

Inzet CAO VO 2012

VO-raad februari 2012

1. Inleiding

In het voortgezet onderwijs werken vele duizenden mensen dagelijks met groot enthousiasme en elan aan de toekomst van Nederland. Onderwijs is mensenwerk en het allerbelangrijkste kapitaal zijn de medewerkers. De VO-raad wil zich sterk maken voor een hoge kwaliteit van het werk in professionele scholen. Dat willen we bereiken door het bieden van werkzekerheid, het vergroten van de regelruimte van de werknemer, het mogelijk maken van maatwerk en het introduceren van levensfasebewust personeelsbeleid. Op scholen zal sprake zijn van een lerende cultuur waarin het niet alleen draait om het leren van leerlingen, maar ook om het leren van leraren, teams en schoolleiders. Goed HRM-beleid is daarvoor een voorwaarde. Ook staat de VO-raad pal voor de uitgangspunten die zij heeft verwoord in de professionaliseringsagenda voor de sector.

Het bovenstaande kunnen we bereiken door de beschikbare middelen gericht in te zetten, door het onderwijs slim en doelmatig te organiseren én door te investeren in medewerkers en het onderwijs. Door te investeren in de professionaliteit van het onderwijspersoneel en de school als organisatie zorgen we ervoor dat alle leerlingen en alle medewerkers hun talenten optimaal kunnen ontwikkelen. Professionalisering vraagt om een lerende organisatie met continue aandacht voor opbrengstgericht werken en resultaatverantwoordelijkheid op alle niveaus. We zien dat al terug in lopende initiatieven in het veld, waarbij veel aandacht geschonken wordt aan de professionaliteit van docenten en schoolleiding.

De VO-raad wil een kaderstellende cao realiseren die ruimte biedt voor maatwerk, met aandacht voor professionalisering, gezond en veilig werken, levensfasen en prestatiebeloning. De VO-raad ziet kansen door volwaardige arbeidsrelaties te bevorderen. Door in constructief overleg met de bonden te komen tot een cao die ruimte biedt aan medewerkers en hun leidinggevendenden om in dialoog maatwerkafspraken te maken. De introductie van het persoonsgebonden budget is daarbij de spil in de vernieuwing van de arbeidsrelatie. Een volwaardig functionerende medezeggenschap waarborgt de zorgvuldigheid op schoolniveau.

We willen de onderhandelingen daarom starten op basis van gedeelde, gemeenschappelijke belangen en niet meer op basis van verschillen. Vandaar dat we ons in deze inzet beperken tot het agenderen van een aantal thema's met als doel gezamenlijk te zoeken naar een voor beide partijen acceptabele oplossing.

We realiseren ons daarbij dat het overheidsbeleid leidt tot een situatie waarbij steeds meer scholen in de rode cijfers belanden. Het instellen van de nullijn in de personele bekostiging in afwijking van de toegezegde ruimte conform het referentiemodel, heeft deze problematiek nog groter gemaakt. Het is daarom onvermijdelijk dat de inzet in het teken staat van kostenbeheersing. Er is geen ruimte voor generieke loonmaatregelen of andere kostenverhogende arbeidsvoorwaarden, anders dan wanneer de financiële dekking daarvan gevonden wordt in een herschikking binnen het arbeidsvoorwaardenpakket.

2. Investeren in participeren

De seniorenregelingen staan maatschappelijk breed ter discussie. De VO-raad is van mening dat een op duurzame inzetbaarheid gericht beleid voor alle werknemers de voorkeur verdient boven een regeling gebaseerd op het ontzien van senioren. De werknemer krijgt hierdoor, in samenspraak met de werkgever, meer mogelijkheden zijn arbeidsvoorwaarden, afhankelijk van zijn behoefte, af te stemmen op zijn privésituatie en zijn werk. Afbouw van de BAPO en het gelijktijdig opzetten van een levensfasebewust personeelsbeleid heeft dan ook voor de VO-raad een hoge prioriteit. Daarbij kan niet onvermeld blijven dat de kosten van de BAPO op veel scholen onevenredig zwaar drukken op de financiële mogelijkheden.

3. Kwaliteit van het werk

De VO-raad erkent de noodzaak om tot een gezamenlijke aanpak te komen om de kwaliteit van het werk te borgen en waar nodig te verhogen, al willen wij ook op dit punt maatwerk mogelijk maken. Dit geldt zowel de leraren als de ondersteunende medewerkers en de directieleden. Met de centrales willen we onderzoeken welke instrumenten hiervoor ingezet kunnen worden. Daarbij wordt met name gedacht aan instrumenten die ontwikkeld zijn door Arbo-VO. Uitgangspunt daarbij is dat werkgever en werknemer hierin een wederzijdse verantwoordelijkheid hebben. Deze verantwoordelijkheid vormt één van de elementen van de volwassen arbeidsverhoudingen zoals partijen die nastreven: een relatie tussen werkgever en werknemer die is gebaseerd op gedeelde verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en zorgvuldigheid. Voor zover dat noodzakelijk is, zijn we bereid om na te gaan welke belemmeringen er zijn voor de werknemer om die verantwoordelijkheid te dragen en na te gaan op welke wijze deze weggenomen kunnen worden.

4. Inkomensbeleid

De economische realiteit maakt dat binnen een betaalbaar arbeidsvoorwaardenpakket in dit tijdsgewricht geen ruimte is tot een structurele generieke inkomensverbetering. Wel gaan we er van uit dat het Convenant Leerkracht onverkort wordt uitgevoerd. Hiermee wordt gegarandeerd dat de grootste groep werknemers (docenten) ook in de jaren 2012 tot en met 2014 een substantiële verbetering van hun inkomen tegemoet kan zien.

5. Salarisbouwwerk

In de visie van de VO-raad is het huidige salarisbouwwerk onevenwichtig en onlogisch opgebouwd. Enerzijds zorgt de verkorting van de salarislijnen bij docenten voor het in evenwicht brengen van het salarisbouwwerk, anderzijds versterkt het de onevenwichtigheid bij de andere personeelsgeledingen, met name bij de lagere OOP-schalen. Daarom wil de VO-raad afspreken hoe en binnen welke termijn er een meer evenwichtig salarisbouwwerk ontwikkeld kan worden.

6. Flexecurity

De huidige maatschappelijke ontwikkelingen vereisen een omslag in het denken van baan zekerheid naar werk zekerheid. 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 sectoren niet mogelijk. Daarom wil de VO-raad samen met centrales nadenken over mogelijkheden te komen tot meer flexecurity. In het begrip flexecurity zitten de elementen flexibiliteit en zekerheid (security). De huidige cao-bepalingen hebben een belemmerende invloed op het flexibel inzetten van werknemers. De VO-raad wil de cao-bepalingen hierop screenen en aanpassen, waarbij behoud van werk zekerheid een van de uitgangspunten dient te zijn.

7. Eenvoud, het kenmerk van de ware CAO

De CAO VO bevat bijna 15 jaar na het afschaffen van het RPBO voor de VO-sector nog steeds teksten die daar regelrecht aan ontleend zijn. Dit doet geen recht aan de wijziging van een publiekrechtelijke naar een privaatrechtelijke regiem voor het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Tevens sluiten die teksten niet meer aan bij het huidige Nederlands. De formulering van veel bepalingen leidt ertoe dat deze alleen nog door de nauw betrokkenen en zeer geïnteresseerden wordt gelezen. Voor uitleg en toepassing van de regels moeten dan steeds specialisten worden geraadpleegd. Daarom is het zinvol te streven naar vereenvoudiging. Bij elke bestaande arbeidsvoorwaarde wil de VO-raad de vraag stellen of een afzonderlijke regeling werkelijk nodig is.

Uitgangspunt bij de herschreven bepalingen dient te zijn, dat de medewerkers zoveel mogelijk de ruimte krijgen om hun eigen keuzes te maken mét behoud van voldoende bescherming. Natuurlijk is er grenzen aan de keuzevrijheid voor individuen. Een procedure zal moeten bewaken dat er een evenwicht gevonden wordt tussen de keuzevrijheid van de werknemer en het organisatiebelang. Flexibiliteit is hierbij een sleutelwoord. Enerzijds mogen de cao-bepalingen de mogelijkheden van de organisatie om de werknemer flexibel te kunnen inzetten niet blokkeren, anderzijds dient de regelruimte van de medewerker te worden geoptimaliseerd.

8. Wet onderwijstijd

Sociale partners hebben met verbazing kennisgenomen van de politieke koehandel rond de wet onderwijstijd. Op het moment van schrijven is de politieke besluitvorming nog niet afgerond. De VO-raad ondersteunt de acties met betrekking tot de '1040-norm' en gaat op dit moment uit van de oorspronkelijk voorstellen, waarin wordt uitgegaan van 1000 uur onderwijstijd en 5 roostervrije dagen voor leerlingen en de afspraken die hierover in de voetnoot van de cao zijn gemaakt.