

Algemene Onderwijsbond, CNV Onderwijs, Federatie
van Onderwijsvakorganisaties en FNV Overheid
T.a.v. drs. B. Hoogenboom
Postbus 2875
3500 GW Utrecht

Utrecht, 10 oktober 2017

Betreft: Inzet cao-onderhandelingen 2017

Geachte heer Hoogenboom,

In de afgelopen weken zijn wij met u en de andere vakorganisaties in gesprek gegaan over het aangaan van een nieuwe CAO VO vanaf 1 oktober 2017. Na de gezamenlijke oriëntatiefase is afgesproken om op 10 oktober aanstaande bijeen te komen om aan de hand van wederzijdse inzetbrieven een vervolg te geven aan de onderhandelingen.

Onze voorstellen zijn als bijlage toegevoegd aan deze brief. Hieronder treft u een toelichting op de veranderende omgeving waarin het voortgezet onderwijs functioneert en de daaruit voortvloeiende visie van de VO-raad op de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden in onze sector die ten grondslag ligt aan deze inzet.

Onderwijs in beweging

Verandering is een constante in het voortgezet onderwijs. De sector is permanent in beweging om in te spelen op de veranderende vragen en eisen van leerlingen, ouders en maatschappij. Zo wordt er hard gewerkt aan een geactualiseerd curriculum, ruimte voor maatwerk, passend onderwijs, flexibilisering, gepersonaliseerd leren, digitalisering en investeren in burgerschaps- en persoonsvorming. Daarnaast komt de samenleving steeds meer de klas in waardoor de aanpak van maatschappelijke vraagstukken meer en meer een onderdeel wordt van de schooltaak. Denk bijvoorbeeld aan discriminatie en radicalisering of aan (digitaal) pesten.

Een andere belangrijke omgevingsfactor is het lerarentekort. In sommige regio's en in sommige vakken neemt het lerarentekort ernstige vormen aan. Tevens laten de instroomcijfers op de lerarenopleidingen zien dat het tekort in de komende jaren een nijpender probleem gaat worden. Naast een kwantitatief probleem zet het tekort aan goed geëquipeerde en gemotiveerde leraren ook de kwaliteit van het onderwijs onder druk.

Daarnaast zal de komende jaren sprake zijn van een grote uitstroom van oudere leraren. Het eveneens dalende aantal leerlingen (krimp) zal het mede hieruit voortkomende lerarentekort onvoldoende compenseren. De lerarentekorten en de mate van krimp verschillen overigens per regio sterk van elkaar.

Bovendien worden de loopbanen langer. In het afgelopen decennium is de gemiddelde pensioenleeftijd in een rap tempo omhoog gegaan. Gingen veel medewerkers voorheen nog met (vut en) op 61-jarige leeftijd met vroegpensioen, sinds kort is de gemiddelde uittreedleeftijd opgelopen tot boven de 64 jaar. Naar verwachting zet deze ontwikkeling door. Zo gaat het pensioenfonds ABP vanaf 2018 rekenen met een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Medewerkers werken daardoor langer door. Deze ontwikkeling vraagt om een actief op het individu gericht levensfasebeleid waardoor medewerkers tot op hogere leeftijd gezond, betrokken en plezierig aan het werk kunnen blijven.

Visie op arbeidsverhoudingen

Samen met de stakeholders werkt de VO-raad hard aan antwoorden op de bovenstaande ontwikkelingen. De samenwerking met de vakorganisaties in onder andere het overleg over de cao vervult hierin een belangrijke rol. Met name over de wijze waarop de cao-afspraken kunnen bijdragen aan oplossingen van vraagstukken waar werkgevers en werknemers in hun dagelijkse werk mee te maken hebben. Voor de VO-raad is de CAO VO daarom geen op zichzelf staand document maar een contract dat aansluit bij het beleid dat op school wordt gevoerd.

Aansluiten bij de ontwikkelingen op school geldt ook voor de inrichting van de arbeidsverhoudingen. De werkgever heeft daarin de verantwoordelijkheid om te zorgen voor een duurzaam en goed onderwijsklimaat waarin medewerkers en leraren optimaal onderwijs kunnen bieden. De docent is vervolgens aanspreekbaar op het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs aan leerlingen binnen het geformuleerde kwaliteitsbeleid van de school.

Kernbegrippen binnen deze benadering van de arbeidsverhoudingen zijn goed werkgeverschap en goed werknemerschap. Onder goed werkgeverschap verstaat de VO-raad dat de werkgever faciliteert en stimuleert dat er duurzaam, veilig en gezond wordt gewerkt waarin de medewerker zijn capaciteiten optimaal kan benutten. Met goed werknemerschap bedoelt de VO-raad dat medewerkers (maatschappelijk) betrokken professionals zijn die kwalitatief hoogwaardig onderwijs geven. Ze nemen (mede)verantwoordelijkheid, zijn resultaatgericht, werken samen, willen leren en blijven zich ontwikkelen.

Vanuit deze visie vragen de leden van de VO-raad nadrukkelijk om bewegingsruimte voor eigen beleid om daarmee zo goed mogelijk in te spelen op de lokale behoeften en omstandigheden. Een op detailniveau uitgewerkte landelijke cao is hiervoor niet het beste instrument. Integendeel, belangrijke onderwerpen als professionalisering, het ontwikkelen van carrièrepaden en werkdruk & werkplezier vragen bij uitstek om een op maat gesneden aanpak. Daarmee kunnen scholen zo veel mogelijk aansluiten bij de uiteenlopende behoeften, voorkeuren en talenten van individuele docenten, schoolleiders en ondersteunende medewerkers.

Inkomensontwikkeling

In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en met een vervolgoopdracht van VOION heeft onderzoeksbureau SEO onderzoek gedaan naar de inkomenspositie van de publieke sector in vergelijking met de markt. Binnenkort worden de resultaten gepubliceerd. Naar verwachting geven de uitkomsten voor het voortgezet onderwijs een wisselend beeld.

Medewerkers met een lager opleidingsniveau worden (ruim) boven het marktniveau beloond, bij de hoger opgeleide medewerkers ligt dat anders. Die lopen waarschijnlijk achter bij de markt.

Ter nuancering moet worden opgemerkt dat het onderzoeksrapport alleen is gericht op het primaire inkomen. De secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden zijn buiten beschouwing gelaten. Ook elementen als werk- en inkomenszekerheid zijn niet meegewogen.

Voor de VO-raad is het belangrijk dat de arbeidsvoorwaarden van leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel te vergelijken zijn met de markt. Vooral om een goede positie op de arbeidsmarkt te verwerven, die nodig is in het licht van het oplopende lerarentekort. Maar het gaat niet alleen om de arbeidsmarktpositie. De beloning raakt ook het maatschappelijk aanzien van de leraar. Het arbeidsvoorwaardenpakket moet daarmee in overeenstemming zijn.

Dat neemt niet weg dat scholen het 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 loonkosten te kunnen dragen. In onze cao-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 bovengenoemde argumenten zijn voor de VO-raad aanleiding geweest het kabinet in het voorjaar op te roepen om in de komende vier jaar extra middelen te investeren in loonsverbetering voor 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 constructieve onderhandelingen en ziet uw wijzigingsvoorstellen met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Olaf Peek
Voorzitter werkgeversdelegatie

Bijlage