

CAO sector onderwijs (PO en VO) 2005 - 2007

De ACOP, de CCOOP, het AC en de CMHF enerzijds en de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap anderzijds, verder te noemen "partijen" maken de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs.

Over de uitwerking vindt nader overleg plaats.

1 Inleiding

Partijen zijn een pakket van maatregelen overeengekomen dat een positieve bijdrage levert aan de arbeidsmarktpositie van de sectoren primair en voortgezet onderwijs en aan het imago van het onderwijs als werkgever. Nu de economie duidelijke tekenen van herstel vertoont, is het weer mogelijk gebleken afspraken te maken over een - in lijn met het Sociaal Akkoord 2004 - beheerste loonontwikkeling.

Recente inzichten in de onderwijsarbeidsmarkt laten een wankel evenwicht zien voor het primair onderwijs en, op termijn, aanwijsbare tekorten in het voortgezet onderwijs. Dit vraagt om blijvende en gerichte aandacht voor de arbeidsmarktproblematiek, niet alleen in kwantitatieve zin, maar gezien de belangrijke bijdrage die de leraar als professional levert aan (het uitbouwen van) de kwaliteit van het onderwijs, vooral ook in kwalitatieve zin.

Investing in de kwaliteit van het onderwijs via geleidelijke verbetering én via baanbrekende innovaties, kan niet zonder een belangrijke bijdrage van de leraar als professional. Vanuit dit perspectief bevat dit meerjarige akkoord een samenhangend pakket van algemene en specifieke maatregelen. Deze specifieke afspraken geven een impuls aan de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en onderwijspersoneel. Deze afspraken hebben ten doel een effectievere inzet van personeel, mobiliteit en bereikbaarheid, ruimte voor ondersteunend personeel en professionalisering, scholing en begeleiding van onderwijspersoneel te realiseren. Voor het PO zijn afspraken over effectievere inzet en professionalisering vastgelegd in de paragrafen 8.1 en 9.1.

Voor het VO zijn sociale partners in die sector door de minister uitgenodigd voor een gesprek over het naleven van de minimale onderwijstijd in het VO. Tevens zijn gesprekken gaande over het stimuleren van professionalisering en het realiseren van de bekwaamheidseisen. Partijen realiseren zich dat de beide trajecten op afzienbare termijn moeten leiden tot concrete afspraken op de daartoe geëigende tafels over een effectievere inzet - ten opzichte van de bestaande afspraken - van onderwijspersoneel binnen de normjaartaak.

2 Looptijd

De afspraken over de loonontwikkeling hebben betrekking op de periode 1 januari 2005 tot 1 juli 2007.

3 Reikwijdte

De afspraken hebben betrekking op het primair onderwijs (PO) en het voortgezet onderwijs (VO).

4 De loonontwikkeling

4.1 Salarissen

De salarissen worden verhoogd met:

- 1% per 1 augustus 2005;
- 1% per 1 september 2006;
- 0,4% per 1 januari 2007.

Deze salarisverhogingen werken conform de daarvoor geldende systematiek door in pensioenen en uitkeringen.

Partijen behouden zich het recht voor om opnieuw in overleg te treden indien de ABP-premies voor 2006 niet dalen tot het niveau van 2004.

4.2 Eindejaarsuitkering

De structurele eindejaarsuitkering van 3,60% wordt vanaf december 2005 structureel verhoogd met 0,50% (tot 4,10%).

In 2006 wordt daarenboven een éénmalige nominale uitkering verstrekt van 200 euro bij een normbetrekking. Voor deeltijders geldt een bedrag naar rato van de omvang van de dienstbetrekking.

De verhoogde structurele eindejaarsuitkering is pensioengevend en telt mee voor de vaststelling van het jaarinkomen ABP vanaf de datum waarop partijen hebben vastgesteld dat het onderhandelaarsakkoord omgezet kan worden in een definitief akkoord. Voor de vaststelling van de jaarinkomens van personeel dat voor deze datum in dienst is, wordt met ingang van 1 januari 2006 voor het eerst rekening gehouden met de verhoging van de eindejaarsuitkering.

Ook de eenmalige nominale uitkering in 2006 is pensioengevend.

4.3 Jeugdsalarissen

Partijen spreken af om vanaf 1 januari 2006 de beloning op grond van leeftijd gefaseerd af te schaffen. De fasering geschiedt door over een periode van 2 jaren per leeftijdscategorie de salarisbedragen per 1 januari te verhogen. Hierdoor wordt de leeftijdsgrens stapsgewijs verlaagd en zal er met ingang van 1 januari 2008 geen sprake meer zijn van een bezoldiging naar leeftijd.

5. Ziektekosten

Met de invoering van het nieuwe ziektekostenstelsel per 1 januari 2006 komt de grond voor de huidige ziektekostenregelingen in PO en VO (ZKOO en ZVOO), zijnde het onderscheid tussen de particuliere en de ziekenfondsverzekering, te vervallen. Om deze reden komen partijen overeen deze regelingen met ingang van 1 januari 2006 in te trekken.

5.1 Intrekking ZKOO en ZVOO

In plaats van de bijdrage van de werkgevers in de ziektekosten op basis van de ZKOO-regeling, wordt de procentuele premie voor de basisverzekering verplicht vergoed door de werkgever. In afwijking van de huidige ZKOO-regeling worden de ZKOO-vergoedingen die betrekking hebben op de drie laatste kwartalen van 2005 niet in 2006 uitbetaald, maar in december 2005.

Naast een tegemoetkoming in de ziektekosten bevat de tot 1 januari 2006 geldende ZKOO-regeling ook een inkomenstoelage. Met de intrekking van de ZKOO-regeling komt deze toeslag te vervallen. De met deze toeslag gemoeide middelen worden met ingang van 2006 ingezet voor een compensatie voor de ziektekosten van 15 euro bruto per maand.

De specifieke eindejaarsuitkering voor onderwijsondersteunend personeel benoemd in één van de maximumschalen 1 tot en met 8 wordt met ingang van 1 januari 2006 verhoogd met € 73 (pensioengevend).

5.2 Flankerend beleid

5.2.1 Compensatie inkomensgevolgen

De invoering van de nieuwe zorgverzekering heeft ook voor het onderwijspersoneel gevolgen voor de inkomenspositie. Dit kunnen zowel positieve als negatieve gevolgen zijn, afhankelijk van de persoonlijke situatie (b.v. gezinssamenstelling, hoogte van het inkomen, betrekkingsovervang). Ter compensatie van de hogere nominale premie kunnen mensen, afhankelijk van hun inkomen aanspraak maken op een zorgtoelage. Bij de presentatie van de begroting voor 2006 heeft het kabinet aanvullende maatregelen aangekondigd ter ondersteuning van de koopkracht.

Aangezien de inkomenseffecten voor onderwijspersoneel gemiddeld ongunstiger zijn dan in de marktsector, heeft het kabinet daarnaast extra middelen beschikbaar gesteld voor het onderwijspersoneel. Partijen hebben afgesproken deze middelen als volgt in te zetten. Het actief onderwijspersoneel ontvangt met ingang van 1 januari 2006 een extra compensatie voor de ziektekosten van bruto 15 euro per maand. De totale compensatie voor de ziektekosten komt hiermee op 30 euro bruto per maand bij een normbetrekking.

5.2.2 Overgangsregeling ZVOO

Partijen zijn bereid een éénjarige overgangsregeling te treffen voor degenen die niet de hiervoor genoemde compensatie van 30 euro ontvangen. Hiervoor is een budget beschikbaar van 20 mln. euro in 2006.

6 Levensloop en BAPO

Per 1 januari 2006 zal een nieuw fiscaal kader gelden ten aanzien van VUT / FPU en wordt tevens de levensloopregeling geïntroduceerd. Levensloop voor de onderwijssectoren is een onderwerp dat op de decentrale CAO tafel ligt en zal daar moeten worden vormgegeven. De BAPO regeling kent een spaarvariant die het karakter heeft van vroeger uittreden, de Flex BAPO. Deze variant wordt beïnvloed door het nieuwe fiscale kader dat op grond van de VPL wetgeving zal gaan gelden.

6.1 Inzet 0,8% voor levensloop

Partijen stellen de ruimte van 0,8% beschikbaar aan het decentrale overleg onder de voorwaarde dat op decentraal niveau een afspraak wordt gemaakt over een levensloopregeling. De 0,8% wordt ingezet voor degenen, die niet vallen onder het overgangsrecht van het VPL-akkoord.

6.2 Inpassing BAPO-regeling binnen fiscaal kader

In het kader van de fiscale wijzigingen worden seniorenregelingen als een VUT-regeling beschouwd tenzij 50% van de voorafgaande arbeidsduur feitelijk wordt gewerkt. Deze fiscale wijzigingen gaan in principe per 1 januari 2006 in. Dit betekent dat de BAPO-regeling tijdig moet worden aangepast om te voorkomen dat over de BAPO-verlofuitkering de VUT eindheffing wordt geheven.

Partijen komen overeen daartoe fiscaal noodzakelijke wijzigingen aan te brengen in de artikelen 199, 200 en 201 van het Rechtspositiebesluit WPO/WEC en deze in te laten gaan op 1 januari 2006.

7 Sociale zekerheid

Partijen komen met betrekking tot de bovenwettelijke sociale zekerheid het volgende overeen.

7.1 Doorvertaling WW-maatregelen

Na publicatie van het wetsvoorstel aanpassing WW naar aanleiding van het recente SER-advies en het standpunt van het kabinet daarover, treden partijen in open en reëel overleg over de doorvertaling van de maatregelen in het BBWO. Daarbij geldt artikel 21 BBWO.

7.2 Motiverend werkgelegenheidsbeleid

Aan een motiverend werkgelegenheidsbeleid kan invulling worden gegeven via een meer activerende vormgeving van de bovenwettelijke werkloosheidsregeling. Voorstel is overleg te voeren over voorstellen met betrekking tot de uitvoering van het BBWO en een meer activerende werking van de regeling. Daarbij wordt gestreefd naar evenwicht tussen activering, inkomensbescherming en waar mogelijk vereenvoudiging. Hierbij zal o.a. aan de orde komen de inventarisatie en voorstellen van Loyalis voor mogelijke, technische vereenvoudigingen van de bovenwettelijke regeling en een meer activerend stelsel. De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2007.

7.3 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

7.3.1 Doorvertaling WIA

In aansluiting op de onderhandelingen in de ROP/pensioenkamer over doorvertaling van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) naar de pensioenregeling, zullen nadere afspraken over de sectorale onderwerpen worden gemaakt. Daarbij staat voorop dat het karakter van de sectorale regelingen moet worden aangepast aan het uitgangspunt van de WIA, dat reïntegratie voorop moet staan en dat meer werken meer lonend moet zijn, waarbij naar evenwicht wordt gestreefd tussen enerzijds reïntegratie-inspanningen en anderzijds inkomenszekerheid.

7.3.2 Categorie minder dan 35% arbeidsongeschikt

Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, blijven in dienst tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Van een zwaarwegend dienstbelang is in ieder geval sprake indien dit leidt tot ernstige financiële problemen.

Partijen komen overeen dat eventueel inkomensverlies voor 65% wordt gecompenseerd voor een periode van 5 jaar.

7.3.3 Gevolgen hogere restcapaciteit na herbeoordeling WAO

Partijen komen overeen dat met betrekking tot deze categorie werknemers indien zij in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse worden ingedeeld, een uitbreiding van het aantal uren wordt aangeboden tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in ieder geval sprake als die uitbreiding leidt tot ernstige problemen van financiële of organisatorische aard.

7.3.4 Terugkeer naar werk

Tijdens het reïntegratieproces is de werkgever verplicht zich in te spannen de werknemer te herplaatsen in de eigen functie. Partijen spreken af deze inspanningsverplichting nader uit te werken in de rechtspositie.

7.3.5 Vervroegde IVA-uitkering

Voor de groep die vervroegd een keuring aanvraagt, vindt besluitvorming plaats na afloop van de behandeling van het WIA-dossier in de ROP.

7.3.6 Ziekte-uitkering BWO

De ziekte-uitkering zoals bedoeld in artikel 39 BWO, wordt naar aanleiding van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte verlengd tot 2 jaar.

7.4 BAPO en dagloonbepaling BBWO

De eigen bijdrage als gevolg van BAPO-verlof vanaf 52 jaar heeft geen invloed op de dagloonbepaling BBWO

8 Effectieve inzet van onderwijspersoneel, scholing en professionalisering

8.1 Intensivering van de inzet ten behoeve van scholing, professionalisering en schoolontwikkeling

Voor het PO committeren centrales zich aan een afspraak om de beschikbaarheid tijdens de schoolvakanties uit te breiden met één dag tot maximaal 3 dagen. Het gaat hierbij om een intensivering van de inzet ten behoeve van scholing, professionalisering en schoolontwikkeling.

8.2 Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Op basis van een afspraak in de CAO 2003 is een viertal pilots 'Langer doorwerken in het onderwijs' gestart. Deze worden eind 2005 afgerond en geëvalueerd. De bedoeling van deze pilots was na te gaan welk beleid, maatregelen en instrumenten op schoolniveau effectief zijn in het bevorderen van langer doorwerken in het onderwijs. Langer doorwerken niet alleen gericht op oudere, ervaren werknemers, maar ook op jongere werknemers: hoe kunnen deze laatsten gestimuleerd worden om langer in het onderwijs te blijven werken. Ook andere scholen hebben plannen ontwikkeld of zijn gestart met leeftijdsbewust personeelsbeleid, vaak in vervolg op het IPB-project (Integraal Personeelsbeleid).

Partijen spreken af dat zij nadere afspraken maken over het vervolg. Het gaat daarbij om:

- het inventariseren en selecteren van concrete initiatieven, projecten, instrumenten en beleid bij scholen;
- het toegankelijk maken van deze producten voor alle PO- en VO-scholen.

9 Inzet enveloppemiddelen

9.1 Scholing, professionalisering en begeleiding onderwijspersoneel (Convenant)

Om scholen beter in staat te stellen in te spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en een integraal personeelsbeleid te voeren waarin voldoende aandacht wordt besteed aan de scholing, professionalisering en begeleiding van het onderwijspersoneel, is OCW voornemens de extra middelen voor de scholing, begeleiding en professionalisering van onderwijspersoneel met ingang van 1 augustus 2006 toe te voegen aan het schoolbudget/de lumpsum van de scholen in het primair en voortgezet onderwijs. Voor de inzet van deze middelen en reeds bestaande middelen zullen in een convenant streefdoelen worden opgenomen, waaronder het streven naar een tegemoetkoming voor geregistreerde directeuren PO, die zullen worden geëvalueerd. Centrales zijn partij bij dit convenant.

9.2 Mobiliteit

In vervolg op de afspraken die zijn gemaakt in de CAO sector onderwijs (PO en VO) 2003 erkennen partijen de noodzaak om te komen tot een modernisering van de woon/werkverkeerregeringen. Doel van deze modernisering is een vergroting van de effectiviteit van de woon/werkverkeervergoedingen. Dit betekent dat de modernisering moet bijdragen aan een oplossing van (toekomstige) arbeidsmarktknelpunten. Een herschikking van de middelen voor de vergoeding tijdens het eerste jaar van het dienstverband en de volgende jaren ligt daarbij voor de hand.

In het voortgezet onderwijs is de reiskostenregeling onderdeel van de (decentrale) CAO-VO. In het primair onderwijs zal de reiskostenregeling naar verwachting per 1 augustus 2006 worden gedecentraliseerd. Om sociale partners in staat te stellen om deze regelingen per 1 augustus 2006 te moderniseren, wordt de bekostiging in het PO en VO per die datum verhoogd. Structureel gaat het in het PO en VO om een bedrag van respectievelijk 10,5 en 9,5 miljoen euro. Als voorwaarde voor deze verhoging van de bekostiging geldt dat sociale partners vóór 1 juli 2006 overeenstemming hebben bereikt over een aanpassing van de reiskostenregelingen waarvan kan worden aangetoond dat deze bijdraagt aan een oplossing van (toekomstige) arbeidsmarktknelpunten.

9.3 Onderwijsondersteunend personeel

De inzet van ondersteunende functies biedt de mogelijkheid om de werkdruk van directieleden en van onderwijsgevend personeel te verlagen. Ook kan daarmee het onderwijs anders worden ingericht zodat meer maatwerk kan worden geleverd. Daarom krijgen scholen voor basisonderwijs en speciale scholen voor basisonderwijs vanaf 1 augustus 2006 extra ruimte voor ondersteunende functies. Hiermee kan voor circa 4 uur extra (een dagdeel) een OOP-er worden aangetrokken op maximaal het niveau van schaal 4. De hiervoor benodigde middelen worden toegevoegd aan het schoolbudget.

Voor de enveloppemiddelen onder paragraaf 9 geldt dat een eventuele oploop in de meerjarige reeksen ten opzichte van 2006 ter indicatie wordt opgenomen.

10 Harmonisatie arbeidsvoorwaarden en deregulering en terugdringing administratieve lasten

Vanuit een oogpunt van loopbaanperspectief en gezien de verwachte arbeidsmarktproblematiek, vinden partijen belemmeringen voor intersectorale mobiliteit ongewenst. Partijen verkennen of mogelijke belemmeringen voor intersectorale mobiliteit aanwezig zijn. Indien deze verkenning uitwijst dat rechtspositionele voorschriften daadwerkelijk belemmeringen opleveren voor intersectorale mobiliteit, gaan partijen in (decentraal) CAO-overleg na hoe deze belemmeringen kunnen worden weggenomen.

Partijen vinden het wenselijk dat de regeldruk en administratieve lasten die voortvloeien uit rechtspositionele voorschriften zoveel mogelijk worden gereduceerd. Centrales committeren zich voor het PO aan een substantiële vermindering van de regeldruk bij de decentralisatie van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Het streven is er op gericht om, waar mogelijk, kaderstellende afspraken te maken, in plaats van de huidige in het RPB WPO/WEC opgenomen regelgeving. Voor het VO hebben decentrale partijen al een belangrijke reductieslag gemaakt en zal door hen worden bezien of in aanvulling daarop nog verdere stappen kunnen worden gezet.

11 Gevolgen meerjarige CAO voor doordecentralisatie VO

Partijen onderschrijven het principe dat na expiratie van deze CAO, de arbeidsvoorwaardenvorming voor het Voortgezet Onderwijs, volledig wordt gedecentraliseerd (doordecentralisatie), mits aan de condities en randvoorwaarden wordt voldaan. Voornemen

is om een tripartiet convenant te sluiten, waarin deze condities en randvoorwaarden voor doordecentralisatie zijn vastgelegd. Partijen spreken af het overleg over dit convenant op korte termijn voort te zetten.

12 Vakbondscontributie

Partijen spreken af met inachtneming van de fiscale regelgeving de betaling van de vakbondscontributie met ingang van 1 januari 2005 mogelijk te maken via de inzet van arbeidsvoorwaardelijke aanspraken. In een uitvoeringsreglement worden de kaders opgenomen waarbinnen de betaling kan plaatsvinden.

Den Haag, 13 december 2005

De minister van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap,



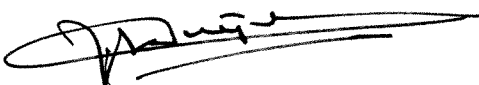
Maria J.A. van der Hoeven

Namens de ACOP,



L.E.M. Verheggen

Namens de CCOOP,



J.S. Duijnhouwer

Namens het AC,



C.C. Hulscher-Slot

Namens de CMHF,



mr. H. K. Evers