

Onderhandelaarsakkoord CAO Voortgezet Onderwijs 2020

Corona

Het Coronavirus heeft geleid tot uitzonderlijke niet eerder vertoonde omstandigheden op de Nederlandse scholen. De gezondheidsrisico's, het sluiten van de gebouwen en het niet door laten gaan van de centrale examens hebben een enorme impact op het persoonlijk leven van ons allen en in het bijzonder van leerlingen, leraren, ondersteunend personeel en schoolleiders. Ook de onzekerheid over wat wel/niet kan en hoe verder, de opeenvolgende nieuwe maatregelen en de vaak nog onvolledige informatie vragen veel van het incasseringsvermogen van alle betrokkenen in het voortgezet onderwijs.

Tegelijkertijd is een enorme energie in de scholen zichtbaar. Het aanpassingsvermogen is groot. Met man en macht wordt er gewerkt aan het overeind houden van goed onderwijs en het goed afronden van de schoolexamens voor de eindexamenleerlingen. De epidemie vraagt om ander onderwijs en dat vindt ook plaats. Zo komt het onderwijs op afstand op grote schaal van de grond door gebruikmaking van beschikbare digitale mogelijkheden. Binnen de grenzen van het mogelijke wordt alles gedaan om het onderwijs aan onze leerlingen te continueren en de kwaliteit te waarborgen.

Deze uitzonderlijke omstandigheden maken zichtbaar hoe belangrijk het werk is dat elke dag op de scholen wordt verricht. De publieke aandacht voor de scholen en de aanduiding van vitale beroepen geven nog eens aan hoe belangrijk het voortgezet onderwijs voor de samenleving is. Hieruit spreekt een grote en terechte waardering voor alle mensen die dagelijks in het onderwijs actief zijn.

Cao-partijen hebben gemeend de al langer lopende onderhandelingen over een nieuwe cao tijdens deze coronacrisis niet op te schorten. Mede vanuit de gedachte dat het in deze omstandigheden wenselijk is om duidelijkheid te hebben over het arbeidsvoorwaardenpakket. Maar ook omdat de al langer lopende vraagstukken in het voortgezet onderwijs na de coronacrisis nog steeds actueel en urgent zullen zijn.

Uitdagingen voortgezet onderwijs

De komende jaren krijgt het voortgezet onderwijs te maken met minder leerlingen, terwijl gelijktijdig het lerarentekort oploopt. Tot het jaar 2028 daalt het aantal leerlingen gemiddeld met 12%, in sommige regio's oplopend tot 40%. Naventant heeft dat ook gevolgen voor de inkomsten en zal ertoe leiden dat scholen moeten sluiten, meer moeten samenwerken of fuseren. Deze krimp in leerlingenaantallen zal het lerarentekort niet opvangen. Als er niets gebeurt, loopt het tekort op tot zo'n 1075 leraren in 2023. Een versterkend effect hierin is de verwachte uitstroom door pensionering, ruim 30% van de leraren is ouder dan 55 jaar en gaat binnen afzienbare tijd met pensioen.

De regionale verschillen bij bovenstaande ontwikkelingen zijn groot. De problematiek van krimp wordt met name in de regio ervaren en minder in de grote steden. Terwijl juist in de grote steden de diversiteit van de leerlingengroepen, de achterstandsproblematiek en het leraren- en schoolleiderstekort zich in een steeds grotere omvang manifesteren. Het personeelstekort spitst zich voor leraren voornamelijk toe op een aantal specifieke vakken: de vreemde talen en de bètavakken.

Ook de onderwijsopdracht verandert en gaat verder dan het ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Zo krijgen scholen bijvoorbeeld een steeds belangrijkere verantwoordelijkheid in het realiseren van een inclusieve samenleving en het leggen van een fundament voor een leven lang leren.

Aantrekkelijk beroep

De bovengenoemde uitdagingen maken het werven en behouden van goed geëquipeerde leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel noodzakelijk. Hierbij is een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket van groot belang. Dat draagt bij aan de status en het imago van het beroep, en daarmee aan de wervingskracht van de sector als geheel. Naast een goed niveau van de primaire arbeidsvoorwaarden gaat het om ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden en om een prettige werkplek met voldoende regelruimte waarin leraren hun eigen talenten en voorkeuren kwijt kunnen. Vertrouwen, erkenning, wederzijdse flexibiliteit, (professionele) dialoog en het krijgen en nemen van verantwoordelijkheid zijn hierin belangrijke begrippen.

Werkdruk

Een hardnekkig vraagstuk bij dit alles is de voortdurende hoge werkdruk. Ook in de vorige cao-onderhandelingen had dit vraagstuk een centrale plek. Binnen de smalle marges van de financiering (budgetneutraal) is toen een afspraak gemaakt over meer ontwikkeltijd en minder werkdruk. Vrijwel alle scholen zijn hiermee aan de slag gegaan. Veel scholen hebben de afspraak uitgevoerd, andere zijn hier nog mee bezig. Door het ontbreken van extra middelen en lastige uitvoeringsafspraken heeft dat met wisselend succes plaatsgevonden. Voor cao-partijen is dat een reden om, mede vanwege het ontbreken van extra structurele middelen, een pas op de plaats te maken en nu niet voor een verdere uitbreiding te gaan.

In het vorige cao-akkoord is door partijen tevens afgesproken om gezamenlijk een lobby te voeren voor extra geld vanuit Den Haag. Dit is onder andere gedaan door bij het kabinet aan te kloppen met een noodpakket voor specifieke arbeidsvoorwaardenontwikkeling in achterstandsgebieden en extra ontwikkeltijd- en werkdrukmiddelen. Dit heeft in november jl. geleid tot het afsluiten van het Convenant personeelstekorten en werkdrukverlichting met daarin 150 miljoen euro eenmalig geld dat direct naar de vo-scholen en daarmee naar de leraren gaat.

Incidenteel geld is onvoldoende om de voorliggende structurele vraagstukken aan te pakken. Structurele problemen vragen om structurele oplossingen en daarbij hoort een structurele bekostiging. Onderwijsbonden en VO-raad hebben daarom afgesproken de gezamenlijke lobby voort te zetten in het verkrijgen van extra structurele investeringen in het voortgezet onderwijs.

In het licht van het bovenstaande zijn partijen tot de volgende afspraken gekomen.

Afspraken CAO VO 2020

1. Convenant personeelstekorten en werkdrukverlichting

Het aanpakken van de te hoge werkdruk, mede in het licht van het oplopende lerarentekort, is ook in de komende periode een urgent vraagstuk in het voortgezet

onderwijs. Cao-partijen zullen deze thema's daarom op de vele overlegtafels blijven agenderen en blijven zoeken naar aanvaardbare duurzame oplossingen.

Met het aangaan van het Convenant personeelstekorten en werkdrukverlichting in november 2019 is er extra geld beschikbaar gekomen voor de aanpak van werkdruk en de tekorten onderwijspersoneel in het voortgezet onderwijs. Aan de sector is in december 2019 € 150 miljoen uitgekeerd. Dat bedrag is verdeeld over alle scholen (155 euro per leerling) ten behoeve van besteding in 2020 en 2021.

In het convenant is afgesproken dat de wijze van besteding met actieve betrokkenheid van het onderwijzend personeel plaatsvindt. De wijze waarop en in welke docentengremia binnen de school – dat kan binnen lerarenteams, secties of een ander op school te bepalen samenwerkingsverband van leraren – het gesprek over besteding van de middelen wordt gevoerd, wordt besproken met de p(g)mr. Tevens wordt voorafgaand aan het gesprek het beschikbare budget voor de school door de werkgever kenbaar gemaakt.

Voorbeelden van de besteding van de middelen zijn extra ontwikkeltijd, werkdruk verlichtende maatregelen, begeleiding van startende leerkrachten en zij-instromers of onderwijsinnovatie. De uitkomst van dit actieve overleg met het onderwijzend personeel wordt bekrachtigd in een bestedingsafspraken tussen het bevoegd gezag en de p(g)mr.

Mede vanwege de inzet om deze middelen structureel voor de sector beschikbaar te houden, is het nodig tot een goede en eenduidige verantwoording te komen. De verplichting daartoe voor werkgevers wordt vastgelegd in de cao. Afgesproken is dat de schoolbesturen over de volgende onderdelen verantwoorden in het jaarverslag:

- Het totale te besteden bedrag per schoolbestuur;
- Op welke wijze en met betrokkenheid van wie de besteding tot stand is gekomen;
- Aan welke doelen de middelen zijn besteed;
- De wijze waarop de evaluatie gaat plaatsvinden of heeft plaatsgevonden, inclusief de uitkomst daarvan.

Verder hebben de VO-raad en de onderwijsbonden afgesproken door VOION sectoraal onderzoek te laten doen naar het proces en de besteding van de middelen uit het convenant.

2. Loon

Met betrekking tot de loonontwikkeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De salarissen en salarisschalen worden per 1 maart 2020 verhoogd met 2,75%;
- in juni 2020 wordt een eenmalige bruto-uitkering toegekend van € 750,- naar rato van de betrekkingssomvang;
- De eindejaarsuitkering wordt met 0,6% verhoogd naar 8%.

3. Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 januari 2020 tot 1 januari 2021.

4. Loopbaanontwikkeling OOP

Cao-partijen hebben via VOION gedurende de looptijd van de vorige cao gezamenlijk regionale themabijeenkomsten georganiseerd met als doel om van loopbaanbeleid meer prioriteit te maken en om te zorgen voor voortdurende aandacht voor het functiegebouw

en de doorgroeimogelijkheden van het ondersteunend personeel binnen de school. Hierop voortbordurend spreken sociale partners het volgende af:

- Tijdens de looptijd van deze cao evalueren cao-partijen de huidige voorbeeldfuncties voor het OOP. Waar nodig worden de voorbeeldfuncties geactualiseerd.
- De uitkomsten hiervan zijn richtinggevend voor de afspraken in de volgende cao op het terrein van het actualiseren van de functiebeschrijvingen op school.

5. Schoolleiders

De schoolleider heeft zich in de afgelopen jaren ontwikkeld van coördinator op het terrein van organisatie, onderwijs en leerlingenzaken tot leidinggevende van (een deel van) het personeelsteam. De nadruk komt in toenemende mate te liggen bij onderwijsverbetering en het bieden van een aantrekkelijke en uitdagende werk- en leeromgeving voor het onderwijzend en ondersteunend personeel. Dat vraagt naast de benodigde managementvaardigheden steeds meer van het strategisch denken en handelen van de schoolleider. Voor scholen is het van groot belang om goede schoolleiders aan zich te binden die invulling kunnen geven aan deze veranderende rol. In dat licht spreken sociale partners het volgende af:

- In de cao wordt opgenomen dat schoolbesturen voorzien in een inductieprogramma voor startende schoolleiders, inclusief de hiervoor benodigde tijd.
- Het aantal treden in OOP/directie schaal 12 wordt per 1 augustus 2020 teruggebracht van 16 naar 12, conform de LD-schaal.

6. Professionalisering

Cao-partijen willen bij- en nascholing van werknemers stimuleren en bevorderen. In dat kader spreken partijen de volgende maatregelen af:

- Het persoonlijk scholingsbudget voor deskundigheidsbevordering kan in overleg met de werkgever gedurende twee jaar worden gespaard, indien hieraan een door de werknemer ingediend plan ten grondslag ligt.
- Werknemers met een opleiding t/m MBO-2niveau hebben recht op een EVC-traject. De kosten hiervoor die het persoonlijk basisrecht overschrijden, komen voor rekening van de werkgever.

7. Taakbeleid

Sociale partners onderzoeken in de looptijd van de CAO VO 2020 de mogelijkheden om de cao-bepalingen over het taakbeleid te moderniseren en te vervangen door afspraken die passen bij de veranderende inzichten gericht op dialoog, samenwerking en professionele ruimte.

8. Pensioenakkoord

De invulling van het in 2019 overeengekomen Pensioenakkoord wordt in de komende periode nader uitgewerkt. Cao-partijen zullen dit nauw volgen en de uitkomsten daarvan meenemen in het gesprek over duurzame inzetbaarheid met name voor oudere werknemers, inclusief de mogelijkheden van een decentraal generatiepact.

9. Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

Op 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) in werking getreden. Deze wet heeft tot gevolg dat de eenzijdige aanstelling van werknemers in het openbaar onderwijs van rechtswege is gewijzigd in een tweezijdige arbeidsovereenkomst.

Hiermee wordt de rechtspositie van werknemers in het openbaar onderwijs juridisch gelijk aan die van werknemers in het bijzonder onderwijs.

Momenteel bevat de CAO VO op bepaalde onderdelen nog twee regelingen, voor het bijzonder onderwijs en openbaar onderwijs afzonderlijk. Sociale partners spreken af dat vanaf 1 januari 2020 één regeling gaat gelden voor alle werknemers in het voortgezet onderwijs. Hierbij is uitgangspunt dat de huidige regeling voor het bijzonder onderwijs ook van toepassing wordt voor het openbaar onderwijs. Ten aanzien van de ketenregeling gelden nog aanvullende afspraken, die hieronder nader worden toegelicht.

Naast bovengenoemde inhoudelijke wijzigingen zullen naar aanleiding van de WNRA ook tekstuele aanpassingen in de CAO VO worden doorgevoerd.

10. Tijdelijke contracten / ketenregeling

Schoolbesturen, werknemers en leerlingen zijn gebaat bij continuïteit van het onderwijs, hierdoor wordt de kwaliteit van lesgeven geborgd. De sector VO wil daarnaast ook een 'goed werkgever' zijn en werknemers daar waar mogelijk een vaste baan aanbieden. In de strijd tegen het lerarentekort en het vergroten van de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep is het perspectief bieden op vaste banen een belangrijk instrument. In het voortgezet onderwijs is het uitgangspunt dan ook: reguliere formatieruimte wordt ingevuld door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (of een tijdelijke arbeidsovereenkomst, maar wel met uitzicht op een vast contract). Slechts in bijzondere gevallen, zoals bijvoorbeeld bij onbevoegdheid of in situaties van krimp, kan het nodig zijn om werknemers (langer) een tijdelijk contract aan te bieden.

Het uitgangspunt bij doorvoering van de WNRA in de CAO VO (de huidige regeling voor het bijzonder onderwijs wordt ook van toepassing op het openbaar onderwijs) geldt ook ten aanzien van de ketenregeling voor tijdelijke contracten. Voor het openbaar onderwijs heeft dat tot gevolg dat de maximale termijn voor het sluiten van tijdelijke contracten in beginsel van drie naar twee jaar gaat per 1 augustus 2021.

Ten aanzien van de huidige regeling voor het bijzonder onderwijs (en dus ook voor het openbaar onderwijs vanaf 1 augustus 2021) spreken sociale partners af - mede gezien de kripsituatie in het voortgezet onderwijs - om de ketenbepaling op twee punten te wijzigen:

- Als een werkgever op grond van het meerjarenformatiebeleid formatieve problemen voorziet (meestal als gevolg van krimp) kan deze - met instemming van de (P)MR - een maximale termijn van drie jaar hanteren.
- De maximale termijn voor het aangaan van projectovereenkomsten wordt vier jaar.

11. Gelijke behandeling formele en materiële werktijdfactor

Bij de rechten en plichten die werkgever en werknemer op basis van de cao ten opzichte van elkaar hebben, wordt uitgegaan van het zogenaamde 'naar rato principe'. Dit betekent dat de verschillende arbeidsvoorwaardelijke faciliteiten naar rato van de betrekkingssomvang (formele wtf) worden toegekend. De cao kent echter ook veel mogelijkheden tot langdurig verlof waarbij de betrekkingssomvang niet wijzigt, maar feitelijk - dus materieel gezien - wel sprake is van een verlaging van de wtf. Dit is bijvoorbeeld aan de orde bij werknemers die seniorenverlof genieten.

Bovenstaande heeft als gevolg dat werknemers die evenveel werken, verschillend worden behandeld in de toekenning van bepaalde faciliteiten. Sociale partners spreken af dat – daar waar het gaat om seniorenverlof - deze ongelijkheid in de CAO VO wordt weggenomen. Voor werknemers met seniorenverlof die op 8 april 2020 een ruimere regeling kennen dan de toekenning van arbeidsvoorwaarden naar rato van de materiele wtf wordt voorzien in een overgangsregeling tot 1 augustus 2022.

12. Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (IPAP)

Alle werknemers worden via hun werkgever in staat gesteld om voor eigen kosten een IPAP-verzekering af te sluiten die de nadelige financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid verzacht, tenzij dit reeds op andere wijze binnen de school is of wordt geregeld

13. Vernieuwing arbeidsvoorwaarden

Cao-partijen zetten het overleg over de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden voort. Onderwerpen van gesprek zijn het realiseren van vernieuwing van het arbeidsvoorwaardenpakket gebaseerd op moderne arbeidsverhoudingen die uitgaan van wederzijds vertrouwen. Kernbegrippen hierin zijn de professionele dialoog, ruimte voor scholen en werknemers met voldoende kaders en waarborgen.

14. Overige bepalingen

Sociale partners zullen nagaan of er technische en juridische aanpassingen mogelijk/noodzakelijk zijn om de cao-tekst te verduidelijken en/of te laten aansluiten bij gewijzigde wet- en regelgeving.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 9 april 2020,



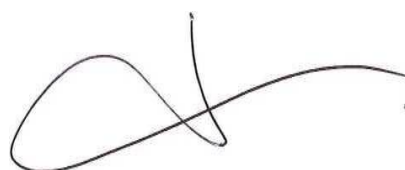
Namens VO-raad,
dhr. Olaf Peek



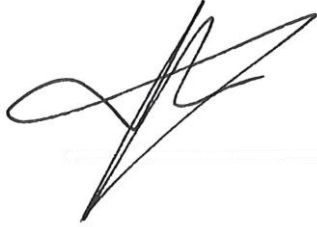
Namens Algemene Onderwijsbond AOb,
dhr. Henrik de Moel



dhr. Anne Hoekstra



Namens CNV Onderwijs, onderdeel van
CNV Connectief, dhr. Jan de Vries



mevr. Maria van Hattum



Namens Federatie van Onderwijs-
vakorganisaties, dhr. Jilles Veenstra



Namens FNV Overheid,
dhr. Bernard Koekoek