

Stappenplan werkgelegenheidsbeleid bij reorganisatie en daling rijksbekostiging

Inleiding

Werkgelegenheidsbeleid is geregeld in artikelen 10.2 en 10.3 van de CAO PO en artikel 17.1 van de CAO VO. Het bevoegd gezag dient uitvoering te geven aan de Regeling werkgelegenheidsbeleid indien het bevoegd gezag de werkgelegenheid van werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd niet kan garanderen. De regeling geldt niet ten aanzien van werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd. Indien het bevoegd gezag uit het primair onderwijs, dat de Regeling ontslagbeleid hanteert, te maken krijgt met een reorganisatie, zal het bevoegd gezag ook uitvoering dienen te geven aan het stappenplan dat hieronder wordt beschreven.

In het kader van de Regeling werkgelegenheidsbeleid wordt er gesproken over een sociaal statuut en een sociaal plan. In het sociaal statuut staan de spelregels, garanties en procedures die voor werknemers gelden wanneer het bevoegd gezag niet meer de werkgelegenheid kan garanderen. Een sociaal plan is bedoeld om regelingen en voorzieningen te treffen voor werknemers die bedreigd worden met gedwongen ontslag. Er is geen regel die voorschrijft dat een sociaal plan van 1 augustus tot 1 augustus loopt, maar in het onderwijs is dat meestal wel zo. In dit stappenplan zal dan ook hiervan worden uitgegaan.

Stappenplan

| |
|---|
| 1. Opstellen (meerjaren)bestuursformatieplan. |
| 2. (Meerjaren)bestuursformatieplan ter instemming voorleggen aan PGMR. |
| 3. Formuleren uitgangspunten ten aanzien van gevolgen van reorganisatie of daling rijksbekostiging. |
| 4. Opstellen concept sociaal plan door bevoegd gezag. |
| 5. DGO-overleg over inhoud van sociaal plan. |
| 6. Ondertekening sociaal plan. |
| 7. Start eerste (vrijwilige) fase van sociaal plan. |
| 8. DGO-overleg over resterende omvang van formatief probleem. |
| 9. Start tweede fase sociaal plan. |
| 10. Bevoegd gezag dient schriftelijk voornemen tot ontslag per aangetekend schrijven aan werknemers kenbaar te maken. |
| 11. Werknemer dient drie weken, na verzending van voornemen, de tijd te krijgen om zijn of haar zienswijze te geven naar aanleiding van schriftelijk voornemen tot ontslag. |
| 12. Nadat werknemer zijn of haar zienswijze heeft gegeven of nadat tijdvak van 3 weken is verstreken, dient bevoegd gezag definitieve ontslagbesluit te nemen. |
| 13. Realisatie ontslag per 1 augustus. |
| 14. Melding van ontslag bij Participatiefonds (geldt alleen voor primair onderwijs). |
| 15. Uitvoering geven aan re-integratieverplichting (geldt alleen voor voortgezet onderwijs). |

Toelichting bij stappenplan

1. Opstellen (meerjaren)bestuursformatieplan

Het bevoegd gezag moet een meerjarenformatieplan opstellen dat betrekking heeft op de komende vier jaar en gebaseerd is op de meerjarenbegroting. Het meerjarenformatieplan moet jaarlijks worden geactualiseerd in een bestuursformatieplan. In de praktijk wordt het meerjarenformatieplan opgenomen in het bestuursformatieplan.

In het formatieplan moet het bevoegd gezag aangeven welke functies van welke omvang, aard en niveau op korte en lange termijn noodzakelijk zijn voor het verwezenlijken van de onderwijsdoelstellingen. Uit het bestuursformatieplan moet kunnen worden afgeleid welke functies boventallig zijn, voor welke omvang en waarom. Kortom: in het bestuursformatieplan moet worden

opgenomen hoeveel fte per functie, en niet per categorie personeel, boventallig zijn. Het bestuursformatieplan bevat vervolgens in ieder geval de volgende overzichten:

- Het meerjarenformatiebeleid en de prognoses;
- Een overzicht van de te besteden middelen en de lumpsumbekostiging;
- Een overzicht van de formatieopbouw en andere bestedingsdoelen;
- Een overzicht van de besteding van middelen, de vorming van reserves en voorzieningen en de overdracht van formatie.

Het bestuursformatieplan bevat bij voorkeur een toelichting bij de overzichten. Het verdient aanbeveling de keuzes in het bestuursformatieplan nader toe te lichten.¹ In het kader van de uitvoering van de Regeling werkgelegenheidsbeleid is het van belang dat het bestuursformatieplan aandacht besteedt aan de bevordering van het behoud van de werkgelegenheid en in hoeverre samenwerking met andere werkgevers en het instellen van mobiliteitscentra een bijdrage kunnen leveren aan het voorkomen van gedwongen ontslag.² Op basis van het meerjarenformatieplan en de meerjarenformatie kan het bevoegd gezag concluderen dat het de werkgelegenheid niet meer kan garanderen.

Wat hierboven staat beschreven, is voor het primair onderwijs geregeld in artikel 2.7 van de CAO PO. De CAO VO schrijft niet voor dat het bevoegd gezag een (meerjaren)bestuursformatieplan moet stellen, maar schoolbesturen kunnen ervoor kiezen dit wel te doen.

2. (Meerjaren)bestuursformatieplan ter instemming voorleggen aan PGMR

In artikel 2.7 lid 2 van de CAO PO staat dat het bevoegd gezag, na verkregen instemming van de PGMR, vóór 1 mei voor het komende schooljaar het meerjarenformatiebeleid/een bestuursformatieplan moet vaststellen. Dit betekent dat het meerjarenformatiebeleid/bestuursformatieplan pas kan worden vastgesteld na verkregen instemming van de PGMR.

In het voortgezet onderwijs geldt de datum van 1 mei niet, maar zal het meerjarenformatiebeleid/bestuursformatieplan vóór de zomervakantie moeten worden vastgesteld nadat instemming van de PGMR is verkregen. Vaak wordt in het voortgezet onderwijs de datum van 1 mei wel gehanteerd.

3. Formuleren uitgangspunten ten aanzien van gevolgen van reorganisatie of daling van rijksbekostiging

Nadat het bestuursformatieplan is vastgesteld, dient het bevoegd gezag de uitgangspunten te formuleren ten aanzien van de gevolgen van de reorganisatie of de daling van de rijksbekostiging.

4. Opstellen concept sociaal plan door bevoegd gezag

Het bevoegd gezag dient een concept van een sociaal plan op te stellen dat door het bevoegd gezag in het DGO-overleg aan de vakcentrales ter bespreking kan worden voorgelegd. Het kader voor het opstellen van een sociaal plan voor het primair onderwijs staat in artikel 10.3 van de CAO PO.

5. DGO-overleg over inhoud van sociaal plan

Vóór 1 augustus van het schooljaar waarin het sociaal plan in werking moet treden, dient het bevoegd gezag DGO-overleg met de vakcentrales te voeren over de inhoud van het sociaal plan. In het DGO-overleg kan gesproken worden over:

¹ <http://www.avv.nl/artikelen/checklist-bestuursformatieplan>

² Artikel 10.2 lid 1 en lid 2 van de CAO PO.

- De omvang van het voorziene formatieve probleem
- Beoogd meerjarenformatieplan
- Vacaturestop
- Afspraken informatievoorziening naar personeel
- Inzet instrumenten ter voorkoming van ontslag
- Benodigd budget
- Eventueel al afspraken over afvloeiingscriteria en instrumenten gedwongen fase

Tijdens het DGO-overleg is overleg met de achterban van belang. Partijen hebben de mogelijkheid een technisch vooroverleg te houden voordat het DGO-overleg wordt gevoerd.

6. Ondertekening sociaal plan

Na een positief verloop van de onderhandelingen en de goedkeuring van de achterban wordt het sociaal plan ondertekend. Uiterlijk op dat moment dienen de betrokken werknemers op de hoogte te worden gesteld van de inhoud van het sociaal plan. Zij dienen een afschrift hiervan te ontvangen.

7. Start eerste (vrijwillige) fase van sociaal plan.

Er is geen regel die voorschrijft dat een sociaal plan van 1 augustus tot 1 augustus loopt. De totale periode van het sociaal plan bestrijkt minimaal 2 jaar, tenzij in DGO wordt vastgesteld dat sprake is van een noodsituatie. Dit betekent dat de vrijwillige fase van het sociaal plan in werking dient te treden uiterlijk twee jaar voordat gedwongen ontslagen kunnen plaatsvinden. In de eerste fase kunnen vrijwillige maatregelen genomen worden om gedwongen ontslag te voorkomen. Te denken valt aan de volgende maatregelen:

- Stimulering natuurlijk verloop
- Stimulering overplaatsing binnen of buiten het bestuur
- Loopbaanadvies
- Detachering naar een ander schoolbestuur of werkgever
- Omscholing
- Ondersteuning bij sollicitatie
- Financieel stimuleren van vrijwillige vermindering betrekkingsovervang

8. DGO-overleg over resterende omvang van formatief probleem

De gedwongen fase (tweede fase) bestrijkt een periode van 15 maanden. Voorafgaand aan deze gedwongen fase dient DGO-overleg te worden gevoerd over de vraag welke functies c.q. werknemers met ontslag worden bedreigd. In het DGO-overleg moet tevens worden besproken wat de resterende omvang van het formatieve probleem is, welk afvloeiingscriterium wordt gehanteerd en welke instrumenten er worden ingezet ter voorkoming van ontslag. Dit is voor het primair onderwijs bepaald in artikel 10.3 van de CAO PO. Voor het voortgezet onderwijs geldt dat duidelijk moet worden afgesproken wanneer de eerste en tweede fase van het sociaal plan in werking treden.

9. Start tweede fase sociaal plan

Formeel is bij de Regeling werkgelegenheidsbeleid geen sprake van rddf-plaatsing (risicodragend deel der formatie). In de praktijk wordt dit vaak wel zo genoemd. Voor de werknemers die worden bedreigd met gedwongen ontslag, kunnen de volgende maatregelen genomen worden:

- Overplaatsing binnen of buiten het bestuur
- Tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden
- Detachering
- Outplacement
- Omscholing
- Ondersteuning bij sollicitatie
- Ondersteuning bij vinden van passende functie
- Financieel stimuleren van vrijwillige vermindering betrekkingsovervang
- Buitengewoon verlof³

³ Vereniging Bijzondere Scholen, 'Bezuinigingen: wat nu? Reorganisatie en gedwongen ontslag in het primair onderwijs', maart 2011, p. 16.

10. Bevoegd gezag dient schriftelijk voornemen tot ontslag per aangetekend schrijven aan werknemers kenbaar te maken

Voordat het bevoegd gezag het definitieve ontslagbesluit kan nemen, dient het bevoegd gezag per aangetekend schrijven een voornemen tot ontslag te nemen. Indien een werknemer in het primair onderwijs een dienstverband van 5 jaar of langer heeft, dan dient dit schriftelijk voornemen, rekening houdend met de geldende opzegtermijn, begin april genomen te worden (als de ontslagdatum 1 augustus is). Voor het voortgezet onderwijs zal dit gelden als het dienstverband 12 maanden of langer heeft geduurd. In het schriftelijk voornemen tot ontslag dient de reden van het voornemen, de ontslaggrond en de ontslagdatum te worden opgenomen. Voorts dient in het schriftelijk voornemen tot ontslag te worden vermeld dat de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld om binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn of haar zienswijze mondeling of schriftelijk kenbaar te maken.⁴

11. Werknemer dient drie weken, na verzending van voornemen, de tijd te krijgen om zijn of haar zienswijze te geven naar aanleiding van schriftelijk voornemen tot ontslag

Nadat het bevoegd gezag het schriftelijk voornemen tot ontslag heeft genomen, dient de werknemer in de gelegenheid te worden gesteld om binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn of haar zienswijze mondeling of schriftelijk kenbaar te maken. De werknemer kan zich hierbij laten bijstaan door een raadsman of -vrouw.

12. Nadat werknemer zijn of haar zienswijze heeft gegeven of nadat tijdvak van 3 weken is verstreken, dient bevoegd gezag definitieve ontslagbesluit te nemen

Nadat de werknemer zijn of haar zienswijze heeft gegeven of nadat het tijdvak van drie weken is verstreken, dient het bevoegd gezag het ontslagbesluit te nemen. Het ontslag vindt plaats wegens opheffing van de betrekking. Van het ontslagbesluit dient de werknemer per aangetekend schrijven in kennis te worden gesteld.⁵ In het ontslagbesluit moet de ontslagdatum, de reden van ontslag en de ontslaggrond worden opgenomen. Voorts geldt dat in het ontslagbesluit van een werknemer die in het openbaar onderwijs werkzaam is, moet worden vermeld dat de werknemer binnen zes weken na bekendmaking van het besluit tegen het besluit bezwaar kan indienen. In het ontslagbesluit van werknemers die werkzaam zijn in het bijzonder onderwijs moet worden vermeld dat de werknemer binnen zes weken nadat het besluit is medegedeeld in beroep kan gaan bij de Commissie van Beroep (onder vermelding van het adres van de Commissie van Beroep).

Bij het nemen van het ontslagbesluit dient het bevoegd gezag rekening te houden met de geldende opzegtermijnen. Dit betekent dat als een werknemer uit het primair onderwijs met een dienstverband van vijf jaar of langer wordt ontslagen, het bevoegd gezag, in verband met de opzegtermijn van drie maanden, het ontslagbesluit voor 1 mei moet nemen als de ontslagdatum 1 augustus is. Voor een werknemer die werkzaam is in het voortgezet onderwijs, geldt de opzegtermijn van 3 maanden als het dienstverband 12 maanden of langer is.

13. Realisatie ontslag per 1 augustus

Nadat het ontslagbesluit door het bevoegd gezag is genomen, zal het ontslag per 1 augustus worden geëffectueerd.

14. Melding van het ontslag bij Participatiefonds (geldt alleen voor primair onderwijs)

Uitgangspunt voor het primair onderwijs is dat binnen vier weken na het ontslag, het ontslag door het bevoegd gezag gemeld dient te worden bij het Participatiefonds. Voor het openbaar onderwijs dient de melding te geschieden op grond van artikel 5:41 van het Reglement Participatiefonds 2014-2015 en voor het bijzonder onderwijs dient de melding te geschieden op grond van artikel 4:46 van het Reglement Participatiefonds 2014-2015. Wil het bevoegd gezag dat de uitkeringskosten door het Participatiefonds worden vergoed, dan zal het bevoegd gezag moeten voldoen aan de verplichtingen die de desbetreffende artikelen aan het bevoegd gezag opleggen. Indien sprake is van een reorganisatie, dient het bevoegd gezag het vergoedingsverzoek bij het Participatiefonds in te dienen op grond van artikel 5:42 of 4:47 van het Reglement Participatiefonds.

⁴ Artikel 3.18 en 4.17 CAO PO en artikel 9.a.8 en 9.b.8 van de CAO VO.

⁵ Artikel 3.19 en 4.18 CAO PO en artikel 9.a.9 en 9.b.9 van de CAO VO.

15. Uitvoering geven aan re-integratieverplichting (geldt alleen voor voortgezet onderwijs)

Sinds 1 juli 2005 zijn alle onderwijswerkgevers verantwoordelijk voor de re-integratie van hun werkloze werknemers. Dit is vastgelegd in artikel 72a van de Werkloosheidswet. Voor het primair onderwijs is deze verantwoordelijkheid neergelegd bij het Participatiefonds. Schoolbesturen uit het voortgezet onderwijs dienen zelf uitvoering te geven aan hun re-integratieverplichting. De wijze waarop de re-integratieactiviteiten ingevuld dienen te worden, is niet wettelijk vastgelegd. Het bevoegd gezag dient daar zelf invulling aan te geven. In artikel 4.3 van de CAO VO is wel bepaald dat het bevoegd gezag in overleg met de ex-werknemer een re-integratieplan moet opstellen, waarvan een individuele re-integratieovereenkomst deel kan uitmaken.

Nadere informatie over de re-integratieverplichting van het bevoegd gezag ten aanzien van werkloze werknemers is te vinden in de 'Handreiking re-integratieverantwoordelijkheid o.g.v. artikel 72a WW' die door de VO-Raad is opgesteld en het document 'Werkwijze artikel 72a WW' die door het UWV is opgesteld. Deze documenten staan op de respectievelijke websites van de VO-Raad en het UWV.

Informatie: Helpdesk, 0348-405250 van 08.30 tot 12.30 uur, helpdesk@vosabb.nl