

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

Uw brief van

Ons kenmerk

Contactpersoon

Zoetermeer

AB/A&A/2001/25695

18 juni 2001

Onderwerp

Doorkiesnummer

Onderhandelaarsakkoord

Bijgaand doe ik u toekomen het onderhandelaarsakkoord over uitwerking van de maatregelen naar aanleiding van het rapport van de werkgroep Van Rijn en verlenging van de CAO, sector Onderwijs (PO, VO, BVE) 2000-2002.

Over dit onderhandelaarsakkoord is op vrijdag 15 juni jl. overeenstemming bereikt met de centrales van overheids- en onderwijspersoneel.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,

(drs. L.M.L.H.A. Hermans)

## - ONDERHANDELAARSAKKOORD -

### **Uitwerking van de maatregelen naar aanleiding van het rapport van de werkgroep Van Rijn en verlenging van de CAO sector onderwijs (PO, VO, BVE) 2000-2002**

De ACOP, de CCOOP, het AC en de CMHF enerzijds en de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, mede namens de minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij anderzijds, verder te noemen "partijen" maken de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie.

De afspraken hebben enerzijds betrekking op de uitwerking van de maatregelen naar aanleiding van het rapport van de werkgroep Van Rijn en anderzijds op de verlenging van de CAO sector onderwijs (PO, VO, BVE) 2000-2002. Over de verdere uitwerking van deze afspraken vindt nader overleg plaats.

#### **1. Inleiding**

De interdepartementale werkgroep Arbeidsmarktknelpunten Collectieve Sector (werkgroep Van Rijn) heeft, februari jl. het rapport "De Arbeidsmarkt in de collectieve sector - Investeren in mensen en kwaliteit" uitgebracht. In dit rapport wordt de arbeidsmarktproblematiek voor collectieve sector op de korte en langere termijn in kaart gebracht en worden oplossingsrichtingen voor deze problematiek aangedragen. Naar aanleiding van deze rapportage heeft het kabinet op 27 april jl. besloten om additionele middelen voor de sector Onderwijs (PO, VO, BVE) vrij te maken, die de ruimte bieden om pakket van maatregelen te treffen ter versterking de arbeidsmarktpositie van de sector Onderwijs.

Partijen maken in dat kader de volgende afspraken, zoals opgenomen in paragraaf 2 en 3.

#### **2. Verbetering loopbaanperspectief**

De werving en het behoud van personeel is een belangrijk aandachtsgebied binnen integraal personeelsbeleid. Het functie- en loongebouw biedt het kader waarbinnen de instellingen het personeelsbeleid kunnen vormgeven; professioneel personeelsbeleid stelt vervolgens eisen aan dat functie- en loongebouw.

In de CAO Onderwijs (PO, VO, BVE) 2000-2002 zijn een drietal knelpunten in het functie- en loongebouw geformuleerd: de lengte van de carrièrepatronen, de geringe hoogte van de periodiekstappen en het gebrek aan promotiemogelijkheden binnen de kernfunctie van leraar. In vervolg daarop zijn afspraken gemaakt over een onderzoek naar een nieuwe ordening van taken en functies in het primair onderwijs en een aanpassing van de carrièrepatronen van leraren. Op basis hiervan kan een verdere stap worden gezet in de richting van een meer evenwichtig functie- en loongebouw.

##### **2.1 Functiedifferentiatie**

Om zittend personeel voor het onderwijs te behouden en personeel buiten het onderwijs de overstap naar het onderwijs te laten maken, moeten de doorstroommogelijkheden in het functiegebouw worden vergroot.

De gewenste aanpassing van het functiegebouw zal moeten aansluiten op nieuwe eisen die aan de organisatie van het onderwijsproces worden gesteld.

“Onderwijs op maat” vraagt om een meer flexibele organisatie van het primaire proces, waarbij de leraar verantwoordelijk blijft voor het onderwijsproces, maar zich daarbij kan laten ondersteunen door ander personeel (teamteaching). De leraar kan zich daardoor meer richten op zijn kerntaken, hetgeen bijdraagt aan de vermindering van de werkdruk en het ziekteverzuim.

In een professionele schoolorganisatie met een evenwichtige personeelsopbouw past een spreiding over verschillende functies die recht doet aan de gewenste inrichting van het onderwijsproces.

#### *Differentiatie binnen de leraarsfunctie*

De beperkte promotiemogelijkheden binnen het leraarsberoep zijn mede het gevolg van een onevenwichtige opbouw van het functiegebouw. De promotiemogelijkheden binnen het onderwijs bestaan nu vooral uit het overstappen naar leidinggevende functies. Partijen benadrukken het belang van promotiemogelijkheden voor leraren die in het primaire onderwijsproces actief willen blijven.

#### Primair onderwijs

Functiewaardering vormt de onderbouwing voor de beloning van de functie en biedt daarmee de leraar een adequate beloning voor de taken die hem vanuit die functie worden opgedragen.

Partijen komen overeen om naast de bestaande normfunctie van leraar een nieuwe referentiefunctie op te stellen waarvoor een bezoldiging naar schaal LB (voorheen schaal 10) een passende beloning is voor het basisonderwijs. Over de beloning van de nieuwe referentiefunctie voor het speciaal basisonderwijs en de expertisecentra worden in het uitwerkingsoverleg nadere afspraken gemaakt.

Partijen erkennen dat de nieuwe referentiefunctie een belangrijke impuls kan geven aan de school als arbeidsorganisatie. In de toekomst is daarom vergroting van het aantal functies op het hogere niveau gewenst vanuit het oogpunt van een evenwichtige personeelsopbouw.

#### Voortgezet onderwijs, Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie

Decentrale sociale partners maken afspraken over de (verdergaande) differentiatie binnen de leraarsfunctie en over een extra inzet van hogere leraarsfuncties ten behoeve van de verbetering van de loopbaanperspectieven en de versterking van de instelling als arbeidsorganisatie. Partijen erkennen dat vanuit het oogpunt van een evenwichtige personeelsopbouw in de toekomst een vergroting van het aantal hogere functies gewenst is.

#### *Impuls ondersteunende functies*

Een evenwichtige personeelsopbouw eist een grotere inzet van onderwijsondersteunend personeel en de introductie van een nieuwe functie op MBO-niveau. Doel van deze functie is om differentiatie binnen de onderwijsondersteunende functies vorm te geven. Dit kan bijdragen aan de doorstroming van onderwijsassistenten naar het leraarsberoep. Met een uitbreiding van ondersteunende beroepen kan ook een vermindering van de werkdruk en het ziekteverzuim van leraren worden gerealiseerd. Bovendien draagt deze uitbreiding bij aan een vermindering van de arbeidsmarktproblematiek.

- Voor het primair onderwijs wordt naast de bestaande normfunctie onderwijsassistent een nieuwe referentiefunctie onderwijsassistent met een hoger functieniveau opgesteld. Decentrale sociale partners maken nadere afspraken over de positionering van een vergelijkbare functie in het functiegebouw in het VO en BVE.
- In het voortgezet onderwijs krijgen leraren door een grotere inzet van onderwijsondersteunend personeel meer tijd om zich op schoolontwikkeling te richten (zie 3.1).

Het uitwerkingsoverleg over de beschrijving van de nieuwe referentiefuncties in het primair onderwijs start zo spoedig mogelijk.

## 2.2 Carrièrepatronen en beloningsdifferentiatie

Het loopbaanperspectief wordt naast functiedifferentiatie mede bepaald door de lengte van de carrièrepatronen en de wijze waarop deze carrièrepatronen worden doorlopen.

### *Lengte van carrièrepatronen*

Met de maatregelen in de CAO Onderwijs (PO, VO, BVE) 1999-2000 en 2000-2002 zijn de carrièrepatronen voor leraren teruggebracht naar 21 à 22 jaar.

Ten behoeve van de werving van nieuw personeel en het behoud van zittend personeel vindt een verdere linearisering en inkorting van de carrièrepatronen plaats. In dit kader komen partijen voor het PO de volgende maatregelen overeen.

- De lengte van de carrièrepatronen van leraren wordt in twee stappen (per 1 augustus 2001 en per 1-8-2002) verder ingekort. Per 1 augustus 2001 worden de carrièrepatronen van leraren met maximumschaal LA, LB, LC en LD ingekort tot respectievelijk 20, 19, 19 en 20 jaar. Per augustus 2002 worden de carrièrepatronen verder ingekort tot 18 jaar.
- De leraren die het bij de functie behorende maximumsalaris hebben bereikt, ontvangen vanaf 1 augustus 2001 jaarlijks op 1 augustus een bindingstoelage, tenzij er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren. Deze bindingstoelage wordt uitsluitend toegekend voor zover en zolang de leraar niet is of wordt benoemd in een hogere leraarsfunctie. De bindingstoelage bedraagt per 1 augustus 2001 f. 660,- en per 1 augustus 2002 300 euro.
- De directieleden die het bij de functie behorende maximumsalaris hebben bereikt, ontvangen vanaf 1 augustus 2001 jaarlijks op 1 augustus een bindingstoelage, tenzij er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren. Deze bindingstoelage bedraagt per 1 augustus 2001 f. 440,- en per 1 augustus 2002 200 euro.
- De huidige structurele eindejaarsuitkering voor het onderwijsondersteunend personeel vanaf 2001 wordt verhoogd met 200 euro. Dit betekent dat:
  - de structurele eindejaarsuitkering voor personeel in een functie met maximumschaal 1 tot en met 5 per 1 januari 2001 wordt verhoogd van f. 1200,- naar f. 1641,- en per 1 januari 2002 naar 747 euro bij een normbetrekking;
  - de structurele eindejaarsuitkering voor personeel in een functie met maximumschaal 6 tot en met 8 wordt per 1 januari 2001 wordt verhoogd van f. 1101,- naar f. 1542,- en per 1 januari 2002 naar 702 euro bij een normbetrekking.

Ten behoeve van het treffen van deze maatregelen in de decentrale cao's VO en BVE wordt de bekostiging voor de instellingen in die sectoren overeenkomstig bijgesteld.

### *Beloningsdifferentiatie*

Het loopbaanperspectief wordt mede bepaald door de wijze waarop de carrièrepatronen worden doorlopen. De huidige salarisbepalingen in het RPBO en de CAO's voor VO en BVE bieden onvoldoende ruimte voor de honorering van het functioneren van personeel op basis van een beoordeling. Als gevolg daarvan staan deze bepalingen op gespannen voet met de wetgeving inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Partijen komen voor het PO het volgende overeen.

- De belemmeringen in het RPBO voor het toekennen van extra periodieke verhogingen worden opgeheven.
- In het RPBO wordt met terugwerkende kracht tot en met 1 augustus 2001 een bepaling opgenomen op basis waarvan de werkgever gehouden is zowel betaalde als onbetaalde relevante ervaring te wege bij de salarisvaststelling in geval van (her)indiensttreding. Tevens wordt bepaald dat de werkgever tijdens de onderwijsloopbaan op verzoek van de werknemer toetst of een – door loopbaanonderbreking ontstaan - beloningsverschil op basis van het functioneren nog is gerechtvaardigd.
- De extra kosten die hieruit voortvloeien, komen ten laste van het schoolbudget.

Partijen bevorderen een vergelijkbare aanpassing van de salarisbepalingen in de CAO-VO en de CAO-BVE.

### 3. Schoolbudget

In de CAO 1999-2000 zijn afspraken gemaakt over integraal personeelsbeleid en over de noodzaak voor scholing om de invoering ervan mogelijk te maken. Vervolgens zijn in maart jl. afspraken gemaakt over bundeling van verschillende decentrale budgetten in het primair onderwijs in één schoolbudget, waarbij de bestedingsvrijheid is verruimd. Het schoolbudget is daarmee, ook in het primair onderwijs, vrij besteedbaar voor personeels- en arbeidsmarktbeleid op instellingsniveau.

Met ingang van 1 augustus 2001 wordt het schoolbudget verhoogd. Bij verhoging van het schoolbudget blijven de ruime bestedingsvoorwaarden gehandhaafd en wordt de ruimte van scholen vergroot om eigen beleid te voeren ten aanzien van de professionalisering van het personeel en de organisatie. Indien scholen meer en meer gaan functioneren als moderne arbeidsorganisaties, vraagt dat op zijn beurt om een bij deze nieuwe rol passende medezeggenschapsstructuur.

Verhoging van het Schoolbudget vindt ondermeer plaats met het oog op de toepassing van de onder 2.1 en 2.2 genoemde afspraken over functie- en beloningsdifferentiatie op instellingsniveau. De opbouw van de verhoging van de schoolbudgetten biedt ruimte voor het verkleinen of wegnemen van de bestaande – door loopbaanonderbreking ontstane – beloningsverschillen, door middel van functiedifferentiatie en het verlenen van extra ~~Paradieren~~ ~~Paradieren~~ wordt de bekostiging van categoriale vmbo- scholen en scholengemeenschappen met vmbo specifiek verhoogd, zodat deze scholen een deel van de huidige leraarsfuncties kunnen opwaarderen naar een hoger niveau<sup>1</sup>.

Het (verhoogde) Schoolbudget biedt tevens ruimte voor:

- Schoolontwikkeling VO (3.1);
- Faciliteren zij-instroom en LIO's (3.2);
- Intensivering Arbeid en zorg (3.3).

#### 3.1 Schoolontwikkeling VO

Voor schoolontwikkeling in het VO is een specifieke impuls noodzakelijk. Het schoolbudget biedt aan instellingen in het VO mogelijkheden om hiervoor creatieve oplossingen te zoeken. Functiedifferentiatie in de vorm van een grotere inzet van onderwijsondersteunend personeel, dat taken van leerkrachten over kan nemen, is één van de mogelijke oplossingsrichtingen, waarmee ook de werkdruk van leerkrachten kan worden verlicht.

---

<sup>1</sup> Deze verhoging heeft betrekking op de schoolsoortgroepen 1 en 4.

Door inzet van extra onderwijsondersteunend personeel krijgen leerkrachten meer tijd om zich op schoolontwikkeling te richten. Leerkrachten kunnen de extra beschikbare tijd benutten door vakoverstijgend bezig te zijn, door leermiddelen te ontwikkelen en door variatie in didactische werkvormen te creëren. Een meer toekomstgerichte inzet van extra onderwijsondersteunend personeel gaat uit van een andere organisatie van het onderwijsproces: begeleiding in het studiehuis door onderwijsassistenten onder verantwoordelijkheid van de docent. Het is van belang dat schoolleiders goed zijn toegerust om leiding te kunnen geven aan het proces van schoolontwikkeling. Dit kan worden bevorderd door schoolleiders training, coaching en reflectie aan te bieden.

### 3.2 Faciliteren zij-instroom en LIO's

De vraag naar leerkrachten is groot en zal de komende tien jaar ook groot blijven. Nu is de instroom van nieuwe leraren voor het grootste deel direct afkomstig van de initiële lerarenopleidingen. Maar de lerarenopleidingen kunnen niet volledig in de vraag voorzien. Het staat vast dat er nieuwe doelgroepen moeten worden aangeboord. Zij-instromers in het beroep en LIO's zijn instrumenten die de school heeft om het personeelsbestand op peil te houden. De verhoging van het Schoolbudget geeft instellingen extra ruimte voor scholing en begeleiding van zij-instromers en voor het aanbieden van een betaald LIO-schap.

Scholen die aan een vierdejaars student van de lerarenopleiding de verantwoordelijkheid geven die ontheffing van de bevoegdheid vereist, dienen deze student te benoemen als LIO-met-leerarbeidsovereenkomst met bijbehorende rechtspositie.

### 3.3 Arbeid en zorg

De Wet Arbeid en Zorg voorziet ondermeer in de introductie van kortdurend zorgverlof (met doorbetaling van 70% van het loon), adoptieverlof, kraamverlof en flexibilisering van het ouderschapsverlof. Het is mogelijk om in CAO's nadere afspraken te maken over het recht op verlof, de duur van het verlof en de betaling.

Partijen erkennen dat de mogelijkheid om arbeid en zorgtaken te combineren een belangrijke wervende arbeidsvoorwaarde is voor de sector Onderwijs.

Partijen spreken af om voor de sector PO, de voor arbeid en zorg relevante bepalingen in het RPBO en de daarmee samenhangende bepalingen per 1 augustus 2002 uit hoofdstuk I-C te decentraliseren. De Wet Arbeid en Zorg kan daarbij worden benut om te komen tot een stroomlijning en globalisering van bestaande verloffregelingen.

#### *Introductie betaald ouderschapsverlof*

In afwijking van andere overheidssectoren, ontbreekt in de sector Onderwijs een regeling betaald ouderschapsverlof.

Partijen zijn van mening dat betaald ouderschapsverlof een positieve bijdrage kan leveren aan de arbeidsparticipatie van personeelsleden met jonge kinderen in het onderwijs.

Partijen streven naar de totstandkoming van een voorziening van betaald ouderschapsverlof dat in de structurele situatie de vergelijking met de regelingen in andere overheidssectoren, zoals de sector Rijk, kan doorstaan. Hierover maken partijen afspraken met de werkgeversorganisaties.

Gezien de huidige arbeidsmarktproblematiek in het onderwijs, en ter voorkoming van een onevenredig beslag op het schoolbudget, erkennen partijen dat een gefaseerde invoering van het recht op betaald ouderschapsverlof gewenst is.

Tot 1 augustus 2002 en met terugwerkende kracht tot en met 1 augustus 2001 wordt een regeling van betaald ouderschapsverlof in het RPBO vastgelegd, waarin een aanspraak wordt geregeld voor ouders van kinderen van 0 tot en met 2 jaar. Partijen spreken af het

gebruik van deze regeling te monitoren. Op 1 augustus 2002 wordt de regeling van betaald ouderschapsverlof vanuit het RPBO overgebracht naar de decentrale CAO-PO.

Voor de sectoren VO en BVE vindt, gezien de huidige bevoegdheidsverdeling en bekostigingsrelatie, uitwerking van de overeen te komen maatregelen tussen CAO-partijen op decentraal niveau plaats.

### **3.4 Overig**

De resultaten van de onderzoeken naar taakbeleid en werkdruk van leraren, schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel zullen in overleg tussen partners nader besproken worden.

## **4. Verlenging van de CAO 2000-2002**

Partijen komen overeen om de looptijd van de CAO 2000-2002 met 11 maanden te verlengen tot 1 februari 2003.

### **4.1. Loonparagraaf**

Partijen komen overeen als volgt vorm te geven aan een marktconforme loonontwikkeling. In december 2001 wordt een eindejaarsuitkering van 1,25% verstrekt<sup>2</sup>. Daarboven wordt op basis van de zogenaamde MEV-clausule voor de loonontwikkeling in het jaar 2001 eenmalig 0,25% beschikbaar gesteld voor een persoonlijk ontwikkelingsbudget. Deze 0,25% is vanaf 2002 structureel verwerkt in de hierna genoemde opbouw van de 13<sup>e</sup> maand.

Per 1 januari 2002 worden de salarissen verhoogd met 1,25%.

Per 1 juli 2002 worden de salarissen verhoogd met 2%.

Partijen spreken af te komen tot een 13<sup>e</sup> maand. Per december 2002 is een uitkering beschikbaar van 3,75%. Financiering daarvan bevat de volgende componenten: structureel 2,45% en incidenteel 1,3 %<sup>3</sup>.

De bovenstaande salarisverhogingen en eindejaarsuitkering werken conform de daarvoor geldende systematiek door in de pensioenen en uitkeringen. Eindejaarsuitkeringen maken in het OOW-regime onderdeel uit van het dagloon. De structurele eindejaarsuitkering, zoals overeengekomen in de CAO 2000-2002 voor de BWOO-uitkeringsgerechtigden wordt overeenkomstig aangepast.

### **4.2 Reiskostenvergoeding**

Partijen komen overeen om, in het licht van de arbeidsmarktproblematiek van de sector Onderwijs, een studie te verrichten naar de effectiviteit van de reiskostenvergoeding. Doel van deze studie is in de sector onderwijs mogelijke knelpunten van de reiskostenregeling te inventariseren en voorstellen te doen voor oplossingen die bijdragen aan een versterking van de arbeidsmarktpositie van de sector Onderwijs. Uitkomsten van deze studie zullen worden betrokken bij het volgende CAO-overleg.

---

<sup>2</sup> De definitieve vaststelling van dit percentage vindt plaats op basis van de MEV 2002.

<sup>3</sup> De structurele component kan worden verhoogd als de bevroering van de ZKOO in 2002 een hogere opbrengst blijkt te hebben dan de thans geraamde 0,17%.

## 5. Uitvoerings- en dereguleringsstoets

Alle hierboven genoemde afspraken of de uitwerkingen ervan (voor zover vallend onder de verantwoordelijkheid van de minister van OCenW) die uitvoeringstechnische consequenties hebben, wordt onderworpen aan een uitvoeringstoets. De uitwerking van deze afspraken wordt tevens getoetst in het licht van deregulering.

## 6. Procedure

Bovenstaande afspraken hebben het karakter van een onderhandelaarsakkoord. Op basis van een terugkoppeling naar hun achterban, stellen partijen uiterlijk op 15 juli 2001 vast of het onderhandelaarsakkoord kan worden omgezet in een definitief akkoord.

Den Haag, 15 juni 2001

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,

drs. L.M.L.H.A. Hermans

De staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,

drs. K.Y.I.J. Adelmund

Namens de ACOP,

A.A. Rolvink

Namens de CCOOP,

F.H.M. van Rooij

Namens het AC,

R. Willemstein



Namens de CMHF,

mr. H.K. Evers