



## ***Inzet cao GAO 2025 van de gezamenlijke vakbonden***

De onderwijsadviesbranche is een dynamische bedrijfstak waarin door collega's met zeer verschillende achtergronden flexibel gewerkt wordt in een breed palet van ondersteuning in onderwijs- en opvoeding. De actuele, inhoudelijke begeleiding geven vanuit een professionele organisatie, daar staan de werknemers voor. Bij dit commitment van de werknemers horen passende, concurrerende arbeidsvoorwaarden. De vakbonden brengen daarvoor onderstaande punten in.

### **Salaris en salarisschalen**

Eerlijke beloning. Door de hoge inflatie in de afgelopen jaren zijn de kosten flink gestegen. Ondanks dat er geen sprake meer is van een piekinflatie, blijven de prijzen voor het levensonderhoud nog steeds stijgen. Om de inflatieachterstand te repareren en de koopkracht te verbeteren, is verhoging van de salarissen noodzakelijk. Daarnaast is het van belang dat jullie werkgever aantrekkelijk blijft voor nieuwe werknemers. Om die redenen stellen de bonden voor om de salarissen en de salarisschalen per 1 januari 2025 structureel te verhogen met 6%. Voor de mensen in de laagste loonschalen willen we aanvullend hierop een minimumloon van 16 euro per uur vastleggen.

Om naar de toekomst toe koopkrachtverlies uit te sluiten willen de bonden, indien door economische omstandigheden gedurende de looptijd van de cao een piekinflatie ontstaat, afspraken maken over automatische prijscompensatie als bodem.

### **Onderzoek functiewaardering**

Gelijk werk, gelijk loon en tegengaan ongelijke beloning tussen werknemers.

Tijdens het bespreken van dit onderwerp met de achterban kwam ter sprake dat er ongelijke beloning wordt gevoeld. Wij willen graag inzicht hebben hierin en vragen om onderzoek te doen hiernaar, naar verschillen tussen man en vrouw en of het gebruik van het fuwa systemen juist is geweest de afgelopen jaren. Is de omgang met het nieuwe referentiegebouw overal goed gegaan en hebben collega's de overtuiging dat ze juist zijn ingeschaald?

### **Menstruatie en overgangsklachten**

Nog nooit waren er zoveel vrouwen op de arbeidsmarkt. De politiek lijkt zelfs aan te willen sturen op een stimulans om het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt nog verder te laten groeien. Toch zijn de meeste bedrijven niet optimaal voorbereid op alle levensfasen van vrouwen. Door het taboe te doorbreken over menstruatie en de overgang kunnen vrouwen beter hun werk doen. Daarover willen wij graag dat er een basisafpraak komt in de



cao die nader wordt uitgewerkt in overleg en met instemming van de Ondernemingsraad als uitwerking van het artikel over Levensfasebewust Personeelsbeleid.

### **Werkdruk**

Uit de gesprekken die wij met werknemers hebben gehouden blijkt dat er een grote mate is van werkdruk wordt beleefd. Vanuit de cao is er de verplichting om te werken met een jaaruren-model en een regeling meerwerk. Wij stellen een onderzoek voor waarin per onderneming in kaart wordt gebracht of deze twee onderdelen correct worden toegepast, of de werkzaamheden voldoende evenwichtig over het jaar verdeeld zijn en welke knelpunten er voor werknemers ontstaan waar we via de cao (al dan niet gedelegeerd aan de OR-en) nadere regels kunnen stellen.

### **Reiskosten**

De bonden willen een basis-afspraken voor de reiskostenvergoeding met ruimte voor een extra vergoeding voor buitendienst medewerkers. De reiskostenregeling wordt overeengekomen met de ondernemingsraad. In de cao willen we graag een minimumafspraken maken. Allereerst willen we de km vergoeding minimaal afgestemd op hetgeen de belastingdienst heeft vastgesteld met een automatische verhoging, wanneer de belastingdienst de toegestane vergoeding omhoog bijstelt. Daarnaast willen we een aanvullende vergoeding voor buitendienstmedewerkers die hun eigen auto gebruiken. De reiskostenvergoeding is zelden toereikend om afschrijving op de auto, reparatiekosten en noodzakelijke verzekeringen op te vangen. Voor het 'op rijden' van de eigen auto willen we een vloer voor compensatie afspreken.

### **Onderzoek naar een individueel keuzebudget (IKB) in de cao**

Wij stellen voor om een individueel keuzebudget (IKB) op te nemen in de cao, of op zijn minst te onderzoeken hoe dit kan worden vormgegeven. Het IKB biedt medewerkers meer keuzevrijheid door onderdelen zoals vakantiegeld en eindejaarsuitkering flexibel in te zetten. Mogelijke toepassingen zijn:

- Extra verlofuren kopen of verkopen.
- Investeren in opleidingen of fiscale voordelen, zoals een fietsregeling.
- Extra inkomen laten uitbetalen.

We willen met werkgevers verkennen welke onderdelen in het IKB kunnen worden opgenomen en hoe dit optimaal kan aansluiten bij de behoeften van medewerkers en organisatie. Het IKB draagt bij aan flexibiliteit en modernisering van onze arbeidsvoorwaarden en is passende bijdrage om werk en privé beter op elkaar te laten aansluiten.



### **Sterke vakbond**

Een sterke vakbond is van groot belang voor de organisatie alsmede voor de samenleving. De bonden stellen daarom voor om de vakbonden tijdens een maand van de vakbond onder de aandacht te brengen bij de medewerkers. Daarnaast wensen de bonden een cao-afspraken te maken dat werknemers, in deze maand van de vakbond, de helft van hun eerste jaarlijkse contributie door de werkgever vergoed krijgen met een maximum van €100,- per werknemer. Dit komt naast de mogelijkheid om de kosten van het vakbondslidmaatschap fiscaal gunstig uit te ruilen.

### **Looptijd**

Wij stellen voor een cao af te spreken met een looptijd van een jaar.

### **Ten slotte**

Vakbonden behouden zich het recht voor voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken, als ook om nieuwe voorstellen in te dienen.