vos abb

Stappenplan

Werkgelegenheidsbeleid bij reorganisatie - voortgezet onderwijs

Inleiding

Werkgelegenheidsbeleid is geregeld in artikel 17.1 van de CAO VO. Het bevoegd gezag moet uitvoering geven aan de Regeling werkgelegenheidsbeleid als het de werkgelegenheid van werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd niet kan garanderen.

Besturen kunnen met strategische personeelsplanning goed zicht krijgen op werkgelegenheidsvraagstukken. Strategische personeelsplanning is een cyclisch proces waarin de vraagzijde (welke ontwikkeling voorzien we in onze organisatie en welke kennis en vaardigheden en aantal medewerkers hebben we nodig om die ontwikkeling door te maken?) en de aanbodzijde (hoeveel mensen zijn beschikbaar, hoeveel mensen zijn bereid en instaat tot verandering/ontwikkeling?) met elkaar worden verbonden. Hierdoor ontstaat een strategisch beleid voor de instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers voor een toekomstige periode van drie tot vijf jaar. Dit strategisch beleid zorgt voor zicht op werkgelegenheidsvraagstukken en geeft de mogelijkheid om vroegtijdig te sturen op het in balans brengen van de vraag- en aanbodzijde. Tijdige sturing kan het aantal werkgelegenheidsvraagstukken doen afnemen.

In het kader van de Regeling werkgelegenheidsbeleid wordt 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.

Stappenplan

1. Opstellen (meerjaren)bestuursformatieplan.
2. (Meerjaren)bestuursformatieplan ter instemming voorleggen aan PGMR.
3. Bepaal of de verwachting is dat formatieve problemen binnen een periode van vier jaar opgelost kunnen worden d.m.v. vertrekbevorderende maatregelen (mobiliteit, natuurlijk verloop, gesprekken met werknemers).
4. Bepaal of er een sociaal statuut overeengekomen is met de vakbonden. Zo niet, dan geldt het Sociaal Statuut uit bijlage 6 van de CAO VO.
5. Maak indien nodig een reorganisatieplan.
6. Opstellen van concept voor sociaal plan door bevoegd gezag indien voorzien wordt dat gedwongen ontslag onvermijdelijk is.
7. DGO over inhoud van sociaal plan.
8. Ondertekening van sociaal plan.
9. Start eerste (vrijwillige) fase van sociaal plan.
10. DGO over resterende omvang van formatief probleem.
11. Start tweede fase sociaal plan.
12. Ontslagprocedure van werknemers bij UWV.
13. Uitvoering geven aan re-integratieverplichting.

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. Naast een verwijzing naar het financieel beleid, dient er ook een concrete

koppeling gemaakt te worden met de meerjarenbegroting, de leeftijdsopbouw van het huidige personeelsbestand en de leerlingprognoses. Op deze manier onderbouwt u bepaalde keuzes in het formatieplan.

Uit het bestuursformatieplan moet kunnen worden afgeleid welke functies boventallig zijn, voor welke omvang en waarom. Met andere woorden: in het bestuursformatieplan moet worden opgenomen hoeveel fte's per functie, en niet per categorie personeel, boventallig zijn.
Het bestuursformatieplan bevat vervolgens in ieder geval de volgende overzichten:
• meerjarenformatiebeleid en prognoses;
• overzicht van te besteden middelen en lumpsumbekostiging;
• overzicht van formatieopbouw en andere bestedingsdoelen;
• overzicht van besteding van middelen, vorming van reserves en voorzieningen en overdracht van formatie.

Het bestuursformatieplan bevat bij voorkeur een toelichting bij de overzichten en de keuzes.[1]

In het kader van de uitvoering van de Regeling werkgelegenheidsbeleid is het van belang dat het bestuursformatieplan aandacht besteedt aan de bevordering van behoud van werkgelegenheid en in hoeverre samenwerking met andere werkgevers en het instellen van mobiliteitscentra een bijdrage kunnen leveren aan het voorkomen van gedwongen ontslag.

Op basis van het meerjarenformatieplan en de meerjarenformatie kan het bevoegd gezag concluderen dat het de werkgelegenheid niet meer kan garanderen.

2. (Meerjaren)bestuursformatieplan ter instemming voorleggen aan PGMR
De CAO VO bepaalt niet wanneer het bestuursformatieplan ter instemming moet worden voorgelegd. Om uitvoering te kunnen geven aan de formatie verdient het aanbeveling om deze instemming ruim voor de zomervakantie voor te leggen (bijvoorbeeld voor 1 mei).

3. Bepalen of de formatieve problemen binnen afzienbare tijd opgelost kunnen worden.
Het kan zijn dat op enig moment overformatie ontstaat, waarbij niet zeker is of deze formatieve problemen er nog steeds zijn na een periode van twee tot vier jaar. In dat geval kan de vraag worden gesteld of een sociaal plan in deze fase al noodzakelijk is. Het is in dat kader van belang om aan de hand van het bestuursformatieplan inzichtelijk te hebben in hoeverre de overformatie kan worden opgelost. Indien het de verwachting is dat na een periode van twee jaar nog maar een kleine overformatie aanwezig zal zijn, kan ervoor worden gekozen om nog geen sociaal plan af te sluiten maar het huidige mobiliteitsbeleid te intensiveren. Naast het in kaart brengen van natuurlijk verloop, kan worden gedacht aan het voeren van gesprekken met werknemers over de wensen van interne of externe mobiliteit, doorgroei en om- of herscholing en het beschikbaar stellen van een budget om de vrijwillige mobiliteit te bevorderen. Aan de andere kant geldt dat niet te lang gewacht dient te worden met de keuze om een sociaal plan op te stellen. Als de formatieve problemen met de intensivering van dit interne beleid niet worden opgelost, zal een sociaal plan op den duur onvermijdelijk zijn en is de boventallige werknemer langer in dienst doordat de eerste fase van het sociaal plan pas aanvangt als hierover een akkoord is bereikt met de vakbonden. Het is daarom van belang om een uiterste termijn voor ogen te hebben waarbinnen dit eigen beleid wordt uitgevoerd, zodat de bonden alsnog tijdig ingeschakeld kunnen worden als gedwongen ontslag onvermijdelijk blijkt.

4. Bepaal of er een sociaal statuut overeengekomen is met de vakbonden.
Indien een sociaal statuut overeengekomen is met de vakbonden, zal de inhoud van dat statuut bepalen welke spelregels er gelden ten aanzien van de reorganisatie en de betrokkenheid van de vakbonden. Indien geen sociaal statuut overeengekomen is met de vakbonden, geldt het Sociaal Statuut uit bijlage 6 van de CAO VO.

[1] https://www.poraad.nl/veelgestelde-vragen/bestaat-er-een-checklist-voor-het-opstellen-van-een-bestuursformatieplan

5. Maak indien nodig een reorganisatieplan

Als uit het (meerjaren)bestuursformatieplan blijkt dat gedwongen ontslag onvermijdelijk is, kan een reorganisatieplan worden opgesteld. In het reorganisatieplan zal de nadere uitwerking van de reorganisatie omschreven moeten worden. Vastgelegd wordt hoe de organisatie er uit moet zien na de reorganisatie. Hierin wordt de aanleiding van de reorganisatie beschreven en worden conclusies verbonden aan de prognoses voor de toekomst. Er worden keuzen gemaakt ten aanzien van onder andere de organisatorische vormgeving, het benodigde aantal functies, het verdwijnen van functies, nieuwe functies en het benodigde aantal formatieplaatsen per functie.

6. 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 aan de vakcentrales ter bespreking kan worden voorgelegd. Het sociaal plan bestaat uit twee fasen met een totale looptijd van twee jaar. In de eerste fase (twee jaar voorafgaand aan afvloeiing) worden vrijwillige maatregelen genomen ter voorkoming van gedwongen ontslag, die gelden voor werknemers van wie het vertrek een bijdrage kunnen leveren aan de noodzakelijke reductiedoelstelling. Deze maatregelen behelzen onder meer een intensivering van het geldende personeelsbeleid en kunnen bestaan uit het bevorderen van interne en externe vrijwillige mobiliteit door bijvoorbeeld om-, her- of bijscholing en vertrekbevorderende maatregelen zoals een vrijwillige vertrekpremie en outplacement. In de tweede fase worden maatregelen genomen voor werknemers die met ontslag worden bedreigd, ter voorkoming van gedwongen ontslag, en worden boventallige werknemers aangewezen conform het afspiegelingsbeginsel.

7. DGO over inhoud van sociaal plan

Als het concept van het sociaal plan gereed is, kunnen de vakbonden worden benaderd voor het plannen van een DGO. In de praktijk is het vaak voldoende om één contactpersoon van een vakbond te benaderen, die vervolgens de andere bonden informeert. Partijen hebben de mogelijkheid een technisch vooroverleg te houden voordat het DGO begint. Tijdens dit vooroverleg wordt de aanleiding van de reorganisatie en de omvang van het te verwachten formatieve probleem besproken. Ter voorbereiding op het DGO dienen alle relevante stukken die betrekking hebben op de reorganisatie naar de bonden te worden gestuurd. Dit betreft in ieder geval de volgende stukken:

- meerjarenformatiebeleid;
- bestuursformatieplan;
- meerjarenbegroting;
- eventueel een was/wordt-lijst waarin de werkelijk aanwezige personeelsbezetting, de gewenste personeelsformatie en de concreet beoogde veranderingen van het personeelsbestand worden weergegeven;
- eventuele onderzoeken die zijn verricht naar de reorganisatie;
- indien aanwezig een reorganisatieplan;
- indien aanwezig een mobiliteitsplan;
- concept van sociaal plan.

Er dient een agenda opgesteld te worden met daarin de bespreekpunten. Het is gebruikelijk dat de vakbonden voorafgaand aan het DGO overleg voeren met de PMR. Vaak wordt de PMR uitgenodigd om als toehoorder bij het DGO aanwezig te zijn.

In het DGO kan gesproken worden over:

- omvang van voorziene formatieve probleem;
- beoogd meerjarenformatieplan;
- reorganisatieplan;
- vacaturestop ten aanzien van de boventallige functies;
- afspraken over informatievoorziening naar personeel;
- inzet instrumenten ter voorkoming van ontslag (mobiliteit, vrijwillige vertrekpremie);
- benodigd budget;
- eventueel al afspraken en instrumenten gedwongen fase.

8. Ondertekening sociaal plan

Na een positief verloop van de onderhandelingen en goedkeuring door 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.

9. 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 twee jaar, tenzij in het 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. Bijvoorbeeld:

- stimulering natuurlijk verloop;
- stimulering overplaatsing binnen of buiten het bestuur;
- loopbaanadvies;
- detachering naar een ander schoolbestuur of werkgever;
- om-, her- of bijscholing;
- ondersteuning bij sollicitaties (verlof);
- outplacement;
- financieel stimuleren van vrijwillige vermindering betrekkingsomvang;
- vrijwillige vertrekpremie;
- eigen inbreng werknemers;
- kwijtschelding verplichtingen (scholingsfaciliteiten, ouderschapsverlof);
- verkorte opzegtermijn.

10. DGO over resterende omvang van formatief probleem

In het DGO wordt afgesproken wanneer de eerste en de tweede fase van het sociaal plan in werking treden. Voorafgaand aan de tweede gedwongen fase dient DGO te worden gevoerd over de vraag welke functies c.q. werknemers met ontslag worden bedreigd. In het DGO moet tevens worden besproken wat de resterende omvang van het formatieve probleem is en welke instrumenten er worden ingezet ter voorkoming van ontslag. Uit het bestuursformatieplan blijkt welke functies boventallig zijn. Vervolgens bepaalt het afspiegelingsbeginsel welke werknemers boventallig zijn.

11. Start tweede fase sociaal plan

Voor de werknemers die worden bedreigd met gedwongen ontslag, kunnen de maatregelen uit de eerste fase worden geïntensiveerd. Naast de eerdergenoemde maatregelen kan worden gedacht aan de volgende maatregelen:

- (gedwongen) overplaatsing binnen of buiten het bestuur;
- tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden;
- ondersteuning bij vinden van passende functie;
- transitievergoeding of een variant daarop.

Indien een sociaal plan met de vakbonden overeengekomen wordt, kan het sociaal plan worden aangemeld als cao bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Wettelijk is bepaald dat bij bedrijfseconomisch ontslag onder strikte voorwaarden kan worden afgezien van uitbetaling van de transitievergoeding indien in de cao een andere voorziening is geregeld. Dit betekent dat in het DGO kan worden afgesproken dat afgezien wordt van een transitievergoeding als duidelijk is dat er onvoldoende financiële middelen zijn en er in het sociaal plan andere voorzieningen zijn geregeld. Bij voorzieningen om werkloosheid te beperken valt te denken aan de inzet van outplacement en scholingsfaciliteiten. Het doel hiervan is om duurzaam in betaalde arbeid terug te keren. Het kan ook gaan om een redelijke financiële vergoeding, die lager kan zijn dan de transitievergoeding.

12. Ontslagprocedure

In de tweede fase is al bepaald welke werknemers volgens het afspiegelingsbeginsel boventallig zijn. Voor deze werknemers kan na afloop van het sociaal plan een ontslagvergunning worden aangevraagd bij het UWV. Indien de ontslagvergunning door het UWV wordt afgegeven, dient de arbeidsovereenkomst opgezegd te worden met inachtneming van de geldende opzegtermijnen uit de CAO VO. De proceduretijd van het UWV kan in mindering gebracht worden op de opzegtermijn, met dien verstande dat minimaal één maand opzegtermijn resteert. In de ontslagvergunning van het UWV staat hoelang de procedure heeft geduurd.

In plaats van een ontslagprocedure bij het UWV kan ook met de werknemer een beëindiging met wederzijds goedvinden worden overeengekomen middels een vaststellingsovereenkomst. Ook hier dient rekening gehouden te worden met de (fictieve) opzegtermijn, zodat de werknemer aansluitend een WW-uitkering kan ontvangen.

13. Uitvoering geven aan re-integratieverplichting

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. Schoolbesturen uit het voortgezet onderwijs dienen zelf uitvoering te geven aan hun re-integratieverplichting. De wijze waarop de re-integratieactiviteiten ingevuld worden, is niet wettelijk vastgelegd. Het bevoegd gezag dient dat zelf te organiseren. 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 van de VO-Raad en het document Werkwijze artikel 72a WW van het UWV.

Informatie: Onderwijsjuristen, 0348-405250 van 08.30 tot 12.30 uur, onderwijsjuristen@vosabb.nl