wil dan ook tot hogere percentages in de "functiemix" komen en uiteindelijk voor elke leraar de mogelijkheid creëren om in het basisonderwijs LB te bereiken, en in het voortgezet onderwijs LC.

Voor de intern begeleider heeft CNV Onderwijs drie voorbeeldfuncties ontwikkeld op het niveau van schaal 9, 10 en 11. Afhankelijk van de taken kan de intern begeleider hierdoor doorgroeien naar een hoger functieniveau.

CNV Onderwijs wil ook in het speciaal onderwijs een (verdere) verbetering van de waarderingmogelijkheden.

Voor het OOP moeten er meer carrièrekansen en een betere schalenstructuur komen.

Beloningscode

CNV Onderwijs is voorstander van het opstellen van beloningscodes voor bestuurders in de publieke en semipublieke sector. Het "wetsvoorstel topinkomens" beoogt de uit publieke middelen gefinancierde beloningen van topfunctionarissen te normeren. Voor de onderwijssector zou de (nieuwe) Balkenende-norm het maximum moeten zijn (op dit moment ruim €226.000, inclusief pensioen en onkosten). Het wetsvoorstel biedt ruimte deze normering nader in te vullen en voor een sector een lager maximum vast te stellen. CNV Onderwijs wil die ruimte benutten en per (sub)sector (PO, VO, BVE en HBO) afspraken maken over een passende beloningscode.

Professionele ruimte

De leraar moet als professional meer ruimte krijgen om zelf (in teamverband) het onderwijs vorm te geven. In het convenant "Leerkracht van Nederland" is afgesproken, dat de professionele ruimte onderdeel wordt van de zorg van het bevoegd gezag voor goed bestuur en wettelijk wordt verankerd.

Het wettelijk kader zal in PO, VO en BVE uitgewerkt worden in een professioneel statuut. De Inspectie van het Onderwijs gaat in deze sectoren specifiek toezicht houden op (de ontwikkeling van) de professionele ruimte. Voor het HBO zullen hierover per instelling nadere afspraken worden gemaakt.

CNV Onderwijs beschouwt vergroting van de professionele ruimte als essentieel om de positie van de leraar in de school te versterken, de inhoud van de functie op te waarderen en de aantrekkelijkheid en het aanzien van het beroep te vergroten.

Minder onbevoegden

CNV Onderwijs maakt zich zorgen over het grote aantal on(der)bevoegde leraren in het voortgezet onderwijs. Verdere verbetering van de wervingspositie van deze

sector is absoluut nodig. Maar wij willen ook dat er bij benoeming van een on(der)bevoegde leraar altijd direct een plan wordt gemaakt gericht op het zo snel mogelijk volledig bevoegd en bekwaam worden.

Beloningsdifferentiatie

CNV Onderwijs vindt dat beloningsdifferentiatie via het toekennen van (tijdelijke) toelagen en gratificaties een goed instrument kan zijn binnen het totale personeelsbeleid. Wel geeft CNV Onderwijs prioriteit aan invoering van meer hoger gewaardeerde functies via de "functiemix".

Bij beloningsdifferentiatie gaat het meestal om extra belonen vanwege het bijzonder goede functioneren binnen een functie. Dit kan een stimulerende en motiverende werking hebben, mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Een belangrijke voorwaarde is dat er vooraf beleid ontwikkeld wordt, waarbij transparante criteria worden geformuleerd op grond waarvan de extra beloning wordt toegekend. Bovendien moet de extra beloning bereikbaar zijn voor alle werknemers die aan de criteria voldoen. Eventueel kan beloningsdifferentiatie ook worden toegepast vanwege krapte op de arbeidsmarkt.

Beloningsdifferentiatie moet worden onderscheiden van functiedifferentiatie, zoals de "functiemix". Beloningsdifferentiatie heeft betrekking op de uitvoering van de functie, terwijl functiedifferentiatie gaat over de inhoud van de functie. CNV Onderwijs is dan ook tegen het toepassen van beloningsdifferentiatie als het gaat om het belonen van het (structureel) vervullen van taken die niet bij een functie horen. Daarvoor is er het instrument van functiedifferentiatie.

Gelijke beloning mannen en vrouwen

In het onderwijs gelden voor mannen en vrouwen dezelfde salarisschalen. Maar beloningsverschillen kunnen wel ontstaan door een onderbreking in de carrière, in het bijzonder vanwege het verrichten van zorgtaken.

CNV Onderwijs is van mening dat een hierdoor opgelopen (onevenredige) salarisachterstand, na het weer op peil brengen van het professionele niveau, moet kunnen worden ingehaald. Om dit te realiseren wil CNV Onderwijs een algemene verkorting van de salarislijnen naar uiteindelijk 10 à 12 stappen. En in elke cao moet er een regeling komen, zoals die in het primair onderwijs al bestaat, voor het extra toekennen van salarisperiodieken bij gebleken professionalisering. Langs deze weg kan de gewenste gelijke beloningspositie worden bereikt.

Schoolleiders primair onderwijs

CNV Schoolleiders en CNV Onderwijs willen de schoolleider in die positie hebben dat hij of zij in staat is door middel van opbrengstgericht leiderschap de kwaliteit van het te geven onderwijs verder te verhogen. De kwaliteit van het onderwijs is zo hoog als de kwaliteit van de leraar die het onderwijs verzorgt. Daarom moeten schoolleiders zich kunnen richten op hun primaire taak, namelijk onderwijskundig leiderschap en het voeren van hoogstaand personeelsbeleid, waarin de functiemix en de professionele ruimte van de leraar een prominente plaats hebben.

CNV Schoolleiders en CNV Onderwijs willen een sociale erkenning en waardering van het vak schoolleider. Zij willen schoolleiders die een erkende schoolleideropleiding gevolgd hebben en die voldoen aan de eisen van de beroepsstandaard schoolleider. Investeren in onderwijskundig leiderschap en het kunnen voeren van een hoogstaand HRM beleid, dat verbonden is met de onderwijskundige doelen, zijn hard nodig om van de gehele sector weer een aantrekkelijke werkplek te maken, waar door iedereen met plezier gewerkt wordt. Een schoolleider die afgeleid wordt van dit primaire proces door de hoge regeldruk, de hoge mate van gedetailleerde verantwoording vanuit de overheid en het ontbreken van administratieve ondersteuning en een conciërgé werkt daarbij contraproductief. Het vak schoolleider vraagt een maatschappelijke herwaardering waardoor toekomstige schoolleiders deze uitdaging durven, willen en kunnen aangaan.

CNV Schoolleiders en CNV Onderwijs willen daarom dat de salarispositie van de leidinggevenden aan het primaire proces verder verbetert en in evenwicht wordt gebracht. CNV Schoolleiders en CNV Onderwijs wensen een apart hoofdstuk in de cao over de salarispositie van de leidinggevenden, waarbij de koppeling van de

beloning van de schoolleider aan het leerlingenaantal van de school wordt afgeschaft. Het functieniveau moet vastgesteld worden aan de hand van het fuwapo systeem. CNV Schoolleiders en CNV Onderwijs willen wel dat excessen in salarissen en bonussen via een bindend convenant vanuit de overheid aan banden worden gelegd.

CNV Schoolleiders en CNV Onderwijs zijn het eens met de minister dat iedere zwakke school er één teveel is. Uit onderzoek blijkt dat de schoolleider een cruciale rol vervult bij het aanpakken van dit probleem. Een forse, gerichte investering in de verdere professionalisering van deze schoolleider, vastgelegd in de CAO PO en gekoppeld aan het definiëren van de te behalen eindresultaten, is ons inziens noodzakelijk.

Reiskosten uit bruto loon

De fiscale wetgeving biedt de mogelijkheid het bruto loon (b.v. de bruto eindejaarsuitkering) aan te wenden voor een heffingsvrije vergoeding van de kosten van het woon-werkverkeer. Deze aanwending is mogelijk tot een bedrag van €0,19 per kilometer, voor zover de reiskosten woon-werkverkeer niet al vergoed worden en/of gebruik is gemaakt van de salderingsregeling in verband met de vergoeding van dienstreizen.

Voor de grote meerderheid van het onderwijspersoneel ligt hier een kans op het behalen van een aanzienlijk fiscaal voordeel, met zeer beperkte risico's op het vlak van de sociale uitkeringen en geen of een miniem effect op het pensioen.

CNV Onderwijs streeft er naar deze mogelijkheid voor al het onderwijspersoneel te openen. Dit kan via een in de cao's op te nemen centrale regeling of via regelingen op het niveau van de werkgever (al dan niet op basis van een modelregeling in de cao).

Werkdruk

Bij leraren, ondersteunend personeel en schoolleiders in alle onderwijssectoren is veelal sprake van een hoge werkdruk. Oorzaken hiervan zijn onder meer de grote hoeveelheid niet-lesgebonden taken en vergaderingen. De hoge werkdruk betekent een risico voor ziekteverzuim en burn-out. In contacten met leden blijkt keer op keer dat vermindering van de werkdruk voor hen -naast het inlopen van de salarisachterstanden- een zeer hoge prioriteit heeft. CNV Onderwijs wil dit probleem langs verschillende sporen aanpakken.

Van de politiek eist CNV Onderwijs investeringen om de inzet van meer personeel en betere faciliteiten te kunnen bekostigen en vermindering van bureaucratie. In de cao's wil CNV Onderwijs goede kaderafspraken maken over beperking van de werkdruk, zoals verlaging van de maximum lessentaak.

In het decentrale overleg of in het medezeggenschapsorgaan moeten afspraken worden gemaakt om jaarlijks de werkdruk te meten en doelen worden gesteld om deze omlaag te brengen.

Op de scholen en instellingen wil CNV Onderwijs personeel en leden van de medezeggenschapsorganen actief ondersteunen bij het realiseren van maatregelen die de werkdruk merkbaar verminderen, zoals het op teamniveau bespreken van het taakbeleid en de vergadercultuur.

Werk en privé

De hoge werkdruk in het onderwijs is het belangrijkste knelpunt voor het onderwijspersoneel bij de combinatie van werk en privé (zie de vorige paragraaf). De combinatie van werk en privé vraagt ook om meer flexibiliteit in werktijden per dag, per week en per jaar. De schoolorganisatie moet beter worden afgestemd op de balans werk/privé. Een manier hiervoor is in de cao op te nemen dat aan dit onderwerp meer aandacht moet worden besteed in functioneringsgesprekken. Ook blijven goede (verlof)regelingen voor de combinatie van werk en privé belangrijk. Speciaal aandachtspunt hierbij is de mantelzorg. Het langdurig verlof van zes weken uit de Wet Arbeid en Zorg is nu onbetaald. CNV Onderwijs streeft op termijn naar een betaling van langdurig zorgverlof tegen 70% van het loon. Dit zou het beste wettelijk geregeld kunnen worden. Tot zolang kiest CNV Onderwijs voor een regeling van gedeeltelijk betaald langdurig zorgverlof via de cao. Het huidige kraamverlof voor partners is erg beperkt. CNV Onderwijs streeft naar uitbreiding van het kraamverlof naar minimaal zeven dagen.

Levensfasegericht personeelsbeleid

CNV Onderwijs wil dat er in het onderwijs een goed, levensfasegericht personeelsbeleid gevoerd gaat worden. Een beleid dat zich richt op duurzame en optimale inzetbaarheid van alle medewerkers binnen de school of instelling. En dat rekening houdt met hun actuele levensfase en de daarbij behorende specifieke wensen en behoeften.

Medewerkers moeten in staat gesteld worden zich gedurende hun hele loopbaan te blijven ontwikkelen en scholen. De taakbelasting dient te worden afgestemd op de individuele belastbaarheid, die mede wordt bepaald door de levensfase. Adequate regelingen voor taakverlichting/taakvermindering voor ouderen blijven absoluut noodzakelijk om het mogelijk te maken dat op een gezonde wijze (langer) kan worden doorgewerkt.

Employability en professionaliteit

CNV Onderwijs hecht groot belang aan scholing, professionele ontwikkeling en het bieden van loopbaanperspectieven aan werknemers. Werknemers zullen hierdoor beter werk kunnen leveren en ze zullen meer plezier hebben in hun werk. De mogelijkheden om kwalitatief goed en gemotiveerd personeel te behouden én aan te trekken worden hierdoor in belangrijke mate vergroot. De individuele werknemer houdt tevens op langere termijn perspectief op uitdagend en bevredigend werk. Het recht op scholing en professionele ontwikkeling dient duidelijk in de cao te zijn verankerd, inclusief de daarvoor benodigde faciliteiten. Het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) is hier een uitstekend instrument voor. Het POP moet niet alleen gericht zijn op de ontwikkeling binnen de eigen functie, maar moet ook mogelijk zijn voor scholing voor een andere functie, een andere organisatie of zelfs een andere sector. Om de kans van slagen van een POP te vergroten wil CNV Onderwijs het recht op een POP en de richtlijnen voor de uitvoering hiervan duidelijk in de cao verankerd zien. In dit kader wil CNV Onderwijs bij cao vastleggen dat een deel van het totale scholingsbudget bestemd wordt om elke werknemer, inclusief de schoolleider, een individueel basisbudget te geven voor scholing en ontwikkeling. Afhankelijk van individuele afspraken kan hier op maat nog extra budget aan worden toegevoegd.

Arbocatalogi

Door de invoering van de nieuwe ARBO-wet hebben werkgevers en werknemers op het gebied van arbeidsomstandigheden meer verantwoordelijkheid gekregen. De overheid is zich minder gaan bemoeien met de arbeidsomstandigheden op de werkvloer. De overheid geeft nog wel een beperkt aantal concrete veiligheidskundige en gezondheidskundige grenzen aan waarbinnen veilig en gezond gewerkt moet worden. Men spreekt wel over doelvoorschriften. De (organisaties van) werkgevers en werknemers moeten samen afspreken en vastleggen in zogeheten arbocatalogi hoe ze binnen die grenzen blijven. CNV Onderwijs wil in deze arbocatalogi niet alleen praktische oplossingsmogelijkheden voor arborisico's opnemen, maar ook een aantal concrete richtlijnen, normen en grenswaarden. Daardoor wordt duidelijk wat er precies moet worden gedaan en bereikt. CNV Onderwijs wil dat arbocatalogi aan de cao-tafels worden afgesproken.

Agressie en geweld

CNV Onderwijs vindt dat mensen zich veilig moeten voelen op hun werkplek. Dat is voor veel werknemers bij overheid en onderwijs niet het geval. Zij krijgen steeds vaker te maken met agressie en geweld. Talloze incidenten hebben geleid tot een advies van de Raad voor het Onderwijspersoneel waarin gewezen wordt op de noodzaak van krachtig beleid om publieke dienstverleners beter te beschermen. In 2006 kwam toenmalig Minister Remkes met een actieprogramma "Aanpak agressie en geweld tegen werknemers met publieke taken". Dit wordt versterkt opgepakt door minister Ter Horst. Op initiatief van CNV Onderwijs wordt er een apart actieprogramma gemaakt voor het onderwijs. CNV Onderwijs is van mening dat naast overheidsmaatregelen ook via de cao gewerkt moet worden aan verbetering van arbeidsomstandigheden in het algemeen en voorkoming en bestrijding van agressie en geweld in het bijzonder. In de arbocatalogi zal dan ook aandacht

worden besteed aan dit onderwerp. Daarbij moet in ieder geval plaats zijn voor preventie, slachtofferhulp en melding/aangifte.

Payrolling

Payroll-ondernemingen worden steeds actiever in het onderwijs. Na zich eerst vooral op de BVE-sector gericht te hebben, wordt nu ook in het voortgezet- en primair onderwijs geprobeerd om voet aan de grond te krijgen.

Werkgeversorganisaties staan hier redelijk welwillend tegenover, ondanks de relatief hoge kosten.

CNV Onderwijs ziet een groot aantal risico's voor de arbeidsvoorwaarden van onderwijspersoneel dat op basis van een payroll-overeenkomst wordt aangesteld. CNV Onderwijs zal daarom via de cao het gebruik maken van payrolling zoveel mogelijk proberen te voorkomen. Voor zover de cao payrolling voor een beperkt percentage van het personeelsbestand toestaat, dienen er zeer strakke voorwaarden aan te worden verbonden: alleen voor bepaalde werkzaamheden, gelijke salaris- en verlofaanspraken, een fatsoenlijke pensioenregeling, en het goed regelen van de sociale zekerheid.

Werkloosheid

Het onderwijs kent vanouds goede boven- en nawettelijke werkloosheidsregelingen. Deze regelingen staan onder toenemende druk, in het bijzonder in sectoren die de concurrentie van de markt voelen. In een aantal sectoren heeft dit inmiddels geleid of kan dit gaan leiden tot het beperken of geheel schrappen van de boven- en nawettelijke regelingen.

CNV Onderwijs houdt in beginsel vast aan het voortbestaan van een goede nawettelijke regeling. Deze is van belang voor een fatsoenlijke inkomensbescherming. En de werkgever krijgt een stevige financiële prikkel om er alles aan te doen om (langdurige) werkloosheid te voorkomen. Iedereen die toch op een werkloosheidsuitkering aangewezen raakt, moet weer zo snel mogelijk en op een goede manier aan de slag worden geholpen. Een langdurige werkloosheidsperiode schaadt de arbeidsmarktpositie enorm. Voor in principe nog kansrijke groepen zijn scholing, bemiddeling, reïntegratiebudgetten, e.d. daarom belangrijker dan een zo lang mogelijke nawettelijke uitkeringsduur. Maar een goede nawettelijke regeling kan wel essentieel zijn voor ouderen en voor minder dan 35% arbeidsongeschikten, die veelal een slechte arbeidsmarktpositie hebben. CNV Onderwijs is bereid om te kijken naar de specifieke vormgeving van de bestaande nawettelijke regelingen, met als uitgangspunt: activering waar mogelijk, inkomensbescherming waar nodig.

De bovenwettelijke hoogte is van belang om een scherpe inkomensterugval te voorkomen tijdens de -als het goed is- zo kort mogelijke zoekperiode naar nieuw werk en maakt de regeling ook voor jongere groepen (tot 40 jaar) aantrekkelijk. De bovenwettelijke hoogte is ook van belang voor het onderwijspersoneel met een inkomen boven het maximum dagloon van de WW. CNV Onderwijs houdt hier daarom in beginsel aan vast.

Een afspraak over een voldoende solide "inzetgarantie", zoals die aanvankelijk -als experiment van 5 jaar- was overeengekomen voor het HBO, kan een voor CNV Onderwijs acceptabel alternatief zijn voor de bovenwettelijke en nawettelijke regelingen.

Arbeidsongeschiktheid

Vanwege de invoering van de WIA is er inmiddels een ander stelsel van bovenwettelijke ABP-regelingen bij arbeidsongeschiktheid gekomen: het ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen (AAOP). Onder de WIA zijn de financiële risico's bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid fors toegenomen, als het resterende arbeidsvermogen niet of niet volledig kan worden benut. Deze risico's worden ook door het AAOP maar zeer ten dele ondervangen. Daar komt bij dat de suppletierregelingen per 1 januari 2007 zijn vervallen. Onder de WAO heeft de gedeeltelijke arbeids(on)geschikte, die de restcapaciteit niet kan benutten, aanspraak op WW en daarmee -na afloop van de suppletieperiode- ook op de bovenwettelijke werkloosheidsregelingen. In het nieuwe stelsel is de WW-uitkering geïntegreerd in de WGA-uitkering (de WIA-uitkering bij gedeeltelijke

arbeidsongeschiktheid). Omdat de bovenwettelijke werkloosheidsregelingen aansluiten op de WW en niet op de WIA/WGA, kan er geen bovenwettelijk recht ontstaan over het werkloosheidsdeel. Dit betekent dat een arbeidsgehandicapte werkloze, met een zwakke arbeidsmarktpositie, een (veel) slechter uitkeringsrecht kan hebben dan een gezonde werkloze. CNV Onderwijs heeft dit samen met de andere bonden voorgelegd aan de Commissie Gelijke Behandeling, maar is "niet ontvankelijk" verklaard.

Gezien deze uitkomst streeft CNV Onderwijs er eens te meer naar in de cao's een zo effectief mogelijke verplichting voor werkgevers vast te leggen om werknemers met een arbeidshandicap voor hun restcapaciteit in dienst te houden of te nemen. Deze verplichting moet zowel de gedeeltelijk arbeids(on)geschikten als de tijdelijk volledig arbeidsongeschikten betreffen. Als een "inzetgarantie" (zie onder werkloosheid) wordt afgesproken, dan moet deze uiteraard ook gelden voor de gedeeltelijk of tijdelijk volledig arbeidsongeschikten.

Voor arbeidsgehandicapte werknemers in primair en voortgezet onderwijs, waarvoor dreigt dat zij in de WGA terecht komen, zonder dat zij hun restcapaciteit voor tenminste 50% kunnen benutten, is inmiddels een "sluitende aanpak" afgesproken. De aanpak is er op gericht deze situatie -zo nodig via een tijdelijke loonkostensubsidie- te voorkomen, waardoor zij een beroep kunnen doen op de WGA-loonaanvullingsregeling en niet terugvallen op de zeer lage WGA-vervolguitkering. CNV Onderwijs zal de effectiviteit van de "sluitende aanpak" nauwgezet volgen. Als moet worden vastgesteld dat deze aanpak (nog) niet voldoet aan de hoofddoelstelling, namelijk het voorkómen dat mensen in de WGA-vervolguitkering belanden, dan wil CNV Onderwijs aanvullende afspraken maken. CNV Onderwijs zal daarbij ook bezien hoe de kosten van de "sluitende aanpak" zich verhouden tot de omvang van de vrijgevallen suppletiegelden en afspraken maken over de besteding van het niet benutte deel van deze budgettaire ruimte. Als sluitstuk wil CNV Onderwijs in de cao's tot een collectieve aanvullende verzekering van het inkomensrisico bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid komen via het IP Aanvullingsplan (IPAP) van Loyalis. Een mogelijk alternatief is het onder gunstige voorwaarden aanbieden van deze verzekering aan onze eigen leden (ledenbenefit).

CNV Onderwijs wil dat werknemers bij wie door UWV vervroegd volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld gedurende de eerste twee ziektejaren een aanvulling tot 100% van het loon ontvangen.

Minder dan 35% arbeidsongeschikten

Bij een arbeidshandicap, waarbij het verlies aan verdienvermogen op minder dan 35% wordt vastgesteld, is er geen recht op enige WIA/ABP-uitkering. Ondanks de voor deze groep in de cao's afgesproken ontslagbescherming, zal ontslag -zeker bij kleinere schoolbesturen- lang niet altijd te voorkomen zijn. Voor onderwijspersoneel dat op relatief jonge leeftijd in deze situatie terechtkomt, geldt dan geen uitkeringsduur die voldoende recht doet aan hun zwakke arbeidsmarktpositie: kale WW (jonger dan 40) of een beperkt nawettelijk recht (41 tot 51/53 jaar). Op aandringen van CNV Onderwijs is de specifieke situatie van deze groep arbeidsgehandicapten in PO en VO, in aanvulling op het onderzoek van de STAR, door bureau AStri onderzocht. Het AStri-onderzoek wijst uit, dat circa 37% van deze "35-minners" -tegen de uitdrukkelijke bedoeling van de WIA- niet aan het werk blijft (binnen of buiten het PO/VO). CNV Onderwijs wil daarom ook voor de "35-minners" een vorm van "sluitende aanpak" met intensieve begeleiding en loonkostensubsidie afspreken. Ook zal CNV Onderwijs in het cao-overleg bezien hoe hun positie mogelijk nog op andere wijze via de cao kan worden versterkt, opdat zij hun arbeidsvermogen ten volle kunnen blijven benutten.

Arbeidsgehandicapten die vanuit de WIA op enig moment worden afgeschat naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% verliezen hun WIA-uitkering (na afloop van de loongerelateerde fase van de WGA, die dient als WW-vervanging), hun AAOP-uitkering en ook hun eventuele IPAP-uitkering. CNV Onderwijs vindt dat zij bij werkloosheid terug zouden moeten kunnen vallen op de bovenwettelijke werkloosheidsregelingen. Als zo'n afspraak niet valt te maken in het cao-overleg, dan zal CNV Onderwijs bij Loyalis bepleiten dit specifieke inkomensrisico aan de dekking van IPAP toe te voegen.

Doorwerken na 65 jaar

In het kader van de verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen is CNV Onderwijs van mening dat in elke cao een goede regeling moet zijn opgenomen om door te kunnen werken na de 65-jarige leeftijd.

In het pensioenreglement van ABP is geregeld dat, bij doorwerken na de leeftijd van 65 jaar, het ouderdomspensioen of ABPKeuzePensioen uiterlijk op de dag waarop de deelnemer de 70-jarige leeftijd bereikt ingaat. Het ABPKeuzePensioen kan ook eerder ingaan dan bij de leeftijd van 65 jaar, maar niet eerder dan op de dag dat de deelnemer 60 wordt. Aan het ouderdomspensioen kan FPU voorafgaan. CNV Onderwijs wenst daarom in elke cao te regelen dat opzegging van het dienstverband plaatsvindt op verzoek van de werknemer voor (een gedeelte van) de voor hem geldende betrekkingsomvang met het oog op een (ouderdoms)pensioen of FPU-uitkering als bedoeld in het pensioenreglement van ABP. De werknemer kan dit verzoek doen tussen de 60- en 70-jarige leeftijd. Op 70-jarige leeftijd eindigt het dienstverband van rechtswege.

Omdat 65-plussers een AOW-uitkering (kunnen) ontvangen, wil CNV Onderwijs voor hen een loondoorbetaling bij ziekte gedurende 1 jaar afspreken.

Maatschappelijke stages

De regeringspartijen hebben in het Coalitieakkoord afgesproken dat iedere scholier gedurende 3 maanden een maatschappelijke stage moet doen. CNV Onderwijs is voorstander van de maatschappelijke stage, maar wil de gevolgen van deze stage voor het onderwijspersoneel bewaken. Het kan niet zo zijn dat de scholen en het onderwijspersoneel de uitvoering van deze maatregel voor hun rekening moeten nemen. CNV Onderwijs is van mening dat de tijd die gemoeid is met de organisatie, de voorbereiding, de begeleiding en de reflectie achteraf niet bovenop de onderwijstijd aan de taken toegevoegd mag worden. Bovendien mogen de maatschappelijke stages geen verhoging van de werkdruk in het onderwijs tot gevolg hebben. Het is daarom van belang de gevolgen die de organisatie en de begeleiding van deze maatschappelijke stages hebben zo goed mogelijk in kaart te brengen en hier sluitende afspraken over te maken in de cao.

Scholing medezeggenschap

Medezeggenschap is al jarenlang een speerpunt van CNV Onderwijs. De (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad is de natuurlijke bondgenoot van de vakbond. Taken en verantwoordelijkheden liggen in elkaars verlengde. CNV Onderwijs vindt daarom dat geïnvesteerd moet worden in de professionalisering van de medezeggenschap.

In alle cao's zijn bepalingen opgenomen over faciliteiten van de p(g)mr, mede vanwege het feit dat de medezeggenschapswetgeving voor het onderwijs geen kwantitatieve bepalingen op dit punt bevat. Tijd en middelen voor scholing vormen een onderdeel van die faciliteiten en moeten dus een eigen plaats krijgen in de verschillende cao's.

In sectoren waar de WOR (Wet op de Ondernemingsraden) van toepassing is, vindt subsidiëring van scholing van de medezeggenschapsorganen plaats op basis van een heffing op de loonsom van OR-plichtige bedrijven. Deze gelden worden vervolgens beheerd door het GBIO (Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden). CNV Onderwijs streeft naar een soortgelijke regeling voor het onderwijs.

CNV Onderwijs is en blijft voorstander van ongedeelde medezeggenschap.

Werkgeversbijdragen aan de vakbonden

De minister van OCW is van oordeel dat in de volledig doorgedecentraliseerde sectoren de middelen voor de zogenaamde vakbondsfaciliteiten toegevoegd moeten worden aan de lumpsum van de instellingen. In de diverse cao's kunnen vervolgens afspraken gemaakt worden over de hoogte van de bijdrage die werkgevers betalen aan de bij de cao betrokken vakbonden voor alle werkzaamheden die voortkomen uit hun betrokkenheid bij de cao. CNV Onderwijs vindt dat indexatie van deze bijdrage onderdeel moet uitmaken van de afspraken.

CNV Onderwijs is van mening dat de middelen die OCW voor dit doel ter beschikking stelt (en die worden verrekend met de lumpsum van de instellingen), volledig ten goede moeten komen aan de betrokken vakbonden. De partij die namens werkgevers in de sector de cao afsluit draagt zorg voor de inning van deze middelen bij zijn leden en maakt het bedrag over naar de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof. Deze stichting verdeelt de middelen vervolgens onder zijn leden volgens een onderling overeen te komen verdeelsleutel.

Vergoeding vakbondslidmaatschap starters

Gezien de duurzaam krappe arbeidsmarkt is het voor het onderwijs van groot belang dat startende werknemers snel hun draai vinden. Veel te veel net begonnen medewerkers zeggen het onderwijs al na een korte periode weer vaarwel. CNV Onderwijs meent dat het lid zijn van een onderwijsvakbond er toe kan bijdragen, dat de nieuwe onderwijswerknemer zich gauw thuis gaat (en blijft) voelen. Daarom willen wij in de cao's vastleggen, dat elke startende onderwijswerknemer het eerste jaar de kosten van het lidmaatschap van een onderwijsvakbond naar keuze door de werkgever vergoed krijgt.

Diversiteits- en minderhedenbeleid

CNV Onderwijs vindt het belangrijk dat alle mensen volwaardig kunnen meedoen in de maatschappij. Ook als het gaat om betaalde arbeid. Iedereen zou een gelijke toegang tot de arbeidsmarkt moeten hebben. Het mag niet uitmaken of iemand bijvoorbeeld gehandicapt, allochtoon of op oudere leeftijd is. Daarom steunt CNV Onderwijs de afspraken uit de Participatietop. Daarin is vastgelegd dat er meer kwalitatief goede banen voor etnische minderheden en jongeren moeten komen. CNV Onderwijs wil afspraken in de cao vastleggen om elke vorm van discriminatie tegen te gaan, en om het wervings- en selectiebeleid meer cultuurneutraal te maken. Verder wil CNV Onderwijs in de cao vastleggen, dat werkgevers in het (sociaal) jaarverslag aangeven welke inspanningen zij hebben gedaan om tot een divers samengesteld personeelsbestand te komen en om stageplaatsen beschikbaar te stellen. Ook wil CNV Onderwijs in de cao regelen dat het minderheden- of diversiteitsbeleid periodiek geagendeerd moet worden in de mr/or-vergadering.

Wajongeren

CNV Onderwijs vindt dat jongeren met een beperking betere kansen moeten krijgen op de arbeidsmarkt. Vaak wordt hen veel te vroeg het etiket opgeplakt, dat zij hun inkomen niet zelf zouden kunnen verdienen. Terwijl zij, gezien de aard van hun handicap, met enige begeleiding zelfs bij uitstek geschikt zouden kunnen zijn voor bepaalde banen. CNV Jongeren heeft het project "100 banen voor 100 Wajongeren" gelanceerd. Dit initiatief verdient steun. CNV Onderwijs zal er bij onderwijswerkgevers op aandringen om naar vermogen geschikte banen voor Wajongeren te creëren.