

De Wet werk en zekerheid in relatie tot de cao en het openbaar onderwijs

Nu de cao-onderhandelingen in volle gang zijn en steeds meer duidelijk wordt welke onderwerpen op de onderhandelingstafel liggen, is het goed om deze onderwerpen onder de loep te nemen. Want het is in elk geval duidelijk dat het bijzonder onderwijs in dit proces een andere positie heeft dan het openbaar onderwijs. De belangrijkste factor in dit traject de Wet werk en zekerheid. De wijzigingen die uit die wet voortvloeien hebben invloed op het aanstellingsbeleid binnen de organisatie, de flexibiliteit omtrent de inzet van het personeel en de kosten die gebaat gaan met het uitkeren van een verplichte ontslagvergoeding (de transitievergoeding). Om de rol van het openbaar onderwijs hierin duiden te is het goed om elk onderwerp apart te bespreken.

De wijzigingen uit de Wet werk en zekerheid werken niet direct door in het openbaar onderwijs. Dit kan alleen als ze in de cao worden opgenomen. De enige uitzondering hierop zijn de wijzigingen die worden opgenomen in de Werkloosheidswet zoals het terugbrengen van de duur van de WW-uitkering.

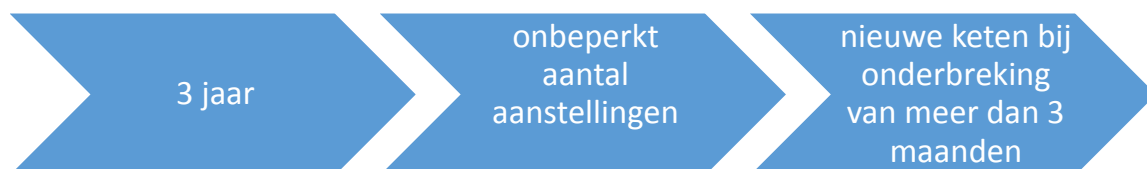
Er is een wetsvoorstel aanhangig dat de positie van de werknemers in het openbaar en het bijzonder onderwijs gelijk wil trekken (Normalisering rechtspositie ambtenaren). De planning is momenteel dat deze wet op 1 januari 2018 in werking zal treden. Of dat gaat gebeuren is nog maar de vraag, omdat er inhoudelijk bezwaren tegen zijn in de Eerste Kamer. Het is dus ook ten aanzien van dit wetsvoorstel niet zeker of de regelingen uit de Wet werk en zekerheid voor het openbaar onderwijs gaan gelden.

Ketenbepaling (aanstellingsbeleid en flexibele inzet personeel)

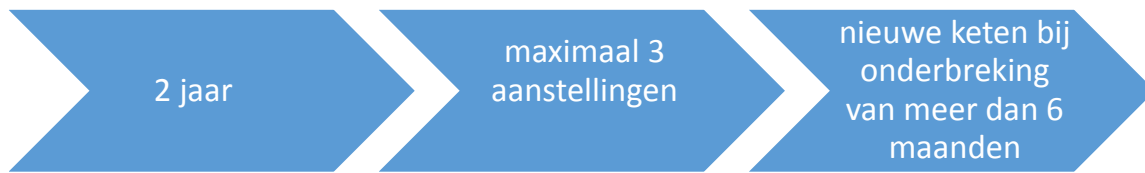
Momenteel is het in het primair onderwijs mogelijk om werknemers binnen een periode van 3 jaar een onbeperkt aantal aanstellingen te geven zonder dat er verplichtingen ontstaan voor een schoolbestuur. Indien tussen de verschillende aanstellingen (wat dus ook een vervangingsaanstelling kan zijn van één dag) een onderbreking zit van meer dan 3 maanden begint die periode van 3 jaar weer opnieuw te lopen.

Als de nieuwe regeling die is opgenomen in de Wet werk en zekerheid wordt opgenomen in de cao dan verandert deze regeling. Met die nieuwe regeling kunnen in een periode van 2 jaar maar maximaal 3 aanstellingen worden aangeboden aan een werknemer, zonder dat de verplichting ontstaat een vast dienstverband aan te bieden. De periode van 2 jaar start opnieuw op het moment dat er een onderbreking zit tussen de verschillende aanstellingen van meer dan 6 maanden.

Huidige situatie: 3 – onbeperkt - 3



Mogelijke nieuwe situatie: 2 – 3 – 6



Probleemstelling:

- *Minder flexibiliteit met inzet van werknemers met een tijdelijke aanstelling omdat er sneller een verplichting kan ontstaan richting een tijdelijke werknemer;*
- *Rekening houden met aanstellingsbeleid (dus zorgvuldige administratie om te voorkomen dat er ongemerkt verplichtingen ontstaan ten aanzien van tijdelijke werknemers);*
- *Meer wisselend personeel (in krimpgebieden) omdat verplichtingen weer extra kosten met zich meebrengen.*

Oplossingen vanuit de cao

- *Wijzingen in de huidige cao kunnen flexibiliteit creëren. Bijvoorbeeld doordat de voorgeschreven limitatieve gronden voor aanstelling worden losgelaten (zoals vervanging, tijdelijke vacature ruimte, projecten en contract). Ook de minimale aanstellingsomvang van 8 uur zou dan losgelaten moeten worden. Dan kan via nul-urencontracten en min/max contracten meer flexibiliteit gecreëerd worden door van betrekkingssomvang te wisselen binnen één contract. Een andere mogelijkheid is het behouden van de mogelijkheid tot het geven van tijdelijke uitbreiding zonder dat er verplichtingen uit ontstaan. Een probleem wat hieraan kleeft is dat het Participatiefonds is ingericht op de cao en de regels voor het indienen van het vergoedingsverzoek dan ook aangepast dienen te worden (dit zou een ingrijpend proces kunnen zijn).*
- *Tegen elke aanstelling, niet verlenging of beëindiging van een aanstelling in het openbaar onderwijs kan bezwaar worden aangetekend. Dit wijkt af van de regeling in het bijzonder onderwijs. Zie ook de uitwerking bij de aanzegtermijn. Een versoepeling van de gronden van aanstelling in de cao neemt dit verschil niet weg, maar geeft het openbaar onderwijs ook meer ruimte.*
- *De regels die nu in hoofdstuk 4 van de cao po staan vermeld kunnen ook gehandhaafd worden. Er is nu al een verschil tussen de aanstelling en het ontslag van werknemers in het openbaar onderwijs en het bijzonder onderwijs, vanwaar nu de noodzaak om dit, voor een groot deel, gelijk te trekken.*

Transitievergoeding (verplichte ontslagvergoeding)

Als een aanstelling van een werknemer wordt beëindigd (meestal bij een vast dienstverband), dan zal er in sommige gevallen een ontslagvergoeding worden meegegeven aan werknemers. Vaak is dat het geval als er afspraken worden gemaakt over de beëindiging van het dienstverband, maar de werkgever niet voldoende reden heeft om eenzijdig tot ontslag over te gaan (bijvoorbeeld onvoldoende dossieropbouw). De werkgever is nu echter altijd vrij om te bepalen of hij ontslagvergoeding wil meegeven.

Een invoering van de transitievergoeding in de cao betekent dat de werkgever, in sommige situaties, verplicht is om een ontslagvergoeding (genoemd de transitievergoeding) mee te geven aan de werknemer. Het doel van deze vergoeding is om de werknemer van werk naar werk te begeleiden. Gevallen waarin deze transitievergoeding in ieder geval verstrekt moet worden door de werkgever zijn:

- Als een tijdelijk dienstverband minimaal 24 maanden heeft geduurd en van rechtswege eindigt (dus niet wordt verlengd);
- Bij ontslag uit een vast dienstverband op initiatief van de werkgever, zolang het ontslag niet is te wijten aan de werknemer.

Dit betekent dat een werknemer bij ontslag op grond van ziekte (na 2 jaar) ook aanspraak heeft op een transitievergoeding, evenals de tijdelijke werknemer waarvan de aanstelling na 2 jaar niet wordt verlengd, omdat de werkgever geen verplichting wil aangaan.

Probleemstelling:

- *Bij het beëindigen van een dienstverband met een vaststellingsovereenkomst hoeft er geen transitievergoeding te worden betaald. In het openbaar onderwijs moet na het aangaan van een vaststellingsovereenkomst altijd nog ontslag volgen, omdat er een eenzijdige aanstellings- en ontslagprocedure is voor ambtenaren.*
- *De kosten die in het kader van de transitievergoeding worden gemaakt komen, vooralsnog, niet terug in de lumpsum bekostiging. Er zal dus een extra reservering voor moeten plaats vinden (dit geldt natuurlijk ook voor het bijzonder onderwijs).*
- *Andere regels vanuit het Burgerlijk wetboek moeten ook worden opgenomen in de cao voor doorwerking in het openbaar onderwijs. Een voorbeeld daarvan is de bepaling dat de transitievergoeding niet geldt voor een organisatie die minder dan 25 werknemers heeft.*

Oplossingen die de cao kan bieden:

- *Een specifieke omschrijving van de transitievergoeding in de cao voor het openbaar onderwijs is noodzakelijk om deze regeling van toepassing te verklaren in het openbaar onderwijs. Een gelijktrekking met het Burgerlijk wetboek (zonder een specifieke regel te formuleren in de cao) zou kunnen leiden tot problemen omdat bijvoorbeeld bij een ontslag na een vaststellingsovereenkomst ook een transitievergoeding moet worden betaald. Er is dan nog steeds sprake van ontslag.*
- *De WOPO (regeling met betrekking tot de bovenwettelijke WW-uitkering: 8% bovenop WW-uitkering van 70% en een aansluitende uitkering na afloop van de (bovenwettelijke) WW-uitkering die kan doorlopen tot AOW-gerechtigde leeftijd) versoberen zodat er via de sociale partners op dat gebied geld vrijkomt voor de transitievergoeding (dus verschuiving binnen de gelden die voor arbeidsvoorwaarden zijn bedoeld). Een vraag is of sociale partners zelf deze ruimte moeten creëren in de bekostiging, terwijl de regelgeving van bovenaf wordt opgelegd (dit geldt ook voor het bijzonder onderwijs). Vanuit die vraag zou je ook kunnen redeneren dat juist voor het openbaar onderwijs deze regelgeving niet geldt en een toepassing (die sociale partners zelf moeten opvangen in de cao-onderhandelingen) in de cao dan juist meer problemen oplevert dan nodig is. Wel zal de uitvoering voor WW-plus en het Participatiefonds moeilijker worden als er onderscheid gemaakt gaat worden tussen het bijzonder en het openbaar onderwijs. Ook een eventuele invoering van een 3^e WW-jaar in de cao zou een rol kunnen spelen bij het bovenstaande. Momenteel wordt de WW-uitkering teruggebracht tot 24 maanden, maar de wet biedt de mogelijkheid om in de cao een 3^e WW-jaar in te voeren.*

- *De regels van het Burgerlijk wetboek integraal opnemen in de cao zodat alle regels ook met achterliggende regels gelijk kunnen worden toegepast op het bijzonder en openbaar onderwijs. Ook hier is wel al op voorhand een fundamenteel probleem te signaleren. Doordat het openbaar onderwijs onder de Ambtenarenwet valt zijn sommige regels anders waardoor de werking van het Burgerlijk Wetboek nooit helemaal van toepassing kan zijn op het openbaar onderwijs, bijvoorbeeld het eindigen van een dienstverband met alleen een vaststellingsovereenkomst (er zal altijd nog ontslag moeten plaats vinden).*

Aanzegtermijn

Ook een aanzegtermijn voor tijdelijke dienstverbanden is onderdeel van de nieuwe wetgeving. Een tijdelijk dienstverband, behoudens het dienstverband bij wijze van proef, eindigt nu van rechtswege.

In de nieuwe situatie zou een werkgever elk tijdelijk dienstverband van minimaal 6 maanden moeten opzeggen met inachtneming van minimaal één maand. Als het dienstverband wordt verlengd, dient ook op dat moment aangegeven te worden onder welke voorwaarden het dienstverband wordt verlengd. Voldoet de werkgever hier niet aan, dan moet hij het loon doorbetalen voor de periode dat hij niet voldoet aan die opzegtermijn tot maximaal de hoogte van één maandsalaris.

Probleemstelling:

- *Een extra verplichting voor werkgever om tijdig, en met redenen omkleed, aan te geven waarom het dienstverband (niet) wordt verlengd.*
- *Het hanteren van een aanzegging kan betekenen dat dit wordt gezien als een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Dat zou betekenen dat bij elke aanzegging een bezwaarclausule opgenomen dient te worden. Werknemers zouden daardoor (actief) uitgenodigd kunnen worden om bezwaar aan te tekenen en een mogelijk gevolg daarvan is dat het schoolbestuur veel tijd zal moeten investeren in dergelijke procedures.*

Oplossing:

Niet opnemen in de cao voor openbaar onderwijs of deels zonder de boeteclausule (de intentie wordt dan wel kenbaar gemaakt en de werkgever kan aangesproken worden op de procedure). Vaak wordt vanuit goed werkgeverschap tijdig aangegeven of het dienstverband voortgang zal vinden.

Ontslagstelsel

Dit onderdeel is door de Wet werk en zekerheid wel gewijzigd in het bijzonder onderwijs en bij samenwerkingsbesturen, maar geldt niet (en zal nog niet kunnen gaan gelden) voor het openbaar onderwijs.

Het nieuwe ontslagstelsel zorgt er voor dat een eenzijdig ontslag op initiatief van werkgever een preventieve toets moet doorlopen bij het UWV of de kantonrechter (bijvoorbeeld bij bezuinigingen, ziekte of ongeschiktheid van de werknemer). Dit kan niet door de cao van toepassing worden verklaard op het openbaar onderwijs. Dit betekent dat bij toepassing van het ontslagbeleid of het werkgelegenheidsbeleid binnen het openbaar onderwijs nog de mogelijkheid bestaat om werknemers af te vloeien op basis van 'last in – first out', en die mogelijkheid bestaat in het bijzonder onderwijs niet meer. Zij moeten nu afvloeien met de toepassing van het afvloeiingsbeginsel, omdat het UWV dat voorschrijft.

Pas als het wetsvoorstel Normalisatie rechtspositie ambtenaren in werking zou gaan treden, kan dit onderdeel van de Wet werk en zekerheid voor het openbaar onderwijs gaan gelden.

Probleemstelling:

- *Op dit gebied kan er dus nog geen gelijke regeling gaan gelden voor het openbaar en bijzonder onderwijs. Het is dus ook niet mogelijk om het openbaar en bijzonder*

onderwijs op alle punten gelijk te trekken. De vraag is dan ook of dat nu wel noodzakelijk is op die andere punten.

- *Een voordeel van de Wet werk en zekerheid was juist de versoepeling van het ontslagstelsel. Daardoor zijn de sociale partners ook akkoord gegaan met de overige wijziging zoals de ketenbepaling en de transitievergoeding. Aangezien dat aangepast ontslagstelsel niet kan gaan gelden voor het openbaar onderwijs, is het de vraag waarom dan de 'nadeligere' gevolgen dan wel van toepassing zouden moeten worden op het openbaar onderwijs. Wat staat daar tegenover? In ieder geval geen soepeler ontslagstelsel.*

Oplossing:

- *Die kan hier niet voor geboden worden.*

Afsluiting

De belangrijkste wijzigingen van de Wet werk en zekerheid zijn hierboven kort toegelicht. Daarbij is in kaart gebracht wat een doorvoering in de cao van de wijzigingen kan betekenen voor het openbaar onderwijs, maar ook is aangegeven op welk gebied dat nog niet mogelijk is. Duidelijk moet zijn dat dit geen definitief beeld schetst van de uiteindelijke wijzigingen, aangezien daar nog over onderhandeld wordt.

Probleemstelling:

- *Een belangrijke vraag is of het verschil tussen bijzonder en openbaar onderwijs wel erg is? Kunnen we dit verschil niet behouden? Momenteel zijn er ook verschillen, maar dat leidt nu ook niet problemen.*
- *De intentie van de Wet werk en zekerheid (structurele verbetering arbeidsmarkt en sociale zekerheid) is goed, maar het geeft geen antwoord op de huidige situatie. Schoolbesturen streven kortdurende vervangingen niet na, maar deze zijn nu eenmaal aanwezig in de praktijk. De uitwerking van de Wet is dus averechts en draagt juist niet bij aan meer zekerheid. Kijkend naar de sector is er al een groot percentage werknemers vast in dienst.*
- *Binnen de sector zouden alle mogelijkheden verkend moeten worden. Is het niet juist een optie dat het bijzonder onderwijs gelijk wordt getrokken met het openbaar onderwijs ten aanzien van de regeling die voortvloeien uit de Wet werk en zekerheid. Het ontslagstelsel kan daar niet in betrokken worden, maar wel de regels omtrent de ketenbepaling en (mogelijk) de transitievergoeding.*
- *Binnen het veld wordt ook gepleit voor gelijkheid tussen het bijzonder en het openbaar onderwijs. Uiteindelijk is het openbaar onderwijs wellicht ook wel bereid om mee te bewegen met de nieuwe wetgeving, maar niet zonder te weten wat de gevolgen zijn, wat er tegenover staat en voor nastreving van een strategisch doel.*