


Aan: AOb, CNVO, FvOv, AVS en FNV Overheid


Van: PO-Raad

Plaats/datum:
Utrecht, 18 februari 2021



Kenmerk:
2021217RdB

Onderwerp:
Inzetbrief PO-Raad cao-onderhandelingen primair onderwijs voor 2021
en verder



Werkgevers in het primair onderwijs laten zich in hun denken en handelen inspireren door het primaire proces in hun organisaties: de ontwikkeling van leerlingen en de doelen die de scholen stellen. Schoolbesturen willen daarbij goede en aantrekkelijke werkgevers zijn waar mensen graag werken, waar mensen zich kunnen ontplooien, waar in mogelijkheden wordt gedacht en waar ieders kwaliteiten zo goed mogelijk naar voren komen. Een nieuwe cao voor het primair onderwijs voor het jaar 2021 en eventueel verder moet bijdragen aan die doelen.

Een inzetbrief in bijzondere tijden. Inmiddels duurt de coronacrisis in ons land alweer een jaar. De gevolgen voor het onderwijs zijn enorm, voor leerlingen en werknemers. En ondanks dat het zware tijden zijn, heeft deze crisis ook laten zien dat het onderwijsveld het kán; de inzet, de veerkracht, de energie, de flexibiliteit. Besturen, schoolleiders, leerkrachten en ondersteuners, de handen werden ineengeslagen. En ook nu gaan 'normale' zaken door, waaronder het formuleren van een inzet voor een nieuwe cao in het primair onderwijs.

Lerarenfuncties in het primair onderwijs zijn hetzelfde als de lerarenfuncties in het voortgezet onderwijs. Dat blijkt uit de geactualiseerde functiebeschrijvingen en functiewaardering. Dit ondersteunt de zienswijze van sociale partners in het primair onderwijs dat de beloning in beide sectoren vergelijkbaar moet zijn. Die vergelijkbare beloning is nog niet gerealiseerd ondanks goede stappen in de laatste cao's. De bekostiging die schoolbesturen van de overheid krijgen, is niet voldoende om leraren een gelijkwaardige beloning te geven. De PO-Raad blijft zich inzetten voor een bekostiging die een vergelijkbare beloning wél mogelijk maakt. Een beloning die eerlijk is én aantrekkelijk. En wat voor leraren geldt, geldt voor alle functies in het primair onderwijs. De focus ligt soms op leraren, maar geen misverstand: we streven voor alle functies naar een eerlijke en aantrekkelijke beloning.

In de afgelopen cao's hebben we stappen gezet in de verbetering van de primaire arbeidsvoorwaarden en daarmee stappen richting een meer marktconforme en eerlijke beloning. De PO-Raad zet voor de komende cao in op stappen in de richting van een volwassen cao zonder betutteling. Op een aantal punten is de cao po nog een verouderde, ambtelijke cao. Een cao waarin secundaire arbeidsvoorwaarden stevig zijn verankerd. Op punten kan dat wel een tandje minder.

Op de volgende onderwerpen doen we een inzet.

(i) Loonontwikkeling

We streven naar aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en daar hoort een passende loonsverhoging bij voor alle medewerkers in het primair onderwijs, leraren, onderwijsondersteuners, adjunct-directeuren en directeuren. Wat passend is, is mede afhankelijk van wat er in de rest van Nederland gebeurt. En we weten allemaal hoe we ervoor staan. Nederland is gelukkig behoorlijk goed in staat economische gevolgen van de coronacrisis op te vangen, maar dat laat onverlet dat het een moeizame tijd wordt. Mensen raken hun bedrijf of baan kwijt. Alles is gericht op werkgelegenheid, de loonontwikkeling zal dit jaar bescheiden zijn.

Aan de pluskant, werknemers in het onderwijs hebben hun werk en hun inkomen behouden. Waar men in de rest van Nederland soms wakker lag van het verlies aan inkomens- of baanzekerheid, was dat in het onderwijs gelukkig niet zo. We zien bovendien een positieve ontwikkeling als het gaat over de toestroom van nieuwe leerkrachten. De Pabo's hebben veel nieuwe inschrijvingen. Dat is een gunstig perspectief.

De loonontwikkeling zal een middenweg moeten zoeken. Aantrekkelijke beloning, financiële mogelijkheden en de overige omstandigheden van baan- en inkomenszekerheid. Uiteraard komen we in de onderhandelingen graag in gesprek hierover. In relatie tot de mogelijkheden en wensen met betrekking tot de loonsverhoging is er ook een relatie te leggen met de looptijd, dit is ook onderdeel van het te voeren gesprek.

(ii) Modernisering cao

Met deze inzet zet de PO-Raad de eerder ingezette lijn voort: we blijven streven naar een moderne cao die bijdraagt aan de maatschappelijke opdracht van het onderwijsveld, kwalitatief goed onderwijs voor alle kinderen. Met een moderne cao bedoelen wij een cao die ruimte laat voor maatwerk en waar niet alles tot in detail is uitgewerkt. Zo kunnen professionals in de teams en schoolleiders samen met de werkgever het goede gesprek voeren over verantwoordelijkheden en samenwerking. Een cao die past bij een sector waarin geen groot schisma is tussen werkgevers en werknemers, waar iedereen zich bewust is van de maatschappelijke opdracht waaraan samen vanuit vertrouwen wordt gewerkt. Waar besturen ruimte laten aan de professionals in de teams en de schoolleiders. Een sector ook waar die professionals vanuit een grote betrokkenheid samenwerken en verantwoordelijkheid nemen.

We zijn op zoek naar een cao waarin belangrijke arbeidsvoorwaardelijke afspraken voor de hele sector zijn vastgelegd, maar die niet meer regelt dan nodig is. Een cao dus die op een aantal punten harde

afspraken vastlegt en daardoor bescherming biedt aan werknemers, maar verder niet de ruimte van de mensen in de sector opslokt.

We willen ook een cao die eenvoudig, begrijpelijk en uitvoerbaar is en een cao die aanvullingen regelt op het wettelijke arbeidsrecht waar dat nodig is voor de sector. Deze lijn is al een tijd geleden ingezet en die lijn houden we vast.

We zullen voorstellen van bonden bezien vanuit deze bril. Op welke manier kunnen we een aantrekkelijke set van arbeidsvoorwaarden afspreken die past bij het beeld van de cao zoals we dat hierboven schetsen.

Onze concrete inzet is:

- a. Om te komen tot een vereenvoudiging van de verlofbepalingen in hoofdstuk 8. Dit hoofdstuk bevat zeer uitgebreide verlofregels en wij denken dat we het onderwijsveld op dit onderwerp meer ruimte kunnen geven om tot maatwerkafspraken te komen;
- b. Om te bezien of een aantal vormen van bijzonder betaald verlof kunnen worden afgeschaft en hoe de middelen die daarbij vrijvallen, kunnen worden besteed.
- c. Om te bezien of de huidige extra verlofuren voor OOP-ers nog passend zijn en eventueel – in plaats hiervan - andere afspraken te maken die bijdragen aan aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden voor deze werknemers;
- d. Om te komen tot een herziening van hoofdstuk 8A. We denken dat een groot generiek budget voor de 57-plussers niet passend is bij de groeiende vitaliteit van deze categorie werknemers en de verschoven pensioengerechtigde leeftijd. We zouden de extra uren voor deze categorie dan ook willen afbouwen. Voor de medewerkers die dicht tegen hun pensioen aanzitten, zien we wel ruimte voor een voorziening die het hen mogelijk maakt op een duurzame manier de eindstreep te halen. Ook is het wenselijk om in de dan overblijvende regeling in de cao, te bepalen dat een schoolbestuur in overleg met vakbonden kan afwijken van de generieke regeling en tot een eigen regeling kan komen die meer maatwerk mogelijk maakt of die doelen beperkt en aanscherpt.

We gaan in gesprek over de middelen die eventueel vrijvallen als gevolg van afspraken over bovenstaande punten. Met elkaar zoeken we naar mogelijkheden om inzichtelijk te maken waar die vrijval zit en hoe groot die is. De vrijvallende middelen blijven beschikbaar voor de arbeidsvoorwaarden en kunnen wellicht meer marktconform worden ingezet. We zien bijvoorbeeld mogelijkheden om met die mogelijke vrijval iets extra's te doen in het kader van de vergoeding woonwerkverkeer (zie ook onder bij punt v).

(iii) Loongebouw en schoolleiders

Vanuit het onderwijsveld hebben ons signalen bereikt dat schoolbesturen en directeuren met de uitvoering van de afspraken in de CAO PO 2019-2020 niet in alle gevallen tot de functiebeschrijvingen en/of beloningen zijn gekomen die zij voor ogen hadden. Graag komen wij met bonden (en andere partijen) in gesprek om te kijken hoe we kunnen komen tot beschrijvingen, inschaling en beloning die meer aan de verwachting tegemoetkomt, zonder daarbij de uitgangspunten van de beloningssystematiek in onze cao en ons toekomstbeeld hiervan los te laten. Deze uitgangspunten zijn dat functiezwaarte, gewogen met Fuwapo de inschaling bepaalt van de betreffende functie. Hierin is de

functiebeschrijving als onderdeel van het functiegebouw binnen een bestuur leidend. Hieronder is dit stapsgewijs aangegeven.

Om tot eerlijke salarissen te komen, hanteren we voor alle functies in onze sector de volgende stappen:

1. Wat in een functie gevraagd wordt, wordt op een goede manier beschreven in de functiebeschrijving
2. De functie wordt gewaardeerd met fuwapo
3. Indeling in een schaal vindt plaats op basis van functiezwaarte
4. De schalen passen op een logische manier bij elkaar en vormen een helder loongebouw waarbij een zwaardere functie en een hogere schaal leidt tot een hogere beloning

De PO-Raad ziet in de toekomst een nieuw en modern loongebouw met de volgende kenmerken:

- Het loongebouw biedt een eerlijk en rechtvaardig salaris, waarbij gelijk werk gelijk wordt beloond;
- Het loongebouw is transparant, simpel en overzichtelijk;
- Het loongebouw biedt carrièremogelijkheden;
- Eén loongebouw voor alle werknemers die onder de CAO PO vallen.

Op basis van deze systematiek van belonen en ons toekomstbeeld van een nieuw loongebouw hebben we de afgelopen cao's afspraken gemaakt over het actualiseren van de functiebeschrijvingen en – waardering van leraren (cao po 2018), schoolleiders, adjuncten en onderwijsondersteunend personeel (cao po 2019). De gemaakte afspraken stroken met de wens om te komen tot een evenwichtig loongebouw, omdat de verschillende loongebouwen (voor leraren, ondersteuners, directeuren en adjunct-directeuren) meer op elkaar zijn gaan lijken. Daarmee is gelijk loon voor gelijk werk een stap dichterbij gekomen. Het proces zal in de toekomst verder afgemaakt moeten worden. Op dit moment zijn er immers nog verschillende loongebouwen voor de verschillende functiecategorieën en zijn er dus verschillen in beloning die niet zijn terug te voeren op het verschil in functiezwaarte. Voor deze verdere stappen in harmonisering van het loongebouw zien wij in deze cao geen ruimte en doen we dan ook geen inzet.

(iv) Bovenwettelijke uitkeringen

In het vorige cao-akkoord zijn afspraken gemaakt over inspanningen op van-werk-naar-werk bij omstandigheden waarin bij een werkgever minder werk ontstaat. Graag komen we in gesprek om te bezien op welke manier we ook bij andere ontslaggronden kunnen komen tot afspraken die bijdragen aan de arbeidsmarktkansen van medewerkers en tot een versobering van de bovenwettelijke uitkeringen.

(v) Onkostenvergoeding

Mochten we ertoe komen om (zie ii modernisering cao) een aantal regelingen zo aan te passen, dat daar middelen vrijvallen, dan willen we die behouden voor de arbeidsvoorwaarden. Deze middelen kunnen we bijvoorbeeld inzetten voor het verbeteren van bijvoorbeeld de woonwerkverkeervergoeding.

Het zou kunnen dat ook na corona de situatie rondom thuiswerken anders zal zijn dan ervoor. Wellicht dat er meer thuisgewerkt wordt, zeker voor de staffuncties. We stellen voor dat schoolbesturen de

mogelijkheid krijgen om in de plaats van de huidige woonwerkverkeervergoeding een nieuwe onkostenvergoeding overeen te komen waarin reiskosten, faciliteiten en onkosten van het thuiswerken in samenhang en mogelijk deels verschillend voor verschillende categorieën werknemers wordt ingevuld en/of waarin keuzemogelijkheden worden geïntroduceerd. Dit past binnen de gedachte achter een moderne(re) cao. Wordt bij een organisatie geen andere onkostenvergoeding overeengekomen, dan blijft de woonwerkverkeervergoeding gelden (eventueel de verbeterde regeling in verband met bovengenoemde vrijgevallen middelen).

(vi) Overige punten

- a. We willen de regels rondom behoud van rechten bij demotie versoberen.
- b. Op twee punten zijn in de cao nog restanten van voor de 40-urige werkweek te vinden. Die willen we ook in lijn brengen met de 40-urige werkweek.
- c. We willen de cao-bepalingen over schorsing en disciplinaire maatregelen vereenvoudigen en verhelderen.
- d. Verder bespreken we fouten, onduidelijkheden en verbeterpunten van/in de huidige cao en wijzigen deze, zodat de cao beter uitvoerbaar wordt. Ook in de bijlagen.

Tot slot

De PO-Raad kijkt uit naar constructieve en effectieve besprekingen. Vanzelfsprekend heeft ieder z'n eigen invalshoek en eigen belangen. Maar we zijn de afgelopen tijd ook op meerdere momenten tot het inzicht gekomen dat we veel gezamenlijke uitgangspunten, ambities en doelen hebben. En als we vanuit die gezamenlijkheid met elkaar in gesprek gaan, dan hebben wij er alle vertrouwen in dat we elkaar vinden.