

Arbeidsvoorwaardennota

CNV 2025 - Onderwijs



Loonvraag:

- CNV heeft een **loonvraag met een bandbreedte van 3,5 - 6 procent**.
- Met het oog op brede welvaart wordt in secundaire arbeidsvoorwaarden extra ingezet op de lagere loonschalen, door in te zetten op een **individueel keuzebudget (IKB)** voor iedereen. Hierdoor kunnen juist de groepen die niet mee komen in brede welvaart zelf hun doelen bepalen.

In alle onderwijscao's:

Verkorte werkweek:

We willen toe naar een kortere werkweek met een kleinere jaartaak en behoud van salaris. Dat kan stapsgewijs. De wijziging kan in samenhang gebeuren met anders gaan werken, zoals het anders vormgeven van taakbeleid. Ook kan gestreefd worden naar afspraken m.b.t. het stimuleren van een vergroting van de deeltijdbanen, waarmee een meer evenwichtige verdeling van uren tussen mannen/vrouwen in de sector wordt bereikt.

Naleving door schoolbesturen:

- Meer uren werken: In tekortensectoren waar veel parttime banen zijn heeft de vignettenstudie¹ aangegeven dat werkgevers het goede gesprek moeten initiëren met maatwerkafspraken, zoals de extra uren afstemmen op de privé situatie (later beginnen, vrije dagen buiten schoolvakantie, gratis kinderopvang voor de extra uren, uren besteden aan andere activiteiten dan lesstof). Zo kan gewerkt worden aan een groter dienstverband gebaseerd op een fulltime baan van 38 uur. Dat goede gesprek wordt nog te weinig gevoerd. Begin dat gesprek bij 2 uur meer werken, niet met de insteek van een voltijd baan.
- In veel sectoren merken wij dat er eigen interpretaties worden gegeven voor schoolbesturen aan cao-artikelen. CNV staat voor naleving van de cao-afspraken zoals deze door de cao-partijen aan de landelijke tafels gemaakt worden. Zo nodig is het aan cao-partijen om daar waar geen naleving plaatsvindt een school in gezamenlijkheid op te roepen tot naleving. Of als er verschil van



1 Meer uren werken in het onderwijs na (financiële) prikkels | Rapport | Rijksoverheid.nl

interpretatie bestaat, als cao-partijen cao-artikelen verduidelijken middels een redactiecommissie. Of een handreiking maken met uitleg over het betreffende artikel.

- Bij reorganisaties worden de SER-fusie- en gedragsregels² niet nageleefd, bijvoorbeeld op termijnen, waardoor precedenten geschept worden voor flitsfusies. Het is de omgekeerde wereld om deze regels aan te passen om te voorkomen dat schoolbesturen aangeven dat er sprake is van hoge nood om snel te handelen. Er moet gehandhaafd worden.
- Er is een daling te zien in het aantal vaste contracten in het onderwijs. Na 1 jaar dienstverband dienen medewerkers een vast contract te krijgen. In het funderend onderwijs is voor onderwijzend personeel een lesbevoegdheid randvoorwaarde. Het betreft een kwestie van naleving door schoolbesturen en geen gebrek aan goede afspraken in de cao³.
- 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



2 Fusiegedragsregels | SER

3 CNV is verbaasd over advies Onderwijsraad over wetsvoorstel SHRM | CNV

Reiskosten:

Zorg ervoor dat in alle onderwijscao's een dekkende reiskostenvergoeding komt voor medewerkers. In verschillende cao's is er bijvoorbeeld nog sprake van een vrije voet bij de eerste 10 kilometer en daarnaast ook van een lagere vergoeding per kilometer (woon-werkverkeer). Ook aandacht voor een goede vergoeding bij ambulante functies in het onderwijs (zakelijke kilometers). Parkeerkosten worden volledig vergoed.

Groene arbeidsvoorwaarden:

- Fietsvergoeding: de onbelaste reiskostenvergoeding van €0,23 per kilometer geldt straks ook voor fietsers. Dit in combinatie met een aantrekkelijk fietsplan zodat de fiets naar het werk wordt gestimuleerd. Het is onderdeel van ons streven naar een duurzame cao.
- 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 in de WKR komen zodat er in cao's uitwerking aan gegeven kan worden.

De Vakbeweging:

Elke 3 jaar hebben alle werkenden recht op een loopbaancheck bij de Vakbeweging.

Werk als onderwijssector naar een dekkend stelsel van 'werk naar werk'.

Door de alsmaar toenemende tekorten is het van belang dat mensen het onderwijs instromen. Maar ook andersom, mocht er toch ergens wat mis gaan, dat mensen uit het onderwijs weer gemakkelijk naar een andere baan gaan. Zorg daarom dat er in iedere cao het recht op loopbaancoaching is opgenomen, betaald door de werkgever. Het liefst uitgevoerd door de Vakbeweging, omdat zij het netwerk al reeds heeft.

Rouwprotocol:

Op iedere instelling, waarbij de basis in de cao staat. Dit is niet rouwverlof. Dit kan wel voortvloeien uit het rouwprotocol.

Recht op onbereikbaarheid:

Om scheiding tussen werk en privé te vergemakkelijken.

Devices:

Medewerkers dienen te worden voorzien in devices als zij deze geacht worden te gebruiken voor hun werkzaamheden en in hun functie.

Overwerk:

Zorg dat er vanuit de cao-tafel een onderzoek wordt uitgezet binnen de sector naar de daadwerkelijke uren die gewerkt wordt onder alle functies. Dit onderzoek kan uitgevoerd worden door de arbeidsmarktplatforms. Ga over de

resultaten met elkaar in gesprek om eventueel maatregelen te maken die bijdragen aan het verminderen van werkdruk.

Sociale veiligheid:

- In DGO's wordt de handreiking sociale/fysieke veiligheid en inclusie meegegeven aan werkgevers⁴.
- Heldere klachtenprocedures voor medewerkers die te maken krijgen met een vorm van ongewenst gedrag en/of ongelijke behandeling. In deze klachtenprocedures moet expliciet aandacht zijn voor een onafhankelijke vertrouwenspersoon/ ombudsfunctionaris.
- Inclusieve formuleringen in cao's (bijvoorbeeld geboorteverlof in plaats van vaderschapsverlof).
- Transgenderverlof/transitieverlof voor medische ingrepen.

Waardering niet-voorbeeld functies:

Het dient transparant te zijn hoe de indelingsscores van de niet-voorbeeld functies zijn. Functies worden gewaardeerd en beschreven, vaak door de inhuur van een extern bureau. Echter als er individuele kwesties zijn dan kunnen wij niet achterhalen waarop een en ander is gebaseerd.

⁴ Handreiking sociale veiligheid op de werkvloer (2024)

PO:

Tijdelijke contracten:

Terugdringen van de trend dat er steeds meer tijdelijke contracten afgegeven worden.

Maand van de vakbond:

Naar voorbeeld van hbo en Universiteiten vastleggen in de cao.

Beroepsbeeld leraar:

we zorgen ervoor dat er in de cao een haakje is naar het vernieuwde beroepsbeeld zodat dit aandacht blijft krijgen en de basis is voor afspraken voor de leraar.

Stagevergoeding:

Alle stagiairs in het funderend onderwijs, ongeacht opleidingsniveau, ontvangen dezelfde onkostenvergoeding die alle kosten dekt om stage te kunnen stage. Denk bijvoorbeeld aan reiskosten die niet worden gedekt voor een studentenreisproduct en het aanvragen van een VOG. Daarbovenop komt de stagevergoeding.

VO:

Tijdelijke contracten:

Terugdringen van de trend dat er steeds meer tijdelijke contracten afgegeven worden.

Maand van de vakbond:

Naar voorbeeld van HBO en Universiteiten vastleggen in de cao.

Onderzoek doen naar een ander systeem van functiewaardering:

Nu leidt het doen van taken vaak tot een hogere functie. Ook carrière kunnen maken in de klas.

Onderzoek doen naar verruiming mogelijkheid PB:

Hernieuwd op de cao-tafel leggen. Er zijn teveel maatwerkafspraken gemaakt die afbreuk doen aan de gedachte van het opnemen van PB.

Meer grip op de werkverdeling bij onderwijsondersteunend personeel:

Onderzoek doen naar het realiseren van een werkverdelingsplan voor deze functiegroep.

Beroepsbeeld leraar:

We zorgen ervoor dat er in de cao een haakje is naar het vernieuwde beroepsbeeld zodat dit aandacht blijft krijgen en de basis is voor afspraken voor de leraar.

Stagevergoeding:

Alle stagiairs in het funderend onderwijs, ongeacht opleidingsniveau, ontvangen dezelfde onkostenvergoeding die alle kosten dekt om stage te kunnen lopen. Denk bijvoorbeeld aan reiskosten die niet worden gedekt voor een studentenreisproduct en het aanvragen van een VOG. Daarbovenop komt de stagevergoeding.

MBO:

Salarismix:

Carrièreperspectief is van belang om ervoor te zorgen dat medewerkers binnen de sector blijven werken. Zorg ervoor dat er duidelijke en heldere paden zijn en dat deze ook bereikbaar zijn voor medewerkers. Maak hierover afspraken over de percentages LB, LC, LD met cao-partijen in plaats van met de medezeggenschap.

Arbeidsvoorwaardenkloof:

Er is een kloof aan het ontstaan tussen de cao's VO en mbo. De laatste treden van de loonschalen zijn in het VO gunstiger en we moeten zorgen dat dit gedicht wordt om arbeidsvoorwaardelijke concurrentie tussen de sectoren te voorkomen. Inzet is een arbeidsvoorwaardenvergelijk met als doel het dichten van de kloof.

Professionalisering:

Individueel budget voor scholing.
Medewerkers in het mbo hebben alleen recht op 59 uur scholingsuren. Het zou echter ook zo moeten zijn dat zij recht hebben op een budget die zij kunnen inzetten voor scholing. Op dit moment is het individueel aanvragen en wat er in het potje scholingsbudget zit of over is, onduidelijk.

Maand van de vakbond:

Naar voorbeeld van hbo en Universiteiten vastleggen in cao.

Ondersteuner:

De ondersteuner in het mbo doet allerlei taken. Nadat de FUWA is geüpdatet voor de L-schalen is het nu zaak om dit te doen voor de OOP'ers in het mbo.

Beroepsbeeld leraar:

We zorgen ervoor dat er in de cao een haakje is naar het vernieuwde beroepsbeeld zodat dit aandacht blijft krijgen en de basis is voor afspraken voor de leraar.

Werkdruk:

Werkdrukplannen die gemaakt worden op de verschillende instellingen landen niet op de werkvloer. De cao-tafel moet zich richten op effectieve maatregelen die ook daadwerkelijk landen op de werkvloer en effectief zijn in het verminderen van de werkdruk.

Vakbondslidmaatschap:

Zowel werkgevers als bonden hechten waarde aan de cao. Vakbonden bestaan echter bij gratie van leden. Naast de maand van de vakbond willen wij onderzoeken of er mogelijkheden zijn om een lidmaatschap op opt-out basis te creëren voor leden in het onderwijs.

HBO:

Werktijden:

In het hbo loopt men geregeld aan tegen het feit dat rooster en werktijden inefficiënt zijn. Werkgever dient met de werknemer afspraken te maken over de feitelijke inzet van de werknemer per week. Als deze instemming er niet is dan dient er gewerkt te worden met een richtlijn die voor iedereen hetzelfde is.

Regelruimte:

Er dient regelruimte te zijn voor personeel. CNV pleit ervoor om bij al het personeel regelruimte in de cao naar rato van de betrekkingssomvang in te plannen, met een vaste voet voor personeel met een kleine betrekkingssomvang.

Medezeggenschap:

De WHW biedt alleen een wettelijke basis voor 3 lagen medezeggenschap: de medezeggenschapsraad, een deelraad en een opleidingscommissie. De cao dient meer aan te sluiten bij de begrippen uit de WHW.

Medezeggenschap moet genoeg uren krijgen om haar werk te kunnen doen.

Medezeggenschap moet kunnen putten uit juridische en deskundige ondersteuning. Er moet explicieter in de cao staan dat er ook recht is op externe juridische ondersteuning.

WO:

Landelijke ombudsfunctionaris:

In het kader van sociale/fysieke veiligheid en inclusie.

Naleving cao:

Werkgever moet de mogelijkheid voor schriftelijke afspraken rondom het opsparen van ontwikkeldagen naar het volgende kalenderjaar onder de aandacht brengen.

Pensioen:

Medewerkers krijgen een financieel adviesgesprek waarbij zij de eigen financiële situatie kunnen voorleggen aan een onafhankelijk financieel adviseur.

Verlof:

Resultaten verwerken van de studie naar het opnemen van vakantiedagen en beheersing van verlofstuwmeren. Daarbij moet de mogelijkheid geboden worden voor het sparen van extra balansverlof.

Werkdruk:

Bij besluitvorming over beleidsveranderingen, reorganisaties of organisatie-ontwikkeling moet in overleg met het LO op de werkvloer een enquête uitgezet worden over de door de medewerkers te verwachten gevolgen voor de werkdruk.

Vergoeding voor overwerken:

Wordt uitgebreid van OBP tot schaal 11 voor alle werknemers tot en met schaal 14. Dit geldt ook voor wetenschappelijk personeel.

Meer aandacht voor de verplichte jaarlijkse resultaat & ontwikkelingsgesprekken: (R&O) in de cao, met als doel het voorkomen van onrust op de werkvloer in het licht van landelijke bezuinigingen bij universiteiten en het verminderen van de werkdruk.