

Inzet AVS voor CAO PO 2021¹

Thema's

- **Actualisering functiegebouw OOP en directie/ loonontwikkeling**

In 2020 hebben veel werkgevers hun functiegebouw geactualiseerd zoals afgesproken in de CAO PO 2019-2020. Echter heeft dit niet altijd geleid tot het door de AVS gewenste hogere salaris voor (adjunct) directeuren. Meer dan 50% van de DC respondenten heeft een D12 functie gekregen met een salarisgarantie en veel (adjunct) directeuren voelen zich onvoldoende gewaardeerd en vinden het verschil met de L-functies te klein en het verschil met het VO te groot. Met name erkenning en waardering van eindverantwoordelijkheden is hierbij onvoldoende. Dit maakt de functie (adjunct) directeur onaantrekkelijk en vergroot het oplopend tekort. In 2019 had ongeveer 1 op de 20 basisscholen in Nederland geen schoolleider².

Van de schooldirecteuren in het primair onderwijs is 30% ouder dan 60 jaar. Het aandeel jonge schooldirecteuren (<35 jaar) is slechts 3%³.

In het onderzoeksrapport In-, door- en uitstroom van schoolleiders in het primair onderwijs, uitgevoerd door Ecorys en Mooz (2020), waarbij 750+ schooldirecteuren zijn bevraagd, geeft één op de vijf schooldirecteuren aan op zoek te zijn naar een andere baan⁴.

De AVS wil daarom:

- Een algehele loonsverhoging van 3% voor 2021
- Een additionele loonsverhoging voor (adjunct) directeuren van 3,5% voor 2021 of een andere koppeling tussen de somscores van de voorbeeldfuncties en de salarisschalen uit de CAO PO;
- Het inkorten van de salarisschalen naar max 12 tredes;
- Het ophogen van de structurele eindejaarsuitkering (SEJU) van 6,3%⁵ naar 8%.

- **Looptijd**

De wens van de AVS is om een looptijd van 3 jaar te bereiken. Hierdoor krijgt het primair onderwijs de tijd, rust en ruimte om de arbeidsvoorwaarden (verder) beleidsrijk vorm te geven. Hierbij is de loonontwikkelingscomponent de cruciale factor (zie punt loonontwikkeling).

- **Directeuren**

De veranderende rol van een schooldirecteur vraagt om een breed spectrum aan competenties. De AVS wil daarom:

- Dat werkgevers voorzien in een introductieprogramma voor startende schooldirecteuren (artikel 9.5 CAO PO)
- Het professionaliseringsbudget 4 jaar kunnen sparen (artikel 9.6 CAO PO)

¹ Opgesteld op 3 februari 2021, na input AVS ledenraad, AVS-commissie arbeidsvoorwaarden en personeel, AVS-Bestuur en AVS-adviseurs en vastgesteld door AVS-Bestuur op

² AVS (2019). Tekort schoolleiders procentueel nog groter dan leraren. Bron: <https://avs.nl/actueel/nieuws/avs-in-een-van-daag-tekort-schoolleiders-procentueel-nog-groter-dan-leraren/> geraadpleegd op 2 september 2020

³ Sapulete en Vrielink (2020) p.7.

⁴ Sapulete en Vrielink (2020) p.30.

⁵ De SEJU bedraagt al sinds 2008 6,3%

- **Van werk naar werk beleid en transitievergoeding**

In de CAO PO 2019-2020 is hoofdstuk 10 CAO PO aangepast. Helaas heeft dit afgelopen jaar tot veel verwarring geleid in het DGO en gaat dit ten koste van werkgelegenheid, werknemers en leerlingen in het PO⁶. De AVS wil daarom:

- Artikel 10.3 aanpassen. Een “inspanningsverplichting” is te subjectief alsmede de looptijd “zo kort mogelijk” moet zijn met een maximum van 2 jaar. De huidige formulering stimuleert niet vrijwillige mobiliteit van werk naar werk, maar zorgt vooral voor onrust en spanning onder werknemers en leerlingen.
- Dat wanneer de werkgelegenheidsgarantie niet meer is te handhaven en dit mogelijk tot gedwongen ontslag leidt de werkgever in overleg met de vakbonden in het DGO een sociaal plan overeenkomt (kader sociaal plan nader uitwerken).
- Een verduidelijking/ aanpassing van artikel 10.4.

Voor de werknemer die wordt ontslagen op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW (bedrijfseconomische redenen) komt op grond van artikel 7:673b lid 1 het recht op de transitievergoeding uit artikel 7:673 BW te vervallen indien een gelijkwaardige voorziening is opgenomen in een sociaal plan.

- **Fusies**

De AVS wil dat vakbonden tijdig worden uitgenodigd voor decentraal overleg in lijn met de SER fusiegedragsregels. Artikel 10.2 CAO PO uitbreiden.

- **Beloningsbeleid**

Uit een peiling van de AVS blijkt dat 71% van de respondenten vindt dat er beloningsbeleid zou moeten zijn. De AVS wil daarom artikel 6.1 lid 9 en 6.15 CAO PO aanpassen.

De werkgever komt met de P(G)MR beloningsbeleid overeen met daarin onder andere afspraken over toekenning van periodieke verhogingen.

- **Generatiepact**

Werkgroep is inmiddels samengesteld/ opdracht geformuleerd voor APPO.

- **MR faciliteiten**

Werkgroep is inmiddels samengesteld/ opdracht geformuleerd.

- **Reiskostenregeling**

De huidige vergoeding/ tegemoetkoming woning-werkverkeer (artikel 7.2 en bijlage A10) is nog steeds gebaseerd op € 0,12 per km terwijl het spreidingsgebied van (gefuseerde) schoolbesturen steeds groter is geworden. Daarnaast vinden ook werkgevers vrijwillige mobiliteit binnen het bestuur steeds belangrijker met het oplopend leraren/ schoolleiderstekort. Daarom wil de AVS dat de fiscale ruimte voor deze regeling maximaal benut wordt (€ 0,19 per km).

- **Doelgroepenbeleid/ participatiebanen**

Opnemen/ toevoegen aan het Statuut Sociaal Beleid of een uitbreiding van artikel 5.3.

- **Thuiswerkbeleid artikel 11.7**

Ook in het onderwijs werken momenteel veel werknemers vanuit huis. Op basis van artikel 11.7 CAO PO wil de AVS daarom dat elke werkgever thuiswerkbeleid ontwikkelt.

⁶ Casus Hoenderloo College