

6 juni 2018

Onderhandelaarsakkoord CAO PO 2018

Het primair onderwijs heeft stevig van zich laten horen het afgelopen jaar. De grootste staking in het onderwijs sinds lange tijd was op 5 oktober 2017 een feit. En dat is niet voor niets. De sector vraagt eensgezind om extra middelen om twee belangrijke problemen op te lossen: de salarisachterstand en de werkdruk. Zij doen dat omwille van rechtvaardigheid voor de medewerkers, het tegengaan van het lerarentekort en de kwaliteit van onderwijs.



Daarbij is duidelijk dat de medewerkers in het primair onderwijs meer professionele ruimte en meer zeggenschap vragen. Bonden en PO-Raad hebben in die geest gehandeld, zowel in de cao-afspraken als in het cao-proces. Daarom is ervoor gekozen om ook tussentijds leden te raadplegen op concept-resultaten met peilingen, open vragen en professionele dialoog. De respons hierop heeft geleid tot een beeld van het draagvlak voor de verschillende afspraken én tot goede ideeën die de afspraken hebben verbeterd.

Werkgeversorganisatie PO-Raad enerzijds en de onderwijsvakorganisaties AOb, AVS, CNVO, FNV Overheid, FvOv en PO in Actie anderzijds komen met dit onderhandelaarsakkoord tot een nieuwe cao voor het primair onderwijs (CAO PO 2018). De focus ligt daarbij op verbetering van de beloning en aantrekkelijkheid van het beroep leraar. Met dit akkoord laat de sector zien eensgezind de verantwoordelijkheid te nemen voor de bijdrage aan het oplossen van de grote problemen.

De sector is echter afhankelijk van financiering vanuit het ministerie van OCW. De geconstateerde salarisongelijkheid met het VO vraagt een grotere investering dan de ruimte die de sector heeft gekregen. Met de afspraken in dit akkoord is een stap gezet om de ongelijkheid met het VO te verkleinen. Sociale partners stellen vast dat er nog een opdracht ligt voor de toekomst van 630 miljoen euro. De uitkomsten van dit onderhandelaarsakkoord zijn dus nog ver af van wat er nodig is om het beroep leraar primair onderwijs aantrekkelijk te maken, een rechtvaardige beloning te bieden en zo de kwaliteit van onderwijs voor de toekomst te blijven garanderen. Daarom laten we zien hoe een loongebouw voor leraren eruit kan zien na investering van 900 miljoen euro (Bijlage 1).

De partijen hebben afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:

1. Looptijd en loonontwikkeling
2. Werkverdeling en tijd
3. Contracten en bovenwettelijke uitkeringen
4. Functies en loongebouw
5. Onderwerpen voor de volgende cao-onderhandelingen
6. Technische punten

1. Looptijd en loonontwikkeling

Over de looptijd en de looncomponenten in de cao zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De cao heeft een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 28 februari 2019
- Met ingang van 1 september worden de salarissen van alle medewerkers structureel verhoogd met 2,5%.
- In oktober vindt voor alle medewerkers een eenmalige nominale uitkering plaats van 750 euro naar rato van diensttijd en werktijdfactor in de maanden van januari tot en met augustus.
- Deze salarisverhogingen werken vanaf 1 september 2018 door in de bovenwettelijke uitkeringen.
- Leraren krijgen een extra loonsverhoging op basis van het nieuwe loongebouw voor leraren. Ook daarbij hoort een eenmalige uitkering. Zie daarvoor paragraaf 4 van dit akkoord.

2. Werkverdeling en tijd

Uitgangspunt bij de werkverdeling is dat de professionele dialoog op school meer en beter gevoerd wordt. Als uitwerking daarvan krijgt het team een bepalende rol bij de werkverdeling. Deze werkwijze is vanaf maart 2018 gehanteerd bij de bepaling van de inzet van de werkdrukmiddelen op de scholen en laat positieve resultaten zien.

De werkverdeling vindt plaats binnen de kaders van het bestuursformatieplan en het meerjarenformatiebeleid, zoals door het schoolbestuur wordt opgesteld. De schoolleider is in de meeste gevallen degene die namens de werkgever de schakel vormt tussen team en bestuur. Hij/zij zorgt ervoor dat alle relevante informatie bij het team ligt, zodat het team besluiten kan nemen. Hoe het team deze besluiten neemt, dat bepaalt zij vooraf zelf. Bij de werkverdeling is uitgangspunt dat een voltijdsmedewerker 1659 kan worden ingezet.

In het werkverdelingsplan neemt het team besluiten over:

- de verdeling van de te geven lessen/groepen over de leraren
- de verhouding tussen lesgevendende taken en overige taken
- de tijd voor vóór- en nawerk
- welke taken het team doet (binnen de gestelde kaders)
- de tijd binnen en buiten de klas voor onderwijsondersteunend personeel
- de pauzes
- de aanwezigheid op school
- de besteding van de werkdrukmiddelen

De werkgever maakt op basis van het teamgesprek een werkverdelingsplan en legt dit ter instemming voor aan de P-MR.

Daarna gaat de werkgever in gesprek met de individuele werknemer over zijn inzet. Daarbij zijn de afspraken in het werkverdelingsplan het uitgangspunt. Er wordt gekeken of de afspraken redelijk zijn voor die individuele werknemer en passen binnen de omvang van het dienstverband. Met wederzijds goedvinden kan worden afgesproken dat de fulltime werknemer meer dan 940 uur lesgevendende taken heeft¹ (parttimers naar rato). Met de medewerker kan ook afgesproken worden dat hij/zij minder dan 940 uur lesgevendende taken heeft.

Bonden en PO-Raad gaan de komende periode met het ministerie van OCW het gesprek aan over een onderzoek naar effecten van verlaging van de urennorm in het primair onderwijs. Sociale partners gaan daarbij uit van wat goed is voor de kwaliteit van het onderwijs.

De 40-urige werkweek is geen factor meer in de werkverdeling, maar wordt alleen nog gebruikt voor de vaststelling van de werktijdfactor, het salaris en verlof.

¹ Leerlingen krijgen in een periode van 8 jaar minimaal 7520 uur onderwijs.

Met deze afspraken komen sociale partners tot één eenduidig model van werkverdeling. Dit ter vervanging van het huidige hoofdstuk 2 Arbeidsduur en formatiebeleid. Het basismodel en overlegmodel vervallen. Er is grotere zeggenschap belegd bij het schoolteam en het overleg is optimaal geborgd. De invoerdatum voor het werkverdelingsbeleid is uiterlijk 1 augustus 2019. De sociale partners maken voor 1 oktober 2018 een gezamenlijke handreiking.

3. Contracten en bovenwettelijke uitkeringen

Contracten

De cao-artikelen over contracten in het bijzonder onderwijs worden gewijzigd per 1 augustus 2018. Sociale partners hebben daarbij voor ogen dat vervanging goed kan worden georganiseerd. Daarnaast worden de bepalingen over contracten gemoderniseerd en vereenvoudigd. Concreet betekent dit:

- in het primair onderwijs blijft het uitgangspunt dat bij vast werk een vast contract hoort
- bij vervanging of kennelijk tijdelijk werk kan een contract voor bepaalde tijd worden aangegaan
- voor tijdelijke contracten wegens vervanging bij ziekte van een leraar geldt dat zij geheel worden uitgesloten van de ketenregeling gedurende 3 jaar. De wettelijke uitzondering op de ketenregeling treedt niet eerder in werking dan op 1 januari 2020. Sociale partners dienen een verzoek in bij de Minister van SZW om al in schooljaar 2018-2019 van deze mogelijkheid gebruik te kunnen maken
- voor tijdelijke contracten wegens vervanging (anders dan wegens ziekte van een leraar) geldt dat er maximaal 6 tijdelijke contracten kunnen worden aangegaan
- voor overige tijdelijke contracten gelden de standaard wettelijke regels voor tijdelijke contracten, namelijk dat er maximaal 3 tijdelijke contracten kunnen worden aangegaan, of gedurende maximaal 2 jaar
- zodra de wet het mogelijk maakt om niet 2, maar 3 jaar tijdelijke contracten aan te gaan, dan is deze wettelijke bepaling ook in het primair onderwijs direct van toepassing
- de min-max-contracten worden niet meer apart opgenomen in de cao. Dat betekent dat voor het aangaan van deze contracten de wettelijke bepalingen gelden
- bindingscontracten kunnen al niet meer worden aangegaan, deze mogelijkheid komt niet terug.

Bovenwettelijke uitkeringen

De sociale partners hebben samen naar de mogelijkheden gekeken om de bovenwettelijke uitkeringen in het PO meer in lijn te brengen met de andere onderwijssectoren en het Rijk. Daarom zijn zij de volgende aanpassingen overeengekomen (per 1 januari 2020):

- de opbouw van de aansluitende uitkering wordt vanaf 30 jaar diensttijd gewijzigd van een hele maand naar een halve maand per dienstjaar
- de duur van de aansluitende uitkering wordt daarnaast gemaximeerd op 34 maanden
- het recht op een extra aansluitende uitkering ontstaat voor die werknemer die 8 jaar of minder verwijderd is van zijn of haar AOW-gerechtigde leeftijd, op het moment van ontslag
- de grondslag voor de bepaling van de hoogte van de extra aansluitende uitkering wordt gemaximeerd op 186% van het wettelijk minimumloon inclusief de vakantietoelage daarover.

De sociale partners gaan - zodra de nieuwe wet Arbeidsmarkt in Balans en het daarmee in samenhang gewijzigde besluit 'Voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding' en de 'Wet maatregelen met betrekking tot transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid' zijn aangenomen - in gesprek over de volgende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding:

- de gelijkwaardige voorziening
- de verrekeningsmogelijkheden

en de keuzemogelijkheden die daarbij aan werknemers kunnen worden geboden.

De sociale partners hebben daarbij de intentie om deze maatregelen zo goed mogelijk te benutten. Afspraken zullen ingaan bij inwerkingtreding van de genoemde wetten en regelgeving maar niet eerder dan 1 januari 2020.

Sociale partners zullen in overleg met Participatiefonds treden om te komen tot maatregelen (in het reglement PF) om schoolbesturen positief te stimuleren om werkloze leraren in dienst te nemen.

4. Functies en loongebouw

Functies

Het onderwijs is veranderd en daarom hebben de sociale partners, samen met leraren, schoolleiders en schoolbestuurders nieuwe voorbeeldfuncties gemaakt voor leraren. Uit de internetconsultatie blijkt dat 84% van de leraren, schoolleiders, schoolbestuurders en overige medewerkers de omschreven taken en werkzaamheden herkent. Analysevaardigheden en de contacten met ouders hebben een groter gewicht gekregen in de nieuwe voorbeeldfuncties. De voorbeeldfuncties vormen een reeks van drie functies in oplopende zwaarte; ze zijn van kracht per 1 september 2018 (opgenomen in bijlage 2). De reeks is geformuleerd en gewaardeerd met FUWASYS-PO door een functiewaarderingsexpert en levert het bewijs dat het werk van een leraar in het basisonderwijs van hetzelfde niveau is als een leraar in het voortgezet onderwijs. De huidige normfuncties voor leraren en alle eerdere voorbeeldfuncties van leraren vervallen per 1 september 2018. Bij de nieuwe functies horen nieuwe schalen. Met de inzet van 270 miljoen uit het regeerakkoord hebben sociale partners deze nieuwe schalen vastgesteld en daarmee een stap kunnen zetten in het verkleinen van de beloningsverschillen met het VO.

Loongebouw

Het kabinet heeft 270 miljoen extra beschikbaar gesteld voor lerarensalarissen. Sociale partners hebben deze middelen verdeeld over de nieuwe schalen waarbij zij rekening hebben gehouden met de volgende zaken:

- Inzet zodanig dat de loonkloof met het VO zoveel mogelijk verkleind wordt.
- Daarbij is zorgvuldig gekeken waar de verschillen het grootst zijn.
- Betaalbaarheid voor schoolbesturen in totaal en over de onderwijssoorten.
- Evenwichtigheid van het nieuwe loongebouw.

In bijlage 3 zijn de nieuwe salarisschalen per 1 september 2018 weergegeven.

Overschalingsregels:

- Alle leraren gaan onverkort over naar een nieuwe, hogere loonschaal: leraren in LA gaan naar L10, in LB naar L11 en in LC naar L12. Daarbij blijven leraren in dezelfde trede waarin zij waren ingeschaald in augustus 2018 (na toekenning van de jaarlijkse periodiek). LA trede 3 wordt derhalve L10 trede 3, LB-7 wordt L11-7 en LC-15 wordt L12-15.
- De LD- en LE-schalen worden L13- en L14-schalen

Overwegingen bij de afspraken over de overschalingsregels:

- Sociale partners willen garanderen dat de extra middelen volledig worden uitgegeven aan lerarensalarissen
- Het gaat hierbij om een generieke beloning
- Leraren doen in overgrote mate al het werk dat bij de nieuwe functies (en schalen) hoort

Functiedifferentiatie

Sociale partners vinden dat functiedifferentiatie en divers samengestelde teams bijdragen aan onderwijskwaliteit en een aantrekkelijk leraarsberoep. Het is goed daarover op organisatieniveau ambitieuze afspraken te maken. Goed samenspel van werkgever en P(G)MR is daarbij belangrijk. De verplichte functiemixpercentages worden uit de cao gehaald. De financiële middelen die nog niet uitgegeven zijn aan het behalen van de functiemixpercentages, 70 miljoen euro, zetten we in om het nieuwe loongebouw voor leraren in twee stappen nog extra te verbeteren, namelijk per 1 januari 2019 en 1 januari 2020.

In bijlage 3 zijn de salarisschalen per 1 januari 2019 en 1 januari 2020 weergegeven.

5. Onderwerpen voor de volgende cao-onderhandelingen vanaf september 2018

Partijen spreken af de volgende onderwerpen te agenderen voor de volgende cao-onderhandelingen:

- Professionalisering.
- De beloning en de positie van schoolleiders/leidinggevenden in relatie tot de beloning van leraren en leidinggevenden in andere sectoren is onvoldoende onderzocht om in deze cao te worden meegenomen. In het kader van het streven naar een eenduidig functiegebouw en uitgaande van functiewaardering wordt dit onderzocht ten behoeve van de opvolgende cao.
- Er wordt onderzocht of actualisatie van de functieomschrijvingen van onderwijsondersteunend personeel nodig is.
- Verdere modernisering en vereenvoudiging.

6. Technische punten

Partijen komen overeen om de cao in technische zin aan te passen daar waar dat door gewijzigde wet- en regelgeving noodzakelijk is.

Bij dit onderhandelaarsakkoord horen de volgende bijlagen:

- bijlage 1: Globale weergave salaristabel 900 miljoen
- bijlage 2: Functiebeschrijvingen leraren
- bijlage 3: Salaristabellen per 1 september 2018, 1 januari 2019 en 1 januari 2020

Aldus opgemaakt op 6 juni 2018

Eugenie Stolk - Algemene Onderwijsbond
FNV Overheid

Joyce Rosenthal – CNV Onderwijs

Thijs Roovers & Jan van de Ven - PO in actie

Edwin van Bokhoven – PO-Raad

Jilles Veenstra - Federatie van
Onderwijsvakorganisaties

Paul van Lent - Algemene Vereniging
Schoolleiders