

Factsheet Cao PO 2018-2019

Versie 19 september 2018

In deze factsheet worden de wijzigingen in de cao PO met de totstandkoming van de cao 2018-2019 per hoofdthema weergegeven.

Algemeen

De looptijd van de cao is van 1 januari 2018 tot 1 maart 2019. De korte looptijd heeft er onder andere mee te maken dat cao-partijen verwachten van de politiek dat de bekostiging in de tussentijd zodanig wordt aangepast, dat de lonen verder kunnen stijgen. Management en onderwijsondersteunend personeel profiteren immers met de wijziging van de cao minder sterk van de beschikbare loonruimte. Overigens hebben de afzonderlijke maatregelen elk hun eigen ingangsdatum

Beloning

- Met ingang van 1 september 2018 zijn de salarissen van alle medewerkers structureel verhoogd met 2,5%;
- In oktober 2018 vindt voor alle medewerkers een eenmalige nominale uitkering plaats van € 750,- bruto naar rato van de diensttijd en WTF in de maanden van januari tot en met augustus 2018;
- Leerkrachten ontvangen in oktober 2018 een eenmalige uitkering ter hoogte van 42% van het maandsalaris in september 2018. De opbouw van deze eenmalige uitkering vindt plaats over de maanden januari tot en met augustus 2018. Met deze eenmalige uitkering wordt een deel van de structurele 270 miljoen euro voor de verbetering van de salarispositie van leerkrachten besteed.

Om de structurele middelen voor verbetering van de leerkrachtsalarissen te besteden, worden tevens alle leerkrachten per 1 september 2018 een schaal hoger ingeschaald. Zie hierover meer onder de kop 'functiebouwwerk'. Hiertoe zijn nieuwe leerkrachtschalen ontworpen; de schalen L10, L11 en L12. De structurele toelagen, met uitzondering van de toelage in verband met levensloop, zijn in de nieuwe schalen in de salarisbedragen geïncorporeerd. Dit is niet gebeurd bij de salarissen voor OOP'ers en directeuren. Dit maakt het vergelijk van salarisbedragen minder eenvoudig. Wel kan in zijn algemeenheid gesteld worden dat het beloningsverschil tussen leerkrachten en directeuren is verkleind. Bij de volgende cao-onderhandelingen zal daarom onderzoek worden gedaan naar het evenwicht in het loongebouw.

Functiebouwwerk en loongebouw

Met behulp van Fuwa-PO is een nieuwe reeks van leerkrachtfuncties opgesteld. De bestaande maar verouderde voorbeeldbeschrijvingen zijn in dit verband geactualiseerd en in lijn gebracht met het huidige beroep van leraar. Met name analysevaardigheden en de contacten met ouders hebben meer gewicht gekregen in de nieuwe beschrijvingen. De functies zijn vervolgens gewaardeerd. Uit deze waardering bleek dat inschaling van leerkrachten dient plaats te vinden vanaf schaal 10. De ontworpen reeks van voorbeeldbeschrijvingen bestaat uit functies op het niveau van schaal 10, 11 en 12. Tegelijkertijd met de herziening van de voorbeeldbeschrijvingen zijn er nieuwe salarisschalen voor leerkrachten ontworpen, waarbij de toelagen in de schaalbedragen zijn geïncorporeerd. Bij cao is geregeld dat de nieuwe functiebeschrijvingen verplicht voor alle leerkrachten gaan gelden per 1 september 2018. Inschaling vindt dan plaats in de nieuwe salarisschalen voor leerkrachten. Deze overschaling vindt als volgt plaats:

- LA → L10
- LB → L11
- LC → L12

De periodieken blijven gelijk, dus LA 13 wordt L10-13 enz.

Na 1 september 2018 wordt de voorgeschreven functievorming weer losgelaten en staat het de werkgever weer vrij om met behulp van FUWA PO nieuwe - op maat gesneden -

functiebeschrijvingen te maken en te laten waarderen. Het nieuwe voorbeeldmateriaal bevat echter per beschrijving keuze-elementen, waardoor de werkgever ook op basis van het voorbeeldmateriaal per leerkrachtfunctie differentiatie in functie-inhoud aan kan brengen. De totstandkoming van de nieuwe functies vereist een actualisering van de bij werkgevers aanwezige functieboeken. In dit functieboek kunnen tevens de binnen de kaders van de generieke beschrijving gemaakte keuzes met betrekking tot de functie-inhoud worden vastgelegd.

De bij cao voorgeschreven functiemix binnen de personeelscategorie leerkrachten is komen te vervallen. Het staat werkgevers vrij om te bepalen welke getalsmatige verhouding tussen L10, L11 en L12 leerkrachten wordt nagestreefd. De in de bekostiging beschikbare- maar niet bestede – functiemixmiddelen zijn nu gebruikt voor de financiering van de nieuwe L10 schaal. Functiedifferentiatie blijft echter – zeker tegen de achtergrond van een krupper wordende arbeidsmarkt - een onderwerp van belang ; het kan een instrument zijn om leerkrachten te werven en te binden. Functiemix wordt hiermee nog meer een onderdeel van het personeelsbeleid van de werkgever. Met de verschillende functiebeschrijvingen hebben werkgevers daarnaast de mogelijkheid om dezelfde leerkrachtfuncties op verschillende manieren inhoud te geven.

Werkverdeling

Het team krijgt een bepalende rol bij werkverdeling. De werkverdeling vindt plaats binnen de kaders van het bestuursformatieplan en het meerjarenformatiebeleid zoals dat door het schoolbestuur is opgesteld. Het aantal per school aanwezige FTE's per functie is een belangrijk gegeven voor de taakverdeling. Daarnaast zorgt de schoolleider ervoor dat andere relevante informatie aanwezig is zodat het team tot werkverdeling over kan gaan, zoals het aantal groepen per het volgende schooljaar en een overzicht van schooltaken. Hoe het team besluiten neemt, dat bepaalt het vooraf zelf. Met andere woorden, het team stelt vooraf vast wanneer er sprake is van (voldoende) consensus voor het werkverdelingsplan met betrekking tot het volgende schooljaar. Uitgangspunt daarbij is dat een medewerker met een voltijdsbenoeming 1659 uur per schooljaar kan worden ingezet. Met wederzijds goedvinden kan voor een werknemer een grote lestaak dan 940 uur per schooljaar gelden (parttimers naar rato). In het werkverdelingsplan wordt ten minste het volgende geregeld:

- De verdeling van de te geven lessen en groepen over de individuele teamleden;
- De verhouding tussen lesgevendende taken en overige taken;
- De tijd die leraren nodig hebben voor het voor- en nawerk van de lessen;
- De tijd die onderwijsondersteunend personeel nodig heeft voor het werk binnen en buiten de klas;
- De (school)taken die worden uitgevoerd en de tijd en verdeling daarvan binnen de gestelde kaders;
- De momenten waarop er op school door werknemers pauze wordt genoten;
- De momenten waarop het team vindt dat werknemers aanwezig moeten zijn op school;
- De besteding van de werkdrummiddelen;
- Indien van toepassing de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de kaders voor vervangingsbeleid bij de werkgever.

De werkgever maakt op basis van het teamgesprek een schriftelijk concept-werkverdelingsplan. De werkgever legt het op schrift gestelde concept-werkverdelingsplan vervolgens voor aan het team. De werkgever legt het concept-werkverdelingsplan ook voor aan de PMR. De PMR heeft instemmingsrecht op het werkverdelingsplan op school. De PMR toetst tevens of de procedure tot vaststelling van het plan goed is doorlopen en of het plan draagvlak geniet onder de teamleden. De 40-urige werkweek is geen factor meer in de werkverdeling, maar wordt alleen nog gebruikt voor de vaststelling van de WTF, het salaris en het verlof.

Op basis van het werkverdelingsplan gaat de werknemer met de individuele werknemer in gesprek over zijn inzet. Daarbij zijn de afspraken in het werkverdelingsplan het uitgangspunt.

Tijdelijke arbeid en ketenbepaling

De bekende grondslagen voor tijdelijke benoemingen (waaronder eerste benoeming met uitzicht op vast, vervanging, projectactiviteiten en voorziening in een tijdelijke vacature) worden vervangen voor een beperkter aantal gronden. Een benoeming voor bepaalde tijd worden overeenkomen in verband met :

- eerste indiensttreding met uitzicht op een vast dienstverband (artikel 3.1 lid 2 nieuw). Deze benoeming kan in bijzondere gevallen eenmaal voor bepaalde tijd worden verlengd.
- verrichten van werkzaamheden van kennelijke tijdelijke aard (artikel 3.1 lid 3).
- verrichten van werkzaamheden in verband met vervanging (artikel 3.1 lid 4).
- verrichten van werkzaamheden in verband met ziektevervanging van een leerkracht (artikel 3.1 lid 5).

Bij CAO is voor vervangingscontracten een afwijking ten opzichte van de wettelijke ketenbepaling opgenomen, zodat in totaal 6 van dergelijke opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een werknemer kunnen worden aangegaan met een maximale duur van 36 maanden, inclusief de tussenpozen van 6 maanden of korter. Op basis van door de minister van SZW gewijzigde regelgeving is het reeds mogelijk gemaakt om in de cao te bepalen dat in het primair onderwijs voor een periode van 36 maanden vervangingscontracten in verband met vervanging van zieke leerkrachten uitgezonderd worden van de wettelijke ketenbepaling. Contracten in verband met ziektevervanging van leerkrachten beïnvloeden daarmee voor een periode van 36 maanden dan ook niet de ketens van arbeidsovereenkomsten die op grond van lid 3 en 4 worden opgebouwd.

Met deze verruimde mogelijkheid tot het aangaan van arbeidsovereenkomsten in verband met ziektevervanging van leerkrachten, worden bijzondere contractvormen om (ziekte)vervanging te organiseren, niet meer door de cao ondersteund. Het gaat hier om het volgende contractstypen:

- Bindingscontracten: Bindingscontracten mogen niet meer worden overeengekomen sinds 1 oktober 2017.
- Min-maxcontract: De bepaling over min-max-contracten is in de cao geschrapt, waardoor het gebruik van dit contract de nodige (arbeidsrechtelijke) risico's met zich meebrengt.
- Algemene vervangingsbenoemingen: De mogelijkheid van vervangingsbenoemingen zonder koppeling aan afwezige medewerkers worden niet meer specifiek geregeld.

Hoewel het gebruik van het min-maxcontract en de algemene vervangingsbenoeming niet door de cao wordt verboden, brengen beide type contracten – naast eventuele arbeidsrechtelijke risico's – risico's met zich mee met betrekking tot de vergoeding van uitkeringslasten bij niet voorzetting van deze vervangingscontracten. Bij het Participatiefonds dan wel het fonds BWGS zijn namelijk de aparte meldingsgronden voor deze typen contracten geschrapt.

Bovenwettelijke uitkeringen

De bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen worden per 1 januari 2020 verder versoepeld. Deze versoepeling werd door de politiek als voorwaarde gesteld bij terbeschikkingstelling van de extra loonruimte. De bovenwettelijke uitkeringen worden meer in lijn gebracht met de uitkeringen in de overige onderwijssectoren en het Rijk.

- De opbouw van de aansluitende uitkering gaat vanaf 30 dienstjaren van een hele naar een halve maand per dienstjaar.
- De maximale duur van de aansluitende uitkering wordt teruggebracht van 38 naar 34 maanden.
- Het recht op een extra aansluitende uitkering tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd ontstaat voor die werknemer die op de datum van ontslag 8 jaar of minder is verwijderd van zijn AOW-gerechtigde leeftijd. De hoogte van de extra aansluitende uitkering wordt gemaximeerd op 186% van het wettelijk minimumloon inclusief de vakantietoelage.

Verder hebben sociale partners de intentie uitgesproken om te onderzoeken hoe na 1 januari 2020 - en na de inwerkingtreding van de wet Arbeidsmarkt in balans – keuzemogelijkheden tussen faciliteiten bij ontslag, zoals de bovenwettelijke uitkeringen en de transitievergoeding, bij cao kunnen worden verankerd.