

# Inzet VO-raad CAO VO 2010

12 januari 2010

## 1. Inleiding

De kredietcrisis trekt ook in het onderwijs een diep spoor. Zelfs indien de economie, zoals een enkele optimist verwacht, in 2011 weer aantrekt dan nog is duidelijk dat de Nederlandse Staat voor de komende jaren geconfronteerd gaat worden met draconische bezuinigingsmaatregelen. Ook het onderwijs zal daarbij niet gespaard worden. Daar bovenop constateert de VO-raad dat de kosten van de lopende cao de grenzen van de financiële draagkracht van de instellingen al overschrijden. Dat kon bij het afsluiten van de lopende cao door geen der partijen worden voorzien. De uitdaging waarvoor de sociale partners zich dan ook geplaatst zien is -ondanks een slecht investeringsklimaat en de kostenoverschrijding die de lopende cao met zich mee brengt- de kwaliteit van het onderwijs zo hoog mogelijk te houden.

Het is dan ook onvermijdelijk dat de inzet zich niet alleen kenmerkt door een restrictief inkomensbeleid, maar ook in het teken zal staan van kostenbeheersing. De onzekere toekomst zal, zoals nu reeds uit cijfers blijkt, leiden tot een steeds latere uittredeleeftijd. Enerzijds is dat een verheugend effect. Het zal immers de te verwachten tekorten doen afnemen en het betekent een behoud van kwalitatief goed personeel. Anderzijds is het noodzakelijk tot herbezinning te komen van de senioren- ofwel ontzieteregelingen. Daarbij wordt tevens kostenbeheersing nagestreefd. Daarnaast wordt ingespeeld op een breed maatschappelijk gedragen gevoel: het beleid van ontzien om te zetten naar activeren. Ondanks bovenstaande ontwikkeling dat ouderen langer doorwerken, blijft voor de sector ook de komende jaren de noodzaak jongeren aan te trekken en voor de VO-sector te behouden essentieel.

De VO-raad doet daarom het voorstel de huidige verlofregelingen om te bouwen naar een geheel nieuwe regeling waarbij duurzame inzetbaarheid een rol speelt en rekening gehouden wordt met behoeftes van medewerkers in verschillende stadia van hun loopbaan. Met andere woorden een generatiebestendige regeling gericht op eigen zeggenschap/verantwoordelijkheid van de medewerker in overleg met de werkgever.

De VO-raad wil ook een stap verder zetten op de weg die door sociale partners in 2005 is uitgetekend in de preambule van de CAO VO 2005-2006:

“Nu het onderwijsleerproces, het personeelsbeleid en de inrichting van de organisatie niet langer centraal worden gedictieerd maar op de scholen kan worden ontwikkeld, moeten partijen zich realiseren dat de huidige en toekomstige CAO's de ruimte moeten bieden om dergelijke processen te faciliteren en stimuleren. Partijen erkennen daarbij dat dit nog onvoldoende bekend is en erkennen tevens dat geslaagde veranderingen niet bij CAO kunnen worden opgelegd en dat het VO meer gebaat is bij ruimte, neutrale procedureafspraken en een aanbod van good practises, dan bij gedetailleerde CAO-voorschriften.”

Tenslotte zal het verloop en het resultaat van de onderhandelingen voor de VO-raad bepalend zijn welke looptijd voor de cao geëigend is. De VO-raad zal op dit moment in deze geen voorstel doen, maar neigt naar een cao voor 1 jaar.



## 2. Investeren in participeren

De VO-raad introduceert een nieuwe verlof- en werkdrukregeling die beoogd een impuls te geven aan een gewenste cultuurverandering binnen de scholen, zoals ook door partijen is geconstateerd in de discussie over een professioneel statuut. De regeling biedt werknemer en werkgever meer mogelijkheden om samen sturing te geven aan de gewenste arbeidsinzet. De werknemer krijgt meer mogelijkheden zijn verlof, afhankelijk van zijn behoefte, af te stemmen op privé zaken en werk. Ten einde de regelmogelijkheden verder te vergroten stelt de VO-raad voor de huidige persoonlijke budgetten voor het trekkingsrecht en scholing in de nieuwe verlofregeling op te nemen. Uit onderzoek blijkt immers dat het vergroten van de eigen regelmogelijkheden de ervaren werkdruk vermindert.

De VO-raad stelt voor om per 1 augustus 2011 een persoonlijk budget (PB) in tijd te realiseren voor alle werknemers. Dit PB kan aangewend worden voor bestedingsdoelen in tijd. Het PB wordt gezien als reëel alternatief voor het huidige systeem van leeftijdsgebonden rechten en komt tegemoet aan de uitgangspunten van een gelijke behandeling van werknemers, ongeacht hun leeftijd.

Om de implementatielast bij het invoeren van een PB zoveel mogelijk te beperken, wordt een eenmalige invoering en overgangsregeling gerealiseerd. Het systeem zal administratief eenvoudig uitvoerbaar én begrijpelijk én inzichtelijk, voor zowel werknemers als werkgevers, moeten zijn.

Met de invoering van het PB komen de huidige leeftijdsafhankelijke verlofregelingen, het trekkingsrecht en het persoonlijk scholingsbudget te vervallen. Concreet betekent dit dat de artikelen opgenomen in onderstaande tabel vervallen:

|                   |                           |
|-------------------|---------------------------|
| 7.2               | werkdruk                  |
| 14.2 lid 5        | leeftijdsgedagen          |
| 15.2.b            | verlof levensloopregeling |
| 15.3              | lang buitengewoon verlof  |
| 15.7/15.8         | ouderschapsverlof         |
| 15.9              | spaarverlof               |
| 15.10             | seniorenverlof            |
| Bijlage 7<br>BAPO |                           |
| 16.5              | scholingsbudget           |
| Bijlage 6         | spaarverlof               |

Het budget dat vrijvalt door het vervallen van bovenstaande artikelen dient als uitgangspunt voor het nader invullen van het PB en het gewenste overgangsrecht.

Opname van het persoonlijk budget kan naar eigen inzicht en wensen van de werknemer. De werkgever stemt in met de keuze voor opname tenzij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Indien de werknemer gebruik wil maken van zijn PB en er sprake is van een substantiële opname uit het budget zal dit ruim van te voren moeten worden gemeld. De werkgever stelt in overeenstemming met de P(G)MR een regeling op waar aan de begrippen 'substantieel' en 'ruim van te voren nader inhoud wordt gegeven.

Bestedingsdoelen zijn bijvoorbeeld (niet limitatief):

- verlenging bevallingsverlof;
- gebruik betaald ouderschapsverlof;

- extra studieverlof;
- verlaging werkdruk;
- structureel minder werken aan het einde van de carrière.

De VO-raad stelt voor iedere werknemer met ingang van 1 augustus 2011 een PB te geven van x uur per kalenderjaar.

De VO-raad doet op dit moment geen concrete voorstellen voor het aantal uren op jaarbasis en het overgangsregime. In eerste instantie moet helder worden of partijen zich kunnen vinden in de uitgangspunten van bovenstaande regeling. Vervolgens wordt er een budget vastgesteld dat voor deze regeling beschikbaar is. Binnen dit budgettaire kader worden dan afspraken gemaakt over het aantal uren en de overgangsregeling.

### 3. Inkomensbeleid

In de inleiding is al aangegeven dat het uitgangspunt is dat een betaalbaar arbeidsvoorwaardenpakket in dit tijdsgewricht geen structurele generieke inkomensverbetering toelaat. De VO-raad constateert dat de kosten van de lopende cao een sterk negatief effect hebben op de financiële ruimte voor de komende jaren, met alle gevolgen voor het primaire proces van dien.

We gaan er van uit dat het Convenant Leerkracht onverkort wordt uitgevoerd. Hiermee wordt gegarandeerd dat de grootste groep werknemers (docenten) ook in de jaren 2010 tot en met 2014 een substantiële verbetering van hun inkomen tegemoet kan zien.

De VO-raad heeft al enige tijd geleden aan de bonden een nieuw salarisbouwwerk gepresenteerd. In de visie van de VO-raad is het huidige bouwwerk onevenwichtig en onlogisch opgebouwd. De verkorting van de salarislijnen bij docenten werkt mee aan het in evenwicht brengen van het salarisbouwwerk.

Echter, het bouwwerk dreigt -indien er geen aanvullende maatregelen worden getroffen- opnieuw ontwricht te raken. In de CAO VO 2008 2010 is daarom al besloten de salarislijnen voor OOP/directie, in het bijzonder schaal 11, te verkorten. De VO-raad stelt voor om voor alle OOP/directieschalen het aantal treden in dezelfde periode en in gelijke mate terug te brengen, zoals is afgesproken voor docenten. Concreet betekent dit dat alle OOP/directieschalen -zoals dat ook voor de docentschalen geldt- met ingang van 1 januari 2014 nog 12 treden bevatten. De eerste stappen daartoe zullen gezet worden door per 1 januari 2011 het aantal treden voor de OOP/directieschalen 11 en 12 jaarlijks met één trede te verlagen (dus per 1 januari 2011 van 16 naar 15 treden etc. tot op 1 januari 2014 deze schalen ook maximaal 12 treden bevatten). In de daarop volgende jaren vindt dan -waar nodig- de verkorting van de overige OOP/directieschalen plaats. Zo komt de verkorting van de OOP/directieschalen 10 pas op 1 januari 2013 aan de orde.

De VO-raad constateert dat beloning van de OOP/directieschalen 11 en 12 als gevolg van de bindingstoelage voor docenten, sterk achterblijft bij de vergelijkbare docentschalen LC en LD. Dat brengt op de instellingen ongewenste spanningen met zich mee. De VO-raad stelt daarom voor vanaf 1 augustus 2010 ook aan de OOP/directiefuncties 11 en 12 een bindingstoelage toe te kennen gelijk aan die voor docent, zijnde 1331,71 euro (loonpeil 1-10-2009).



#### 4. Het entreerecht

Nu op veel scholen intensief wordt gewerkt aan de uitvoering van het Convenant Leerkracht worden de consequenties van de afspraak met betrekking tot het entreerecht steeds duidelijker.

Daarbij wordt geconstateerd dat de uitvoering op grote onderwijskundige en organisatorische bezwaren stuit. Het dwingt scholen te komen tot een strikte scheiding tussen onder- en bovenbouw die ook door docenten zelf als belastend ervaren wordt. Bovendien wordt hiermee op veel scholen alle financiële ruimte om ook in het vmbo over te gaan tot het uitgeven van LD functies ernstig beperkt. Ook vanuit een personeelsbeleid dat ruimte wil bieden voor eigen keuzes wat de urenverdeling bij teams aangaat, werkt het entreerecht contraproductief. Het maakt tevens de toepassing van fuwasys een lastige operatie. De VO-raad constateert dat het entreerecht niet het juiste instrument is recht te doen aan de uitgangspunten van het convenant en stelt voor de betreffende bepaling uit de cao te schrappen. De mogelijke vrees dat hiermee toch het aantal LD-benoemingen niet wordt gehaald, is overbodig omdat werkgevers gehouden blijven, met of zonder entreerecht, het aantal LD-functies ten opzichte van de nulmeting met 1% resp. 11% in 2011 resp. 2014 te laten groeien.

#### 5. Financiële aanpassing bindingstoelage

In de cao 2008 2010 is (in een voetnoot) aangegeven dat partijen de bindingstoelagen zullen indexeren. De VO-raad is van mening dat de gewijzigde financiële omstandigheden het noodzakelijk maken deze afspraak bij te stellen en stelt voor niet over te gaan tot aanpassing van het bedrag behorende bij de bindingstoelagen.

#### 6. Tweederde meerderheid

De VO-raad stelt voor de tweederde bepaling in het taakbeleid te schrappen. Het past niet in het streven de positie van de medezeggenschap van de individuele medewerker en van de medezeggenschapsraad te versterken.

#### 7. Flexecurity

De huidige maatschappelijke ontwikkelingen vereisen een omslag in het denken van baan zekerheid naar werk zekerheid. In het begrip flexecurity zitten de elementen flexibiliteit en zekerheid (security). De huidige cao-teksten hebben een belemmerende invloed op het flexibel inzetten van werknemers. De VO-raad wil de cao-teksten hierop screenen en aanpassen waarbij behoud van werk zekerheid een van de uitgangspunten dient te zijn. Op dit moment kan worden geconstateerd dat met de huidige cao-regeling een goede aanpak van de problematiek in de krimpsectoren en de noodzaak vacatures open te stellen voor instroom vanuit andere bedrijfssectoren niet mogelijk is.

Bovenstaande leidt er toe dat de VO-raad in elk geval de artikelen over benoemingen voor bepaalde tijd en uitzendarbeid aan wil passen. De VO-raad stelt voor de technische werkgroep opdracht te geven de mogelijkheden hiertoe te onderzoeken.



## 8. Aanpassingen van technische aard

In deze paragraaf doet de VO-raad tekstvoorstellen die geen inhoudelijke wijzigingen beogen, maar de leesbaarheid en toegankelijkheid van de cao te verbeteren en “dood hout” te kappen.

### Salarisparagraaf

Deze paragraaf heeft nog veel RPBO-elementen die opgeschoond moeten worden. Met name de inschalingsartikelen zijn niet meer van deze tijd. De VO-raad stelt voor de technische werkgroep de opdracht te geven een voorstel te doen voor een herziene paragraaf dan wel de ervaren knelpunten tussen de opvattingen van de VO-raad en de bonden in beeld te brengen.

### Strikt technische aanpassingen

Het gaat dan bijvoorbeeld om het verwerken van de onlangs vastgestelde erratalijst. De VO-raad stelt voor de technische werkgroep met de uitvoering hiervan te belasten.

