

Van Werk naar Werk Beleid

1. Aanleiding

Met de inwerkingtreding van de CAO PO 2020-2021 is hoofdstuk 10 van de CAO drastisch gewijzigd. Er is geen onderscheid meer tussen het werkgelegenheidsbeleid en het ontslagbeleid. Bij iedere bezuinigingsronde wordt de werkgever nu geacht in overleg te treden met de vakbonden (in geval van de bij VGS aangesloten scholen is dit de RMU) om afspraken te maken over een werk-naar-werk-traject voor de boventallige werknemers. Een dergelijk traject moet werknemers faciliteren naar een andere baan en komt in de plaats van de wettelijke transitievergoeding die werkgevers verschuldigd zijn bij bedrijfseconomisch ontslag. De ervaring leert dat de bij VGS aangesloten scholen doorgaans te maken hebben met relatief kleine ontslagrondes, waarbij de inspanningen om te komen tot een werk-naar-werk-traject eigenlijk niet in verhouding staan tot de omvang van de belangen die daarmee worden beschermd. Om deze reden zijn de VGS en de RMU tot een onderhandelaarsakkoord gekomen rondom een 'Van Werk naar Werk Beleid'.

2. Werkingsfeer en werkingsduur

Het Van Werk van Werk Beleid is:

- Van toepassing op werknemers met een contract voor onbepaalde tijd
- Van toepassing indien sprake is van formatieve problemen als gevolg van:

- Slechte of slechter wordende financiële situatie; of
- Werkvermindering ten gevolge van een krimpend leerlingaantal

En de formatieve problemen leiden tot een noodzakelijke afvloeiing van:

- maximaal 3 arbeidsplaatsen op een school met minder dan 150 leerlingen;
- maximaal 5 arbeidsplaatsen op een school met meer dan 150 leerlingen en minder dan 400 leerlingen;
- maximaal 7 arbeidsplaatsen op basisscholen met meer dan 400 leerlingen.
- in geval van scholen voor speciaal (basis)onderwijs maximaal 7 arbeidsplaatsen ongeacht het aantal leerlingen op de school.

3. Boventalligheid en mobiliteitsperiode

Als na het vaststellen van de bestuursbegroting en bestuursformatieplan blijkt dat de formatieve problemen uitmonden in het vervallen van arbeidsplaatsen dient dit uiterlijk 1 januari van het betreffende schooljaar te worden gemeld bij de RMU en te worden meegedeeld aan de boventallige werknemers (het vaststellen van de boventallige medewerkers vindt plaats middels het afspiegelingsbeginsel, het door UWV standaard gehanteerde instrument (peildatum 1 januari van enig jaar).

Op 1 januari vangt vervolgens de mobiliteitsperiode aan. Deze bestaat uit twee fasen en duurt in totaal uiterlijk 24 maanden:



Fase 1

Duur: 8 maanden

- ✓ Duur: 8 maanden (1 januari – 1 september). De werknemer maakt het schooljaar af.
- ✓ In deze periode vindt onderzoek naar de mogelijkheden van interne herplaatsing plaats.
- ✓ Een plaatsmakersregeling staat open. Het plaatsmaken voor boventallige werknemers wordt gestimuleerd door terbeschikkingstelling van een vergoeding van 50% van het bruto maandsalaris voor iedere resterende maand in de boventalligheidsperiode van de boventallige werknemer waarvoor wordt plaatsgemaakt.
- ✓ Er staat tevens een vroegtijdig vertrekregeling open voor de boventalligen: de boventallige krijgt een vergoeding 50% van het bruto maandsalaris voor iedere maand dat hij/zij eerder vertrekt dan de einddatum van zijn/haar boventalligheidsperiode.
- ✓ Overige faciliteiten

Fase 2

Duur: min. 2 en max. 16 maanden

- ✓ Duur: minimaal 2 en maximaal 16 maanden afhankelijk van de lengte van het dienstverband bij de werkgever (zie figuur 1).
- ✓ Vrijstelling van werk (wel beschikbaar voor vervangingswerkzaamheden)
- ✓ Mobiliteitstraject van start:
 1. **Intakegesprek**. Bij een door de werkgever en MR geselecteerd mobiliteitsbureau
 2. **Advies**. Mobiliteitsadviesbureau brengt voor de aanvang van fase 2 advies uit over de vraag: 'wat heeft de boventallige nodig om zo snel mogelijk van werk naar werk te komen?'
 3. **Mobiliteitsbudget**. Op declaratiebasis te besteden aan mobiliteitsactiviteiten (onderdeel van het verplicht aan te bieden budget 'aanbod extern' vanuit BWGS of PF):
 - Voor iedere werknemer € 600,- voor de eerste 6 maanden dienstverband bij de werkgever en € 25,- voor iedere daaropvolgende maand
 - Maximumbedrag van € 5.000,-
- ✓ De vroegtijdig vertrekregeling blijft open staan voor de boventalligen: de boventallige krijgt een vergoeding 50% van het bruto maandsalaris voor iedere maand dat hij/zij eerder vertrekt dan de einddatum van zijn/haar boventalligheidsperiode.
- ✓ Overige faciliteiten

Lengte dienstverband	Fase van feitelijke boventalligheid
> 0 – 2 jaar	2 maanden
> 2 – 5 jaar	3 maanden
> 5 – 7 jaar	4 maanden
> 7 – 10 jaar	5 maanden
> 10 – 15 jaar	6 maanden
> 15 – 20 jaar	7 maanden
> 20 – 25 jaar	8 maanden
> 25 jaar	Per vijf volle arbeidsjaren wordt de mobiliteitsperiode met twee maanden verlengd met een maximum mobiliteitsperiode van 24 maanden.

Figuur 1 | De lengte van fase 2

De afspraken in het Van Werk naar Werk Beleid moeten als gelijkwaardige voorziening fungeren in plaats van de transitievergoeding, nu deze is komen te vervallen bij bedrijfseconomisch ontslag in het primair onderwijs. De hoogte van de wettelijke transitievergoeding is 1/3 maandsalaris voor ieder gewerkt jaar bij de huidige werkgever. Bij het bepalen van de lengte van de fase van feitelijke boventalligheid (fase 2) hebben we zo goed als mogelijk aangesloten bij de hoogte van de transitievergoeding inclusief de voor de werkgever geldende opzegtermijn.