

## Voorstel van de bonden voor de Cao-po

11-4-2014

### **A. Loonontwikkeling en looptijd**

In de nieuwe cao-po willen de vakbonden een structurele loonsverhoging van 3% voor 2014. De loonverhoging werkt op de gebruikelijke manier door in uitkeringen en pensioenen. OOP-ers met schaal 8 of lager ontvangen in december een incidentele uitkering van 5% overeenkomstig de systematiek van artikel 6.33 lid 1,3 en 4 van de cao-po.

De werkkostenregeling moet volledig ten goede komen van de werknemers in het primair onderwijs. Om die reden willen de vakbonden via een regeling keuzemenu dat werknemers hierop een beroep kunnen doen.

De reiskostenvergoedingen moet verhoogd worden. De opgelopen achterstand moet worden ingehaald.

De vakbonden vinden het belangrijk dat de sector aantrekkelijk is voor starters. Bij een grote, volwaardige onderwijssector hoort ook een stagevergoeding.

Verder willen de vakbonden een cao afspreken van 1 jaar die algemeen verbindend zal worden verklaard. De vakbonden willen dat de cao-po een minimum cao is; dat wil zeggen dat de cao ruimte biedt om af te wijken indien dit gunstiger uitvalt voor de werknemer.

### **B. werkdruk**

#### Werkweek

Prioriteit voor de vakbonden is dat werknemers in het primair onderwijs zich kunnen richten op kerntaken. De werk- en regeldruk met name voor onderwijspersoneel, moet naar beneden. Om aan de eeuwig durende discussie over pauze, terugkomdagen en beschikbaarheid een eind te maken, is een heldere definitie van een werkweek, werkdag, werktijdfactor en pauze essentieel.

De bonden stellen een 40-urige werkweek voor leraren, oop en directie als volgt voor.

De jaartaak blijft 1659 uur. Deze wordt omgezet naar een 40-urige werkweek. De berekening is als volgt. Een jaar heeft gemiddeld 52,18 weken x 40-urige werkweek = 2087- 1659 uur = 428 uur verlof. Dit verlof gedeeld door een 8-urige werkdag = 53,4 dagen vakantieverlof = 10,7 weken vakantie. Voor algemeen erkende feestdagen (ongeveer 6 dagen per jaar) hoeft geen vakantieverlof ingeleverd te worden. De werknemer heeft recht op ononderbroken vakantieverlof tijdens de schoolvakanties aangewezen door OCW. Voor justitiële inrichtingen en pilotscholen geldt dat zij met

instemming van de PGMR kunnen afwijken van het eerder gestelde mits er sprake is van een ononderbroken periode van vakantieverlof en tijdens de zomervakanties een periode van minimaal 4 weken.

Een 40-urige werkweek betekent maximaal 40 uur per week en maximaal 41,3 weken werken. Een werkdag is 8 uur exclusief ten minste een half uur pauze per dag. De 40 uur per week staat gelijk aan 1 wtf. Een dag is 0,2 wtf en een halve dag is 0,1 wtf. Een parttimer wordt per dag of halve dag benoemd of aangesteld.

Het aantal maximale lesuren of lesgebonden en/ of behandeltaken per week bedraagt 22,5 uur per week (930 : 41,3 werkweken). Dit geldt voor de scholen die werken met 880 lesuren onderbouw en 1010 lesuren voor de bovenbouw. Indien van toepassing geldt het compensatieverlof zoals die nu luidt in de cao-po. Voor de scholen waar gewerkt wordt met het 5 gelijke dagenmodel en/of met het model gelijk aantal lesuren in alle leerjaren geldt een maximale lestaak van 940 per jaar en geen maximale lestaak van 22,5 uur per week. In de cao wordt een definitie van het begrip 'lesgebonden' en 'opslagfactor' opgenomen.

Voor de zomervakantie wordt in overleg tussen werkgever en werknemer met een WTF < 1 bepaald wat de werkdagen zijn. Er bestaan geen terugkomdagen. De pauze wordt in de cao gedefinieerd en is voor de lunch ten minste een half uur en vindt plaats tussen 11.30 en 13.30 uur. Indien meer gewerkt wordt dan 40 uur of 22,5 lesuur of lesgebonden en/ of behandeltaken – deeltijd naar rato - is er sprake van overwerk. Overwerk dient voor 100% in dezelfde verhouding van lesuren of lesgebonden en/ of behandeltaken en overige taken gecompenseerd te worden in dezelfde periode vallend tussen twee vakanties waarin het overwerk plaatsvindt. Tevens heeft de werknemer het recht het overwerk uit te laten betalen.

Per lesuur geldt een opslagfactor van 45 procent voor voor- en nawerk. De werkgever stelt met instemming van de PMR alle taken en de normering vast die onder de 45% opslagfactor vallen en legt deze ter goedkeuring voor aan het onderwijsgevend personeel. Voor deze goedkeuring is een meerderheid van 2/3 vereist.. De PMR kan van de opslagfactor van 45% afwijken met 10% hoger of lager. Ook dit kan slechts met instemming van 2/3 van het onderwijsgevend personeel. De normering van de taken die onder de opslagfactor vallen, wordt mede vastgesteld op grond van de criteria groepsgrootte, zorgleerlingen en de belastbaarheid en ervaring van de beginnende werknemers, senioren en minder arbeidsgeschikten.

Daarnaast blijft de huidige regeling van 10% deskundigheidsbevordering voor iedereen gelden, maar er wordt nu uitgegaan van 10% van de 40-urige werkweek.

In het kader van regelgeving op het terrein van sociale zekerheid is de gemiddelde weektaak op jaarbasis gelijk aan 36,86 uur.

### Leerling-leraar ratio.

Daarnaast zetten de bonden in op een leerling-leraarratio om de werkdruk beheersbaar te houden. De werkdruk en regeldruk voor leerkrachten in het basisonderwijs vloeit ondermeer voort uit het aantal leerlingen in de klas. Een klas krijgt door passend onderwijs steeds meer verschillende leerlingen waardoor het noodzakelijk is om meer met individuele leerlijnen te werken. Hierdoor bepaalt het aantal leerlingen in de klas meer dan voorheen de werkdruk.

Het middel bij uitstek om de werkdruk "behapbaar" te houden is het aantal leerlingen per klas te regelen. Echter, een maximale klassengrootte sec als regeling is niet opportuun. Het is namelijk onuitvoerbaar voor scholen en schoolbesturen om voor een kleine restcapaciteit boven een maximaal aantal leerlingen per klas een apart klein klasje in te richten. Ook kan een systeem van een rigide leerling-leraarratio de inzet van verschillende vakleerkrachten belemmeren. Dit mag natuurlijk nooit de bedoeling zijn van dit instrument.

Om deze redenen wordt dan ook een leerling-leraarratio voorgesteld die zich focust op een minimale garantie van het aantal lesgevende leraren per school.

Op grond van voorgaande geldt voor *het basisonderwijs* per BRIN-nummer de volgende minimale leerling-leraarratio:

- het aantal leerlingen/23 = het minimale aantal FTE lesgevers per BRIN-nummer.

In de praktijk betekent dit dat er sprake is van een gemiddelde groeps grootte per BRIN-nummer. Voor het sbao, so en (v)so zou de werkdrukbeheersing eerder gezocht moeten worden in meer handen in de klas dan de groeps grootte. Afhankelijk van het soort onderwijs zal daar in de cao een ratio voor worden opgenomen.

### Inspraak totale pakket schooltaken

Leidinggevenden en het team maken afspraken over het totaal aan werkzaamheden die binnen de school moeten worden uitgevoerd. Daarbij geven zij zich rekenschap van de totale beschikbare formatie en dus van de uren om die taken uit te voeren. Ook de rol van vakleraren en andere ondersteuning wordt besproken. De PMR heeft instemmingsrecht op deze afspraken.

### Een schoolleider per BRIN-nummer.

Vakbonden willen een regeling treffen waarin is opgenomen dat elke BRIN-nummer zijn eigen schoolleider heeft.

### **C. Professionele ontwikkeling**

Zonder uitzondering moet elke werknemer in het primair onderwijs in staat worden gesteld, door geld en tijd, om zijn vakbekwaamheid te onderhouden en te ontwikkelen. Een recht op een individueel scholingsbudget van 1.000 euro per werknemer per jaar voor onderwijs- én onderwijsondersteunend personeel is dan ook op zijn plaats. Tevens dient een regeling getroffen te worden voor vrijstelling van uren waaronder lessen in het kader van het volgen van een scholing en voor vervanging van degene die geschoold wordt.

Het ligt daarbij in de lijn om een koppeling te leggen met de scholing die erkend wordt door de beroepsgroep zelf (lerarenregister en schoolleidersregister). De vakbonden vinden dat een positieve impuls geregeld dient te worden voor leraren die deelnemen aan het lerarenregister.

Het schoolleidersregister is een goede start om te komen tot professionele(re) schoolleiding. De vakbonden willen dat er in de cao-po een verduidelijking komt op het gebied van de professionalisering van de schoolleiding, met name op het gebied van een persoonlijk budgetrecht waarin wordt bepaald welke bepalingen van de cao-po van toepassing zijn op de (groepen) van schoolleiders.

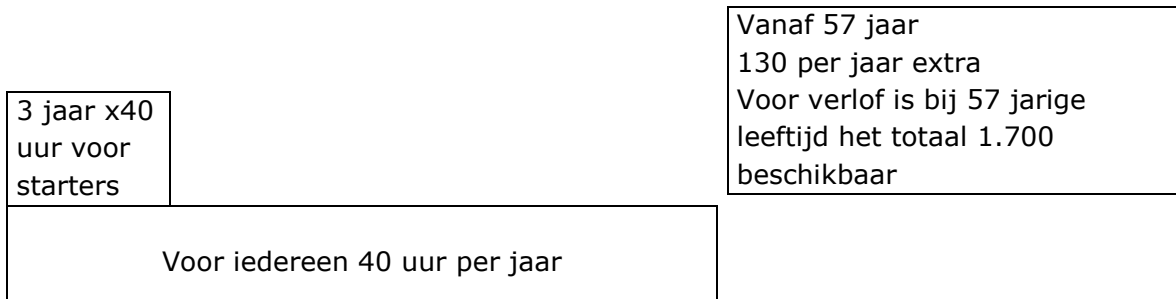
Voor startende leraren willen de vakbonden dat zij uitsluitend worden ingezet op lesgeven en voor- en nawerk, dat zij gecoacht worden en dat zij extra scholing ontvangen om de basisvaardigen snel als mogelijk te beheersen. De leraar ontvangt op de gebruikelijke wijze de periodieken. In het geval de basisvaardigheden eerder worden beheerst dan er volgens het huidige periodiekensysteem recht is op LA4, wordt de leraar zo veel eerder ingeschaald in LA4.

Zodra de leraar de basisvaardigheden beheerst, wordt er een leerplan opgesteld om tot beheersing van de complexe vaardigheden te komen. Ook hier geldt dat de leraar op de gebruikelijke wijze de periodieken ontvangt en dat als de complexe vaardigheden eerder worden beheerst dan er volgens het huidige periodiekensysteem recht is op LA8, de leraar zo veel eerder wordt ingeschaald in LA8.

### **D. Vitaliteitsregeling**

Het afschaffen van de bapo-regeling kan alleen onder de voorwaarde dat de nieuwe Vitaliteitsregeling direct en in volle omvang wordt ingevoerd. Ingangsdatum is ingangsdatum van de nieuwe cao.

### In schema:



Iedereen krijgt per jaar 40 uur. Deze 40 uren kunnen voor verschillende doelen worden aangewend. De uren zijn individuele rechten. De werknemer kan zijn uren in één jaar aan verschillende doelen besteden. Sparen van de uren is niet mogelijk tenzij de werknemer een plan indient en werkgever en werknemer het daar over eens worden.

### Doelen voor iedereen:

- individuele ontplooiingsmogelijkheden voor onder meer opleiding en stage in de persoonlijke sfeer
- voor het combineren van werk en privé situaties
- ander verlof dan opgenomen in de huidige cao of de Wet arbeid en zorg (WAZ)
- vermindering van les- en/ of lesgebonden uren voor werkzaamheden die niet tijd- en plaatsgebonden zijn
- uitzonderlijk verlof voor onder meer ondertrouw, jubilea, overlijden en huwelijk van dierbaren.

### Extra doel voor starters voor de 3 x 40 uur:

- verhoging opslagfactor

### Extra doel senioren (57 jaar en ouder):

- verlof

Ook de werknemer van 57 jaar en ouder kan de uren aan verschillende doelen besteden.

In het geval de senior gebruik wil maken van verlof, heeft hij het recht om het totaal van 1.700 uur  $((40 + 130) = 170$  uur per jaar  $\times 10$  jaren  $= 1.700$ ) flexibel in te zetten. Hier moet wel een plan aan ten grondslag liggen.

De werknemer kan tot maximaal 1 dag in de week verlof opnemen bij een voltijds aanstelling, deeltijd naar rato. Zodra het verlof op is, dient de werknemer uit dienst te treden voor ten minste de omvang die gelijk is aan de omvang van het verlof.

### De prijzen:

De doelen kunnen naast de inzet van de uren ook een extra prijskaartje hebben of juist een bonus opleveren.

Bij individuele opleiding die ook ten goede komt van de school of bij vermindering van les- en/ of lesgebonden uren, komt er een beloning van 50% zodat ieder vitaliteitsuur, 1,5 uur waard wordt.

De prijs van het verlof van werknemers vanaf 57 jaar en ouder is over de 130 uur per jaar (de uren boven de basis van 40) voor de werknemer in schaal 8 of lager 25% en voor alle anderen 35%.

### Overgangsregeling bapo naar vitaliteitsregeling

De huidige gebruikers behouden hun rechten. De overgangsregeling is maximaal 5 jaar.

De aanvragen die door werknemers zijn ingediend voor de ingangsdatum van de nieuwe cao en waarbij de ingangsdatum van (wijziging van omvang van) de bapo ligt voor 1 januari 2015, worden volgens de regels van de huidige bapo-regeling (dan oude bapo-regeling) gehonoreerd. Opgebouwde spaarbapo wordt als bestaand recht gerespecteerd en kan door de werknemer ingezet worden.

### Kleine bapo

De gebruiker van de kleine bapo stapt bij het bereiken van de leeftijd van 57 jaar over naar de nieuwe vitaliteitsregeling.

#### Voorbeelden

Voor een gebruiker van de bapo van 52 jaar betekent dit dat hij of zij na 5 jaar overgangsregeling, met ingang van 57 jaar gebruik gaat maken van de vitaliteitsregeling. Wil de werknemer het verlof voortzetten, dan moet de werknemer daarvoor een plan indienen. Dit kan zijn dat de werknemer geen verlof opneemt, verlof opneemt van 170 uur per jaar voor de duur van 10 jaar (kleine bapo) of over wil gaan naar een verlof met een omvang van 340 uur. In dat laatste geval is het saldo van verlof na 5 jaar op, en dient de werknemer uit dienst te treden voor die 340 uur op jaarbasis.

Voor een gebruiker van de bapo van 55 jaar, geldt dat deze na 2 jaar overgangsregeling gebruik zal gaan maken van de nieuwe vitaliteitsregeling en geldt voor het overige hetgeen hierboven is beschreven.

### Grote bapo

Gebruikers van de grote bapo behouden hun recht voor de duur van 5 jaar. Na afloop van 5 jaar ontvangen zij de totale omvang van 10 x 170 uur. De overgangsregeling kan

niet tot gevolg hebben dat er meer recht ontstaat boven op het recht van de grote bapo (340 uren). Ook kan het nieuwe systeem niet tot gevolg hebben dat nadat alle verlofuren zijn gebruikt en er geen recht op verlof meer is. De huidige gebruikers van de grote bapo, behouden tot het einde van hun dienstverband een recht op 340 uur verlof.

#### Voorbeelden

Een gebruiker van de grote bapo met de leeftijd van 56 jaar krijgt het recht om na 5 jaar op 61 jarige leeftijd 1.700 via een plan in te zetten. In het geval de werknemer verlof wil opnemen dat gelijk is aan de grote bapo, dan kan dat voor totaal 5 jaar. Op 66 jarige leeftijd is dit verlof op. Er is een gat tussen 66 en 67 jarige leeftijd. Dit moet opgelost worden in die zin dat er een extra recht op verlof komt om het gat tussen 66 en 67 jaar te dichten.

Een gebruiker van de grote bapo met de leeftijd van 58 jaar krijgt het recht om op 63 jarige leeftijd via een plan 1.700 verlof in te zetten. Bij gelijke omvang van het verlof, is er voor de duur van 5 jaar recht op 340 uur. De werknemer heeft maar 4 jaar nodig ( $63 + 4 = 67$ ) hetgeen betekent dat er 340 uur over blijft. Dit is meer dan het recht op de grote bapo en wordt niet aan de werknemer toegekend.

### **E. Varia**

#### Faciliteiten medezeggenschapsraad

Afgelopen jaren heeft er nadere bestuurlijke schaalvergroting plaatsgevonden in de sector. De cao-bepalingen inzake faciliteiten in tijd en het vrij roosteren van lessen voor leden van de medezeggenschapsraad voldoen niet meer om medezeggenschap de plek te geven die het behoort te hebben. De faciliteiten dienen uitgebreid te worden. Voorts dient een recht op extra uren en faciliteiten geregeld te worden voor leden die deelnemen aan de ondersteuningsplanraad.

De vakbonden willen dat een werknemer die lid is van zowel de PGMR als de PMR recht heeft op ten minste 200 uur per schooljaar ter uitvoering van alle wettelijke faciliteiten inclusief faciliteiten voor scholing en reistijd. Een werknemer die lid is van uitsluitend de PMR of ondersteuningsplanraad heeft recht op ten minste 100 uur per schooljaar en de werknemer die uitsluitend lid is van de PGMR heeft recht op ten minste 120 uur per schooljaar, de voorzitter van de PGMR heeft recht op 160 uur. Alle uren hiervoor benoemd zijn inclusief lessen en ter uitvoering van alle wettelijke faciliteiten inclusief scholing en reistijd. Indien er sprake is van samenloop van lidmaatschap van verschillende organen zoals OPR en PMR worden de uren aan faciliteiten opgeteld.

#### WOPO

De vakbonden wensen de WOPO aan te passen zodanig dat deze geldt tot AOW-gerechtigde leeftijd. De bonden willen de huidige systematiek opschuiven met 2 jaar. Daardoor gaan de rechten ingaan op 42-jarige leeftijd en eindigen de rechten niet met 65-jarige leeftijd maar met de AOW-gerechtigde leeftijd. De ingangsdatum van de nieuwe regeling, ligt 9 maanden na ingangsdatum van de nieuwe cao. De reden hiervoor

is dat bij het opstellen van sociale plannen en individuele beëindigingsregelingen (in verband met de opzegtermijn) een langere overgangperiode nodig is zodat met de gevolgen van de wijziging rekening kan worden gehouden.

#### Verder willen de vakbonden

Verruiming van 'verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden' en bij indiensttreding een vergoeding van een jaar contributie vakbond naar keuze en ontvangst van rechtspositionele informatie waaronder een cao-po.

Alle functies dienen over te gaan naar het functiewaarderingssysteem FUWA-po (ook voor schoolleiders). En een aparte voorbeeldfunctie onderwijsassistent gericht op het uitvoeren van medische (voorbehouden) handelingen.

Aanpassen van de teksten van de combinatiefunctionaris, nu de Regeling impuls brede scholen geen subsidie meer betreft, maar een structurele regeling.

Heldere afspraken over de GOVAK- en sectorale arbeidsmarktmiddelen zoals beschreven en afgesproken in het *Convenant decentralisatie arbeidsvoorwaarden in de sector primair onderwijs*.

Verder willen de vakbonden dat er een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de PO-Raad en de bonden wordt ingesteld.

Deze werkgroep brengt in kaart welke gevolgen de WWZ heeft voor onder meer de cao-po en de rechtsbescherming van het personeel.

Op grond van deze inventarisatie stelt de werkgroep een notitie op die wijzigingsvoorstellen bevat die een oplossing geven voor de genoemde gevolgen.

De werkgroep legt de notitie vóór (datum 2014) voor aan het cao-overleg.

Het overleg in de werkgroep is gericht op overeenstemming tussen de sociale partners.

Tot slot spreken partijen af om de afspraken zoals die in het sociaal akkoord van april 2013 rondom de WW zijn gemaakt na te komen. Cao-partijen spreken hierbij af dat op cao-niveau de huidige hoogte en duur van uitkeringen worden gehandhaafd. Met het huidige niveau wordt bedoeld het huidige wettelijk niveau en de bovenwettelijke afspraken die reeds in de cao zijn overeengekomen. Cao-partijen zullen na afronding van het SER-advies WW (Rol Sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en inrichting WW) medio 2014, afspraken maken over de verdere invulling van afspraken in het sociaal akkoord.