



Aan de onderwijsvakorganisaties:
AOb, CNVO, FvOv, AVS en FNV Overheid

Plaats/datum:
Utrecht, 27 februari 2015

Kenmerk:
2015.017376/SW

Onderwerp:
Cao inzetbrief



Onderwerpen

- Inleiding
- 1 Sociale zekerheid
- 2 Loon en looptijd
- 3 Salarishoofdstuk
- 4 Arbeidsmarkt

Inleiding

Op 1 juli 2015 treden belangrijke delen van de Wet werk en zekerheid (WWZ) in werking. Bepalingen over tijdelijke arbeidsovereenkomsten, ontslag en WW zullen gaan veranderen. De PO-Raad wil graag op een verstandige wijze op deze wijzigingen inspelen.

Dit is de reden dat wij een nieuwe cao willen afsluiten die ingaat op 1 juli 2015. Dit laat onverlet dat wij belangrijke delen van de CAO PO 2014-2015, zoals afspraken over professionalisering, werkdruk en 40-urige werkweek, en duurzame inzetbaarheid ongewijzigd in stand willen laten. Schoolbesturen hebben tijd nodig om deze bepalingen goed te implementeren. Naast het maken van afspraken over nieuwe regels uit de WWZ, is de inzet van de PO-Raad dus zeer beperkt. Wij streven naar een snelle afronding van de onderhandelingen, omdat schoolbesturen zo snel mogelijk moeten weten welke afspraken wij in de cao maken over de WWZ.

In de CAO PO 2014-2015 is afgesproken dat wij de cao gaan hertalen. Wij gaan de tekst van de cao moderniseren, om van de cao een begrijpelijke tekst te maken waar zowel werkgevers als werknemers mee uit de voeten kunnen. Wij gaan ervan uit dat deze nieuwe tekst de basis vormt van de CAO PO 2015 en verder.



1 Sociale zekerheid

Naar een nieuwe balans

De WWZ leidt in de huidige constellatie voor schoolbesturen tot grote problemen. De vervanging moet worden georganiseerd, maar de manier waarop we dat nu doen, kan straks niet meer. Doel van de WWZ is dat medewerkers sneller aan de organisatie worden verbonden. Iedere organisatie heeft echter in een bepaalde mate behoefte aan flexibiliteit van het personeelsbestand. Juist in de sector primair onderwijs is voldoende flexibiliteit belangrijk. Schoolbesturen hebben te maken met grote pieken in ziekteverzuim en veel schoolbesturen hebben te kampen met krimp. Toch moeten de hoeveelheid werk en de hoeveelheid beschikbare mensen voortdurend met elkaar in overeenstemming worden gebracht. In het primair onderwijs vereist dat een heel nauwkeurige afstemming, omdat een afwezige leraar altijd moet worden vervangen en altijd nú. Het hart van de werkzaamheden, lesgeven, is zeer tijd- en plaatsgebonden. Bovendien is de bekostiging dermate krap dat iedere euro wordt omgezet in menskracht; gemiddeld genomen zetten werkgevers al 85 % van de bekostiging in voor personeel. Er is daardoor geen ruimte voor mensen die wel betaald krijgen maar niet aan het werk zijn. Wij moeten dus op zoek naar een goede balans tussen binding en flexibiliteit van personeel.

Schoolorganisaties willen mensen voor de klas hebben staan die de hoogst mogelijke kwaliteit hebben. Scholen hebben mensen nodig die betrokken zijn, goed opgeleid, zich voortdurend ontwikkelen, tevreden zijn en zich ook verbonden voelen met de organisatie waarvoor ze werken. Dat geldt ook voor de starters in het primair onderwijs. Wij zijn ervan overtuigd dat binding in dit kader een meerwaarde oplevert, zowel voor de medewerkers als voor de schoolorganisatie.

Schoolbesturen willen verantwoord met flexibiliteit omgaan. Dat vraagt wel om een nieuwe balans tussen mensen in vaste dienst en mensen die met een tijdelijk contract aan de organisatie zijn gebonden, een nieuw evenwicht in de rechten en plichten van schoolbestuur en werknemer. De cao en de reglementen Vervangingsfonds en Participatiefonds zullen fors moeten worden aangepast om dit mogelijk te maken.

Naar een nieuw evenwicht in rechten en plichten

De PO-Raad wil graag op zoek naar mogelijkheden om te zorgen voor binding, faciliteiten voor ontwikkeling en baanzekerheid voor medewerkers, terwijl ook de flexibele inzet van personeel wordt geborgd. Flexibiliteit wordt dan idealiter niet gevonden in de arbeidsrelatie, maar in de inzet van mensen. In andere woorden: we vragen meer flexibiliteit in werktijden en werkplekken van de medewerkers die vast verbonden zijn aan de organisatie. Het moet bijvoorbeeld mogelijk zijn dat de vaste medewerkers een deel van hun uren niet op voorhand ingeroosterd worden op werkzaamheden, maar dat zij een deel van hun tijd beschikbaar zijn voor flexibele inzet. Medewerkers zullen – binnen redelijke geografische grenzen – inzetbaar moeten zijn op verschillende scholen. Deze grotere flexibiliteit van medewerkers leidt ertoe dat meer medewerkers vaster aan de organisatie verbonden kunnen worden, terwijl de benodigde flexibiliteit behouden blijft. Verder willen wij goede en stevige afspraken maken over de faciliteiten die we al onze medewerkers bieden, ook de medewerkers die flexibel inzetbaar zijn. We doelen daarmee op afspraken over professionalisering, meedoen met het team als het gaat om onderwijskundig beleid en de vormgeving van de organisatie en duurzame inzetbaarheid. De mensen met een tijdelijk

contract worden meer bij de organisatie betrokken. Het verschil tussen de rechten en plichten van mensen in vaste dienst en mensen die met een tijdelijk contract aan de organisatie zijn gebonden, wordt op deze manier verkleind.

Om dit mogelijk te maken is het noodzakelijk dat schoolbesturen een mix kunnen maken van verschillende vormen van flexibele inzet. Daartoe moeten de huidige beperkingen op tijdelijke contracten in de cao worden opgeheven en moeten nieuwe vormen flexibiliteit mogelijk worden.

Wij denken dan bijvoorbeeld aan:

- Vervangingspools zonder de beperkingen van Vervangingsfonds
- Min-max-contracten
- Nul-urencontracten
- Geen limitatieve opsomming van gronden voor een tijdelijke aanstelling in de cao
- Contracten die uitgaan van een totaal aantal werkuren in een langere periode (jaarurenbenadering zonder vaste week of maand)
- Tijdelijke urenuitbreidingen
- Het schrappen van de overplaatsingsbepalingen
- Een andere rol van het Vervangingsfonds: schoolbesturen die geen eigenrisicodragers zijn, moeten ook indien zij gebruikmaken van bovengenoemde contracten bij het Vervangingsfonds terecht kunnen.

Ten slotte zal er iets moeten gebeuren aan het complex van regels over werkloosheid en de weg daarnaartoe. Als we meer mensen aan de organisatie verbinden, zullen we nieuwe afspraken moeten maken over de routes naar ontslag. We willen nieuwe wegen naar werkloosheid afspreken waarbij de transactiekosten lager zijn, de lengte van loondoorbetaling beperkt is en de uiteindelijke werkloosheidskosten lager zijn. Dit maakt de kosten voor inactiviteit lager en zorgt ervoor dat schoolbesturen ook daadwerkelijk de mogelijkheid krijgen om zonder al te grote risico's medewerkers vaster aan de school te verbinden.

Wij denken bijvoorbeeld aan:

- Integratie van ontslagbeleid en werkgelegenheidsbeleid, zodat voor elk schoolbestuur dezelfde regels gelden
- De duur van dit nieuwe beleid is maximaal een jaar
- De omvang en aard van het formatieve probleem wordt vastgesteld in overleg met de PGMR
- Er hoeft alleen DGO te worden gevoerd bij grotere ontslaggronden
- De transitievergoeding wordt ingezet op van werk-naar-werk-begeleiding
- We gaan de duur van de aansluitende uitkering verkorten
- De bovenwettelijke uitkeringen lopen af in hoogte
- De regels van het Participatiefonds moeten aansluiten bij de regels van de WWZ. De rol van het Participatiefonds moet wellicht veranderen.

2 Loon & looptijd

Werkgevers in het primair onderwijs willen graag dat hun medewerkers een loonsverhoging krijgen. Dat is niet alleen in het belang van de medewerkers, maar ook in het belang van werkgevers. Het primair onderwijs moet namelijk een aantrekkelijke sector zijn, waar kwalitatief goede leraren werken. Werkgevers hebben daarbij nog een belang: de loonsverhoging moet financieel verantwoord zijn, zodat zij kunnen zorgen voor continuïteit van de organisatie en behoud van werkgelegenheid. In die balans van belangen wil de PO-Raad een gesprek voeren over een loonsverhoging.

De PO-Raad sluit graag een cao af met een looptijd tot 1 januari 2017.

3 Salarishoofdstuk

De PO-Raad wil het salarishoofdstuk up-to-date maken.

De huidige bepalingen voor de *inpassing* in de schaal hebben nog het karakter van bekostigingsvoorwaarde. In een professionele omgeving hoort volgens werkgevers de hoogte van het salaris op een andere manier te worden bepaald. Wij vinden het passend dat werkgever en werknemer samen onderhandelen over de hoogte van het salaris en dat verdere cao-afspraken daarbij niet nodig zijn. Inschaling blijft afhankelijk van functiewaardering of normfunctie, de indeling in de schaal (welke periodiek) wordt wat ons betreft afhankelijk van het gesprek tussen werkgever en werknemer.

Ook de hele structuur – of zo je wilt spaghetti – van beloning in de vorm van toelagen en toeslagen heeft aanpassing. We willen samen met de werknemersorganisaties een beeld maken van een nieuwe wenselijke salarisstructuur en andere beloningscomponenten. Natuurlijk is het vervolgens een traject van stappen en stapjes om tot die nieuwe structuur te komen. Dit vereist zorgvuldige afspraken, omdat het gaat om bestaande beloningen die in principe niet aanpasbaar zijn en het ideaal zal dus niet in één keer betaalbaar zijn.

4 Arbeidsmarkt

In het kader van de Participatiewet maken wij graag afspraken over inclusief werkgeverschap. Dat wil zeggen dat we afspraken willen maken over werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat dan zowel om afspraken over werkgelegenheid, als de arbeidsvoorwaarden die we deze mensen willen bieden.

Met vriendelijke groet,



Hugo Levie,
Eerste onderhandelaar PO-Raad