

## De nieuwste CAO PO (2022-2023) en bekostiging

**Kort na het afsluiten van de loonkloof-cao hebben de vakbonden en de PO-Raad opnieuw een onderhandelaarsakkoord bereikt. Hierin zijn voor [drie onderwerpen](#) afspraken gemaakt. In deze notitie een financiële onderbouwing van de loonparagraaf van dit akkoord.**

Voor dit akkoord loopt op dit moment een [ledenraadpleging](#)

### Afspraken

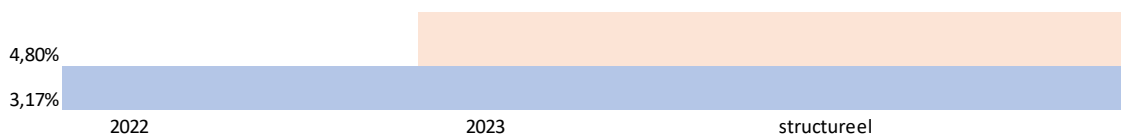
In het onderhandelaarsakkoord is voorzien in een structurele verhoging van de salarissen van 4,75% per 1 juli 2022 en in een eenmalige bruto uitkering van 500 euro (naar rato van de werktijdfactor, met peildatum juli 2022).

### Financiële dekking

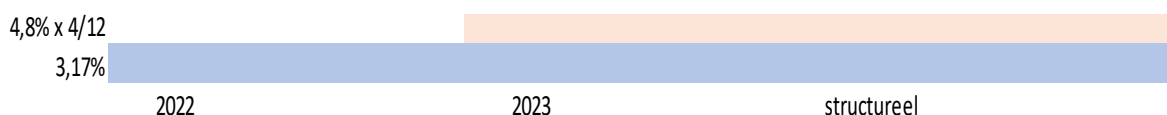
Het bestuur van de PO-Raad gaf de werkgeversdelegatie mandaat om tot een onderhandelaarsakkoord te komen dat past binnen de financiële mogelijkheden die de indexatie van de personele lumpsum biedt.

In onderstaand plaatje is te zien welke financiële ruimte er is voor verbetering van de arbeidsvoorwaarden:

- De blauwe balk weerspiegelt de ruimte die ontstaat door de indexatie van de personele bekostiging in 2022. Deze indexatie bedraagt dit jaar 2,96%. Omdat de sociale werkgeverslasten in 2022 dalen ontstaat daar bovenop nog iets extra aan ruimte. De totaal beschikbare ruimte is daarmee 3,17%. Deze geldt vanaf 2022 en is structureel beschikbaar (zoals weerspiegelt in het plaatje doordat de blauwe balk doorloopt in 2023 en in het tijdvak 'structureel').
- De roze balk weerspiegelt de ruimte (de indexatie van de personele bekostiging) die voor heel 2023 wordt voorspeld. Dit betreft een schatting van 4,8%. Deze schatting is gebaseerd op schattingen van het CBS (o.a. voor de loonontwikkeling in de markt) van 3,8% en de inschatting van een daling van de pensioenpremie die een dalend effect zal hebben op de loonkosten van 1%. Daarmee ontstaat voor heel 2023 een ruimte van 4,8%.



In onderstaande afbeelding is weergegeven dat niet de hele ruimte van 2023 wordt ingezet. Een derde van de ruimte wordt benut (precies in lijn met het feit dat de cao 30 april 2023 als einddatum heeft en een derde van 2023 omvat). Voor de helderheid: een derde van de ruimte wordt benut, maar wel structureel uiteraard. Vandaar dat de roze balk niet korter maar platter is geworden.

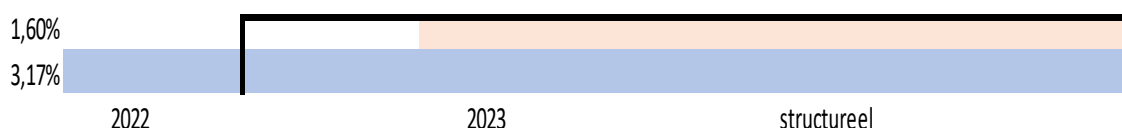


De 4,8% voor 2023 is een schatting. Dat betekent in ieder geval dat er enige mate van onzekerheid is of deze ruimte zich echt zal voordoen. Doordat dit akkoord loopt tot en met april 2023 (dus een derde van 2023 beslaat) is deze onzekerheid te accepteren. Vooral omdat we met dit akkoord ook maar een derde (4 maanden) van de totale ruimte van 2023 nodig hebben. Mocht de indexatie van de personele bekostiging van 2023 lager uitvallen dan 3,8% (en de ruimte dus lager dan 4,8%) dan hebben we hier nog maar 1,6% van gebruikt. De ruimte die dan voor een CAO-akkoord in 2023 beschikbaar is, is dan natuurlijk wel kleiner.

In totaal is daarmee structureel 4,77% (3,17% + 1,6%) beschikbaar.

In onderstaand plaatje is de structurele loonsverhoging weergegeven door de zwarte lijn. Deze gaat in op 1 juli 2022 en is 4,75%.

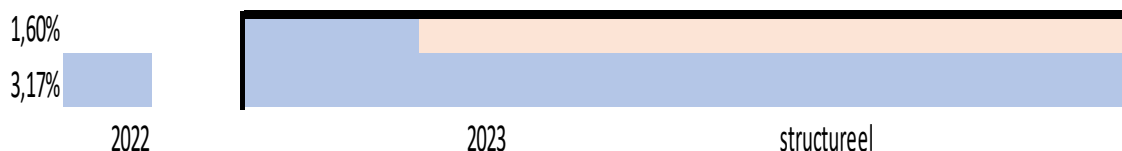
De loonsverhoging is daarmee structureel gedekt. In onderstaande plaatje is dat te zien doordat aan de rechterkant de dekking (blauwe plus roze balk) even hoog is als de kosten van de loonsverhoging (de zwarte lijn).



Uiteraard valt op dat doordat al in 2022 (vanaf 1 juli) de hele loonsverhoging van 4,75% wordt toegepast, terwijl dit voor een deel gaat over ruimte die pas vanaf 2023 beschikbaar is. De dekking voor 2022 is op deze manier nog niet helder. In bovenstaand plaatje is dat te zien aan het witte vakje links bovenin 'de loonsverhoging'. Het witte vlakje onder de zwarte lijn weerspiegelt een uitgave van 0,8% (nl  $4,75\% - 3,17\% = 1,58\%$  en dit gedeeld door 2 omdat het over een half jaar gaat).

Doordat de ruimte voor 2022 voor het hele jaar beschikbaar is (blauwe balk), maar de loonsverhoging pas vanaf 1 juli geldt, blijft er aan de voorkant geld over (in bovenstaande afbeelding het blauwe balkje links/voor de ingangsdatum van de loonsverhoging). Namelijk 3,17% voor een half jaar = 1,62%.

In onderstaande tabel is te zien dat de helft van de middelen die overblijven aan de voorkant, gebruikt kan worden om het witte gat op te vullen wat in grafiek 3 nog te zien was. De andere helft (eveneens 0,8%) blijft dan nog over.



De 0,8% die nu nog overblijft van de ruimte aan de voorkant, is precies de dekking voor de eenmalige bruto uitkering van 500 euro.

## Resumé

- Ruimte door de indexatie van de bekostiging voor verbetering van de arbeidsvoorwaarden is voor 2022 en 2023 samen bijna 8% (3,17% en 4,8%)
- Voor dit akkoord wordt van de ruimte van 2023 alleen het evenredige deel gebruikt.  $1/3$  van 4,8% = 1,6%.
- Totaal structureel beschikbaar in dit akkoord: 4,77% (3,17%+1,6%)

- De loonsverhoging van 4,75% is dus structureel gedekt
- Doordat de loonsverhoging pas halverwege het jaar ingaat, blijft aan de voorkant ruimte over (1,6%)
- Deze overblijvende ruimte is in akkoord gebruikt om de loonsverhoging van 4,75% al voor 2023 te laten ingaan en voor de eenmalige bruto toelage van 500 euro.

## **Gevolgen voor bekostiging van de begroting 2023**

De indexatie van de personele bekostiging 2022 zal, samen met de [ophoging van de bekostiging](#) in het kader van het onderwijsakkoord/ dichten loonkloof, worden verwerkt in de definitieve regeling bekostiging personeel 2021-2022 en de definitieve regeling bekostiging personeel 2022-2023. Deze regelingen worden in augustus door het ministerie van OCW gepubliceerd.

De bekostiging kent per 1 januari 2023 geen onderscheid meer tussen personeel en materieel. De indexatie van deze gehele lumpsum zal een combinatie blijven van indexatie op basis van de kabinetsbijdrage in de stijging van de loonkosten en de jaarlijkse verplichte prijsbijstelling van de bekostiging voor de materiele instandhouding. Een mix in de verhouding van circa 90:10.

Om een reëel beeld van de begroting te krijgen, zullen schoolorganisaties in hun begroting aan de lastenkant veelal uitgaan van deze meest recente cao. Omdat voor deze cao ook een deel van de ruimte voor 2023 is gebruikt, zal ook aan de batenkant van de begroting rekening moeten worden gehouden met deze cao. In deze cao wordt gerekend met een ruimte van 1,6% voor 2023. Een deel van deze ruimte ontstaat door een voorziene daling van de pensioenpremie. Deze kan in de begroting niet worden verwerkt op dit moment. Daarom adviseren wij de batenkant te verhogen. Een stijging aan de batenkant voor het personele deel werkt voor 90% door. Daarom adviseren wij rekening te houden met een stijging aan de batenkant van 1,44% (dit is 90% van 1,6%) van de totale lumpsumbekostiging per 1 januari 2023.