



Inzet voor de nieuwe cao primair onderwijs 2023-2024

Inleiding

We staan in het primair onderwijs voor grote uitdagingen. Er is sprake van een groot leraren- en schoolleiderstekort. De resultaten van leerlingen gaan gestaag achteruit en ook het welzijn van onze kinderen en collega's is door Corona onder druk komen te staan. Dat vraagt van ons dat we oplossingen zoeken voor de korte termijn en voor de lange termijn.

In de cao kunnen we een aantal zaken voor de korte termijn regelen. Tegelijkertijd vindt er door de onderwijspartners en OCW overleg plaats over de 'werkagenda', waarin de grote uitdagingen van het onderwijs: personeelstekorten, kwaliteit- en kansenongelijkheid in actietrajecten aangepakt worden. Ministerie, werknemers en werkgevers proberen daar gezamenlijk tot een doorbraak te komen. Er zijn zaken die we in dat landelijk overleg moeten oplossen en er zijn zaken die we in de cao kunnen regelen.

Centraal staat voor ons als vakbonden dat alle maatregelen en stappen gericht moeten zijn op een *aantrekkelijk beroep, goede beloning en voldoende doorgroeimogelijkheden*. Daarom blijven we inzetten op een verhoging van het werkplezier en verlagen van de werkdruk naar een aanvaardbaar niveau, met daarin een voor werknemers actieve rol bij de vaststelling van het takenpakket en de facilitering en verdeling van de taken.

In 2022 is de loonkloof tussen het PO en VO gedicht, waardoor de salarissen in het PO zijn gelijkgesteld aan het VO. Dit is een belangrijke stap geweest om te komen tot een positiever beroepsbeeld van de werknemers in het PO. De werkdruk blijft echter onverminderd hoog en er is nog steeds een grote schaarste aan werknemers in het PO.

Daarnaast hebben we anno 2023 te maken met de gevolgen van de oorlog in de Oekraïne. De ontstane inflatie maakt dat de koopkracht van iedereen sterk is aangetast. Een stevige loonsverhoging is nodig voor koopkrachtbehoud, zeker voor werknemers in de laagste loonschalen, en de inzet op een *goede beloning*. Het kabinet heeft zelf opgeroepen tot een hoge looneis, we houden het kabinet aan deze oproep.

Uit de werkagenda en het onderwijsakkoord vloeien afspraken voort die van invloed zijn op de cao-inzet. Dat geldt bijvoorbeeld voor onderwijstijd en lestijd, het vrijmaken van tijd voor ontwikkeling en professionalisering en afspraken in het kader van strategisch HRM.

Op grond van vorenstaande hebben de vakbonden AOb, CNV, FNV en FvO de volgende inzet voor de cao-po 2023-2024.

1. Aantrekkelijk, concurrerende beloning: financiële onderwerpen

1.1 Looptijd

Gedacht wordt aan een looptijd van een jaar.

1.2 Loonontwikkeling

In 2022 zijn de lonen tussen het PO en VO gelijk getrokken. De tekorten zijn hiermee niet opgelost. Daarom moet er blijvend geïnvesteerd worden in een aantrekkelijk salaris voor een aantrekkelijk beroep. Het is van belang dat ook de carrièrepaden in beide sectoren bij elkaar in de pas blijven lopen. Het werken in het onderwijs is erkend als een cruciaal beroep en daarbij past ook financiële waardering en koopkrachtbehoud voor hen die daarin werken.

De inflatie in het afgelopen jaar was zeer hoog, vanwege het dichtnemen van de loonkloof zijn de effecten hiervan getemperd. Het huidige jaar 2023 is een onzeker jaar. Voor 2023 komen we dan ook met een looneis die tegemoetkomt aan behoud van koopkracht over deze jaren en dit jaar; dit mede in het licht van de arbeidsmarkt positie en de grote tekorten. Juist bij de lagere OOP-schalen zien we grotere nadelige gevolgen door de hoge inflatie. Daarom willen we deze groepen extra compenseren via een nominale stijging, gecombineerd met genoemde indexeringspercentages. Alle salarismaatregelen dienen pensioengevend te zijn en volledig door te werken in de socialezekerheidsuitkeringen.

1.3 Reiskosten

De vakbonden constateren dat de reiskostenvergoedingen achterlopen ten opzichte van de daadwerkelijke uitgaven.

We willen een verhoging van de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer naar het fiscaal toegestane maximum per kilometer (nu € 0,21 cent) zonder onder- en bovengrens in de vergoeding voor woon-werkverkeer en een volledige vergoeding van openbaar vervoer. De vakbonden willen inzetten op vergroening. Daarom zal een vergoeding moeten gelden voor alle soorten van vervoersmiddelen inclusief elektrisch vervoer, alsmede fiets en e-bike. De vergoeding voor dienstreizen dient aangepast te worden tot een vergoeding van € 0,35 per kilometer.

1.4 Vergoeding LIO'ers en stagiaires

Het belang van voldoende instroom in en positief kennismaken met onze sector is groot. Naast LIO'ers maken scholen gebruik van aanstaande leraren die stages lopen.

We pleiten voor het verplicht aanbieden van een LIO-contract (conform een cao modelovereenkomst) indien de student voldoet aan de criteria voor LIO'ers; daarbij stellen we voor de beloning aan te passen conform de systematiek in het VO: 50 % van LD-1 (bij 1,0 fte).

Stagiaires ontvangen in de meeste gevallen niet of nauwelijks een stagevergoeding. Dat geeft onze sector een achterstand ten opzichte van andere, soms concurrerende sectoren buiten het onderwijs.

De vakbonden willen voor deze potentiële werknemers in het onderwijs een stagevergoeding in de cao opnemen van € 750 bruto per maand (1,0 fte)

1.5 Participatiebanen en Loonkostensubsidie (art 6.3) – reparatie gelijke rechten werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt.

Vanuit de wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten volgt de verplichting om mensen uit het doelgroepenregister in dienst te nemen. Bonden stellen voor dat in art 5.3 wordt opgenomen dat elke werkgever verplicht is om doelgroepenbeleid te ontwikkelen. Tevens blijkt dat deze werknemers in de huidige cao niet dezelfde rechten hebben als andere

werknemers. Deze discriminatie wegens handicap was al niet toegestaan en met de wijziging van art. 1 Grondwet is nog eens extra onderstreept dat dit niet de bedoeling is. We stellen voor om geen discriminerend onderscheid te maken in de cao, zowel in praktische zin, in concrete regelingen, als in personeelsbeleid. Daarom stellen we voor:

- Het personeelsbeleid en de weg naar een vast contract vergelijkbaar maken met de overige werknemers
- Werknemers niet uitsluiten van financiële regelingen, zoals dertiende maand, eindejaarsuitkeringen en scholingsgelden.
- Cao-loon voor de mensen uit het doelgroepenregister die een hoger niveau aan kunnen dan het werk passend bij de loonschalen op WML-niveau.

2 Aantrekkelijk beroep: tijd en ruimte voor werknemers

We staan voor kwalitatief goed onderwijs, uitgeoefend door bevoegde leraren die hun vak verstaan. We staan voor een aantrekkelijk beroep met zeggenschap en professionele ruimte voor leraren. Daarvoor moet de werkdruk voor alle werknemers worden teruggedrongen. Het werkverdelingsbeleid is van groot belang hierbij.

We willen hernieuwde aandacht voor de regeling werkverdeling en door middel van een onderzoek (bijvoorbeeld MTO of enquête) uitgezocht hebben of de huidige regeling om te komen tot werkverdelingsafspraken afdoende is. De vakleerkracht en onderwijs ondersteunend personeel verdienen hierbij specifieke aandacht.

Om duidelijkheid te creëren ten aanzien van de gesprekken over de werkverdeling pleiten de vakbonden ervoor om in de cao op te nemen wat moet worden verstaan onder voor- en nawerk met een limitatieve opsomming van taken of werkzaamheden die daartoe gerekend kunnen worden. Ook willen we in de gesprekken over het werkverdelingsbeleid aandacht vragen voor de lastige opgave om pauzetijden te bemensen. Er moeten (conform art 2.2 lid 7) duidelijke afspraken worden gemaakt over het recht op pauze en de wijze waarop dit nageleefd wordt.

Bij de professionele ruimte voor leraren hoort ook vertrouwen in de leraar als professional. De huidige verantwoordingsstructuur werkt werkdrukverhogend en remt het nemen van eigen verantwoordelijkheid. De vakbonden willen een onderzoek naar deze verantwoordingsstructuur. De veelal administratieve regels die geen meerwaarde vormen voor kwalitatief goed onderwijs moeten worden geschrapt.

Om te voorkomen dat werknemers met een parttime aanstelling hun uren moeten verdelen over meerdere werkdagen willen de vakbonden de beschikbaarheidstabel weer opgenomen zien in de cao. Als werkgever en werknemer niet tot schriftelijke overeenstemming kunnen komen, geldt deze tabel.

Daarnaast moet het basisbudget voor duurzame inzetbaarheid van 170 uren door iedere werknemer kunnen worden ingezet voor het opnemen van (extra) verlof, alsmede moet iedere werknemer de mogelijkheid hebben om voor eigen rekening 170 uren extra bij te kopen, eveneens op te nemen als verlof.

3 Aantrekkelijk beroep: startende werknemers

Startende werknemers komen allerlei unieke situaties en bepaalde uitdagingen tegen. Deze werkzaamheden kosten starters vaak relatief meer tijd dan de reeds meer ervaren collega's. Het is dan ook belangrijk dat zij goede begeleiding krijgen en goed uitgerust worden. Wij verwachten dat door een 'zachte' landing startende leraren het onderwijs minder snel zullen verlaten. De vakbonden stellen dan ook voor dat startende leraren zich de eerste jaren primair bezig kunnen houden met lesgeven. Om startende leraren meer tijd te geven voor voorbereiding en nawerking zullen ze minder andere taken krijgen toebedeeld. Daarnaast krijgen ze begeleiding door een externe coach, dit naast goede begeleiding door een collega. Voor begeleiding van een nieuwe collega krijgen leraren uren in hun jaartaak toegewezen.

Voor startende schoolleiders moet er een introductieprogramma komen (gelijk aan artikel 9.5 voor startende leraren) met in ieder geval de mogelijkheid van begeleiding door een externe coach.

4 Aantrekkelijk beroep: Onderwijsondersteunend personeel, team- en schoolleiders

Om werknemers te blijven boeien en binden voor het onderwijs is een goed en evenwichtig functiebouwwerk en een passend beloningsbeleid onontbeerlijk. Met heldere en passende functiebeschrijvingen die recht doen aan de verantwoordelijkheden van werknemers. Dat geldt voor alle functiegroepen en werknemers.

4.1 Onderwijsondersteunend personeel

Voor veel OOP'ers, bijvoorbeeld voor gedragsdeskundigen en logopedisten zijn de functies in de loop der tijd zwaarder en verantwoordelijker geworden. In afwachting van de nieuwe voorbeeldfuncties van verschillende OOP-functies door Leeuwendaal roepen we de werkgevers op om bij een hernieuwde inschaling daar recht aan te doen.

Voor de groep OOP'ers zoals onderwijsassistenten die met regelmaat worden ingezet voor de klas om het tekort aan leerkrachten op te vangen vragen we speciale aandacht. Bonden vinden dat een ongewenste situatie, maar zien dat dit op sommige plekken wegens de tekorten al wel structureel gebeurt. Dat is dan geen onderwijstijd waarin instructie wordt gegeven, dat is voorbehouden aan de bevoegde leraren, en alleen als uitzondering en met instemming van de OOP'er mogelijk. We vinden dat deze OOP'ers die worden ingezet voor lesgevend of behandeltaken die uitstijgen boven de in de functiebeschrijving opgenomen taken een eerlijke in de cao vastgelegde toelage moeten ontvangen, welke meetelt voor de VU, EJU en pensioengevend is. Daarnaast willen we dat de werkgever iedere OOP'er ondersteunt en actief begeleidt bij het vinden van een passende carrièrestap en daarbij behorende opleiding.

4.2 Leraren

In het kader van een aantrekkelijk beroep en het blijven boeien en groeien van leraren vinden wij aandacht voor doorgroeimogelijkheden van leraren heel belangrijk. Niet *uit* de klas maar *in* de klas moet carrière maken ook mogelijk zijn. Daarom pleiten we voor ambitieus werkgeversbeleid met afspraken en reële mogelijkheden voor leraren om door te groeien naar LC- en LD functies. Dit alles op basis van een lesgevend functie.

4.3 Schoolleiders

Schoolleiders vervullen een belangrijke taak, ook in het terugdringen van het lerarentekort. Net als bij alle andere functies past hierbij een goede beloning en waardering om de groeiende tekorten tegen te gaan. Met het aanpassen van de voorbeeldfuncties en de tijdelijke arbeidsmarkttoelage zijn stappen gezet om de functie van schoolleider aantrekkelijk te maken en houden.

In de praktijk blijkt helaas dat schoolleiders (directeuren en adjunct-directeuren) door hun bestuur vaak standaard in de voorbeeldfunctie worden gezet en er geen gesprek plaatsvindt over de inhoud en waardering van de taken en werkzaamheden. We willen in de cao harde afspraken maken over naleving van de procedure die hoort bij de invulling van het functiebouwwerk. We willen deze procedure voor alle functies in de cao opnemen waarbij we ook de werking van een voorbeeldfunctie definiëren en het standaard overnemen van voorbeeldfuncties ontmoedigen.

In het veld leeft nog steeds veel ontevredenheid over de inschaling en waardering van de schoolleidersfuncties; naast nalevingsafspraken over de procedure willen we onderzoeken of het element *schoolgrootte* (aantal leerlingen) een onderscheidend element kan zijn in de functieomschrijving van directeuren om tot een goede weging van de functie te komen.

Het voordeel van zorgvuldige en passende functieomschrijvingen en bijpassende waardering voor schoolleiders kan bij naleving dan gelijk opgaan met de afbouw van de arbeidsmarkttoelages voor schoolleiders en zo zorgen voor een evenwichtiger functie- en loongebouw binnen schoolorganisaties.

4.4 Professionalisering

Iedere werknemer in het OP en OOP heeft recht op € 500,-- aan professionaliseringsbudget en 2 klokuren per week voor professionalisering bij 1,0 fte. Voor de werknemer met een kleine aanstelling van minder dan 0,5 fte, geldt tenminste het recht op een budget van € 250,-- op jaarbasis en het recht op 40 klokuren per jaar voor professionalisering. Het recht op professionalisering van iedere werknemer is belangrijk en mag niet ten koste gaan omdat door bijvoorbeeld het lerarentekort er op dat moment geen ruimte voor is.

5 Aantrekkelijke werkomgeving

5.1 Strategisch HRM

Voor alle leeftijdsfasen zijn afspraken nodig om gezond het werk te kunnen blijven doen. Dat vergt strategisch en professioneel personeelsbeleid, met oog voor alle werknemers, maatwerk, mogelijkheden voor professionaliseren en aandacht voor duurzame inzetbaarheid in alle levensfasen. De werkgever voert in het kader van strategisch HRM-beleid loonbaangesprekken met duidelijke afspraken voor verschillende levensfasen, zoals generatiepactregelingen en ruimte voor opleiden.

In het kader van goed werkgeverschap en de arbeidsmarktpositie van werknemers in het onderwijs pleiten wij voor een beperkte omvang van de flexibele schil, bij voorkeur met een vastgelegd maximum gerelateerd aan de omvang van de organisatie.

Daarnaast willen de vakbonden de volgende onderwerpen regelen in de cao:

- Arbeid die structureel is ingebed in de schoolorganisatie wordt verricht door werknemers in loondienst en slechts bij uitzondering en met redenen omkleed (met instemming van de MR) door personeel niet in loondienst.
- De vaste arbeidsovereenkomst wordt de standaard, tenzij er sprake is van bepaalde uitzonderingsgevallen.
- Uitzendarbeid en pay-rolling wordt beperkt. Deze arbeid volgt wel de cao zoals salarisverhoudingen en eenmalige uitkeringen.

Alvast vooruitlopend op het wetsvoorstel Strategisch personeelsbeleid komt er een verbod op het aangaan van een zzp-contract met leraren, alsmede een verbod om bij het inzetten van leraren gebruik te maken van tussenbureaus.

5.2 Bijzondere situaties

Wij vragen aandacht voor de handreiking “Hoe werkt rouw” die is opgenomen in de Arbocatalogus. Besturen, schoolleiders en HR-functionarissen krijgen de handreiking ‘Rouw’ opgestuurd. In aanvulling op het bijzonder verlof bij overlijden (artikel 8.6 lid 1 sub j) heeft de werknemer recht op overleg over het aanpassen van de werkplek, de werktijden, uitvoeren van minder belastende werkzaamheden en over extra rouwverlof op grond van artikel 8.7.

Het fenomeen overgang verdient erkenning als levensfase. In het kader van behoud van arbeidspotentieel, vermindering van verzuim en inclusie wordt er beleid ontwikkeld op dit gebied. Dit betreft onder meer het bespreekbaar maken van het thema, de mogelijkheid tot tijdelijke aanpassing werkomstandigheden, aanpassing werkplek, ventilatie. Op grond van artikel 8.7 heeft de werknemer recht op aangepaste werktijden of verlof. Er wordt een vertrouwenspersoon aangesteld met speciale aandacht voor overgangsklachten.

5.3 Richting pensioen

Anno 2023 is de pensioenleeftijd 66 jaar en 10 maanden. Deze pensioenleeftijd loopt steeds verder op. Des te langer mensen blijven werken, des te gunstiger voor het terugdringen van de tekorten. Scholen en samenleving hebben dus wat te winnen bij het feit dat werknemers langer blijven doorwerken. Maar het blijkt ook een steeds grotere opgave voor oudere werknemers om de huidige groep leerlingen pedagogisch en didactisch goed te blijven begeleiden tot de AOW gerechtigde leeftijd.

Omdat blijkt dat werknemers niet altijd goed op de hoogte zijn van hun pensioensituatie, en ook de voor- en nadelen van door blijven werken of eerder stoppen niet altijd duidelijk zijn, stellen we voor om iedere werknemers van 63 jaar en ouder een tweejaarlijks recht op een gesprek te geven met een onafhankelijk financieel adviseur. Daarnaast vragen we hernieuwde aandacht voor toepassing van het generatiepact aansluitend bij de onderzoeken die hebben plaatsgevonden bij APPO hierover.

6 Long covid en collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)

Werknemers die na twee jaar ziekte meer dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard en in de WIA terecht komen, kunnen te maken krijgen met een forse inkomensachteruitgang.

Het inkomen kan zakken tot het niveau van de bijstand. Dit probleem is extra urgent geworden vanwege de long covid problematiek. Een aandoening die helaas in het onderwijs vaker voorkomt door het werken in grote en vaak wisselende groepen. Hier rust op de sector een extra verantwoordelijkheid. De bonden willen daarom dat alle werkgevers in de sector een contract afsluiten voor een collectieve AOV met volledige dekking. Dit kan zo worden vormgegeven dat ook de huidige long covid patiënten, ook die al wegens ziekte zijn ontslagen, hier bescherming van krijgen. In de cao voor de verpleeg- en verzorgingshuizen is een dergelijke verzekering al overeengekomen. De vakbonden willen een soortgelijke afspraak.

7 Uitbreiden faciliteiten voor medezeggenschap

Het aantal zaken dat de afgelopen jaren op het bordje van de medezeggenschap is komen te liggen, is de afgelopen jaren toegenomen. Ook de complexiteit van veel zaken vraagt veel van de deskundigheid van (G)MR'en.

We merken dat de tijd die collega's in de (G)MR krijgen om zich goed voor te kunnen bereiden en scholen ontoereikend is, vooral bij speciale gevallen zoals fusie, reorganisatie, een schoolsluiting of een sollicitatieprocedure van een nieuwe directeur. Dit zijn belangrijke momenten op een school waar de medezeggenschap een grote rol heeft. Als vakbonden willen we dan ook dat (G)MR-leden voldoende tijd en kennis hebben om zich op deze belangrijke taak voor te bereiden. Dit betekent dat ze voldoende uren moeten krijgen voor het lidmaatschap van de (G)MR, maar ook voldoende moeten worden toegerust.

Onderzocht moet dan ook worden of het aantal uren dat een (G)MR-lid volgens artikel 13.3 lid 2 krijgt structureel moet worden vermeerderd, danwel in geval specifiek genoemde situaties zich voordoen, eventueel op basis van een verantwoording bij einde van het schooljaar. Naast voldoende tijd voor voorbereiding en vergaderen moet ook de kwaliteit van de (G)MR worden verbeterd. Zolang de kwaliteit niet is verbeterd, worden in de cao geen nieuwe taken aan de P(G)MR toegekend. In het activiteitenplan kunnen bovenstaande afspraken over de rol en mogelijkheden van de (G)MR alsmede de beschikbare faciliteiten worden verduidelijkt. Tevens zal in het activiteitenplan een opleidingsplan worden opgenomen.

8 Overige afspraken

- 8.1 Vakbonden stellen voor om bij iedere nieuwe cao po de afspraken in de kop cao telkens met 5 jaar te verlengen gerekend vanaf de datum waarop de afspraken van de nieuwe cao po in werking treden.
- 8.2 Het woord fusie moet weer expliciet opgenomen in de cao, zodat de vakbonden bij een fusie – tijdig – worden ingeschakeld.
- 8.3 Het recht voor een directielid om het professionaliseringsbudget drie jaar te sparen wordt verlengd naar vier jaren. Pas wanneer het professionaliseringsbudget binnen vijf jaren niet is besteed zal het worden toegevoegd aan het algemene scholingsbudget. (artikel 9.6 cao)
- 8.4 Naleving van de cao is vanzelfsprekend. Er wordt een algemeen nalevingsartikel in de cao opgenomen (conform cao vo).

- 8.5 In het Onderwijsakkoord is afgesproken dat sociale partners vóór schooljaar 2023-2024 een cao-afspraken maken over de arbeidsmarkttoelage.
- 8.6 Zolang het nog experimenteel is, kan een RATO/onderwijsregio geen arbeidsrechtelijke consequenties hebben.
- 8.7 Daar waar nodig wensen de vakbonden samen met de PO-raad de cao technisch aan te passen onder andere aan gewijzigde wetgeving.
- 8.8 Vakbonden behouden zich het recht voor voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken, als ook om nieuwe voorstellen in te dienen.