



Inzet CAO PO 2018

Investeren in het primair onderwijs is nu noodzakelijk

De kwaliteit van het primair onderwijs in Nederland is goed en dat willen we zo houden. Maar de kwaliteit staat onder grote druk. Door oplopende lerarentekorten (in 2020 een tekort van 4.000 leraren en als er niets gebeurt oplopend naar 10.000 in 2025) en het tekort aan voldoende (onderwijs)ondersteunend personeel in de klas en in de school, neemt ook de werkdruk toe. Het ziekteverzuim in het po is 6,3%, fors hoger dan het landelijk gemiddelde van 3,8% (bron: DUO oktober 2017)). Recente onderzoeken laten zien dat de werkdruk al hoog is. Met de toename van zorgleerlingen, de te grote klassen en te weinig ondersteuning in de klas en in de school neemt de werkdruk en het ziekteverzuim verder toe. Hierdoor komt ook de kwaliteit van het onderwijs in het geding.

Dat betekent nu investeren in het primair onderwijs, niet alleen in het verminderen van de werkdruk, maar ook investeren in het wegwerken van de achterstand in salaris. Met het door het PO Front gevraagde extra budget van 500 miljoen voor vermindering van de werkdruk en 900 miljoen voor salarissen kan dat grotendeels gerealiseerd worden. Wij willen toe naar een aantrekkelijke sector waarin professionals met plezier werken en de kwaliteit van het onderwijs hoog blijft.

Minder werkdruk

CNV Onderwijs wil afspraken maken die leiden naar een verlaging van de werkdruk van alle werknemers. Zo willen wij een (gefaseerde) vermindering van het aantal lessen, van 25 naar 20 uur per week als basisnorm. Hierdoor krijgen leraren de tijd voor hun primaire taak, namelijk het verzorgen van onderwijs. Ook willen wij eenduidige afspraken maken over het taakbeleid (overleg- en basismodel) Het maken van heldere afspraken over de norm voor het voor- en nawerk (de opslagfactor) horen daar bij. Zo komt er voldoende tijd en ruimte voor professionalisering, ontwikkeling van onderwijs en overige activiteiten die bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs. Op schoolniveau kan van het maximaal aantal lessen binnen bandbreedtes afgeweken worden. Iedere leraar moet echter het recht hebben om voor de basisnorm te kiezen.

Wij willen dat met de gevraagde 500 miljoen voor verlaging van de werkdruk op iedere school voldoende onderwijs en/of onderwijsondersteunend personeel aangenomen wordt. De inzet wordt op schoolniveau bepaald. Om te zorgen dat dat ook gebeurt willen wij afspraken maken over de besteding en verantwoording van dit budget.

Niet alleen de leraren, maar ook het (onderwijs) ondersteunend personeel en de schoolleiders hebben te maken met een hoge werkdruk, door verschillende oorzaken. Ook voor deze groep werknemers willen wij afspraken maken om de werkdruk te verlagen, dan wel tegen te gaan. Door bijvoorbeeld afspraken te maken over het maximaal aantal FTE waar een schoolleider leiding aan kan geven.

Een aantrekkelijk salaris en carrièreperspectief

De salarissen in het primair onderwijs lopen ver achter op de salarissen in het VO en de marktsectoren. In de begroting voor 2018 is door het nieuwe kabinet voor verhoging van de lerarensalarissen een bedrag van 270 miljoen opgenomen. Hiermee kan een eerste stap gezet worden naar de gelijktrekking met het VO. Wij willen met dit bedrag de laagste leraarschaal, LA, afschaffen. Met het totaal gevraagde extra budget van 900 miljoen kunnen uiteindelijk alle schalen gelijk getrokken worden met het VO/gelijksoortige functies in de marktsector. Op termijn willen we ook onderzoeken in hoeverre functiebeschrijvingen en loonschalen voor schoolleiders over de onderwijssectoren heen afgesproken kunnen worden, dan wel gelijke afspraken in alle onderwijssectoren.

Voor 2018 wordt een contractloonstijging in de markt (CLS) verwacht van 2,2%. CNV Onderwijs wil de generieke salarisverhoging 3% boven op de CLS, waardoor een inhaalslag gemaakt kan worden t.o.v. het VO en marktsectoren. Dat betekent voor 2018 een salarisverhoging van 5,2%. Deze salarisverhoging wordt integraal toegepast op de sociale zekerheidsrechten. Deze salarisverhoging werkt door in de hoogte van alle (bovenwettelijke) uitkeringen.

Om een aantrekkelijk perspectief te bieden om in het onderwijs te gaan en te blijven werken willen wij afspraken maken over een nieuw functie- en loongebouw. Dit is niet in 1 jaar gerealiseerd en is een langere termijn afspraak.

Professionalisering

CNV Onderwijs wil dat er nu vaart wordt gemaakt met de verdere professionalisering in het po. Dat betekent dat moet worden uitgegaan van de zelfbewuste professional die in staat gesteld wordt om zijn professionele ruimte te krijgen en zelf in te delen. Keuzes over bijvoorbeeld de manier waarop zij samen met collega's het werk op de school verdelen moet op schoolniveau plaats vinden. Ook het zelf bepalen waar de niet tijd- en plaatsgebonden werkzaamheden uitgevoerd worden en hoe werk en privé gecombineerd wordt is hier onderdeel van. In de praktijk blijkt de keuzevrijheid te vaak beperkt te worden. Wij willen hierover duidelijke afspraken vastleggen.

In de cao is veel verantwoordelijkheid en beslisbevoegdheid bij de P(G)MR-en neergelegd. Dit betekent dat zij voldoende faciliteiten in tijd en geld moeten hebben om zich professioneel op te kunnen stellen.

Wij willen de uren voor dit werk verhogen, zodat P(G)MR-en in staat gesteld worden die verantwoordelijkheden te kunnen nemen. Ook willen wij van het scholingsbudget (nu 500 euro per fte) een individueel recht maken voor iedere werknemer. Wij willen afspraken maken die werknemers ondersteunen in hun verdere professionalisering en ontwikkeling. Dit ook in relatie tot de wet Beroep Leraar en Lerarenregister, waardoor leraren voortaan zelf beslissen over hun professionele ontwikkeling.

Leeftijdsvasebewust personeelsbeleid en duurzaam inzetbaarheid

CNV Onderwijs wil afspraken maken waarmee in de verschillende levensfasen ingespeeld kan worden op de individuele behoefte.

Voor het behoud van arbeidsvreugde en kwaliteit is het noodzakelijk dat personeelsbeleid aansluit bij de verschillende levensfasen van de werknemer. Dat het aansluit bij de bekwaamheden en ervaring van de werknemer. Iedere werknemer moet in dit kader beschikken over een substantieel budget om naar eigen keuze in te kunnen zetten tijdens een zelf te kiezen periode in zijn werkzaam leven. Dat budget kan de werknemer inzetten voor bijvoorbeeld zorgtaken, studie, etc.

Persoonlijk budget

Het persoonlijk budget is een instrument waarmee werknemers eigen keuzes kunnen maken en hun duurzame inzetbaarheid kunnen vergroten. CNV Onderwijs signaleert helaas dat in de praktijk belemmeringen worden opgeworpen. Teveel scholen beperken de in de cao neergelegde keuzevrijheid van werknemers door schoolspecifieke afspraken. CNV Onderwijs vindt het van belang dat werknemers keuzevrijheid hebben en houden over hun persoonlijk budget en niet worden beperkt in de inzet daarvan. Wij willen hierover duidelijke afspraken maken.

Extra budget voor startende leerkrachten

CNV Onderwijs wil in de cao definiëren dat de extra tijd van 40 uur (naast de 40 uur duurzaam inzetbaarheid) niet mag worden gebruikt voor het opdragen van extra taken. Het komt helaas te vaak voor dat de cao-bepaling niet correct wordt toegepast en dat starters hierop geen actie (durven) te ondernemen.

Seniorenbeleid

De stijgende pensioenleeftijd maakt het van groot belang dat extra aandacht wordt besteed aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de laatste fase van hun carrière.

CNV Onderwijs wil dan ook afspraken maken over schoolspecifiek seniorenbeleid met daarbij behorend budget. Daarbij kan de inzet van een generatiepact worden betrokken. Over de manier waarop een generatiepact kan worden ingezet willen wij duidelijke afspraken maken.

Repareren ANW-hiaat

Wegens veranderingen in het ABP pensioen dient een ANW-hiaat verzekering in de cao opgenomen te worden. De pensioenkamer heeft aangegeven met een aanbeveling te komen.

Diversen

Woon-werk en reiskosten

In de cao zijn de vergoedingen voor woon-werkverkeer en reiskosten voor het werk beperkt. CNV Onderwijs wil de afstanden die voor vergoeding in aanmerking komen verhogen. Dat geldt voor alle werknemers, inclusief invallers. Het gaat dan om onder andere werknemers die binnen een groot schoolbestuur op verschillende locaties werken of een grote reisafstand van huis naar werk. Daarnaast is nog steeds in de cao opgenomen dat werknemers gedurende 10 maanden recht hebben op de vergoeding woon-werk. Sinds de 40-urige werkweek ingevoerd is, loopt het verlof van werknemers niet meer gelijk met onder andere de zomervakantie van de leerlingen en is deze regeling achterhaald. CNV Onderwijs wil de vergoeding verhogen van 10 naar 11 maanden.

Verlof

In de cao is het recht op facultatief verlof niet meer opgenomen. Wij krijgen te veel klachten dat werknemers een verlofdag wordt onthouden voor het bijwonen van bruiloften van goede vrienden, niet directe naaste familieleden, etc. Wij willen het recht op dit verlof in de cao vastleggen.

17 november 2017