

Algemene Onderwijsbond, CNV Onderwijs, Federatie
van Onderwijsvakorganisaties en FNV Overheid

Utrecht, 1 juli 2019

Betreft: Inzet nieuwe CAO VO

Geachte ,

In de afgelopen periode zijn wij met u en de andere onderwijsbonden in gesprek gegaan over het aangaan van een nieuwe CAO VO vanaf 1 oktober 2019. Met elkaar is afgesproken op 2 juli aanstaande bijeen te komen om aan de hand van wederzijdse inzetbrieven te starten met het overleg over een nieuwe cao.

Onze wijzigingsvoorstellen zijn als bijlage toegevoegd. In deze brief treft u een terugblik op het laatste cao-akkoord en een toelichting op de visie van VO-raad op de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden, en de rol die de CAO VO daarin vervult.

Terugblik CAO VO 2018/2019

De onderhandelingen in 2017/2018 over de huidige cao werden gevoerd onder lastige omstandigheden. Inhoudelijk stonden twee belangrijke en onder zowel de werkgevers als werknemers breed ervaren vraagstukken op de agenda: de wens tot meer ontwikkeltijd voor leraren en de aanpak van hoge werkdruk. Tegelijkertijd moesten we constateren dat hiervoor geen extra financiële beschikbaar waren. Deze situatie leidde tot langdurige en moeizame onderhandelingen, inclusief een impasse van enkele maanden.

Uiteindelijk is het cao-partijen toch gelukt om binnen de smalle financiële marges een afspraak te maken over ontwikkeltijd en werkdruk. Door gebruik te maken van de mogelijkheden die de Wet onderwijstijd biedt om het onderwijs en de lestaak anders in te richten, kan er tijd vrij gemaakt worden voor meer ontwikkeltijd en daarmee minder werkdruk. De afspraak hierover heeft ons vanuit de achterban zowel kritiek als waardering opgeleverd.

De kritiek richt zich met name op het ontbreken van geld voor deze beweging (sigaar uit eigen doos) en op de lastige uitvoeringsafspraken. De waardering betreft vooral dat de

afpraak, ondanks de genoemde smalle marges, de juiste thema's van ontwikkeltijd en werkdruk adresseert. In de praktijk zien we dat vrijwel alle scholen ermee aan de slag zijn gegaan met een uiteenlopende range aan oplossingsrichtingen. Sommige scholen hebben de afspraak volledig uitgevoerd, sommige scholen hebben een eerste stap gezet en nemen voor de vervolgstap meer tijd en weer andere scholen hebben vanwege zwaarwegende financiële of onderwijskundige redenen besloten de afspraak (nog) niet uit te voeren.

Uit de vele gesprekken met schoolbestuurders, schoolleiders en leraren is het voor de VO-raad helder dat, zonder extra middelen van het kabinet, een uitbreiding van de huidige afspraak niet aan de orde is. Een pas op de plaats geeft scholen de tijd en ruimte om de lokaal afgesproken aanpak op een goede en verantwoorde manier in te vullen. Dat neemt niet weg dat de thema's werkdruk en ontwikkeltijd belangrijke aandachtsterreinen blijven. Cao-partijen kunnen hierin bijdragen door scholen te ondersteunen in hun aanpak. Dat kan door goede voorbeelden te delen, goede instrumenten aan te bieden en scholen bij elkaar te brengen om oplossingen uit te wisselen. Daarnaast blijft de VO-raad, samen met sociale partners, in Den Haag ijveren voor extra investeringen in ontwikkeltijd en werkdrukaanpak.

Onderwijs in beweging

De samenleving verandert razend snel. Er is sprake van individualisering, digitalisering, internationalisering en segregatie. Ook de arbeidsmarkt verandert, werk wordt anders en er ontstaan nieuwe beroepen. De precieze uitkomst van deze bewegingen is lastig te voorspellen maar dat ze majeur zijn met een grote maatschappelijke impact staat niet ter discussie. Voor het voortgezet onderwijs komt daar nog een aantal specifieke thema's bij. Tussen nu en 2030 daalt het aantal leerlingen met gemiddeld 12 procent en in sommige regio's oplopend tot meer dan 40 procent met als gevolg navenant minder inkomsten voor de scholen. Tegelijkertijd loopt het lerarentekort op, met name in bepaalde regio's en bij specifieke vakken. Andere urgente vraagstukken zijn kansengelijkheid en het gebrek aan motivatie bij leerlingen.

Dag in dag uit zijn scholen – leraren, ondersteuners en schoolleiders – hard aan het werk om in deze ingewikkelde en veranderende context tot goede resultaten te komen. Daarvoor verdienen ze alle lof. Ook aan andere tafels spreken we over dit transitieproces. Met de onderwijsbonden en de andere onderwijssectoren zijn we in gesprek om een gemeenschappelijke langetermijnvisie te formuleren voor eigentijds onderwijs waarin leerlingen meer regie krijgen over het eigen leerproces, de motivatie toeneemt en talenten zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Met dit initiatief hopen we versnippering en de nadruk op deelbelangen te voorkomen, en vanuit een gezamenlijk wenkend perspectief tot antwoorden te komen. Antwoorden die gaan over het anders organiseren van het onderwijs, betere samenwerking tussen scholen en onderwijssectoren, en een herziening van het curriculum, inclusief een aantrekkelijk perspectief voor leraren, ondersteuners en schoolleiders. Dit laatste raakt ons overleg aan de cao-tafel. Daar spreken wij over minder werkdruk, meer werkplezier, ontwikkeltijd,

beloning en ruimte voor de leraren en schoolleiders om zelf invulling te geven aan de transitie van het onderwijs.

Visie op arbeidsverhoudingen

De hierboven beschreven ontwikkelingen tonen de enorme dynamiek in het voortgezet onderwijs aan. De sector is volop in beweging. Dat vraagt veel van het aanpassingsvermogen van leraren, ondersteuners, schoolleiders en schoolbestuurders. Telkens zullen zij moeten inspelen op veranderende omstandigheden en veranderende wensen en eisen van leerlingen, ouders en maatschappij. Dat kan alleen met de benodigde flexibiliteit en regelruimte. Schoolbestuurders en schoolleiders hebben die ruimte nodig om te zorgen voor een duurzaam en goed onderwijsklimaat waarin leraren samen met de ondersteuning optimaal onderwijs kunnen bieden. De leraar heeft dat nodig vanuit zijn of haar directe verantwoordelijkheid voor het geven van boeiend en goed onderwijs aan de leerlingen in de klas.

Een 'one size fits all' benadering past daarbij steeds minder: scholen verschillen, leraren verschillen en leerlingen verschillen. Deze verscheidenheid vereist de mogelijkheid voor scholen en leraren om andere en passende keuzes te maken. Zo geeft de ene leraar het liefst zoveel mogelijk les zonder andere (extra) taken terwijl een andere leraar meer tijd wil voor de ontwikkeling van het lesprogramma. Door de zeggenschap over de inrichting van het werk, daar waar het kan, zo laag mogelijk in de school en bij het team te leggen, kan beter worden ingespeeld op de lokale ontwikkelingen en op voorkeuren, talenten en behoeften van leraren.

Deze visie op arbeidsverhoudingen heeft gevolgen voor de wijze waarop wij naar de cao kijken. De cao stelt kaders en is faciliterend voor het beleid dat op school en in de sector wordt gevoerd. Daarmee draagt de cao bij aan het kunnen invullen van de toegekende verantwoordelijkheden van schoolleiding en leraren om goed en eigentijds onderwijs te verzorgen. Hierin past het niet dat de cao het antwoord op de 'hoe-vraag' dwingend voorschrijft – zoals bijvoorbeeld op het terrein van taakbeleid en de aanpak van werkdruk. De cao zou juist handvatten moeten bieden om zelf in het gesprek op school tot een goede en gezamenlijk gedragen invulling te komen.

Arbeidsvoorwaardenontwikkeling

Een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket is belangrijk om goede leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel te kunnen aantrekken en behouden. Dat geldt zowel generiek voor alle scholen als specifiek in bepaalde regio's waar verschillende vraagstukken tegelijkertijd bij elkaar komen. Dit noopt ertoe dat het niveau aan arbeidsvoorwaarden de vergelijking met omringende sectoren, ook in de markt en in de regio, kan doorstaan. Maar het raakt niet alleen de arbeidsmarktpositie en de aantrekkelijkheid als werkgever. Het gaat ook om het maatschappelijk aanzien van leraren en het voortgezet onderwijs als

maatschappelijke sector. Het arbeidsvoorwaardenpakket dient daarmee in overeenstemming zijn.

Dat neemt niet weg dat scholen het pakket wel moeten kunnen betalen. Voorkomen moet worden dat scholen gedwongen zijn te bezuinigen op hun onderwijsverantwoordelijkheid voor leerlingen – bijvoorbeeld door de formatieomvang te verminderen of klassen te vergroten – om daarmee de stijgende cao-kosten te kunnen dragen. In onze afspraken vraagt dat om een balans tussen inkomensverbetering en het beheersen van de kosten, om zo tot een verantwoorde loonontwikkeling op de scholen te komen.

De in deze paragraaf genoemde argumenten zijn voor de VO-raad aanleiding geweest voor het initiatief om samen met u en de andere onderwijsbonden bij het kabinet te pleiten om op de korte termijn (begroting 2020) een aantal specifieke investeringen te doen in het voortgezet onderwijs.

Tot slot

De VO-raad behoudt zich het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen voorstellen te wijzigen, in te trekken of nieuwe voorstellen te doen. Zolang er geen overeenstemming is bereikt over het totale pakket, acht de VO-raad zich niet gebonden aan overeenstemming op onderdelen daarvan. Het eindresultaat van de onderhandelingen wordt ter beoordeling en besluitvorming voorgelegd aan de leden van de VO-raad.

De VO-raad ziet uit naar een constructief overleg en ziet uw wijzigingsvoorstellen met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Olaf Peek

Voorzitter werkgeversdelegatie

Voorstellen VO-raad CAO VO 2019-2020

Vernieuwen CAO VO

De VO-raad is van mening dat een cao eenvoudig, begrijpelijk en uitvoerbaar moet zijn en daarbij ruimte moet bieden aan eenieder die aan de school verbonden is; leraren, lerarenteams, ondersteuners, schoolleiders en schoolbesturen. Wij willen een cao die uitgaat van vertrouwen en goede mogelijkheden biedt om – samen met alle betrokken partijen - op schoolniveau afspraken te maken over zaken als werkdruk, werkverdeling en de invulling van bepaalde individuele arbeidsvoorwaarden. De cao stelt hiertoe kaders en bevat de collectieve arbeidsvoorwaarden die aanvullend zijn op het wettelijk kader.

Door en in scholen wordt in de CAO VO echter weinig ruimte ervaren. Hoewel de cao scholen in veel gevallen niet belemmert om aanvullend beleid te maken, wordt dit – mede door de bewoordingen van de cao – anders ervaren. De VO-raad stelt dan ook voor om een (extern) onderzoek uit te laten voeren naar hoe het anders kan, met als intentie de CAO VO te vernieuwen. Resultaat hiervan moet zijn een nieuw, modern en makkelijk te lezen document dat uitgaat van vertrouwen en zowel recht doet aan de behoefte aan meer ruimte voor alle betrokkenen alsook voldoende kaders en waarborgen biedt.

Taakbeleid

De VO-raad stelt voor de cao-bepalingen over het taakbeleid te moderniseren en te vervangen door afspraken die passen bij de veranderende inzichten gericht op dialoog, samenwerking en professionele ruimte. Uitgangspunten hierbij zijn:

- De afspraken in de cao over tijd en verdeling van het werk zijn eenvoudiger en transparanter geworden.
- De verdeling van de verschillende werkzaamheden op een school wordt zo laag mogelijk in de organisatie belegd waarbij elk team zelf bepaalt hoe de vastgestelde werkzaamheden onderling worden verdeeld en opgepakt. Teams geven hiermee zelf invulling aan het onderwijs op hun school en krijgen daartoe ook de zeggenschap (professionele ruimte) die daarbij nodig is.
- De verdeling van werkzaamheden wordt ter instemming voorgelegd aan de PMR, die zich vergewist van het doorlopen van de juiste procedures en draagvlak voor de uitkomst in het desbetreffende team.

Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

Door de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) krijgen werknemers in het openbaar onderwijs en bijzonder onderwijs vanaf 1 januari 2020 dezelfde rechtspositie. Voor het voortgezet onderwijs betekent dit dat werknemers in het openbaar onderwijs in de toekomst niet langer onder het ambtenarenrecht, maar net als werknemers in het bijzonder

onderwijs onder het private arbeidsrecht op grond van het Burgerlijk Wetboek vallen. De CAO VO zal hierop aangepast moeten worden, waarbij de huidige arbeidsrechtelijke verschillen tussen openbaar en bijzonder onderwijs verdwijnen. De VO-raad stelt voor om bij de aanpassing van de CAO VO zo weinig mogelijk inhoudelijke wijzigingen door te voeren, maar daar waar mogelijk aan te sluiten bij de reeds bestaande regeling voor het bijzonder onderwijs.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Het sparen van verlof uit het persoonlijk budget (PB) blijkt in de praktijk tot organisatorische problemen te leiden. De VO-raad stelt dan ook voor om de optie spaarmogelijkheid uit de CAO VO te halen. Dat laat onverlet dat scholen – als zij dit wensen - nog altijd op schoolniveau een spaarvoorziening kunnen afspreken.

Schoolleiders

De schoolleider ontwikkelt zich van coördinator op het terrein van organisatie, onderwijs en leerlingenzaken tot leidinggevende van (een deel van) het personeelsteam. De nadruk komt daarmee in toenemende mate te liggen bij onderwijsverbetering en het bieden van een aantrekkelijke en uitdagende werk- en leeromgeving voor het onderwijzend en ondersteunend personeel. Dat vraagt naast de benodigde managementvaardigheden steeds meer van het strategisch denken en handelen van de schoolleider.

Voor schoolbesturen is het belang om goede schoolleiders aan zich te binden die invulling kunnen geven aan die veranderende rol. In het licht hiervan is het nodig tot passende arbeidsvoorwaardelijke afspraken te komen over onder andere professionalisering, het salaris(bouwwerk) en het inzetten van tijd. Deze afspraken moeten vorm krijgen in het gesprek tussen schoolleider en bestuurder, met andere stakeholders zoals OCW (bijvoorbeeld een sector brede schoolleidersbeurs) en in de voorzieningen van de cao.

De VO-raad stelt daarom voor om in lijn hiermee (ook) voor de schoolleiders te kijken naar het consistent en congruent inzetten van diverse elementen van de arbeidsvoorwaarden in de cao. In het bijzonder treft het de volgende elementen:

- Schoolbesturen voorzien in een inductieprogramma voor startende schoolleiders, inclusief de hiervoor benodigde tijd.
- Het verschil in het aantal treden in de schoolleidersschalen wordt teruggebracht tot het niveau van die van de lerenschalen.

Arbeidsovereenkomsten

- 1) In de cao zijn verschillende vormen en mogelijkheden tot het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten opgenomen. Het Burgerlijk Wetboek (BW) biedt echter voldoende en duidelijke regelgeving omtrent het gebruik van tijdelijke contracten. De VO-raad stelt dan ook voor het systeem van tijdelijke contracten in het bijzonder onderwijs te laten aansluiten bij het bepaalde in het BW, behalve daar waar (ook nu al) wordt afgeweken van de ketenbepaling.
- 2) Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ) is de ketenregeling zo aangepast dat het onder het huidige recht mogelijk is om in een periode van twee jaar aansluitend drie opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overeen te komen. In de praktijk is gebleken dat deze maatregel – als het gaat om de termijn van twee jaar - niet het beoogde effect heeft. In het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans (WAB) wordt de maximale duur van de keten weer teruggebracht naar drie jaar (in overeenstemming met de wetgeving van voor de WWZ). De VO-raad stelt voor om – als de nieuwe wet in werking treedt – de CAO VO op dit punt gelijkelijk aan te passen. Hiermee wordt de maximale termijn voor tijdelijke contracten weer drie jaar, zoals ook het geval was voor de inwerkingtreding van de WWZ.

Gelijke behandeling formele en materiële werktijdfactor

De cao gaat uit van het zogenaamde ‘naar rato principe’. Verschillende arbeidsvoorwaardelijke faciliteiten worden naar rato van de betrekkingssomvang (formele wtf) toegekend. Tevens kent de cao ook veel mogelijkheden tot (langdurig) verlof waarbij de formele wtf niet wijzigt, maar feitelijk – dus materieel gezien - wel sprake is van een verlaging van de wtf. Dit heeft als gevolg dat werknemers die evenveel werken, verschillend worden behandeld in de toekenning van bepaalde faciliteiten.

Onlangs werd deze problematiek extra zichtbaar, naar aanleiding van een uitspraak van de Bezwarencommissie CAO VO over de berekening van het aantal uren deskundigheidsbevordering bij verlof. De uitspraak van de Commissie staat haaks op de werkwijze in de praktijk. De VO-raad stelt dan ook voor om deze ongelijke behandeling ongedaan te maken door bij gevallen van (langdurig) verlof in de cao op te nemen dat bij de toekenning van deze arbeidsvoorwaardelijke faciliteiten, waaronder in ieder geval het persoonlijk budget en het deskundigheids- en professionaliseringsbudget, uitgegaan wordt van de materiële werktijdfactor.

Aansluiten bij Wet arbeid en zorg

In de afgelopen jaren zijn steeds meer wettelijke mogelijkheden voor het opnemen van verschillende vormen van verlof ontstaan. Doel hiervan is om in onderling overleg tussen werkgever en werknemer flexibeler gebruik te kunnen maken van verlofmogelijkheden. In de cao is echter een uitgebreid en vast omschreven stelsel van verlofregelingen opgenomen,

hetgeen voorbij gaat aan de individuele behoeften van werknemers en de specifieke situatie binnen een organisatie. Gezien de doelstelling van en de uitbreidingen in de wet stelt de VO-raad voor om aan te sluiten bij de wettelijke regels, waardoor hoofdstuk 15 van de cao (behalve de regeling omtrent ouderschapsverlof) kan komen te vervallen.

Sociale zekerheid

In de visie van de VO-raad is sociale zekerheid een vangnet, waarvan mensen zo kort mogelijk gebruik maken. Inactieven moeten zoveel mogelijk worden aangespoord om terug te keren in het arbeidsproces, zeker ook in het licht van het oplopende lerarentekort. De afgelopen jaren zijn de kosten voor (wettelijke en bovenwettelijke) sociale zekerheid gestegen. De oorzaak hiervan ligt onder andere in aangepaste wetgeving, een grote instroom in en tegelijkertijd een kleine uitstroom uit de WW en WOVO en de invoering van de transitievergoeding. Ondanks het feit dat de bovenwettelijke werkloosheidsregeling bij invoering van de transitievergoeding is aangepast, dekt deze aanpassing niet de kosten. De VO-raad is van mening dat een grote stijging van kosten voor inactief personeel onwenselijk is. Middelen moeten zoveel mogelijk naar het onderwijs zelf gaan en ten goede komen aan de werknemers die hieraan actief bijdragen. Een dubbele voorziening bij werkloosheid (zowel transitievergoeding als een bovenwettelijke uitkering) sluit niet bij deze visie aan.

Vanaf 1 januari 2020 treedt een wet in werking die het mogelijk maakt dat in de cao wordt opgenomen dat – indien de cao al voorziet in een voorziening die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid, op een redelijke financiële vergoeding, of op een combinatie daarvan - transitievergoeding niet verschuldigd is bij economisch ontslag. De VO-raad wil van deze mogelijkheid gebruik maken, waardoor bij formatief ontslag werknemers kunnen kiezen voor een transitievergoeding of de bovenwettelijke uitkering.

Sociaal statuut

Op basis van de huidige CAO VO is formatief ontslag niet mogelijk, tenzij met de bonden een sociaal plan wordt afgesproken. Dit betekent dat er theoretisch gezien zelfs een sociaal plan moet worden afgesproken bij ontslag van één werknemer. Deze afspraak dateert vanuit het oude rechtspositiebesluit en sluit niet meer aan bij de huidige praktijk. De WWZ heeft ervoor gezorgd dat er in het onderwijs inmiddels veel meer waarborgen zijn bij ontslag dan destijds, hiervoor is een sociaal plan niet meer nodig. De VO-raad stelt dan ook voor om wat betreft het afsluiten van een sociaal plan aan te sluiten bij de Wet melding collectief ontslag en een overlegverplichting met de vakbonden in de CAO VO op te nemen bij een dreigend ontslag van 20 werknemers of meer.

Daarnaast is in de CAO VO opgenomen dat een gedwongen ontslag niet eerder mogelijk is dan twee jaar nadat een sociaal plan is afgesloten. In de huidige onderwijsarbeidsmarkt, waarin zeer regelmatig sprake is van krimp, is deze bepaling in de praktijk vaak te stringent. De VO-raad stelt dan ook voor om het vaststellen van de duur van het sociaal plan over te laten aan sociale partners in het decentraal overleg.

Looptijd

De VO-raad stelt een looptijd voor tot 1 januari 2021.