



Onderwijs

Agenda
**Arbeidsvoorwaardennota
Onderwijs 2024**

Deze nota voor CNV Onderwijs is er voor mensen die willen weten wat wij aan de cao-tafel willen afspreken met werkgevers over de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers.

Onderwijs is onmisbaar in de samenleving. De uitdagingen liegen er niet om. Voor het personeel blijft de werkdruk onverminderd hoog en er is nog steeds een lerarentekort. In deze context zijn aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden van belang om personeel te werven, hen fit en gemotiveerd te houden en een vroegtijdig vertrek uit de sector te voorkomen. Vanzelfsprekend zetten wij ons daarbij in voor zowel het onderwijspersoneel als het onderwijsondersteunend personeel. Denk aan het compenseren van de dalende koopkracht, het tegengaan van loonkloven en het werkveld aantrekkelijker maken. Deze nota geeft op hoofdlijnen de inzet weer van CNV Onderwijs voor het cao-overleg in 2024.

www.cnvconnectief.nl/onderwijs

Scan deze QR-code



AVW nota 2024

1. Loonvraag

Het is overduidelijk dat de inflatie de afgelopen jaren is geëxplodeerd. Vooral het jaar 2022 kende een ongekend hoge inflatie en de ingezette daling blijkt trager te gaan dan verwacht.

"Het is triest om erachter te komen dat een startende jonge collega op school doucht omdat hij het niet kon betalen afgelopen winter om de cv-ketel te laten draaien. Sta je daar als fulltimer LB."

De arbeidsmarkt blijft onverminderd krap en de lage aiq. en hoge opbrengsten van de vennootschapsbelasting geven aan dat er voldoende ruimte blijft voor een stevige loonvraag vanuit het CNV. Deze loonvraag zullen we per sector met onze leden vaststellen binnen de bandbreedte 4%-10% op jaarbasis. De differentiatie binnen de bandbreedte zal ontstaan doordat er cao's al heel nadrukkelijk rekening hebben gehouden met de snel gestegen inflatie en andere cao's nog moeten vernieuwen binnen deze veranderende context. De bandbreedte geeft alle ruimte om de contractloonontwikkeling weer op gelijke voet te laten komen met de inflatie van de afgelopen jaren.

"Koopkracht is achteruit gegaan. Door de laatste salarisverhoging zijn we significant meer gaan verdienen. Echter door de enorme inflatie is dit niet meer merkbaar. Nog steeds is er voldoende salaris, maar niet als je bv een huis wil kopen of het collegegeld van je kinderen wil betalen. Mijn kinderen bouwen schulden op omdat ik hen niet meer kan helpen."

Daarnaast vragen we extra aandacht voor de mogelijkheid om een deel van de loonsverhoging in een nominaal bedrag uit te keren zodat de verhoging in de onderste schalen van het loongebouw relatief hoger is dan in de bovenste schalen.

"Ik ben OOP-er zonder lesgebonden taken (schaal 6). Zou ik alleen wonen, dan zou ik niet eens rond kunnen komen. [...] En dat op mijn 54e."

Verder is er los van de loonruimte aandacht voor andere koopkracht bevorderende afspraken voor werknemers zoals het meer kostendekkend maken van reiskostenregelingen van werknemers en het uitbreiden van de fiscale mogelijkheden van de reiskosten

Inzet op inkomen vanuit CNV onderwijs:

- Een inzet binnen bandbreedte 4-10% in cao mbo/HBO/Universiteiten zal genuanceerd zijn. 64% van de leden van cnv onderwijs geeft in sept. 2023 aan dat dit een stevige inzet op loon de belangrijkste inzet moet zijn. Het meest genuanceerd zijn HBO (44%), WO (50%) met vervolgens mbo (60%).
- In de koopkracht enquête onder leden is de vraag om een stevige inzet is in het funderend onderwijs hoger: VO (71%) PRO (68%) PO (65%) en SO (63%). Inzet CAO PO/VO wordt bepaald aan de hand van AVW nota 2025 vanwege looptijd tot november 2024.
- Reiskosten heeft in elke inzet de aandacht. Een betere reiskostenvergoeding staat op de tweede plaats in het rijtje van belangrijke zaken waar CNV onderwijs aandacht aan moet besteden in cao-onderhandelingen. Er is zowel een inzet op klassieke reiskosten als de kilometervergoeding met de auto als een inzet op groene reiskosten. Deze zijn verder uitgewerkt bij de groene arbeidsvoorwaarden in kop 5.
- Voor lagere inkomens een extra nominale stijging, met name OOP, zodat deze meer beschermd worden tegen de inflatie en koopkrachteffecten.
- Voor OOP-er in de klas ligt de nadruk op scherpere functiebeschrijvingen die functiedifferentiatie mogelijk maken in relatie tot FUWA-sys. Op die manier het op zich nemen van zwaardere verantwoordelijkheden leiden tot een betere beloning, maar ook leiden tot een duidelijker scholingsaanbod waarbij OOP-ers niet overvraagd worden.
- Een onderzoek naar de werkcontext onder schoolleiders primair onderwijs moet antwoord geven op de vraag welke elementen een rol spelen bij de werkzwaarte van schoolleiders. Deze elementen kunnen meegenomen worden in de gesprekken over inschaling van de schoolleider, zoals de complexe werkomgeving en het uitgebreide takenpakket. Voorkomen moet worden dat de conclusies hiervan alleen maar gaan over werkdruk; dit element geeft binnen het systeem van functiewaardering onvoldoende aanleiding tot een gesprek over inschaling.
- De onduidelijkheid over de werkcontext in relatie tot werkzwaarte speelt wil CNV ook onderzoeken onder schoolleiders in het VO, met name voor teamleiders.
- In het Leeuwendaal onderzoek 2022 vanuit de CAO-tafel PO is geconcludeerd dat er medewerkers zijn met vergelijkbare taken in het PO als in het VO, maar dat er verschillende loonschalen aan de functies gekoppeld wordt. CNV pleit ervoor om een vergelijking te maken tussen de verantwoordelijkheden die functiegroepen in de beide sectoren in praktijk hebben niet alleen vanuit het PO te onderzoeken maar met betrokkenheid van beide cao-tafels.



- De beslissing over 1 cao funderend onderwijs ligt bij de minister. Uitgangspunt van CNV dat blijft dit alleen op het gebied van loon moet zijn is niet veranderd en er een transparante overlegstructuur is met de vakbond direct bij de minister aan tafel. Tot die tijd is het streven dat er geen nieuwe loonkloof ontstaat tussen PO en VO. Als ook in 2025 het uitgangspunt CNV breed is dat de fiscale mogelijkheden voor reiskosten aan loon gekoppeld worden dan zullen de maatregelen op reiskosten in beide cao's gelijk op moeten gaan.
- CNV vindt het van belang dat het primair en voortgezet onderwijs een aantrekkelijke sector is voor academisch opgeleide leraren. Zij moeten daarom zicht hebben op schaal 12 in het PO en LD in het VO.
- Afgelopen jaren zijn meerdere onderzoeken gedaan waaruit blijkt dat de kwaliteit van onderwijs is gedaald, maar de financiële prikkel voor ontwikkeling van leraren in po/vo/mbo is om verantwoordelijkheden buiten het klaslokaal op zich te nemen. Schaal 12 en LD moet in alle onderwijssectoren bereikbaar zijn op basis van pedagogisch didactisch handelen in het functiewaarderingssysteem: carrière in de klas. Ook daar waar het al mogelijk is om dit in te voeren op bestuursniveau, zoals in het vmbo waar een inschaling LD is gewaardeerd als voorbeeld. De voorbeeldbeschrijving moet daar een verplichtend karakter krijgen.



- In het mbo en het VO ligt de nadruk op salarismix. De inschaling van docenten in het mbo het is de afgelopen jaren afgenomen, waardoor LB de gangbare inschaling is geworden en LD zeldzaam geworden is. In het VO is deze trend ook ingezet. LC moet spilfunctie zijn en LD moet vaker in beeld komen.

2. Duurzame arbeidsrelaties als basis: meer vast, minder flex

Leraren zijn ondernemend, maar niet altijd een ondernemer. In het funderend onderwijs is afgelopen jaren een ontwikkeling geweest van leraren die een vanuit werkdruk vluchten naar personeel niet in loondienst (PNIL) en daar hoge tarieven voor vragen. Daarmee komt er meer PNIL dat een deel van het werk van leraren niet uitvoeren, die taken worden dan extra belegd bij de collega's in loondienst. De vlucht naar PNIL moet door het werk van leraren in loondienst aantrekkelijk te maken. Met name bij leraren levert dit in sommige gevallen excessen op. In de eerste plaats stijgen de uurtarieven, dit exces is wijd verspreid. Verschillende samenwerkingsverbanden in funderend onderwijs aangeven geen PNIL-ers meer aan te nemen omdat de kosten daarvan zo hoog worden dat deze bedragen beter geïnvesteerd kunnen worden in goed onderwijs. Juist in de publieke sectoren is het niet wenselijk dat deze hoge kosten gemaakt worden met gemeenschapsgeld. Dat deze hoge kosten aan banden gelegd wordt getuigt van visievorming op het gebied van strategisch HR-beleid bij de werkgever. In de tweede plaats is komt het soms voor dat werkzaamheden die bij het primaire onderdeel van het vak horen niet gedaan worden (leerlingbespreking/contact ouders/toetsen maken etc). In die gevallen is er geen sprake meer van PNIL om administratielast en onnodige werkdruk te voorkomen wat voor alle leraren een stip op de horizon is. Maar er is dan sprake van keuzes die werkdrukverhogend zijn voor collega's in vaste dienst, waar de PNIL-er op meelift.

“Vaste contracten moeten beter beloond worden dan flex contracten. Zoals nu het geval is gaat iedereen als zzp-er aan t werk.”

De oplossing van CNV is altijd geweest om het werken in vaste dienst aantrekkelijker te maken, zodat de vlucht naar ZZP onnodig is. Kleinere banen, meer focus op het werk en een betere werk-privé balans zijn de route daar naartoe. In de onderwijscao's zijn interventies op secundaire arbeidsvoorwaarden daarom cruciaal. Omdat de excessen op loon toenemen wordt de balans verlegt naar interventies om PNIL aan banden te leggen. In het HBO en op universiteiten ligt dit genuanceerder. Daar is geen bevoegdheid nodig om les te geven. Iemand uit de praktijk geeft daar vakken op basis van een specialisatie en is niet, zoals een zij-instromer in het mbo, een zij-instromer die via bijvoorbeeld een PDG-traject een bevoegdheid haalt. Wel is in het HBO opgenomen dat een maximum aantal percentage aan PNIL kan worden ingehuurd. Hoe hoog het percentage van dat maximum is verschilt per instelling en wordt vastgesteld met instemmingsrecht van medezeggenschapsorganen. In het geval van schoolleiders zijn er voor PNIL wel grote verschillen in tarieven en kosten, maar zij nemen de volledige baan over. In sommige gevallen loont het om een interim schoolleider te plaatsen.

Een inzet in funderend onderwijs op dit vlak aan de CAO-tafel betekent dat de lijn doorbroken wordt dat CNV heeft aangegeven om SHRM via wetgeving bij de minister te beleggen. Binnen die wetgeving SHRM is PNIL geen onderdeel en kan in die zin dus besproken worden aan de CAO-tafel. Een ander onderdeel van de vast-flex discussie is het aantal vaste contracten. Vanuit de bonden is het verzoek aan de minister vorig jaar overgenomen om dat in de wet vast te leggen in PO/VO/mbo. Daarbij is voor CNV vooral van belang dat het mbo beschermt wordt en een ondergrens van het aantal vaste contracten vastgelegd wordt. Als dat in PO en VO niet gedaan wordt, dan onttrekt ook de mbo-raad zich van die wetgeving, terwijl dat de enige sector is waar het aantal vaste contracten daalt (2020 83% / 2021 77%). Het aantal vaste contracten in PO en VO is gestegen en wetgeving is daar minder acuut nodig. Maar ook daar is een wettelijke grens voor het aantal vaste contracten wenselijk. Het aantal vaste contracten is namelijk gestegen naarmate de tekorten stijgen. Voor CNV is een vast contract geen middel om werknemers aan



je te binden in tijden van tekorten, maar is een vast contract onderdeel van goed werkgeverschap.

Inzet op vast-flex vanuit CNV onderwijs:

- Gestreefd wordt naar een redelijk percentage tussen vaste en flexibele formatie dat met instemmingsrecht van medezeggenschapsorganen vastgesteld moet worden. Een landelijke monitor kan ondersteunen door transparantie te bieden over flexibele en vaste formatie op landelijk en regionaal niveau.
- Er kan een richtlijn voor een maximum uurtarief worden opgenomen welke kaders geeft om op schoolniveau met instemming van medezeggenschap afspraken te maken.

3. Regie op de loopbaan samen met de vakbond

CNV wil duurzame arbeidsrelaties creëren die ten goede komen aan een rechtvaardige samenleving. Daarom willen wij dat mensen meer in staat zijn om regie te nemen over hun (toekomstige) loopbaan. Loopbaanontwikkeling en ondersteuning daarvan hoort daarbij.

Dit doen we via James en zijn loopbaancoaches en de verschillende

sectorprojecten waarin zij actief zijn, maar ook in 35 arbeidsmarktregio's onder de noemer van 'De VAKbeweging'. Via subsidie van de overheid, voorkomen we werkloosheid en begeleiden we werkenden die hun baan (dreigen te) verliezen naar nieuw passend duurzaam werk. Verbinding leggen met andere partijen in de regio (UWV, gemeenten, werkgevers en onderwijs) is daarvan een onderdeel. In 2024 willen wij onze positie op de arbeidsmarkt versterken door onze positie zowel landelijk als regionaal te borgen en tevens de verbinding met de sectoren steviger te positioneren. Dit kan via cao's en sociale plannen en het structureel maken van loopbaanontwikkeling via het sociale beleid van werkgevers.

Inzet op loopbaan vanuit CNV onderwijs:

- CNV stimuleert daar waar mogelijk om gebruik te maken van en/of leggen we vast dat hierbij gebruik gemaakt wordt van de diensten van De Vakbeweging
- Binnen De Vakbeweging is ruimte voor loopbaanperspectief voor onderwijsprofessionals. Afhankelijk van individuele casussen kan dit leiden tot:
 - werken in het onderwijs vanuit een andere sector
 - een carrière buiten het onderwijs
 - behoud voor het onderwijs door een carrièrestap binnen de huidige onderwijssector
 - behoud voor het onderwijs door een carrièrestap in een andere onderwijssector
- Daarbij zetten we decentraal in op sociale plannen en andere collectieve afspraken voor medewerkers. Daarin willen wij in ieder geval op het gebied van werk afspraken maken over begeleiding van werk naar werk, loopbaangesprekken, leerambassadeurs en de leerrekening.

4. Zorg voor kwalitatief goed werk met balans en verbinding

In het onderwijs ligt de werkdruk hoog en betekent een fulltime baan dat er gewerkt wordt in avonden en weekenden. De stip op de horizon is een kleinere fulltime baan met behoud van salaris en een goede werk-privé balans. Op korte termijn is fulltime baan die in 5 dagen past de concrete doelstelling.



De praktijk is nu dat men 0.8 FTE moet werken om te voorkomen dat je in het weekend of avonden werkt.

“Nu ben ik op mijn vrije dagen bezig om mijn administratieve werk af te krijgen. Deze vrije dag wil ik best inleveren voor de betaalde dag. Maar dat betekent dat ik dan een andere vrije dag moet inleveren om al mijn werk te kunnen doen. En dat wil ik niet.”

Dat vergt eerst stappen in beleid als het gaat om wetgeving onderwijstijd leerlingen, curriculum en innovatieve samenwerkingsvormen binnen een didactisch team. Daarna vertaalt zich dit naar CAO-inzetten met het oog op een balans tussen een kleinere lestaak, minder overige taken en genoeg tijd voor lesgebonden taken. Naast de ontwikkeling van kleinere banen zet CNV zich in haar CAO inzetten in voor een betere werk-privé balans ongeacht de grootte van de baan. Denk daarbij aan verlofregelingen, het recht op onbereikbaarheid, etc. Als laatste geeft 14% van onze leden aan bereid te zijn om meer uren te werken als er een betere balans zou zijn in zorgtaken als mantelzorg/kinderopvang (23%) of meer flexibiliteit in werktijden (15%). Juist in tijden van tekorten is het inzetten op duurzame inzetbaarheid van belang voor het vergroten van onbenut arbeidspotentieel.

Inzet op duurzame inzetbaarheid vanuit CNV onderwijs:

- In PO en SBO een inzet met nadruk op reductie van 'overige taken' in taakbeleid.
- In VO/VSO/mbo een inzet met nadruk op een kleinere lestaak met daardoor voorbereiding/nabereiding/professionalisering met behoud van salaris.
- In alle onderwijscao's aandacht voor werk-privé balans door afspraken over verlofsparen, levensfasebudget, en verlofvormen icm inzet DI-uren i.r.t. overgang, ouderschap, mantelzorg, belastbaarheid, inductie van de starter, afbouw aan einde van de loopbaan en RVU.
- Voor onderwijsondersteunend personeel moet afspraken komen over de hoeveelheid werkzaamheden die binnen hun normjaartaak passen. Duidelijk moet zijn dat, wanneer er een taak bij komt, er ook een taak af gaat. Bij OOP kunnen er in de huidige situatie altijd meer taken bij blijven komen.
- Zorg voor een wettelijk rouwverlof, flexibel op te nemen, van 10 werkdagen (WAZO).
- Indien een medewerker verplicht is om voor werkzaamheden bereikbaar te zijn en/of een mobiele telefoon te gebruiken, dient de werkgever een werktelefoon te verschaffen. Om de scheiding tussen werk en privé te vergemakkelijken moet de werkgever afspraken maken met de werknemers zodat zij de mogelijkheid hebben om de werktelefoon buiten werktijd uit te schakelen.
- Recht op onbereikbaarheid: Werkgevers maken met instemming van de OR/MR/GMR duidelijke afspraken over de bereikbaarheid van medewerkers van buiten werktijd. Het afwijken van de algemene afspraken over het recht op onbereikbaarheid is in afstemming met de individuele werknemer mogelijk. Bij de vormgeving van deze afspraken wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard van de functie het type werkzaamheden dat de medewerker buiten werktijd moet verrichten.
- Thuiswerkvergoedingen zijn voor alle onderwijscao's gewenst. Een goede afgestelde werkplek voor iedereen die thuis wil en kan werken.
- Op locatie moet een rustige werkplek aanwezig zijn. Een plek waar online vergaderingen mogelijk zijn, AVG-proof kan bellen, etc.
- Alle stagiairs in het onderwijs, ongeacht opleidingsniveau, ontvangen dezelfde onkostenvergoeding (die alle kosten dekt om te kunnen stage te lopen, denk bijvoorbeeld aan reiskosten die niet worden gedekt voor studentenreisproduct en het aanvragen van een VOG) en daarbovenop dezelfde stagevergoeding.
- De huidige regeling voor partnerverlof na de geboorte van een kind moet uitgebreid worden tot 16 weken betaald verlof. Gelijk aan de duur van het zwangerschap- en bevallingsverlof. Voor de duur van het aanvullende geboorteverlof wordt de uitkering in het kader van de Wet Arbeid en Zorg ter hoogte van 70% van het salaris per dag, aangevuld tot 100% van het salaris per dag, gemaximeerd op het wettelijk (maximum)dagloon. Alle aan het salaris en betrekkingsovervang gerelateerde aanspraken worden berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij niet van het aanvullende geboorteverlof gebruik zou maken.

5. Aandacht voor de onderwijsinstelling in de wereld van vandaag en morgen

CNV streeft ook naar een waardig leven voor mensen wereldwijd, nu en in de toekomst, op een gezonde planeet. Hierbij hoort de bescherming van arbeidsrechten wereldwijd. Ook de aanpak van klimaatverandering en andere duurzaamheidsvraagstukken zijn daar onderdeel van. Het uitgangspunt is: maak groen aantrekkelijker en houdt de wortel voor. Maar straf bijvoorbeeld de autogebruiker niet. 52% van onze leden vermindert zoveel mogelijk het gebruik van de auto en 51% heeft energiebesparende maatregelen getroffen. Daarom zijn groene arbeidsvoorwaarden onderdeel van de inzet van CNV onderwijs.

“Juist in sectoren waar mensen dicht bij hun werk wonen kan je fiets woon-werkverkeer stimuleren door aantrekkelijke bonussen te regelen voor fietsende werknemers. Anderszins, elektrische fietsen beschikbaar stellen.”

Teams die diversiteit omarmen en een inclusieve werkomgeving hanteren, creëren meer, zijn productiever, creatiever en innovatiever. Een divers team brengt immers verschillende perspectieven en ideeën met zich mee, waardoor er meer verschillende oplossingen bedacht kunnen worden en de besluitvorming beter is. Daarnaast voelen medewerkers zich gelukkiger en meer betrokken bij het bedrijf als zij zichzelf kunnen zijn en hun eigen identiteit kunnen uitdragen op de werkvloer. Dit leidt tot minder verzuim en een verhoogd behoud van medewerkers. Het opnemen van sociale/fysieke veiligheid & inclusie is, juist vanuit de verbinding waar CNV voor staat, onderdeel van de inzet.

Inzet op groene arbeidsvoorwaarden vanuit CNV onderwijs:

- Woon-werkverkeer: hoge kilometervergoeding voor de fiets, volledige ov-vergoeding, en vergoeding voor gebruik fietsenstalling.
- Regeling voor aankoop (elektrische) fiets. Deels uit keuzemenu + DAM regeling (hbo) of individueel keuzebudget en deels werkgeversvergoeding.
- Combinatie van werkgeversbijdrage plus aanwending keuzemenu (hbo) of IKB-budget te besteden aan verduurzaming van de woning of duurzame apparaten. Daarvoor moet eerst een wettelijke gerichte fiscale vrijstelling komen zodat er in CAO's uitwerking aan gegeven kan worden.

Inzet op sociale, fysieke veiligheid en inclusie vanuit CNV onderwijs:

- In het diversiteitsbeleid, maakt een organisatie duidelijk wat ze verstaan onder diversiteit en inclusie en hoe ze dit implementeren in de organisatie. Inzetten op bewustwording, kennisvergroting en begeleiding op het gebied van inclusief werken en werven.



- Inclusieve formuleringen in cao's (bv geboorteverlof ipv vaderschapsverlof).
- Adviseren om een diversiteitscommissie op te zetten.
- Heldere klachtenprocedures voor medewerkers die te maken krijgen met een vorm van ongelijke behandeling. In deze klachtenprocedures moet expliciet aandacht zijn voor een onafhankelijke vertrouwenspersoon / ombudsfunctionaris.
- Transgenderverlof / transitieverlof voor medische ingrepen
- Mensen met beperking arbeidsmarkt meer welkom heten in het onderwijs, inclusieve werkgevers. Het beschikbaar stellen van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking.