

Situering eisencahier

De beleidsverklaring van de huidige Vlaamse regering gaf aan 10% meer middelen voor hoger onderwijs te willen uittrekken. Dit houdt de erkenning in van de problematische financiering van het hoger onderwijs en de werkdruk die dit meebrengt voor het personeel. Tot op heden is dit niet gerealiseerd. In tegendeel, een recurrente besparing van 1,27 % verhoogt de werkdruk. De studentenaantallen zijn in de periode 2009-2011 bovendien alweer gegroeid met niet minder dan 12 %.

Het pakket aan bijkomende middelen uit de goedgekeurde integratienota van de Vlaamse regering van 16 juni 2010, komt veel te laat. Onder meer daarom dient ook de besparing van 2010 ongedaan te worden gemaakt.

De onderwijsvakbonden willen dat het personeelsbestand in het hoger onderwijs groeit

- (1) in minstens dezelfde mate waarin de beloofde middelen gerealiseerd worden.*
- (2) in minstens dezelfde mate waarin de studentenaantallen groeien*

De erkenning van de inspanningen van het personeel dient zich in de feiten ook te weerspiegelen in de loon- en arbeidsvoorwaarden. Wij vinden daarom dat het eerbaar is om voor te stellen dat de eindejaarstoelage opgetrokken wordt naar het niveau van de Vlaamse ambtenaren. Deze vraag werd in het eisencahier van de vorige cao al aangekondigd.

De laatste cao's stonden in het licht van de herwaardering van het onderwijsberoep.

In dit eisencahier voor Cao IV blijven we consequent dit pad aanhouden. In Cao III voor het hoger onderwijs werd al een aanzet gegeven tot uitklaring van een aantal aspecten zodat de realisatie van verbetertrajecten voorwerp kan uitmaken van het volgend collectief akkoord

In het verlengde van de drie vorige cao's ijveren de onderwijsvakbonden dan ook voor:

- Een loopbaan met een werkbelasting die aandacht heeft voor de combinatie van arbeid en gezin;*
- Een aantrekkelijke loopbaan voor alle personeelsleden in een degelijke omkadering;*
- Reële medezeggenschap.*

Specifieke bedenkingen

Financiering

De Vlaamse overheid draagt een grote verantwoordelijkheid voor het onderwijs. Het inrichten van onderwijs is één van haar kerntaken. De verantwoordelijkheid voor deze kerntaak kan en mag ze niet overlaten aan andere maatschappelijke actoren als het bedrijfsleven. De Vlaamse overheid moet in samenspraak met de onderwijspartners essentiële componenten zoals inspraak, overgangsmogelijkheden, inhouden, organisatievormen, financiering, ... blijven regelen.

Om tegemoet te komen aan al de door de maatschappij gestelde verwachtingen moet de overheid meer en beter investeren in het onderwijs. Specifiek voor het hoger onderwijs, dient Vlaanderen minstens 2% van het BRP te investeren. De huidige Vlaamse regering heeft zich daartoe geëngageerd in het regeerakkoord.

Daarbij dient in kader van een echte democratisering van het hoger onderwijs de financiële drempel voor de studenten zo laag mogelijk te worden gehouden. De ambitie van de Vlaamse regering om de lat significant hoger te leggen dan de Europese benchmark van 40% van de 30- tot 34-jarigen met een diploma hoger onderwijs tegen 2020¹, is meer dan lovenswaardig (47,8 %)², maar wellicht nog niet voldoende ambitieus. Bovendien moet dit streven dan ook door concrete engagementen ondersteund worden.

Op vlak van innovatie herinneren we de Vlaamse regering aan het engagement tot investering van 3 % van het BRP in onderzoek en ontwikkeling. Voor ons dient de focus te liggen op de onderzoeks- en ontwikkelingscapaciteit binnen de instellingen hoger onderwijs.

Personeelseffectenrapport

De onderwijsvakbonden zijn al lang vragende partij om de overheid op een deugdelijk personeelseffectenrapport te laten opstellen bij elk wetgevend initiatief. Dit rapport moet de weerslag op de taakbelasting voor het personeel in kaart brengen. Het rapport dient samen met de ontwerpregelgeving te worden voorgelegd in het kader van de onderhandelingen.

Het moet tevens duidelijk maken dat de veranderingen die de overheid noodzakelijk acht, ook voldoende ondersteund en omkaderd worden.

Macht en tegenmacht

Algemeen gesproken dient er blijvend gewerkt te worden aan de versterking van de participatie van het personeel in het onderwijs. De participatie in het onderwijs moet worden versterkt om in alle instellingen te komen tot effectieve tegenmacht van het personeel. In het kader van de 'integratie' is dit een bijzonder punt van aandacht.

Om de draagkracht van het personeel en de instellingen te bewaken, dienen de onderwijsvakbonden blijvend erkend te worden als volwaardige gesprekspartners op alle onderwijsdomeinen en op alle niveaus. Alle instellingen dienen er zorg voor te dragen dat vakbondsvertegenwoordigers hun mandaat optimaal kunnen uitoefenen.

Op lokaal niveau horen alle in consensus genomen beslissingen reëel afdwingbaar te zijn. De huidige inspraakregeling dient in die zin op haar efficiëntie geëvalueerd te worden.

Enkel goed overleg en gedragenheid van de beslissingen door het onderwijspersoneel geven een innovatief onderwijsbeleid kans op slagen. Elke instelling met een hoog participatief karakter presteert beter en zorgt voor een hogere kwaliteit.

¹ in 2009 lag dit percentage op 43,9

² dat is het huidige niveau in Denemarken, en zelfs nog iets onder dat van 2009 Ierland

Correcte rechtspositie

We pleiten voor een zo uniform mogelijke rechtspositie voor het personeel van hogescholen en universiteiten, zonder afbreuk te doen aan de bestaande rechten. Een volwaardig statuut voor de onderzoekers zal het de instellingen mogelijk maken de juiste mensen te werven en te behouden.

Coherente regelgeving

Het Vlaams hoger onderwijs heeft nood aan goed bestuur. De overheid dient het als een dwingende plicht te zien de wetgeving beknopt, helder en sluitend te maken. Rechtszekerheid mag geen loos begrip zijn. Daarom moet de Vlaamse Regering haar werkwijze aanpassen. De hoeveelheid aan decreten en daaropvolgende hersteldecreeën tonen niet alleen aan dat de Vlaamse Regering veel te snel wil gaan in haar besluitvorming, maar nog meer dat ze dat niet steeds zorgvuldig doet. Dit brengt de rechtszekerheid in het gedrang. Vooraleer de Vlaamse Regering nieuwe regelgeving uitschrijft, moet de huidige op een coherente manier worden samengebracht en moeten anomalieën worden weggevoerd.

Een performante rechtspositieregeling zorgt voor zekerheid voor het personeel voor de universiteiten en hogescholen: duidelijke regels voor werving, geldelijk statuut, loopbaanperspectieven, rechten en plichten, onverenigbaarheden, cumulatieregeling, rechtsbescherming, ambtsneerlegging, outplacement. Arbeidsvoorwaarden worden nader uitgewerkt via de Vlaamse cao's, met een meer concrete invulling op het niveau van de instellingen.

Concrete voorstellen

A. Loon naar werken en een degelijke omkadering

1. De eindejaarstoelage van alle statutaire personeelsleden van het onderwijs moet gealigneerd worden op deze van de ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap.

De eindejaarstoelage van het contractueel arbeiderspersoneel en van de bedienden werkzaam in het hoger onderwijs dienen tot hetzelfde niveau verhoogd te worden.

2. Het salaris van de maand december moet opnieuw uitbetaald worden in de maand december.
3. Het vakantiegeld van de personeelsleden van het Vlaams onderwijs moet, zoals dat van de ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap, uitbetaald worden in de maand mei. De afhouding van 13,07 % op het vakantiegeld moet afgeschaft worden.
4. De baremieke leeftijd die aan iedere salarisschaal is gekoppeld en die met zich meebrengt dat gepresteerde diensten slechts vanaf deze leeftijd kunnen meetellen voor de geldelijke anciënniteit, dient afgeschaft te worden.
5. In opvolging van cao III HO en in kader van de harmonisering dient de wedde assistenten (en bur-salen) universiteiten te evolueren naar de salarisschaal 502 van assistenten en lectoren hogescholen.

B. Mobiliteit

6. Elke instelling dient tegen 2013 een volledig uitgewerkt mobiliteitsplan te hebben
7. Uitsluiten van ongelijke behandeling personeelsleden op het gebied van terugbetaling van het woon-werkverkeer

C. Aantrekkelijkheid van de loopbaan

8. Maximale tewerkstelling in statutair ambt: verhouding personeelskosten (80/20 norm): voor hogescholen en universiteiten wordt de ondergrens bepaald op 80 %; voor de hogescholen wordt de bovengrens opgeschoven naar 87.5%.
9. Zolang het maximumpercentage van 72 % niet bereikt is, wordt een personeelslid na 8 jaar dienst automatisch benoemd.
10. Statuut onderzoekers: volwaardig eenheidsstatuut voor alle onderzoekers in opvolging van de aanzet uit CAO-II HO.
11. Aan de universiteiten worden praktijkassistenten ingezet voor specifieke lesopdrachten waarbij praktijkinbreng belangrijk is. We stellen echter vast dat het huidige statuut zeer ongunstig is, zeker wanneer het een grotere opdracht betreft gedurende een langere periode.

Daarom vragen we de invoering van een nieuw ambt van onderwijsassistent aan de universiteiten voor opdrachten van meer dan 50% waarbij:

- een functionele loopbaan wordt voorzien;
- volwaardige pensioenrechten worden opgebouwd (via eerste pijler staatspensioen of via tweede pijler);
- na een proefperiode, een aanstelling van onbepaalde duur.

12. Beroepsmobiliteit:

- maatregelen om vrijwillige personeelsmobiliteit tussen hogescholen en universiteiten te garanderen: mogelijkheid tot overstap met behoud van benoeming;
- het bestaande systeem TAO vanuit de andere onderwijssectoren waarop de decreten rechtspositie van toepassing zijn optimaliseren: met behoud van alle rechten van een benoemd personeelslid.

D. Werkbare loopbaan

13. Het flexibiliseringsdecreet geeft aanleiding tot bijkomende werkdruk en creëert spanning met de “normale” opdracht van het personeel. Dit decreet dient dus te worden aangepast: terugschroeven van de flexibilisering.

E. Anomalieën

14. In kader van de integratie en de oprichting van de Schools of Arts moet het aanwenden van gast-professoren grondig geanalyseerd worden. Allicht dient het fenomeen ingeperkt te worden en een betere afstemming te krijgen aan de oorspronkelijke doelstellingen van het hogescholende-decreet en decreet op de universiteiten.

15. Invoeren van systeem van interne audit (good governance) en een klokkenluiderstatuut aan de hogescholen zoals aan de universiteiten (zie cao III HO).

16. Resterende lector/praktijklector anomalieën dienen weggewerkt te worden:

- Voor 1994 was er onderscheid tussen volgende vastliggende categorieën
 - Beroepspraktijk (bvb stagebegeleiding), gegeven door ‘A1’, salarisschaal 346
 - Technische vakken (bvb statistiek), gegeven door ‘licentiaten’, en door ‘A1’ voor die vakken waarvoor geen licentie bestond. Deze ‘A1’ had salarisschaal 346, of 316 indien 6 jaar relatieve duur nuttige beroepservaring.
 - Algemene vakken (bvb filosofie), gegeven door ‘licentiaten’, salarisschaal 502.

Na 1994:

- De leraar BP en TV zonder voldoende nuttige beroepservaring werd praktijklector en de salarisschaal opgetrokken van 346 tot 316;
- Leraars TV met 6 jaar relatieve duur nuttige ervaring werden lector maar met behoud van salarisschaal 316.

Voorstel: lectoren met 316 optrekken tot 501. Zo is er enerzijds een erkenning voor de opgedane ervaring (in vergelijking met praktijklectoren) en blijft er anderzijds voldoende onderscheid met lectoren met salarisschaal 502 op basis van verschillend bekwaamheidsbewijs.

- rechtstreeks benoemen lesgevers BP tot praktijklector mogelijk maken.

17. Centraal fonds: volledig opheffen bepaling van verplichte pensionering op 60 jaar (art. 327 HS decreet).