

# Werken aan onderwijskwaliteit

## Inzet CAO VO 2011

VO-raad, maart 2011

### 1. Inleiding

Evenals in andere sectoren, heeft de kredietcrisis in het onderwijs een diep spoor getrokken. De door het kabinet gepresenteerde begroting voor 2011 geeft aan dat de Nederlandse Staat voor de komende jaren geconfronteerd wordt met draconische bezuinigingsmaatregelen. Ondanks de prachtige woorden van het kabinet ontkomt ook het onderwijs niet aan de bezuinigingen. Daar bovenop overschrijden de kosten van de lopende cao de grenzen van de financiële draagkracht van de instellingen al met zo'n 3,5%. Recente berekeningen tonen aan, dat de lopende cq. geplande uitvoering van het Convenant Leerkracht een te zwaar beslag (zal) leggen op de schoolmiddelen. Het achterblijven van de materiële bekostiging, gepaard gaande met een stijging van de materiële kosten is eveneens zorgbarend. Niet onvermeld kan blijven dat de werkgeverslasten stijgen, onder meer door de toenemende premiestijging die ons wordt opgelegd door het ABP.

Ook in deze slechte financiële situatie zijn en blijven werkgevers en werknemers in het voortgezet onderwijs verantwoordelijk voor het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs voor elke leerling. Elke school moet in staat zijn dat te bieden, ook in tijden van bezuinigingen. Daarnaast moeten schoolbesturen de arbeidsorganisatie zó kunnen inrichten dat het aantrekkelijk is om er te werken. In deze inzet staan daarom zowel het belang van de leerling (goed onderwijs) als het belang en welzijn van de werknemer (goed werkgeverschap) centraal. De ambitie die werkgevers en werknemers in het bedrijfsleven gezamenlijk hebben verwoord in het manifest 'Naar nieuwe arbeidsverhoudingen' dient daarbij als belangrijk kader.

Concreet betekent dat, dat er een balans gezocht zal moeten worden tussen een restrictief inkomensbeleid en kostenbeheersing enerzijds en een oriëntatie op salariele verbeteringen anderzijds. De VO-raad wil daarom verkennen of door herprioritering enige salariele verbeteringen mogelijk zijn. Om dat te bereiken kan tussen onderdelen van de (bestaande) cao worden gemuteerd, mits budgettaire neutraliteit wordt gegarandeerd.

De onzekere toekomst zal, zoals nu reeds uit cijfers blijkt, leiden tot een steeds latere uittredeleeftijd. Steeds meer leraren werken langer door. Voor het voortgezet onderwijs is dat een positieve ontwikkeling, omdat het te verwachten lerarentekort daardoor afneemt en kwalitatief goed personeel langer behouden blijft. Anderzijds is het noodzakelijk tot herbezinning te komen van de huidige seniorenregelingen die gericht zijn op het ontzien van ouder personeel. Deze herbezinning sluit aan bij een breed maatschappelijk gedragen gevoel dat beleid van ontzien moet worden omgezet naar een beleid van activeren. Ondanks de ontwikkeling dat ouderen langer doorwerken, blijft de noodzaak jongeren aan te trekken en voor de VO-sector te behouden voluit bestaan. Op die manier kan de sector als geheel de kwaliteit van het onderwijs waarborgen.

Voorgesteld wordt de huidige verlofregelingen om te bouwen naar een geheel nieuwe regeling met meer individuele mogelijkheden voor de werknemers. Uitgangspunten zijn duurzame inzetbaarheid van het personeel en de behoeftes van medewerkers in verschillende stadia van

hun loopbaan. Met andere woorden, een generatiebestendige regeling gericht op eigen zeggenschap en 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 bepalend zijn welke looptijd voor de cao geëigend is. Een cao met een looptijd van één jaar lijkt onder de gegeven omstandigheden passend.

## **2. Investeren in participeren en keuzevrijheid**

De VO-raad introduceert een nieuwe verlof- en werkdrukregeling die beoogt 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 privésituatie en werk. Om de regelmogelijkheden verder te vergroten, wordt voorgesteld 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.

Voorgesteld wordt om per 1 augustus 2011 een individueel in te vullen keuzemodel arbeidsvoorwaarden te realiseren voor alle werknemers. Werknemers krijgen de beschikking over een persoonlijk budget dat ingezet kan worden voor bestedingsdoelen in tijd. Het persoonlijk budget wordt als reëel alternatief voor het huidige systeem van leeftijdsgebonden rechten gezien. Het komt tegemoet aan de uitgangspunten van een gelijke behandeling van werknemers, ongeacht hun leeftijd.

Bestedingsdoelen kunnen zijn(niet limitatief):

- verlenging bevallingsverlof;
- gebruik betaald ouderschapsverlof;
- extra studieverlof;
- verlaging werkdruk;
- structureel minder werken aan het einde van de carrière.

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

Met de invoering van het individueel keuzemodel 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	leeftijdsdagen
15.2.b	verlof levensloopregeling
15.3	lang buitengewoon verlof
15.7/15.8	ouderschapsverlof
15.9	spaarverlof
15.10 Bijlage 7 BAPO	seniorenverlof
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 persoonlijk budget 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 persoonlijk budget 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.

Op dit moment worden geen concrete voorstellen gedaan 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 in principe geen structurele generieke inkomensverbetering toelaat. De kosten van de lopende cao hebben een sterk negatief effect op de financiële ruimte voor de komende jaren.

Het Convenant Leerkracht wordt overkort 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.

Aan de cijfers in de bijlage is te zien dat het VO met zijn loonontwikkeling tussen 2000 en 2010 een goede middenmotor is. Het VO komt bijvoorbeeld 2,87% hoger uit dan het PO. Dit verschil is in de jaren sinds de volledige decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden ontstaan, dus in de jaren vanaf 1 juli 2007. Dat betekent dat de loonontwikkeling in het VO de laatste jaren naar verhouding hoog is geweest.

In 2006 is al een voorstel voor een nieuw salarisbouwwerk gepresenteerd. Het huidige bouwwerk is onevenwichtig en onlogisch opgebouwd. De verkorting van de salarislijnen bij docenten werkt mee aan het in evenwicht brengen van het salarisbouwwerk.

Indien er geen aanvullende maatregelen worden getroffen, zal het bouwwerk opnieuw ontworpen 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 -in lijn met de docentschalen- met ingang van 1 januari 2014 nog 12 treden bevatten. De eerste stappen daartoe zullen gezet worden door per 1 januari 2012 het aantal treden voor de OOP-/directieschalen 11 en 12 in drie jaarlijks stappen te verlagen (tot op 1 januari 2014 deze schalen ook maximaal 12 treden bevatten). De verkorting van de OOP-/directieschalen 10 en 13 (thans 13 treden) zal pas op 1 januari 2014 aan de orde zijn.

Het salarisbouwwerk in het onderwijs loopt van schaal 1 t/m schaal 18. Schaal 18 is niet opgenomen in de huidige cao. De VO-raad wil ter verduidelijking ook schaal 18 in de cao opnemen.

De beloning van de OOP-/directie schalen 11 en 12 als gevolg van de bindingstoelage voor docenten, blijft sterk achter bij de vergelijkbare docentschalen LC en LD. Dat brengt op de instellingen ongewenste spanningen met zich mee. Daarom wordt voorgesteld vanaf 1 augustus 2011 ook aan de OOP/directie functies 11 en 12 een bindingstoelage toe te kennen gelijk aan die voor docent, zijnde € 1331,71 (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. Het entreerecht doet afbreuk aan het verband tussen onderwijskwaliteit en inschaling in de bovenbouw van het vo. 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. Vanuit een personeelsbeleid dat ruimte wil bieden voor eigen keuzes in de urenverdeling bij teams, werkt het entreerecht contraproductief. Het maakt tevens de toepassing van fuwasys een lastige operatie. Het uitgeven van LD-functies aan docenten die wel de onderwijskwaliteit leveren, bijvoorbeeld in de onderbouw of het vmbo, wordt hierdoor ernstig beperkt. Het entreerecht is om die reden geen geschikt instrument om recht te doen aan de uitgangspunten van het convenant. Het voorstel is 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% in 2011 en 11% in 2014 te laten groeien.

#### **5. Financiële aanpassing bindingstoelage**

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

#### **6. Tweederde meerderheid**

Voorgesteld wordt de tweederde bepaling in het taakbeleid te schrappen. Volwassen zeggenschaps- en arbeidsverhoudingen tussen werkgever en medezeggenschapsraad verhouden zich niet met de tweederde bepaling. De positie van de medezeggenschap van de individuele medewerker en van de medezeggenschapsraad wordt op deze manier versterkt.

## **7. Referendum werkdruk**

De deelname aan het referendum over werkdruk was minimaal. Nauwelijks 20% van de docenten heeft aan het referendum deel genomen. Dit ondanks intensieve communicatieactiviteiten en versturen van de uitnodiging naar het huisadres. Verder blijkt dat de werknemers die hebben gerespondeerd geen goede afspiegeling vormen van de totale populatie, wat betreft leeftijd, geslacht en aanstellingsomvang. Ouderen hebben relatief vaker gerespondeerd dan jongeren en mannen relatief vaker dan vrouwen. Verder blijkt dat de respons onder fulltimers significant hoger is dan die onder parttimers. In de analyse is voor deze verschillen evenwel niet gecorrigeerd.

Het oplossen van werkdruk vraagt naar onze stellige overtuiging om maatwerk dat alleen op schoolniveau in goed overleg tussen leidinggevende en werknemers vorm gegeven kan worden. Binnen Arbo-VO zijn interessante instrumenten ontwikkeld die aan de beheersing van de werkdruk vorm kunnen geven. Die aanpak past binnen volwassen arbeidsverhoudingen waarbij het de gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer de werkdruk te bepreken en aan te pakken.

Onverlet onze opvattingen over de plaats waar het dossier werkdruk tot afspraken moet leiden zijn we bereid om in het licht van de uitkomst van het referendum het dossier werkdruk op de cao tafel te agenderen.

## **8. Flexecurity: flexibiliteit en zekerheid**

De huidige maatschappelijke ontwikkelingen vereisen een omslag in het denken van baanzekerheid naar werkzekerheid. De huidige cao-teksten hebben een belemmerende invloed op het flexibel inzetten van werknemers. Voorgesteld wordt de cao-teksten hierop te screenen en aan te passen waarbij behoud van werkzekerheid een van de uitgangspunten dient te zijn. Met de huidige cao-regeling is een goede aanpak van de problematiek in de krimpsectoren en de noodzaak vacatures open te stellen voor instroom vanuit andere bedrijfssectoren niet mogelijk. Voor gesteld wordt 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.

## **9. Govakgelden**

Nu blijkt dat het niet mogelijk is om de govakgelden weer via OCW te laten lopen, wil de VO-raad de tekst van de artikel 23 opnieuw bezien. Een concreet voorstel volgt nog.

## **10. Aanpassingen van technische aard**

In deze paragraaf worden enkele tekstvoorstellen gedaan 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. Voorgesteld wordt de technische werkgroep de opdracht te geven een voorstel te doen voor een herziene paragraaf, dan wel de ervaren knelpunten tussen de opvattingen van partijen in beeld te brengen.

### *Strikt technische aanpassingen*

Het gaat hierbij om bijvoorbeeld het verwerken van de op 6 juli 2010 in het cao-beraad vastgestelde lijst met wijzigingen. De VO-raad stelt voor de technische werkgroep opdracht te geven voor de uitvoering hiervan.

Bijlage

Contractloonontwikkeling op jaarbasis m.i.v. 2000

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	cumulatief
<b>UMC's</b>	3,84%	4,16%	6,46%	5,34%	0,63%	1,30%	1,43%	1,70%	3,51%	3,29%	3,29%	0,33%	<b>35,28%</b>
<b>HBO</b>	3,82%	3,69%	4,21%	3,03%	1,16%	-0,04%	1,73%	2,87%	3,69%	2,82%	1,95%	2,47%	<b>31,40%</b>
<b>Onderzoeksinstellingen</b>	3,88%	4,29%	6,69%	1,51%	0,00%	0,45%	1,53%	3,93%	3,18%	3,32%	1,60%	0,00%	<b>30,38%</b>
<b>Rijk</b>	3,38%	3,87%	2,99%	3,51%	0,38%	0,55%	2,98%	3,50%	2,58%	3,25%	3,06%	0,00%	<b>30,05%</b>
<b>WO</b>	3,32%	3,43%	4,90%	3,00%	1,42%	0,71%	2,78%	3,01%	3,38%	3,26%	0,00%	0,00%	<b>29,21%</b>
<b>VO</b>	3,10%	3,99%	4,53%	3,16%	0,37%	0,17%	2,35%	3,24%	3,07%	3,40%	1,64%	0,00%	<b>29,02%</b>
<b>Rechterlijke macht</b>	2,13%	4,25%	3,71%	3,10%	0,17%	0,64%	2,55%	3,35%	2,62%	3,25%	3,06%	0,00%	<b>28,83%</b>
<b>Provincies</b>	3,10%	3,20%	4,41%	2,22%	2,73%	0,97%	3,24%	2,38%	3,30%	1,03%	1,63%	0,27%	<b>28,48%</b>
<b>Politie</b>	1,66%	4,43%	3,57%	3,42%	-0,02%	0,58%	2,13%	1,40%	8,90%	0,94%	1,62%	-0,17%	<b>28,46%</b>
<b>Waterschappen</b>	2,53%	2,69%	4,41%	2,80%	2,15%	0,14%	1,78%	4,11%	3,11%	1,70%	2,77%	0,00%	<b>28,19%</b>
<b>BVE</b>	3,10%	3,99%	4,53%	3,26%	0,14%	0,42%	2,85%	3,35%	4,15%	2,37%	0,00%	-0,36%	<b>27,80%</b>
<b>Gemeenten</b>	2,71%	4,11%	4,89%	2,85%	0,00%	0,58%	3,38%	2,60%	3,61%	0,92%	1,77%	-0,39%	<b>27,03%</b>
<b>PO</b>	3,10%	3,99%	4,53%	3,16%	0,37%	0,17%	2,35%	2,96%	3,50%	2,02%	0,00%	0,00%	<b>26,15%</b>
<b>Defensie</b>	3,33%	2,92%	3,76%	3,43%	0,00%	0,97%	1,42%	2,60%	2,93%	3,04%	-0,14%	0,00%	<b>24,26%</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>3,06%</b>	<b>3,88%</b>	<b>4,36%</b>	<b>3,27%</b>	<b>0,38%</b>	<b>0,52%</b>	<b>1,52%</b>	<b>2,81%</b>	<b>3,70%</b>	<b>2,33%</b>	<b>1,39%</b>	<b>0,00%</b>	

bron: cijfers Trendnota Arbeidszaken Overheid; 2011 toegevoegd door VSO