



Onderwijs

Agenda
**Arbeidsvoorwaarden
2023 CNV Onderwijs**

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, de flinke loonkloven dichten en het werkveld aantrekkelijker maken. Deze nota geeft op hoofdlijnen de inzet weer van CNV Onderwijs voor het cao-overleg in 2023.

www.CNVconnectief.nl/onderwijs

Scan deze
QR-code



Overkoepelende afspraken

Koopkracht & inflatie: waardeer de publieke professional door te investeren

Volgens de voorspellingen is in 2023 de inflatie hoog en de koopkracht laag. De verwachting is zelfs dat dit langer zal duren dan het schooljaar 2022/2023. Daarom gaat CNV hard de onderhandelingen in. Wat we willen bereiken? Een sterke loonsverbetering. Dit zijn de punten waarmee we rekening houden:

- Kortlopende cao's vanwege de onvoorspelbare markt
- Inzet voor verhoging is 5-10%, naast landelijke maatregelen zoals accijnzen
- Voor lagere inkomens, met name OOP, vragen we een extra stijging zodat deze groep meer beschermd wordt tegen de inflatie en koopkrachteffecten
- Geven de ruimtebrieven onvoldoende mogelijkheden voor die sterke loonvraag? Dan trekken we gezamenlijk op met werkgevers en collegabonden richting ministerie van OCW
- De reiskostenvergoeding vraagt al jaren om verbetering en is daarmee onderdeel van de inzet in elke onderwijscao, dit is niet gekoppeld aan inflatie of acties

Koopkracht vinden we belangrijk, maar dit is zeker niet ons enige doel. Geld is voor ons een randvoorwaarde, geen eindstation. Onderhandelingen die alleen gaan over het verdelen van het geld zijn voor CNV geen optie. We zetten juist in op carrièrepaden, werkdrukbeheersing, duurzame inzetbaarheid, sociale veiligheid, inclusie en de effecten op eerder gemaakte afspraken rondom deze thema's.

Toekomst van de arbeidsmarkt

Cao funderend onderwijs

In 2023 werken we de cao voor primair onderwijs (PO) en voorgezet onderwijs (VO) verder uit. Daarbij zetten we in op:

- Eén loongebouw om een nieuwe loonkloof te voorkomen
- Ruimte voor sectorale verschillen in de cao op andere gebieden dan de loonkloof
- Een nieuwe transparante overlegstructuur: direct met de minister aan tafel
- Gelijke kansen in carrièrepaden PO/VO

Aantrekkelijke carrièrepaden

Wij vinden het belangrijk dat iedere onderwijsprofessional gewaardeerd wordt. Daarom zetten we sectorspecifiek in op thema's als inschaling, loon en stabiliteit. Zo willen we werken in het onderwijs aantrekkelijk houden in een tijd waar de koopkracht daalt. Dit zijn onze speerpunten:

- In het primair en voortgezet onderwijs willen we de loonkloof dichten. Alleen de salaristabellen harmoniseren is in onze ogen niet voldoende. Wij streven naar een gelijke mate van doorgroei in schalen. Een leerkracht in het PO en een docent in het VO die even lang in het onderwijs werken en een vergelijkbare groei in verantwoordelijkheden en kwaliteit doormaken, moeten gelijk ingeschaald blijven.
- We vinden het belangrijk dat het primair en voortgezet onderwijs aantrekkelijke sectoren zijn voor academisch opgeleide leraren. Zij moeten daarom zicht hebben op schaal 12 in het PO en LD in het VO.
- In alle onderwijssectoren daalt het aantal vaste contracten. Dit is voor veel professionals een belangrijke reden om het onderwijs te verlaten, terwijl we leraren tekortkomen. Wij pleiten dan ook voor maatregelen in de cao's die zorgen voor een stijging van het aantal vaste contracten.
- In het MBO en hoger onderwijs ligt de nadruk op salarismix. De inschaling van docenten in het MBO is de afgelopen jaren afgenomen. Hierdoor is LB de gangbare inschaling geworden en LD zeldzaam. Onze visie? LC moet spilfunctie worden en LD moet vaker in beeld komen. Daarbij is het van belang dat docenten gedurende hun hele carrière in de klas kunnen blijven, en niet buiten de klas hoeven te professionaliseren voor LC of LD. We zijn een voorstander van checks and balances in de cao, want de randstadgelden leren ons dat alleen extra bekostiging niet helpt. In het HBO gaan we voor een vergelijkbare inzet: wij vinden dat een docent minimaal in schaal 11 hoort te zitten en niet in schaal 10.
- Er is in elke inzetbrief expliciet aandacht voor de inschaling van OOP'ers. De nadruk ligt daarbij op scherpere functiebeschrijvingen die functiedifferentiatie mogelijk maken in relatie tot Fuwasys. Op die manier leidt het op zich nemen van zwaardere verantwoordelijkheden tot een betere beloning, maar ook tot een duidelijker scholingsaanbod waarbij OOP'ers niet overvraagd worden.



Waardering van het individu als professional

Er zijn momenten dat je gas wilt geven in je carrière en er zijn momenten dat je meer tijd nodig hebt voor je privéleven. Professionals maken weloverwogen keuzes over hun inzet die passen bij hun levensfase, thuissituatie en eventuele werksituatie naast het onderwijs (hybride leraar). Dit heet levensfasebewust werken. Wij streven naar moderne onderwijscao's die recht doen aan deze manier van werken.

Minder werken wanneer dat nodig is

Wij vinden dat iedere professional de mogelijkheid moet hebben om minder te werken wanneer dat nodig is. Passend bij hun leven op dat moment. Denk aan de geboorte van kinderen of juist het verliezen van een dierbaar persoon. Dit alles met als doel de kans op uitval te verkleinen. Hiervoor zijn meerdere mogelijkheden:

- Verlofsparen, levensfasebudget, verlofvormen, inzet duurzame inzetbaarheidsuren (DI) voor bijvoorbeeld de overgang, omgaan met rouw, ouderschap en mantelzorg, belastbaarheid en een inductieprogramma voor starters
- Einde van de loopbaan: BAPO, afbouw loopbaan en RVU, afsluiten nieuwe pensioencontracten in 2023 en deels kunnen doorwerken na pensionering.



Werk anders organiseren

We willen het onderwijswerk slimmer organiseren, zodat professionals minder werkdruk en meer vrijheid ervaren.

- We streven naar een aantrekkelijke werkomgeving die het vergroten van de deeltijdfactor stimuleert. Deeltijd betaald worden om fulltime te werken, is geen optie. Daarvoor moeten we zaken anders organiseren zoals flexibel roosteren en mogelijkheid tot overuren. Meer werken willen we koppelen aan extra beloning.
- Er is apart aandacht voor het beschermen van de starter. Medewerkers die net de opleiding hebben afgerond, maar ook zij-instromers die starten in het onderwijs.
- In alle onderwijssectoren ligt het aantal uren dat leerlingen onderwijs volgen hoog. Als dit aantal wordt verlaagd, heeft dit een positieve invloed op de werkdruk in het onderwijs. Randvoorwaarde is wel dat zich dit vertaalt naar kleinere banen voor leraren: minder aantal lesuren bij dezelfde baan. Hierdoor ontstaat meer tijd voor professionaliseren en een betere werk-privébalans.
- In het funderend onderwijs kunnen we een lagere werkdruk bereiken door taakbeleid te koppelen aan voorbereidingstijd via de werkdrukmiddelen (tijd in combinatie met lesurennorm) en professionaliseringsmiddelen (kwaliteit) van de cao 2022.
- Decentraal zetten we 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. Daarbij stimuleren wij werkgevers om gebruik te maken van de diensten van De Vakbeweging.

Scan deze QR-code



www.devakbeweging.nl

Hybride werken

Hybride werken is actueler dan ooit. Hierbij wisselen medewerkers thuis- en op locatie werken af. We vinden het belangrijk dat dit mogelijk is en dat hierover goede afspraken worden gemaakt.

- Steeds meer mensen ervaren de voordelen van thuiswerken. Het geeft rust en zorgt voor een betere balans. Als het mogelijk en gewenst is, moeten professionals thuis en op locatie werken dan ook kunnen combineren. We willen graag dat in de cao geregeld wordt dat er een thuiswerkbeleid is met instemming van MR/OR. Iedere school of instelling kan dit zelf inrichten, als dit maar laag in de organisatie belegd wordt.
- Wij pleiten voor thuiswerkvergoedingen voor alle onderwijscao's. Ook willen we een goede werkplek voor iedereen die thuis wil en kan werken. Naast een goed afgestelde werkplek, is het recht op onbereikbaarheid een speerpunt. Denk aan een zakelijke telefoon en device, zodat het werk 'afgesloten' kan worden. Dit is vooral voor PO en VO een speerpunt.



Sociale & fysieke veiligheid

Onderwijsprofessionals verlaten soms vroegtijdig het onderwijs, omdat zij zich niet thuis voelen in een team. De sociale veiligheid in de onderwijssectoren is een thema waarvoor we aandacht vragen. Hierbij streven we naar inclusieve onderwijsorganisaties.

Diversiteitsbeleid en sociale veiligheid:

- Elke school moet een diversiteitsbeleid hebben via een externe ombudsman en vertrouwenspersoon met een klachtenstructuur.
- In elke cao is het diversiteitsbeleid en de sociale veiligheid onderdeel van het SHRM-beleid.

Suggesties voor een cao-inzet op een inclusieve samenleving:

- Genderneutrale formuleringen in cao's (bijvoorbeeld geboorteverlof in plaats van vaderschapsverlof).
- Mannen krijgen hetzelfde ouderschapsverlof als vrouwen. Denk ook aan twee mannen met een draagmoeder.
- Het gehele ouderschapsverlof maximaal doorbetalen en met behoud van pensioenopbouw. Dit is dus ruimer dan de wetgeving.
- Transgender- of transitieverlof voor medische ingrepen.
- Mensen met een beperking of een afstand tot de arbeidsmarkt willen we meer dan welkom heten in het onderwijs. We gaan ook in het onderwijs voor inclusieve werkgevers. Het stimuleren van het beschikbaar stellen van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking vinden we belangrijk.