

Kenmerk: 23.055

## **Inzet voor de nieuwe CAO PO 2023-2024**

Het personeelstekort zorgt voor grote uitdagingen in de dagelijkse praktijk van het Primair Onderwijs in Nederland en daar komen de prijsontwikkelingen en inflatie bovenop. Iedereen in onze sector probeert het best mogelijke onderwijs te blijven verzorgen onder moeilijke en onzekere omstandigheden. Het is daarbij noodzakelijk dat alle werknemers in staat gesteld worden hun werk zo goed en zo gezond mogelijk te blijven doen.

Op grond van vorenstaande heeft de AOb/FNV daarom de volgende inzet.

### **Looptijd**

De AOb/FNV stelt voor een cao af te spreken met een looptijd van 1 jaar.

### **Loon**

De hoge inflatie zorgt ervoor dat -ondanks de vorig jaar gerealiseerde loonstijging- een groot percentage van de werknemers in onze sector de negatieve financiële gevolgen van de inflatie en energieprijzen aan den lijve ondervindt. De AOb/FNV wil daarom in de looneis voor de nieuwe cao in ieder geval koopkrachtbehoud realiseren. Daarbij gaan we uit van de vastgestelde hoogte van de inflatie op basis van de CBS-indexcijfers van oktober. De jaarinflatie bedroeg over de periode oktober 2021- oktober 2022 14,3%. Een afspraak over een procentuele loonsverhoging dient pensioengevend te zijn en door te werken in de socialezekerheidsuitkeringen. De AOb/FNV wil daarbij dat de werknemers in de lagere OOP-schalen extra gecompenseerd worden door een afspraak te maken waarbij de lonen, naast een indexeringspercentage, ook met een nominaal bedrag stijgen, zodanig dat dit extra gunstig uitpakt voor de lagere salarisschalen.

### **Reiskosten**

De AOb/FNV constateert dat de tegemoetkoming in de reiskosten wel erg ver achterloopt ten opzichte van de daadwerkelijke uitgaven. Zelfs in relatie tot de salderingsregeling lopen de uitgaven uit de pas omdat de kosten van vervoer aanzienlijk zijn gestegen.

De AOb/FNV wil graag afspraken maken waarbij de reiskosten voor woon-werkverkeer met het OV volledig voor rekening van de werkgever komen en de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer verhoogd wordt naar 21 cent per kilometer. Daarnaast is de AOb/FNV van mening dat de afstand woon-werkverkeer vergoed moet worden over de daadwerkelijk gemaakte kilometers. De kilometervergoeding zal ook moeten gelden voor andere vormen van woon-werkverkeer zoals per fiets of e-bike. De vergoeding voor dienstreizen dient aangepast te worden naar een vergoeding van 35 cent per kilometer.

## **Kop cao**

De AOb/FNV stelt 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.

## **Arbeidsongeschiktheid**

Werknemers die na twee jaar ziekte meer dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard en in de WIA terechtkomen kunnen te maken krijgen met een forse inkomensachteruitgang. Het inkomen kan zakken tot ver onder het wettelijk minimumloon. 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. Daarom wil de AOb/FNV, in aanvulling op de afspraak<sup>1</sup> uit het onderhandelaarsakkoord van 11 december 2019, in de cao opnemen dat alle werkgevers in de sector een contract afsluiten voor een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering. Bij een zuiver collectief contract kan het zo worden vormgegeven dat -ondanks de afspraak uit 2019- nog onverzekerde werknemers waaronder ook de huidige long covidpatiënten alsook die reeds wegens ziekte zijn ontslagen, hier bescherming van krijgen.

## **Werkdruk**

Vanwege het personeelstekort is het noodzakelijk oog te hebben voor het zo gezond en goed mogelijk kunnen blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Daar is ook alle reden toe omdat een groot deel van de werknemers in het primair onderwijs hoge tot zeer hoge werkdruk ervaart.

De AOb/FNV wil daarom afspraken maken over ruimere en duidelijke(re) bestedingsmogelijkheden van het budget voor duurzame inzetbaarheid. Zo zou het basisbudget door iedere werknemer ook ingezet moeten kunnen worden voor verlof en stellen wij voor de regeling in het primair onderwijs uit te breiden met de mogelijkheid om, naar analogie van artikel 7.4 lid 5 van de cao VO, voor eigen rekening 170 uur extra 'bij te kopen' en zo tot een totaal van 340 uur opneembaar als verlof te kunnen komen.

## *Taakbeleid*

Wij constateren dat vooral leerkrachten regelmatig niet uitkomen met de tijd die beschikbaar is voor hun werkzaamheden. Een groot deel van dat probleem wordt veroorzaakt door een onevenredig grote hoeveelheid taken naast het lesgeven.

---

<sup>1</sup> IPAP. Alle werknemers worden via hun werkgever in staat gesteld om voor eigen kosten een IPAP verzekering af te sluiten die de nadelige financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid verzacht.

Om leerkrachten lucht en regelruimte te geven, pleit de AOb/FNV ervoor om een definitie op te nemen wat moet worden verstaan onder voor- en nawerk met een limitatieve opsomming van taken die daartoe gerekend kunnen worden.

Dat in aanvulling op de huidige afspraken over de werkverdeling. Verder wil de AOb/FNV afspreken dat de beschikbare tijd voor voor- en nawerk (opslagfactor) 50% van de lesgevende uren bedraagt.

#### *Beschikbaarheidstabel*

De AOb wil de beschikbaarheidstabel weer opnemen in de cao. Dat geeft duidelijkheid over de maximale inzet op dagdelen per week, duidelijkheid die er voor parttimers nu niet altijd is. Daarmee wordt ook voorkomen dat -met name- OOP met een betrekkingssomvang kleiner of gelijk aan 0,8 wtf. toch op vijf dagen per week, bijvoorbeeld alleen tijdens lesuren voor de kinderen, wordt ingezet.

De werkgever maakt op basis van de afspraken in het werkverdelingsplan met de werknemer afspraken over de werkzaamheden en werkdagen. Indien werkgever en werknemer geen schriftelijke overeenstemming kunnen bereiken, geldt voor de beschikbaarheid van de werknemer de volgende tabel:

<b>Werktijdfactor</b>	<b>Maximaal aantal dagdelen in te roosteren voor werkzaamheden</b>	<b>Maximaal aantal dagen in te roosteren voor werkzaamheden</b>
t/m 0,1	2	1
t/m 0,2	2	2
t/m 0,3	3	3
t/m 0,4	4	3
t/m 0,5	5	3
t/m 0,6	6	3
t/m 0,7	7	4
t/m 0,8	8	4
t/m 0,9	9	5
> 0,9	10	5

#### **Onderwijsondersteunend Personeel (OOP)**

De AOb/FNV wil een extra impuls geven aan de carrièrelijnen en ontwikkelpaden voor het OOP. Actualisering van de functiebeschrijvingen is hierin een eerste stap geweest. De AOb/FNV wil afspraken maken om meer ruimte voor professionalisering en doorgroeimogelijkheden voor het OOP mogelijk te maken.

Specifiek voor het OOP wil de AOb/FNV afspreken dat iedere werknemer uit die functiecategorie het recht heeft op actieve ondersteuning en begeleiding door de werkgever bij het vinden van een passende opleiding om tot een volgende

carrière stap binnen het Primair Onderwijs te komen. De bepalingen uit artikel 9.4 cao po<sup>2</sup> zijn op deze opleiding van toepassing.

Vanwege de personeelstekorten wordt onderwijsondersteunend personeel ook steeds vaker, en vaker ook structureel, ingezet voor taken die tot de functie leerkracht behoren. Allereerst is de AOb/FNV van mening dat onderwijs- ondersteunend personeel zonder de juiste bevoegdheid niet structureel ingezet mag worden voor lesgevende taken die tot de functie van een leerkracht behoren. Daar waar dat toch gebeurt, moet wat de AOb/FNV betreft sprake zijn van onvoorziene, incidentele werkzaamheden en een bijbehorende beloning voor dat werk. De AOb/FNV wil daarom, in aanvulling op artikel 6.2 lid 3 cao po<sup>3</sup>, expliciet in de cao opnemen dat onderwijsondersteunend personeel, dat wordt ingezet voor lesgevende of behandel taken welke uitstijgen boven de in de functiebeschrijving opgenomen taken, voor die inzet een toelage krijgt welke meetelt voor de VU, EJU en pensioengevend is. Die toelage kan naar onze mening ook zonder problemen betaald worden omdat in de huidige situatie de kosten voor inzet van een OOP-er lager zijn dan de kosten die een werkgever zou hebben bij inzet van een bevoegde leerkracht. De AOb/FNV stelt voor de hoogte van die toelage gelijk te laten zijn aan het verschil tussen het salarisbedrag van schaal 4 trede 1 en het salarisbedrag van schaal LC-trede 1.

### **Studenten en startende leerkrachten**

Studenten in het laatste jaar van hun opleiding tot leerkracht<sup>4</sup> of onderwijsassistent<sup>5</sup> moeten een afsluitende stage lopen. Sommige studenten krijgen daar een vergoeding voor, andere niet. Alleen studenten die onder de noemer LIO/OIO vallen én een leerwerkovereenkomst afsluiten, komt de LIO op basis van de cao po in aanmerking voor een vergoeding in de vorm van een salaris<sup>6</sup> ter grootte van 50% van trede 1 van schaal LB of LC en de OIO voor een vergoeding in de vorm van salaris ter grootte van 50% van trede 1 van schaal 4. De keuze om een LIO een leerwerkovereenkomst aan te bieden is aan de werkgevers, studenten hebben daar zelf geen invloed op. Voor onderwijsassistenten in opleiding (OIO) is in de cao<sup>7</sup> al vastgelegd dat alle studenten een leerwerkovereenkomst aangeboden moeten krijgen waarin ook het salaris is opgenomen.

---

<sup>2</sup> Artikel 9.4 betreft 'opgedragen professionaliseringsactiviteiten' en de daarbij horende faciliteiten.

<sup>3</sup> Artikel 6.2 lid 3 luidt: "Indien sprake is van (tijdelijke) waarneming of vervanging van een hogere functie voeren werkgever en werknemer daarover een gesprek en leggen de uitkomst daarvan schriftelijk vast. Daarin maken zij een afspraak over een extra beloning en eventuele extra faciliteiten."

<sup>4</sup> Leraar in opleiding (LIO)

<sup>5</sup> Onderwijsassistent in opleiding (OIO)

<sup>6</sup> Voor zowel de LIO als de OIO geldt dat de vergoeding naar rato van de betrekking is.

<sup>7</sup> Artikel 3.24 cao po

De AOb/FNV vindt deze verschillen niet uit te leggen en onwenselijk, we hebben immers heel hard collega's nodig. De AOb/FNV wil daarom afspreken dat voor alle studenten in opleiding tot leerkracht in hun afsluitende, laatstejaars stage de bepalingen gelden zoals in de cao beschreven voor de LIO inclusief verplicht gebruik van de modelovereenkomsten. Dat betekent dat de keuzemogelijkheid voor werkgevers om een leerarbeidsovereenkomst wel of niet aan te bieden verdwijnt. De hoogte van het salaris van de LIO zou, net als in het voortgezet onderwijs<sup>8</sup>, gelijk moeten zijn aan het 50% van het bedrag behorend bij LD trede 1 bij een volledige betrekkingssomvang (wtf 1,0) en bij een andere aanstellingsomvang naar rato daarvan.

Naast de stage in het laatste jaar wordt er door aanstaande leerkrachten en onderwijsassistenten in alle leerjaren stage gelopen. De AOb/FNV wil in de cao opnemen dat die studenten voor de overige stages recht hebben op een stagevergoeding van bruto 750 euro per maand bij een volledige betrekkingssomvang (wtf 1,0) en bij een andere aanstellingsomvang naar rato daarvan. Daarnaast moet in de cao een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen een stagiair met een stageovereenkomst en LIO/OIO in de afsluitende stage in het laatste leerjaar met een leerarbeidsovereenkomst.

In de cao PO staan al goede afspraken over de begeleiding en extra faciliteiten voor startende leerkrachten. Desondanks is de praktijk weerbarstig en is er, mede vanwege personeelstekorten, vaak te weinig tijd voor voldoende begeleiding en reflectie. De AOb/FNV wil daarom in de cao vastleggen dat deze leerkrachten zich gedurende de eerste jaren van hun loopbaan primair bezighouden met het lesgeven en de direct daarmee samenhangende zaken. Ook moeten collega's die de begeleiding geven daarvoor reële tijd krijgen binnen hun jaartaak.

### **Flexibele arbeid, uitzendarbeid en pay-rolling**

Ondanks dat op veel plekken sprake is van een personeelstekort, neemt het aandeel flexibele arbeid binnen het Primair Onderwijs toe. De AOb/FNV is voorstander van reguliere benoemingen in het PO maar wil zo weinig mogelijk verschil in arbeidsvoorwaarden tussen werknemers. Uitzendarbeid en pay-rolling moet zoveel mogelijk worden beperkt en als het dan wordt ingezet moeten de beloning en de arbeidsvoorwaarden gelijk zijn aan de cao-afspraken in de sector primair onderwijs. Zo moeten uitzendkrachten en pay-rollers bijvoorbeeld ook in aanmerking komen voor salarisverhogingen en eenmalige uitkeringen met terugwerkende kracht in het kader van cao-afspraken.

### **Professionalisering**

Bij- en nascholing van werknemers is in tijden van personeelstekort niet altijd vanzelfsprekend. Het is vaak moeilijk om vervanging te organiseren voor werknemers met lesgebonden of behandeltaken waardoor individuele scholing

---

<sup>8</sup> Artikel 3.4 cao vo

wordt uitgesteld. Ondanks het besef dat het organisatorisch moeilijk kan zijn, is de AOb/FNV van mening dat professionele ontwikkeling ook mogelijk moet zijn op momenten dat iemand eigenlijk voor de klas moet staan en daar willen we een recht voor de werknemer van maken.

De AOb/FNV wil daarnaast opnemen in de cao dat deeltijders met een aanstelling kleiner dan 0,5 wtf. recht hebben op 40 klokuren per jaar voor professionalisering.

### **Medezeggenschap**

De rol van medezeggenschapsraden wordt door iedereen belangrijk gevonden, helaas zien we dat nog niet altijd terug in de praktijk, niet bij werkgevers maar ook niet bij werknemers. Te vaak moeten werknemers nog worden 'aangewezen' om zitting te nemen in de medezeggenschapsraad of perkt een werkgever de in de cao opgenomen faciliteiten in. De AOb/FNV wil als sociale partners gezamenlijk het belang van goede medezeggenschap in de scholen onder de aandacht brengen. Daarbij moet de belangrijke rol en mogelijkheden van de medezeggenschap in het Primair Onderwijs verder verduidelijkt worden, inclusief de faciliteiten die daarvoor beschikbaar zijn, en waar nodig afspraken maken ter verbetering van die faciliteiten. Daarbij willen we het advies zoals dat in juni 2021 door de werkgroep medezeggenschap (ingericht vanuit de cao-tafel) is uitgebracht als uitgangspunt nemen. De AOb/FNV wil geen nieuwe taken meer via de cao delegeren aan de medezeggenschapsraden zolang de kwaliteit van de medezeggenschap in de sector niet is verbeterd.

### **Naleving**

Tot op heden zijn cao-partijen er niet in geslaagd om alle cao-bepaling te laten werken waardoor er oneerlijke concurrentie op het vlak van arbeidsvoorwaarden ontstaat. Werknemers zijn daar de dupe van. De AOb/FNV pleit voor het opnemen van een artikel over handhaving in de cao waarbij hoofdstuk 23 van de cao vo als voorbeeld kan dienen. Dat de cao in zijn geheel wordt nageleefd moet een vanzelfsprekendheid zijn.

### **Overige**

De AOb/FNV behoudt zich het recht voor gedurende de gesprekken over een nieuwe cao PO deze in te zetten nog te wijzigen of aan te vullen.