

Inzet AVS voor CAO PO 2023¹

Oplopend schoolleiderstekort:

In 2019 had ongeveer 1 op de 20 basisscholen in Nederland geen schoolleider². Van de schooldirecteuren in het primair onderwijs is dertig procent ouder dan zestig jaar. Het aandeel jonge schooldirecteuren (<35 jaar) is slechts 3%³. Slechts zo'n 5% van de leraren wil nog schooldirecteur worden. In 2022 zijn de tekorten aan schoolleiding binnen de G5 licht en buiten de G5 sterk toegenomen⁴. Het combineren van de resultaten binnen en buiten de G5 geeft een landelijk tekort aan leraren van 9,5% (ongeveer 9.700 fte) en aan schoolleiding van 13,6% (ongeveer 1.100 fte).

In de voorgaande meting bedroegen de tekorten 9,1% (9.100 fte) respectievelijk 12,9% (ook 1.100 fte). Ondanks de tijdelijke arbeidsmarkttoelage voor A en D functies die is afgesproken in de CAO PO 2022 is het tekort dus verder opgelopen en geven schoolleiders nog steeds aan dat zij het verschil tussen L functie en A/ D functies te klein vinden⁵. Een meerderheid van de directeuren vindt de beloning niet passend bij de inhoud van het werk en de verantwoordelijkheden⁶. Steeds meer schoolleiders gaan interim of als zp-er aan de slag of zijn op zoek naar een andere baan.

De AVS wil daarom:

- Voor 2023 een looneis die tegemoetkomt aan behoud van koopkracht over 2022 en 2023; dit mede in het licht van de arbeidsmarktpositie en de grote tekorten.
In 2022 zijn de lonen tussen het PO en VO gelijk getrokken. De tekorten zijn hiermee niet opgelost. Daarom moet er blijvend geïnvesteerd worden in een aantrekkelijk salaris voor een aantrekkelijk beroep. Het is van belang dat ook de carrièrepaden in beide sectoren bij elkaar in de pas blijven lopen. Het werken in het onderwijs is erkend als een cruciaal beroep en daarbij past ook financiële waardering en koopkrachtbehoud voor hen die daarin werken.
De inflatie in het afgelopen jaar was zeer hoog, vanwege het dichtten van de loonkloof zijn de effecten hiervan getemperd. Het huidige jaar 2023 is een onzeker jaar.
- Gerichte beloningsmaatregelen voor schoolleiders; een aantal ideeën die AVS nader onderzocht zou willen hebben om nu te komen tot cao-afspraken:
 - Inschaling in D13 bij > 100 leerlingen (aansluiten bij aanvullende bekostiging schoolleiding).
 - Inschaling in D14 bij > 400 leerlingen.
 - Automatische omzetting van D11 naar D12 functies en ook schrappen van de D11 schaal in de salaristabel van de CAO PO.
 - Automatische omzetting van A10 naar A11 en ook schrappen van de A10 schaal in de salaristabel van de CAO PO.

¹ Opgesteld in 2023, na input AVS ledenraad, AVS-commissie arbeidsvoorwaarden en personeel, AVS-Bestuur en AVS-adviseurs en vastgesteld door AVS bestuur op 22 maart 2023

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

³ Sapulete en Vrielink (2020) p.7

⁴ Rapport Centerdata Personeelstekorten primair onderwijs peildatum 1 oktober 2022

⁵ Zie ook het rapport van APPO werven en behouden van schoolleiders februari 2022

⁶ Zie ook het rapport onderzoek functies en beloning sector primair onderwijs Leeuwendaal 28-9-2022

Directeuren

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

- Dat werkgevers voorzien in een introductieprogramma voor startende schooldirecteuren (gelijk aan artikel 9.5 CAO PO);
- Dat directieleden het professionaliseringsbudget vier jaar kunnen sparen (artikel 9.6 lid 4 CAO PO) in lijn met artikel 9.7 lid 2 CAO PO;
Is het professionaliseringsbudget binnen vijf jaar niet besteed dan zal dit worden toegevoegd aan het scholingsbudget zoals genoemd in artikel 9.1 van deze cao.

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 PO⁷. De AVS wil daarom:

- Artikel 10.3 lid 4 aanpassen. Een 'inspanningsverplichting' is te subjectief alsmede de vermelding dat de looptijd 'zo kort mogelijk' moet zijn met een maximum van twee jaar. De huidige formulering stimuleert niet vrijwillige mobiliteit van werk naar werk, maar zorgt vooral voor onrust en spanning onder werknemers en leerlingen;
Uitgangspunt is werknemers van werk naar werk begeleiden middels een sociaal plan.
- 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

AVS wil dat vakbonden tijdig worden uitgenodigd voor decentraal overleg in lijn met de SER fusiegedragsregels. Artikel 10.2 CAO PO uitbreiden met een lid 2 en fusies expliciet benoemen.

Beloningsbeleid

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

Artikel 6.1, lid 9:

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

Artikel 6.15, lid 2:

De werkgever formuleert met de PGMR beloningsbeleid. In dit beleid wordt aangegeven welke beloningsvormen de werkgever hanteert en in welke gevallen extra beloning kan worden toegekend. Voorts wordt opgenomen binnen welke grenzen de extra beloning zich voltrekt.

Een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle werknemers in het PO

AVS wil dat alle werkgevers in de sector een contract afsluiten voor een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering met volledige dekking. Dit kan zo worden vormgegeven dat ook de huidige long Covid patiënten, ook die wegens ziekte zijn ontslagen, bescherming krijgen. In de cao voor de verpleeg- en verzorgingshuizen is een dergelijke verzekering al overeengekomen. De andere vakbonden willen een soortgelijke afspraak.

Generatiepact

Werkgroep is samengesteld/ opdracht geformuleerd voor APPO in 2021. Wat is de huidige stand van zaken en wat is wel of niet gerealiseerd?

⁷ Casus Hoenderloo College

Reiskostenregeling

De huidige vergoeding, tegemoetkoming woning-werkverkeer (artikel 7.2 en bijlage A10) is nog steeds een tegemoetkoming in de gemaakte reiskosten die al jaren niet is geïndexeerd en gebaseerd is op een afgebakende staffel, 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- en schoolleiderstekort. Daarom wil AVS dat de tegemoetkoming wordt verhoogd naar € 0,21 per km zonder onder- en bovengrens en per 1 januari 2024 naar € 0,22. De vergoeding voor dienstreizen dient aangepast te worden tot een vergoeding van € 0,35 per km.

Doelgroepenbeleid/ participatiebanen

Opnemen/ toevoegen aan het Statuut Sociaal Beleid of een uitbreiding van artikel 5.3. Elke werkgever is verplicht om doelgroepenbeleid te ontwikkelen.

Vanuit de wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten volgt de verplichting om mensen uit het doelgroepenregister in dienst te nemen.

Thuiswerkbeleid artikel 11.7

Ook in het onderwijs werken werknemers vanuit huis. Op basis van artikel 11.7 CAO PO wil AVS daarom dat elke werkgever thuiswerkbeleid ontwikkelt inclusief een passende thuiswerkvergoeding.

Overige onderwerpen

AVS behoudt zich het recht voor om bij recente ontwikkelingen nieuwe onderwerpen in te brengen.