

Arbeidsvoorwaardenkader Project Onderwijstijdverlenging

Dit document is januari 2010 door Bé Keizer van VOS/ABB opgesteld ter inspiratie voor de projecten onderwijstijdverlenging.

Inleiding

Het project Onderwijstijdverlenging vergt op diverse punten aanpassing van de gebruikelijke wijze van werken. De regelgeving is daar in principe niet op afgestemd en is daardoor vaak een belemmering om een en ander goed te regelen. Met name de arbeidsvoorwaardelijke regelingen zijn nogal beklemmend.

Welk arbeidsvoorwaardenkader is bruikbaar?

De CAO is in principe gebaseerd op de leerkracht die op gebruikelijke wijze in de school met werkzaamheden wordt belast. De mogelijkheid de leerkracht op andere werkdagen dan de vijf door de weekse werkdagen in te zetten, vergt meteen al een aanpassing van de werktijdenregeling die de instemming behoeft van de P-(G)MR.

a. Uitbreiding betrekkingssomvang

Zolang het gaat om enige uitbreiding van de betrekkingssomvang met het oog op het geven van extra lesgebonden uren is er enige ruimte in de CAO. Maar men dient er dan wel rekening mee te houden dat de werktijdfactor niet meer mag bedragen dan maximaal 1,2000 (vier cijfers achter de komma ...).

Deze 1,2000 kan al spoedig bereikt worden omdat dit overeenkomt met $1,2 \times 930$ uren = 1.116 uren. Veel roosters in de bovenbouw zijn nog gebaseerd op 1010 uren. Iemand die dit aantal uren lesgeeft kan het aantal uren boven de 930 uren, d.i. 80 uren terugkrijgen als compensatieverlof, het wegzetten als spaarverlof of het gewoon uitbetaald krijgen. Iemand die een werktijdfactor heeft van 1,2000 kan dan dus $(80+106=)$ 186 uren extra betaald krijgen.

Wordt er gewerkt met een rooster uit de onderbouw (meestal ongeveer 900 uur) dan is er meer ruimte voor aanvulling, namelijk 1.116 uur minus het reguliere aantal uren conform het rooster voor de onderbouw van de school.

De laatste tijd is het uniforme rooster van 940 uur voor onder- en bovenbouw in opkomst. Dan is er in principe ruimte voor 176 extra uren.

Toekenning van uren boven de norm die hoort bij 1,0000 moet echter elk jaar afzonderlijk beslist worden omdat de uren boven de norm elk jaar van rechtswege vervallen.

Uit een oogpunt van goed personeelsbeleid lijkt het ook niet aan te bevelen iemand structureel met overwerk te belasten.

b. Binnen de betrekkingssomvang van 1,0000

De inzet van een leerkracht binnen de norm van een werktijdfactor van 1,0000 voor lesgebonden taken buiten het geldende reguliere rooster is ook mogelijk, maar dan betekent het dat tezamen niet meer dan 930 lesgebonden uren gegeven worden. Op die wijze kan men een leerkracht bijv. inzetten op maandag en dinsdag voor elk 5,5 uur, de woensdag voor 3 uur ochtend, de donderdagmiddag 2 uur en de vrijdagmiddag 2 uur gedurende 40 weken. Dat leidt tot een inzet van in totaal 40 weken van elk 18 uur, in totaal 720 uur. Dan is er nog ruimte van 210 uur en daarin kan betrokkene dan nog ingezet worden voor extra uren op de woensdagmiddag voor 3 uur, de donderdagmiddag voor 2 uur. Dat geeft dan in totaal 200 uur. Bij elkaar dan 920 uur en dat is binnen de maximumnorm voor een reguliere betrekking van 930 uur.

Andere voorbeelden laten zich betrekkelijk eenvoudig berekenen. In essentie komt het er op neer dat men dan de uren moet verdelen binnen het reguliere rooster en de extra uren waar wekelijks sprake van is. Als men er maar voor zorgt dat het totaal aantal uren binnen de norm van 930 uur blijft.

c. Les in het weekend

Het geven van les in het weekend zou in principe op dezelfde wijze uitgewerkt kunnen worden als hier direct boven is aangegeven met het schuiven van uren in de reguliere lestijd en daarbuiten. Het ligt nogal in de verwachting dat er personeelsleden zullen zijn die hier niet zo maar akkoord mee willen gaan: tewerkstelling op zaterdag en zondag is voor velen nog heel iets anders dan op de andere dagen van de week en men zal er op wijzen dat er veelal sprake is van algemeen gebruikelijke regelingen voor overwerk resp. onregelmatige dienst die meestal leiden tot betere beloning voor deze ongebruikelijke uren.

Wordt een vakbond benaderd door een bestuur dan zal die het ongetwijfeld nodig vinden dat hier decentraal georganiseerd overleg (DGO) over wordt gevoerd. Dat betekent dan formeel overleg met in principe alle (vier) centrales van onderwijspersoneel¹. Dat leidt ongetwijfeld tot langdurig en breedsprakig overleg en het is niet aan te bevelen dat een afzonderlijk bestuur op eigen houtje een dergelijk DGO gaat voeren. In de huidige situatie zou de PO-Raad een dergelijk overleg kunnen gaan voeren voor een aangesloten bestuur, maar ook dan is het een tijdrovende zaak omdat iedereen scherp zal letten op precedentwerking en dergelijke.

d. Speciale arbeidsovereenkomst

Nu is er wel sprake van een speciale arbeidsovereenkomst binnen het kader van de CAO. Deze is echter specifiek toegesneden naar de situatie onder het Convenant Impuls Brede Scholen en is bedoeld voor de combinatiefunctionaris. Deze functionaris kan zowel ingezet worden voor schoolse als voor buitenschoolse werkzaamheden. De regeling voor de combinatiefunctionaris is in de CAO opgenomen in de artikelen 3.28 t/m 3.34 voor het bijzonder onderwijs en artikelen 4.27 t/m 4.33) voor het openbaar onderwijs en bevatten veel verwijzingen naar de overige artikelen die wel of niet, geheel of gedeeltelijk, van toepassing zijn. Bovendien zijn er enkele voorbeeldfuncties beschreven voor de combinatiefunctionaris die gebaseerd zijn op het functiewaarderingssysteem voor het PO (Fuwa PO). Wanneer deze uitwerking tegen het licht wordt gehouden blijken er nogal wat 'oneffenheden' in te zitten, al is de strekking redelijk ruimhartig opgezet.

Mede vanwege de gekunsteldheid van deze constructie wordt voor veruit de meeste combinatiefunctionarissen geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

Men kiest er meestal voor om combinatiefunctionarissen rechtstreeks aan te stellen bij een (stichting van de) gemeente waar men als Brede School mee te maken heeft.

e. Afzonderlijke rechtspersoon ingesteld door de gemeente

In de situatie van de projecten voor onderwijstijdverlenging op grond van de subsidieregeling onderwijstijdverlenging basisonderwijs (Cfi 9 april 2009) lijkt het ook veruit het eenvoudigst om het personeel aan te stellen bij een (stichting van de) gemeente. De gemeente heeft mogelijkheden om personeel rechtstreeks aan te stellen bij de gemeente voor een bepaalde projectperiode, maar er is ook de mogelijkheid voor de gemeente om een afzonderlijke stichting in het leven te roepen en personeel daar aan te stellen. In het eerste geval gelden de ambtelijke arbeidsvoorwaardelijke regelingen die vastgelegd zijn in de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR); deze geldt voor alle gemeenten.

De UWO (uitwerkingsovereenkomst) geeft een uitwerking van de hoofdlijnen in de CAR en regelt een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden. De UWO is alleen bindend voor gemeenten die zich daarvoor hebben aangemeld.

¹ Bij deze centrales zijn de AOb, Onderwijsbond CNV, AVS en de gymnastieklerarenbond aangesloten.

De vier grootste steden zijn niet gebonden aan de CAR of de UWO, maar zijn alleen gebonden aan afspraken over primaire loonontwikkeling, arbeidsduur en bovenwettelijke sociale zekerheid.

Wanneer gebruik gemaakt wordt van deze constructie kunnen de activiteiten gericht op zomerschool en weekendschool eenvoudig geregeld worden door de betreffende leerkrachten op basis van 'normale' arbeidsvoorwaarden aan te stellen. Men is dan niet gebonden aan het specifieke keurslijf van de onderwijs CAO maar kan daar naar hartenlust op variëren.

In principe kan men daarbij ook leerkrachten aanstellen die al een aanstelling hebben als reguliere leerkracht. Iemand heeft dan twee aanstellingen, waarbij dan wel blijft gelden dat de betrekkingssomvang niet meer dan 1,2 mag zijn.

f. Uitzendbureau of payroll-onderneming

Voor de zomerschool of weekendschool kan men ook gebruik maken van een uitzendbureau of een payroll-onderneming. Nadeel van deze instanties is dat er sprake is van extra kosten in verband met overhead en in verband met betaling van BTW. Daarom lijkt dit meer een optie in het geval een andere betere oplossing niet lukt. Wellicht kan nader overleg en onderhandeling met een payroll-onderneming tot toch nog goed werkbare constructies leiden.

Conclusie

Op grond van het voorgaande lijkt het voor de zomerschool en de weekendschool minder geslaagd om een aanstelling te regelen op basis van de CAO PO. Die levert teveel problemen op en een aanpassing vergt langdurig en langdradig overleg.

Beter is het om een aanstelling van personeel bij (een stichting van) de gemeente te regelen zodat op eenvoudige wijze een passende aanstelling geregeld kan worden.

Een minder geslaagd alternatief is om gebruik te maken van een uitzendbureau of een payroll-onderneming.

De verlengde schooldag kan wel binnen het kader van de CAO PO geregeld worden waarbij de benadering onder b wordt aanbevolen en niet de constructie onder a.

Bé Keizer, VOS/ABB Woerden