



Inzet voor de nieuwe cao voortgezet onderwijs 2023-2024

Inleiding

We staan in het voortgezet onderwijs voor grote uitdagingen. Er is sprake van een groot lerarentekort. De resultaten van leerlingen gaan gestaag achteruit en ook het welzijn van onze kinderen en collega's is door Corona onder druk komen te staan. Dat vraagt van ons dat we oplossingen zoeken voor de korte termijn en voor de lange termijn.

In de cao kunnen we een aantal zaken voor de korte termijn regelen. Parallel aan de cao-overleggen vindt er door de onderwijspartners met OCW overleg plaats over de 'werkagenda'. Daarin staan de grote uitdagingen van het onderwijs: onderwijskwaliteit, kansenongelijkheid, basisvaardigheden en personeelstekorten. Ministerie, werknemers en werkgevers proberen daar gezamenlijk tot een doorbraak te komen. Er zijn zaken die we in het overleg met OCW oplossen en zijn zaken die we via de cao kunnen regelen.

Centraal staat voor ons als vakbonden dat alle maatregelen en stappen gericht moeten zijn op een *aantrekkelijk beroep, goede beloning en voldoende doorgroeimogelijkheden*. Daarom blijven we inzetten op een verhoging van het werkplezier en verlagen van de werkdruk naar een aanvaardbaar niveau met daarin een voor werknemers actieve rol bij de vaststelling van het takenpakket en de facilitering en verdeling van de taken.

De werkdrukafspraken uit de lopende cao zijn nog in de startfase en zullen in het komende schooljaar (2023-2024) volop tot hun recht moeten komen in de uitvoering. We constateren veel aanloopproblemen in de implementatie. Komend schooljaar zal pas goed gemonitord kunnen worden hoe uitvoering wordt gegeven aan het proces en de inhoud van de werkdrukmaatregelen. Evaluatie en bijsturing van die onderdelen uit de huidige cao zullen op zijn vroegst in het voorjaar van 2024 plaatsvinden.

Ondertussen heeft Nederland te maken met een van de hoogste inflatiecijfers ooit. Een stevige loonsverhoging is nodig voor koopkrachtbehoud en de inzet op een *goede beloning*. Het kabinet heeft zelf opgeroepen tot een hoge looneis, we houden het kabinet aan deze oproep.

Uit de werkagenda vloeien afspraken voort die van invloed zijn op de cao-inzet. Dat geldt bijvoorbeeld voor onderwijstijd en lestijd, het vrijmaken van tijd voor ontwikkeling en professionalisering en afspraken in het kader van strategisch HRM.

Op grond van vorenstaande hebben de vakbonden AOb, FNV, CNV en FvOv de volgende inzet voor de cao-vo 2023-2024.

1. Aantrekkelijk, concurrerende beloning: financiële onderwerpen

1.1 Looptijd

Gedacht wordt aan een looptijd van een jaar.

1.2 Loonontwikkeling

Juist in een tijd met groeiende tekorten moet er geïnvesteerd worden in een aantrekkelijk salaris voor een aantrekkelijk beroep. Het werken in het onderwijs is erkend als een cruciaal beroep en daarbij past ook financiële waardering en koopkrachtbehoud voor hen die daarin werken.

De loonontwikkeling in het VO van 2021 en 2022 hield de hoge inflatie niet bij en ook 2023 is een onzeker jaar. Voor 2023 komen we dan ook met een looneis die tegemoetkomt aan behoud van koopkracht over deze jaren en dit jaar; dit mede in het licht van de arbeidsmarktpositie en de grote tekorten.

Juist bij de lagere OOP-schalen zien we grotere nadelige gevolgen door de hoge inflatie. Daarom willen we deze groepen extra compenseren via een nominale stijging, gecombineerd met genoemde indexeringspercentages.

Alle salarismaatregelen dienen pensioengevend te zijn en volledig door te werken in de socialezekerheidsuitkeringen.

1.3 Reiskosten

De vakbonden constateren dat de reiskostenvergoedingen achterlopen ten opzichte van de daadwerkelijke uitgaven.

De vakbonden willen een verhoging van de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer naar het fiscaal toegestane maximum per kilometer. Verder willen vakbonden geen onder- en bovengrens in de vergoeding voor woon-werkverkeer en een volledige vergoeding van openbaar vervoer. De vakbonden willen inzetten op vergroening. Daarom zal een vergoeding moeten gelden voor alle soorten van vervoersmiddelen inclusief elektrisch vervoer. De vergoeding voor dienstreizen dient aangepast te worden tot een vergoeding van € 0,35 per kilometer.

1.4 Vergoeding stagiaires

Het belang van voldoende instroom in en positief kennismaken met onze sector is groot. Naast LIO'ers maken scholen gebruik van aanstaande leraren die stages lopen. Voor LIO'ers zijn afspraken gemaakt in de cao maar dat geldt niet voor stagiaires. Zij ontvangen in de meeste gevallen niet of nauwelijks een stagevergoeding. Dat geeft onze sector een achterstand ten opzichte van andere, soms concurrerende sectoren buiten het onderwijs.

De vakbonden willen voor deze potentiële medewerkers in het onderwijs een stagevergoeding in de cao opnemen van € 750 bruto per maand voor alle mbo, hbo en wo studenten. Daarnaast pleiten we voor duidelijkheid in verschil tussen de contracten voor stagiaires (begripsbepaling en stageovereenkomst) en LIO'ers (leerarbeidsovereenkomst).

1.5 BHV-toelage

Het BHV-werk dient meer waardering op scholen te krijgen door de vergoeding gelijk te trekken met bijvoorbeeld de vergoeding van de rijksoverheid. Wij willen in de cao twee BHV-werkzaamheden onderscheiden, namelijk allround BHV-er die een toelage ontvangt van € 554 bruto per jaar. En een BHV-er met leidinggevende taken met een toelage van € 832 bruto per jaar. Om de BHV-werkzaamheden door dezelfde persoon te laten continueren wordt een jubileumuitkering na iedere 5 jaar van € 500 bruto uitgekeerd. De BHV-toelage dient geïndexeerd te worden, gelijk met de loonstijgingen.

1.6 Loonkostensubsidie (11.2) – reparatie gelijke rechten werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt.

Vanuit de wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten volgt de verplichting om mensen uit het doelgroepenregister in dienst te nemen. Echter, deze medewerkers hebben in de huidige cao niet dezelfde rechten als andere medewerkers. Deze discriminatie wegens handicap was al niet toegestaan, en met de wijziging van art. 1 is nog eens extra onderstreept dat dit niet de bedoeling is. We stellen voor om geen discriminerend onderscheid te maken in de cao, zowel in praktische zin, in concrete regelingen, als in personeelsbeleid. We willen:

- Het personeelsbeleid en de weg naar een vast contract vergelijkbaar maken met de overige medewerkers
- Medewerkers niet uitsluiten van financiële regelingen, zoals dertiende maand, eindejaarsuitkeringen en scholingsgelden.
- Cao-loon voor de mensen uit het doelgroepenregister die een hoger niveau aan kunnen dan het werk passend bij de loonschalen op WML-niveau.

2 Aantrekkelijk beroep: tijd en ruimte voor medewerkers

2.1 Onderwijstijd en lestijd

We staan voor kwalitatief goed onderwijs, uitgeoefend door bevoegde docenten die hun vak verstaan. We staan voor een aantrekkelijk beroep met zeggenschap en professionele ruimte voor leraren. Daarvoor moet de werkdruk worden teruggedrongen. Het terugbrengen van het aantal startmomenten per week en per schooljaar kan meer ruimte voor ontwikkel- en professionaliseringstijd voor docenten opleveren. Daarmee een volgende stap zijn in het verhogen van de aantrekkelijkheid van het beroep en het verminderen van de werkdruk.

We willen een eerste concrete stap zetten met een maximale lestaak van 720 klokuren. En de lestaak voor iedereen terugbrengen naar maximaal 22 startmomenten (naar rato in deeltijd). Voorts willen we andere relevante afspraken die helderheid kunnen verschaffen over de lestaak. We willen vergelijkbare afspraken maken zoals opgenomen in de cao OMO, waarbij het (vrijwillig) geven van meer lessen wordt beloond met bijvoorbeeld een hogere opslagfactor, waardoor mensen die dat willen meer uren gaan werken.

Daarnaast streven we op termijn naar een gezamenlijke afspraak gericht op 620 klokuren lestijd per jaar en een eerste stap naar maximaal 20 lessen van 50 minuten per week (naar rato in deeltijd), waardoor meer tijd ontstaat voor voorbereiding, nawerk en overleg voor leraren mogelijk wordt gemaakt.

2.2 Regelingen in de cao voor pilotscholen vermindering onderwijstijd

In het werkplan van de werkgagenda staat onder andere het volgende:

- “Doel is dat de ruimte in onderwijstijd bijdraagt aan de aantrekkelijkheid van het beroep, het verlagen van de werkdruk en het creëren van ruimte voor de ontwikkeling en professionalisering van het onderwijspersoneel en voor het voorbereiden van lessen ter verbetering van de onderwijskwaliteit”;
- “Vrijgekomen tijd draagt bij aan werkdrukvermindering en kwaliteitsverbetering (tijd voor professionalisering en voor/nabereidingstijd van lessen)”
- “Voor scholen die hier op korte termijn mee willen starten geldt dat zij gelijk op kunnen lopen in het ontwikkelen van roostering, het gesprek met de medezeggenschap en het vormgeven aan een regionaal plan en afstemming, mits voor de start van het schooljaar de afspraken regionaal zijn gewogen en geborgd”

Vakbonden verstaan hieronder de richting die we in 2.1 *onderwijstijd en lestijd* hebben geformuleerd. Deze pilots kunnen alleen doorgang vinden met betrokkenheid van alle sociale partners. De vakbonden willen hierover procesafspraken maken in de cao.

2.3 Roostervrije dag of dagdeel

Om werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken en wellicht leraren te verleiden om hun werktijdfactor te verhogen (en zo een bijdrage te leveren aan de verlaging van de tekorten) stellen we het volgende: voor een leraar met een aanstelling groter dan 0,8000 heeft het recht zijn lessen te laten inroosteren op 4 dagen of 8 dagdelen.

De zo ontstane ruimte kan de leraar de mogelijkheid geven om in alle rust zijn lessen voor te bereiden en zijn overige werkzaamheden te verrichten.

3 Aantrekkelijk beroep: startende leraren

Werkdruk staat al jaren op de agenda van het cao-overleg maar dat heeft tot nu toe niet geleid tot een doorbraak op dit dossier. In 2022 zijn er extra structurele investeringen gekomen in de vorm van werkdrukmiddelen. De cao-partners hebben deze belegd in afspraken in de cao over individuele en collectieve werkdrukmiddelen en de eerste afspraken op schoolniveau zijn gemaakt. De effecten daarvan worden gemonitord en geëvalueerd (op dit moment zijn daar nog geen resultaten van bekend) en we stellen voor om dat eerst af te wachten en op grond daarvan de regelingen en instrumenten eventueel bij te stellen.

De ophoging van het persoonlijk budget van 40 uur in het kader van de individuele werkdrukmiddelen zijn echter niet op starters van toepassing. De vakbonden zijn van mening dat deze extra middelen en vrijgemaakte uren ook op starters van toepassing moeten zijn. We willen daarom voor deze 40 uren ook voor de starters afspraken maken (naast de 10 en 20% lesreductie in het eerste en tweede jaar) met een voor starters specifieke bestemming en invulling.

4 Aantrekkelijk werk: Onderwijsondersteunend personeel, team- en schoolleiders

4.1 Inzet collectieve werkdrukmiddelen

Het aandeel werknemers uit de functiecategorie OOP, als onderdeel van het totale werknemersbestand, is al jaren groeiende. Zij vormen een steeds belangrijkere schakel in het onderwijs. Ten opzichte van de leraren vormen zij een minder homogene categorie, de verschillen in functies zijn groot, variërend van schaal 2 tot en met schaal 13. Wat ze wel gemeenschappelijk hebben is dat er in een school maar weinig OOP-collega's zijn die werkzaam zijn in eenzelfde functie. Dat vraagt extra aandacht, bijvoorbeeld bij de inzet van de collectieve werkdrukmiddelen. We vragen dan ook specifieke aandacht voor de groep OOP'ers bij de inzet van de werkdrukmiddelen, zowel in het proces als bij de inhoud van de maatregelen in het kader van werkdrukverlichting.

4.2 Professionalisering OOP

In de afgelopen jaren is voor professionalisering het basisrecht in geld voor OOP gelijkgeschakeld met dat voor het OP. Op dit moment is het recht in uren nog ongelijk, te weten 40 uur voor het OOP en 83 uur voor het OP. Wij stellen voor om het budget voor OOP'ers ten behoeve van professionalisering op te hogen van 40 naar 83 uur.

4.3 Functiewaarderingssysteem OOP en directie

Op dit moment loopt er een onderzoek naar de waardering van een aantal OOP- en directie functies waar ook vakbondsleden aan meewerken. De resultaten hiervan zullen later in het jaar beschikbaar komen. We constateren wel dat er veel onduidelijkheid is bij de groep OOP over functiebeschrijving, waarderingen en inschaling en stellen voor om daarover (tezamen met de uitkomsten) een inzichtelijke handreiking/brochure te maken en het proces in de cao te verduidelijken. Daarnaast willen vakbonden het gehele functiewaarderingssysteem opnieuw tegen het licht houden, ook vanwege de ontwikkelingen in het primair onderwijs.

4.4 Afroep ondersteuners

Voor conciërges en andere ondersteuners die op afroep worden gevraagd voor werkzaamheden op school (afsluiten, opruimen, alarm), willen we in de cao opnemen dat per oproep minimaal drie uur uitbetaald wordt.

4.5 Kwaliteit schoolleiders

In het onderwijsakkoord is 10 miljoen vrijgemaakt voor team- en schoolleiders in het voortgezet onderwijs. 8 miljoen is vrijgemaakt voor een schoolleidersbeurs. De resterende 2 miljoen wordt gebruikt voor het professionalisering en ontwikkeling van de beroepsgroep. De afspraken die hierover zijn gemaakt worden vastgelegd in de cao.

5 Long covid en collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)

Werknemers die na twee jaar ziekte meer dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard en in de WIA terecht komen, kunnen te maken krijgen met een forse inkomensachteruitgang. Het inkomen kan zakken tot het niveau van de bijstand. Dit probleem is extra urgent geworden vanwege de long covid problematiek. Een aandoening die helaas in het onderwijs vaker voorkomt door het werken in grote en vaak wisselende groepen. Hier rust op de sector een extra verantwoordelijkheid. De bonden willen daarom dat alle werkgevers in de sector een contract afsluiten voor een collectieve AOV met volledige dekking. Dit kan zo worden vormgegeven dat ook de huidige long covid patiënten, ook die al wegens ziekte zijn ontslagen, hier bescherming van krijgen. In de cao voor de verpleeg- en verzorgingshuizen is een dergelijke verzekering al overeengekomen. De vakbonden willen een soortgelijke afspraak.

6 Uitbreiden faciliteiten voor medezeggenschap

Het aantal zaken dat de afgelopen jaren op het bordje van de medezeggenschap is komen te liggen, is de afgelopen jaren toegenomen. We merken dat de tijd die collega's in de (G)MR krijgen om zich goed voor te kunnen bereiden en scholen ontoereikend is. Daarom willen we de uren voor het lidmaatschap van de P(G)MR in de cao verdubbelen. Tevens behoeft de cao-tekst een aanpassing aan de gemoderniseerde WMS.

7 Onderzoek loongebouw/functiemix

In 2021 is afgesproken dat de functiemix-afspraken op schoolniveau blijven bestaan en onderwerp zijn van gesprek tussen directie en P(G)MR als onderdeel van het (meerjaren) formatieplan. In de cao staat "Sociale partners blijven de ontwikkelingen van de functiemixpercentages op sectorniveau monitoren en komen bij een dalende landelijke trend passende afspraken overeen". Het is onduidelijk wat de ontwikkelingen zijn op sectorniveau. Er lijkt landelijk en vooral ook in de regio sprake te zijn van een daling van LD en LC functies.

De vakbonden wensen daarom een onderzoek via VOION in hoeverre deze afspraken worden nagekomen en hoe de functiemix op school- en bestuursniveau functioneert.

8 Rouw

In Nederland overlijden elk jaar bijna 152.000 mensen. Zij laten geliefden achter: een partner, een kind, een ouder. Mensen die rouwen om het verlies van een dierbare en die hun verdriet ook meenemen naar het werk. Als zij in het onderwijs werken : naar de school, de klas , de onderwijsinstelling.

De Onderwijseditie van 'Hoe werkt rouw?' is geschreven voor werknemers, leidinggevenden, hr-medewerkers en collega's in het onderwijs. Het is een handreiking voor iedereen die op een school of onderwijsinstelling te maken krijgt met rouw of een rouwende collega.

Naast en ter ondersteuning van deze handreiking is het voorstel de volgende tekst op te nemen in de cao vo.

In aanvulling op het bijzonder verlof bij overlijden kunnen werknemer en werkgever met elkaar in overleg treden over het aanpassen van de werkplek, de werktijden, uitvoeren van minder belastende werkzaamheden en over extra rouwverlof.

Naast maatwerkafspraken over het aanpassen van de werkplek, de werktijden en/of het uitvoeren van minder belastende werkzaamheden kan je je werkgever vragen een verlofregeling te treffen voor:

- de verzorging van een naaste in de eerste graad of jouw partner die terminaal ziek is.
- Rouwverlof, aanvullend op het bijzonder verlof (artikel 4.7 lid 1e en 1f) voor persoonlijke rouwverwerking.

Je spreekt daarbij in ieder geval af wat de maximale verlofduur, de geplande verlofduur, de verlofvorm en de voorwaarden voor verlof.

Onderwerpen in relatie tot de werkagenda van OCW, werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties.

9 Aanpassingen naar aanleiding wetsvoorstel SHRM

Voor alle leeftijdsfasen zijn afspraken nodig om gezond het werk te kunnen blijven doen. Voor jonge werknemers geldt dat zij een goede inductiefase nodig hebben om zich het werk in het onderwijs eigen te kunnen maken. Voor de middengeneratie geldt dat er voldoende tijd en ruimte moet zijn om zich verder kunnen ontwikkelen in een richting die bij je past. En de goede balans te vinden en houden tussen werk, zorg, privé en ontspanning. Voor de oudere werknemers geldt dat zij door de stijgende AOW-leeftijd langer doorwerken en op een gezonde en vitale wijze de eindstreep moeten kunnen halen. Dat vergt strategisch en professioneel personeelsbeleid, met oog voor alle werknemers, maatwerk, mogelijkheden voor professionaliseren en aandacht voor duurzame inzetbaarheid in alle levensfasen. Dat moet nu echt *overall* van de grond gaan komen en niet afhankelijk zijn van de goed georganiseerde werkgever. Niet vrijblijvend maar door strategische kaders en plannen die met instemming van de PMR worden gemaakt. Waarbij het eigenaarschap van de leraar gehoord en gevoeld wordt en de zeggenschap wordt vastgelegd in een professioneel statuut.

Bij strategisch HRM horen ook loopbaangesprekken die gestructureerd en met zorg gevoerd worden en duidelijke afspraken voor verschillende levensfasen, zoals generatiepactregelingen, en ruimte voor opleiden en professionaliseren.

In het kader van goed werkgeverschap en de arbeidsmarktpositie van werknemers in het onderwijs pleiten wij voor een beperkte omvang van de flexibele schil, bij voorkeur met een vastgelegd maximum gerelateerd aan de omvang van de organisatie.

Daarnaast willen de vakbonden de volgende onderwerpen regelen in de cao:

- Naar aanleiding van het wetsvoorstel Strategisch personeelsbeleid een verbod om met leraren een zzp-contract aan te gaan.
- Een strikte omschrijving van het uitgangspunt van vaste contracten in het onderwijs en de uitzonderingsbepaling voor bijzondere gevallen in artikel 9.2 lid1 wordt geschrapt.

Op de tijdelijke uitbreidingen wordt de ketenbepaling uit het Burgerlijk Wetboek onverkort van toepassing.

10 Afspraken over juridische uitwerking van regionale onderwijsregio's

Op dit moment wordt politiek gezien of er mogelijkheden zijn om te komen tot een regionaal overkoepelende rechtspersoon vo - RATO 's vo - waar zowel de besturen als de beroepsgroep aan deelneemt. De invulling van de regionalisering is nog met veel onzekerheden omgeven en daarom willen de vakbonden vastleggen in de cao dat op werknemers werkzaam bij een RATO de cao vo van toepassing is. Ook de definitie werkgever dient te gelden voor de rechtspersoon RATO. Voorts is van belang op te nemen dat werknemers uitsluitend op vrijwillige basis kunnen werken bij een RATO. Indien sprake is van krimp in een regio geldt het decentraal overleg ook voor RATO's. Analoog het samenwerkingsverband willen de vakbonden dat de WMS ook op een RATO van toepassing wordt verklaard.

11 Overige afspraken

- 11.1 Vakbonden behouden zich het recht voor voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken, als ook om nieuwe voorstellen in te dienen.
- 11.2 Daar waar nodig wensen de vakbonden samen met de VO-raad de cao technisch aan te passen onder andere aan gewijzigde wetgeving.
- 11.3 In het Onderwijsakkoord is afgesproken dat sociale partners vóór schooljaar 2023-2024 een cao-afpraak maken over de arbeidsmarkttoelage.