

Voorstellen VO-raad CAO VO 2017-2018

1. Taakbeleid

Herijking van het taakbeleid staat hoog op agenda van de achterban van de VO-raad. Meer eigenaarschap en autonomie voor leraren(teams) staan op gespannen voet met een algemeen geldend voorschrijvend taakbeleid. Taakbeleid is in de vorige eeuw geïntroduceerd als middel tegen werkdruk. Tegenwoordig heeft taakbeleid – paradoxaal genoeg – vaak juist een verhoging van de werkdruk tot gevolg, omdat het in veel gevallen wordt beleefd als een uiting van wantrouwen. Het is teveel gebaseerd op (tekentafel)tijd hetgeen leidt tot schijnzekerheid.

Eén van de belemmeringen voor herijking van het taakbeleid ligt in de cao, namelijk dat aanpassing niet verloopt langs de normale procedure met de MR maar een twee-derde meerderheid vereist. Dit is een belemmering om gewenste en noodzakelijke vernieuwingen door te voeren. Een minderheid van iets meer dan een derde kan dan een door een grote meerderheid gewenst beleid tegenhouden.

De VO-raad stelt daarom voor de cao-bepalingen over het taakbeleid inclusief de twee derde bepaling te moderniseren en vervangen door afspraken die passen bij de veranderende inzichten gericht op dialoog, samenwerking en professionele ruimte.

2. Arbeidsovereenkomsten (hoofdstuk 9 en 10)

- ***Onbevoegden***

In de cao is voor het bijzonder onderwijs een afwijking van de ketenbepaling opgenomen voor onbevoegde leraren. Tot 1 oktober 2017 is het mogelijk om onbevoegde leraren maximaal vier jaar in contracten voor bepaalde tijd aan te stellen, daarna komt deze mogelijkheid te vervallen. De afwijkingsmogelijkheid blijft echter ook na deze datum noodzakelijk, om zo aan te sluiten bij de Wet op het voortgezet onderwijs en zij-instromers en andere onbevoegde leraren in staat te stellen om tegelijkertijd les te geven en binnen de wettelijke termijn een onderwijsbevoegdheid te behalen.

- ***Krimp***

De afgelopen jaren heeft een aanzienlijk deel van de middelbare scholen te maken gehad met een leerlingendaling. In de komende jaren zal deze leerlingendaling in bepaalde regio's aanhouden en in omvang verder toenemen. Daardoor worden afdelingen en profielen steeds kleiner en moeilijker te organiseren. Het is dan ook noodzakelijk om tevens in arbeidsrechtelijke zin te kunnen inspelen op de specifieke situatie van scholen die te maken hebben met krimp. Niet alleen vanuit organisatorische of bedrijfseconomische motieven maar eveneens om (jonge) collega's perspectief te bieden om op school en in het onderwijs te blijven werken. Om deze redenen stelt de VO-raad voor om voor scholen in een krimp situatie af te wijken van de ketenbepaling zodat het mogelijk wordt om maximaal vier tijdelijke arbeidscontracten in vier jaar af te sluiten.

- ***Tijdelijke arbeidsovereenkomsten***

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 de tijdelijke contracten in het bijzonder onderwijs te laten aansluiten bij het bepaalde in het BW, behalve daar waar wordt afgeweken van de ketenbepaling.

3. Salarisbouwwerk

Tijdens de looptijd van de huidige cao is gesproken over knelpunten in en mogelijkheden tot vereenvoudiging van het salarisbouwwerk. Het gaat hier onder meer over de complexiteit aan verschillende toeslagen en onevenwichtigheden bij de instapsalarissen van leraren. Een ander knelpunt betreft de salarispositie van de teamleiders. Bij doorgroei van docent naar teamleider vervalt de bindingstoelage die aan de LD-functie is gekoppeld en wijzigt het carrièrepatroon binnen de schaal ongunstig. Dat zijn drempels voor doorstroom en frustreert het ontwikkelen van een carrièreperspectief voor leraren. De VO-raad wil afspraken maken om het salarisbouwwerk te vereenvoudigen en te verbeteren.

4. Automatische periodiek

Alle onderdelen uit het Convenant Leerkracht zijn inmiddels ingevuld, waaronder het inkorten van de salarisschalen en de invoering van de functiemix. Het schrappen van de bepaling over de automatische periodiek is het laatste element dat volgens de afspraken moet worden uitgevoerd. De VO-raad stelt dan ook voor deze afspraak in de nieuwe cao te verwerken.

5. Persoonlijk budget

Het individueel keuzebudget biedt de kans om arbeidsvoorwaarden toe te snijden op individuele voorkeuren passend bij de levensfase. Bijvoorbeeld om in te zetten voor werkdrukverlichting. Uit de consultatie van onze leden blijkt dat dit instrument onvoldoende van de grond komt. Dat kan komen doordat er knelpunten zijn in de uitvoering, doordat medewerkers nog onvoldoende oog hebben voor de mogelijkheden van het budget of doordat er weinig behoefte aan is. De genoemde redenen zijn divers en uiteenlopend van aard.

De VO-raad stelt daarom voor om gezamenlijk een evaluatie, c.q. onderzoek (te laten) uitvoeren, zowel gericht op de inhoud van het persoonlijk budget zelf – waarvoor kunnen en willen medewerkers het budget gebruiken – als op de praktische uitvoering in de bedrijfsvoering van de scholen.

6. Verlofregelingen

- ***Gelijke behandeling formele en materiële werktijdfactor***

De cao gaat uit van het zogenaamde ‘naar rato principe’. Verschillende arbeidsvoorwaardelijke faciliteiten worden naar rato van de betrekkingsomvang (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. Met als gevolg dat werknemers die evenveel werken, verschillend worden behandeld in de toekenning van bepaalde faciliteiten.

De VO-raad stelt 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***

Per 1 januari 2015 is de aangepaste Wet arbeid en zorg (WAZO) in werking getreden. Hierdoor zijn meer 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 WAZO stelt de VO-raad voor om aan te sluiten bij de wettelijke regels, waardoor hoofdstuk 16 van de cao (behalve de regeling omtrent ouderschapsverlof) kan komen te vervallen.

7. Regeling verplaatsingskosten

De huidige Regeling verplaatsingskosten (bijlage 3 CAO VO) staat al sinds jaar en dag in de huidige vorm in de cao. Door de jaren heen is de fiscale regelgeving omtrent het verstrekken van financiële vergoedingen echter aanzienlijk gewijzigd. De VO-raad stelt voor om de Regeling verplaatsingskosten zo aan te passen dat deze weer voldoet aan de fiscale kaders die het meest recente Handboek Loonheffingen biedt.

8. Afkoop bovenwettelijke uitkeringen

De cao kent een uitgebreid stelsel van bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen (Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs/Wovo) opgenomen. Hierin is o.a. opgenomen dat een werknemer zijn recht op een bovenwettelijke uitkering kan laten afkopen als hij als zelfstandig ondernemer start. Deze afkoopregeling past niet bij de behoefte om docenten en middelen zoveel mogelijk voor de sector te behouden. Daarnaast is het onderscheid tussen werknemers die werkzaamheden gaan verrichten als zelfstandig ondernemer en werknemers die bij een nieuwe werkgever in dienst treden, lastig te rechtvaardigen. Ook is de rechtmatigheid van het gebruik van de afkoopregeling in de praktijk lastig te controleren, hetgeen onwenselijk is. De VO-raad stelt dan ook voor om de regeling uit de cao te verwijderen.

9. Looptijd

De VO-raad stelt een looptijd voor tot 1 januari 2019.