

# Salaris stappenplan onderwijs





# Het salaris doet er toe!

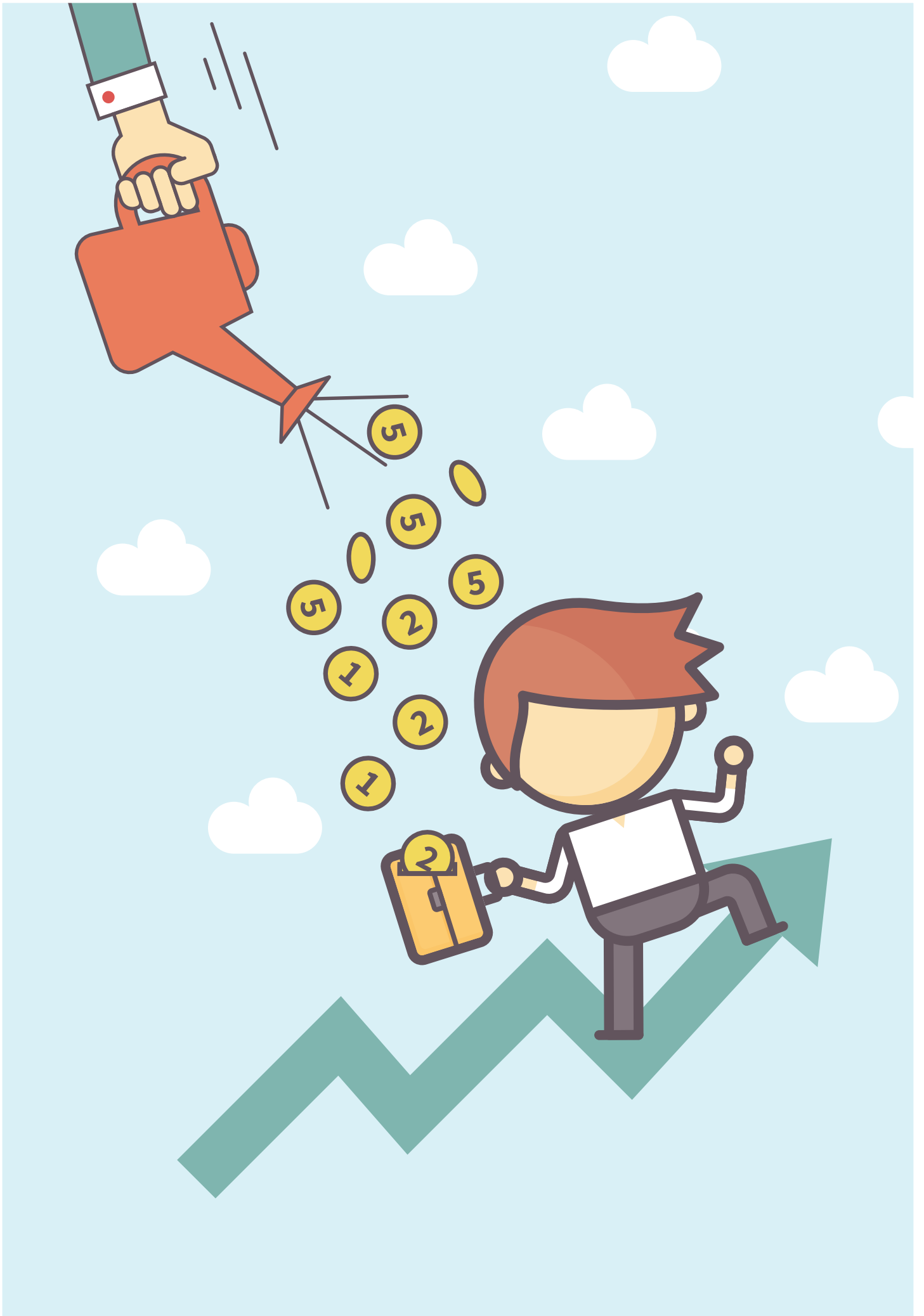
Iets te gemakkelijk wordt er gedacht dat onderwijspersoneel uitsluitend vanuit de liefde voor het vak kiest voor deze sector. Zo zei minister Jet Bussemaker in de Volkskrant: 'In Finland heeft de onderwijzer een hoge status, maar het salaris is daarvoor niet bepalend. We moeten er voor zorgen dat, net als daar, iedereen hier met een leraar of lerares wil trouwen.'

Maar in Finland zijn de loonverschillen tussen leraren en andere hoger opgeleiden een stuk kleiner dan hier. De Oeso concludeert dan ook dat het salaris er toe doet bij de keuze voor het onderwijs. Lage salarissen jagen nu mannen het onderwijs uit, ziet de internationale denktank. Als er niets verandert, zal dat ook voor vrouwen gaan gelden. Want nu al zijn er duizenden jongeren die best graag in het onderwijs willen werken, maar daar van afzien als ze kijken naar berichten over een hoge werkdruk en een laag salaris. En we weten dat die achterstand met anderen alleen maar is opgelopen.

In dit plan zeggen we dat de overheid haar 'aanhoudende zorg voor het onderwijs' verwaarloost. En dat menen we. Ondanks duidelijke signalen is de achterstand van de onderwijssalarissen ten opzichte van andere beroepen alleen maar opgelopen. De aantrekkelijkheid staat onder druk, de tekorten aan leraren basisonderwijs, docenten in meerdere vakken in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs, nemen alleen maar toe. Tijd om daar wat aan te doen.

Na ons werkdruk-manifest presenteren wij daarom hier onze voorstellen voor het stapsgewijs verbeteren van de onderwijssalarissen. Een realistisch plan. We overvragen niet. Een overheid die wil investeren in de kenniseconomie heeft daarvoor goed opgeleid personeel nodig. Dat kost wat, maar het is een investering die zich uiteindelijk terugbetaalt, in de vorm van goed opgeleide jongeren die hun weg weten te vinden in de maatschappij en in hun werk.

[Liesbeth Verheggen](#)



# Salaristappenplan in het kort

## 1 De situatie: Onderwijssalaris niet concurrerend

Uit meerdere onderzoeken wordt duidelijk dat de salarissen in het onderwijs steeds verder achterblijven bij die van andere beroepen...

## 2 Het effect: Aantrekkelijkheid onderwijsbaan neemt af

...hierdoor neemt de aantrekkelijkheid van het werken in het onderwijs af. Er dreigen structureel kwalitatieve en kwantitatieve tekorten, om te beginnen in de Randstad...

## 3 De oorzaak: Falend overheidsbeleid

...voor de financiering is het onderwijs volledig afhankelijk van de overheid. Die faalt: komt afspraken over loonontwikkeling niet na, de financieringsystematiek zet onderwijs structureel op achterstand en het overlegstelsel hapert. De overheid maakt de grondwettelijke taak van 'aanhoudende zorg voor het onderwijs' niet waar...

## 4 De oplossing: Salaristappenplan onderwijs

...naast investeringen voor het verlagen van de werkdruk – zie ons werkdrukmanifest – pleit de Algemene Onderwijsbond daarom voor een salaristappenplan in de komende kabinetsperiode. De hoofdlijnen daarvan zijn:

**Stap 0** – Heldere uitgangspunten: een stabiele financiering van de arbeidsvoorwaarden door de overheid op basis van een vernieuwde referentiesystematiek, adequate financiering van de onderwijskosten en een nieuw overlegstelsel. Herwaardering van functies van ondersteuners en schoolleiders. Een voor leraren verbeterde doorgroei naar hogere salarisschalen mogelijk maken, juist voor docenten die blijven lesgeven.

**Stap 1** – In de begroting voor 2018 ruimte maken voor herwaardering ondersteunend personeel (300 miljoen), afschaffen laagste salarisschaal basisonderwijs (500 miljoen), waarmaken beloften Convenant Leerkracht uit 2007 (250 miljoen), door nullijn opgelopen achterstand wegwerken (1.200 miljoen).

**Stap 2** – Verdere verbetering carrièreperspectief leraren in alle onderwijssectoren door meer ruimte te maken voor de overstap naar hogere salarisschalen, waardoor de onderwijsarbeidsmarkt aantrekkelijk blijft en in de pas blijft met toegenomen zwaarte en hogere opleidingseisen. (1.340 miljoen euro).

In totaal gaat het om een investering van 3.590 miljoen om de aantrekkelijkheid van het beroep te verbeteren.

# 1 De situatie:Onderwijssalaris niet concurrerend

De salarissen in het onderwijs zijn al sinds het begin van deze eeuw te laag om te concurreren met andere sectoren. Dat zegt niet alleen de Algemene Onderwijsbond, het wordt bevestigd door wetenschappers, adviesorganen en internationale onderzoeken.

Hieronder volgt een greep uit de uitspraken en onderzoeken.

## Centraal Planbureau – 2000 – Leraren, tekorten en salarissen

*'Salaris maakt het lerarenvak voor pas afgestudeerde academici minder aantrekkelijk.'*

## Commissie Leraren – 2007 – LeerKracht!

*'De beloningsverschillen van leraren ten opzichte van hoogopgeleide werknemers in andere sectoren moeten worden ingelopen.'*

## Onderwijsraad -2013 - Kiezen voor kwalitatief sterke leraren

*'In Nederland is de hoogte van het salaris een rem om te kiezen voor het onderwijs.'*

## Oeso – 2016 - Netherlands 2016

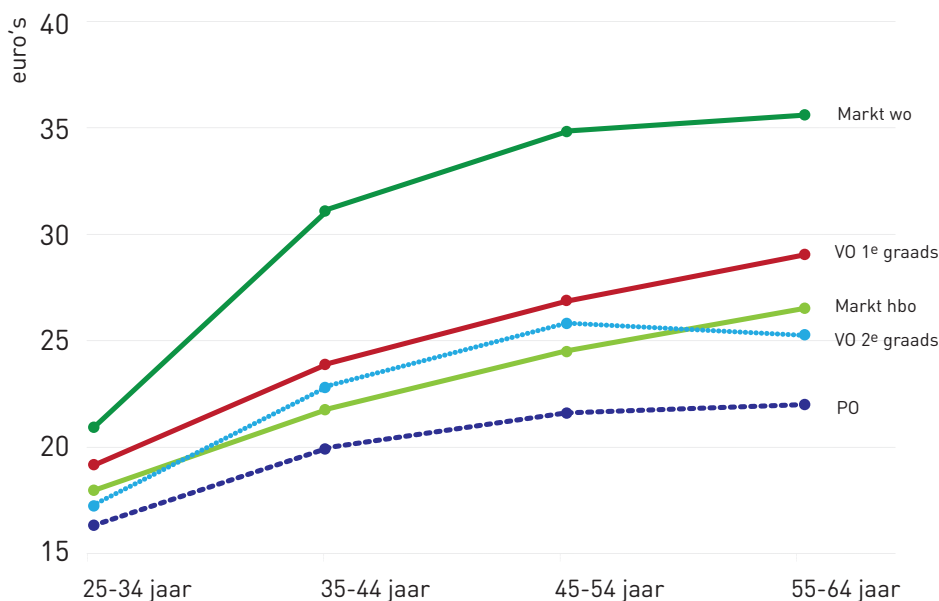
### Foundations of the Future

*'De salarissen moeten aantrekkelijk genoeg zijn om uitstekende kandidaten te interesseren voor het beroep.'*

Die beweringen komen niet uit de lucht vallen, maar zijn gestoeld op degelijk onderzoek, waarvan we een paar recente voorbeelden aanhalen.

In zijn oratie *De arbeidsmarkt voor leraren* (2014) laat hoogleraar Frank Cörvers zien dat sinds de jaren negentig de salarisontwikkeling van het onderwijs steeds verder achterblijft.

Bruto uurloon van leraren po en vo, en werkenden met een hbo- en wo-opleiding in de marktsector, 2008-2009



Bron: SCP (Arbeidsmarktpanel), bewerking CPB (2013)

‘Telkens weer nieuwe ingrepen in de lerarsalarissen hebben er toe geleid dat we nu al tientallen jaren bij herhaling worden geconfronteerd met een kwantitatief en kwalitatief tekort aan leraren’, concludeert Cörvers. Sinds de jaren tachtig zijn de lerarsalarissen over de hele linie lager geworden ten opzichte van andere beroepen. Vooral academici in het onderwijs lopen fors achter, de achterstand op leeftijdsgenoten kan oplopen tot 20 procent. De nullijn van de afgelopen jaren versterkt die achterstand ten opzichte van de markt, signaleert hij in zijn onderzoek.

De notitie *Status en salaris* (2015) van de AOB zelf uit 2015 vergelijkt de salarisontwikkeling van lerarsalarissen met die van modale inkomens. Ook daaruit wordt duidelijk dat de stijging van het lerarsalaris steeds verder achterblijft bij de modale inkomensstijging.

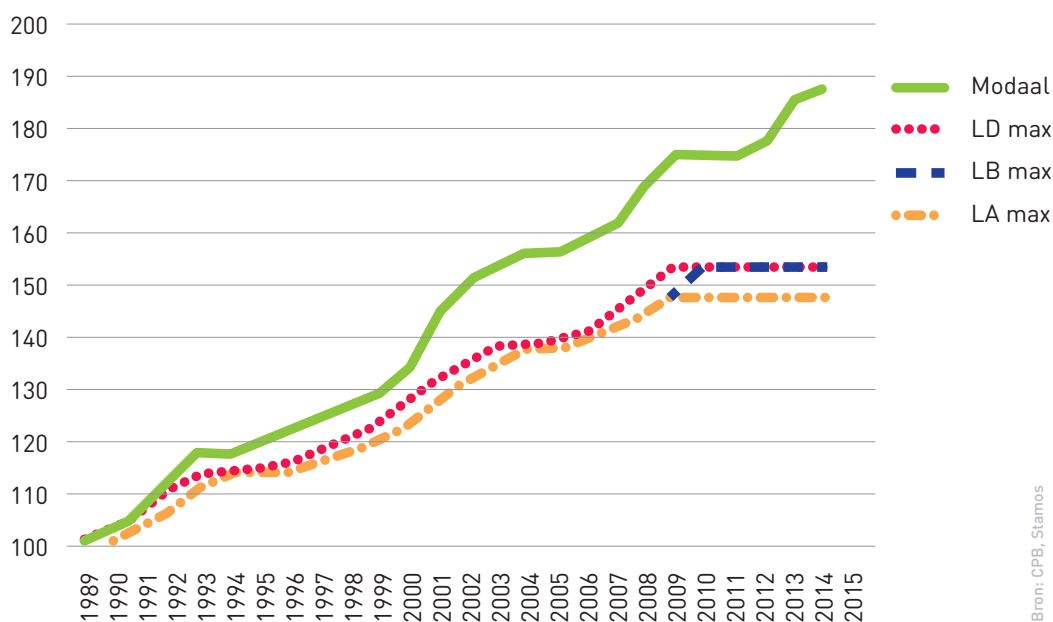
#### Oeso – 2016 – Education at a glance

De Oeso heeft in de laatste editie van *Education at a glance* (2016) de salarisdata van zo veel mogelijk landen op een rij gezet en komt tot een stevige conclusie: het salaris doet er toe bij de

kwaliteit van het onderwijs. Lage salariëring van het leraarsberoep hangt in vrijwel alle landen samen met de vervrouwelijking, het sterkst in het basisonderwijs. Hoe lager het salaris is ten opzichte van andere hoger opgeleiden, hoe meer vrouwen er werken. Anders gezegd: een laag salaris jaagt mannen het onderwijs uit. In de grafiek de salarissen ten opzichte van andere hoger opgeleiden in een aantal van de Oeso-landen.

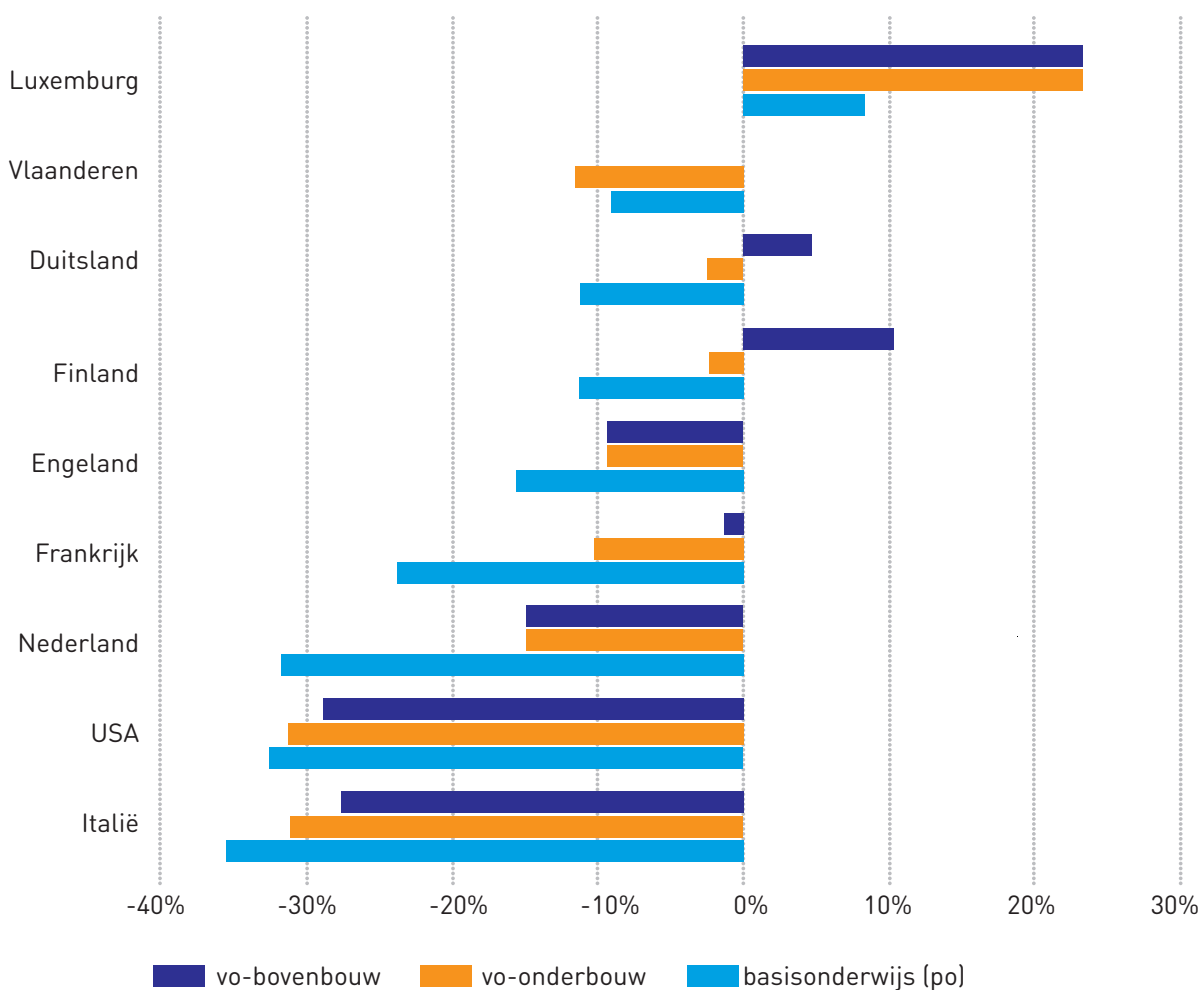
In het onderzoek *Van starter tot gevorderde* (2016) keek het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Universiteit Maastricht naar de loonontwikkeling van starters in de verschillende hbo-sectoren. Aan het begin van deze eeuw kregen starters nog een concurrerend salaris, in 2011 is dat voor starters de middenmoot geworden. En als zij vijf jaar later nog in de sector werken is hun achterstand ten opzichte van landbouw, economie, techniek en gezondheidszorg opgelopen. Onderwijs zit op hetzelfde niveau als gedrag en maatschappij, hoger dan taal en cultuur. Daarmee zakt de onderwijssector weer weg nadat eerder de starterssalarissen flink waren opgetrokken.

### Lerarsalarissen steeds verder achterop Salarisontwikkeling 1989-2014 waarbij 1989=100



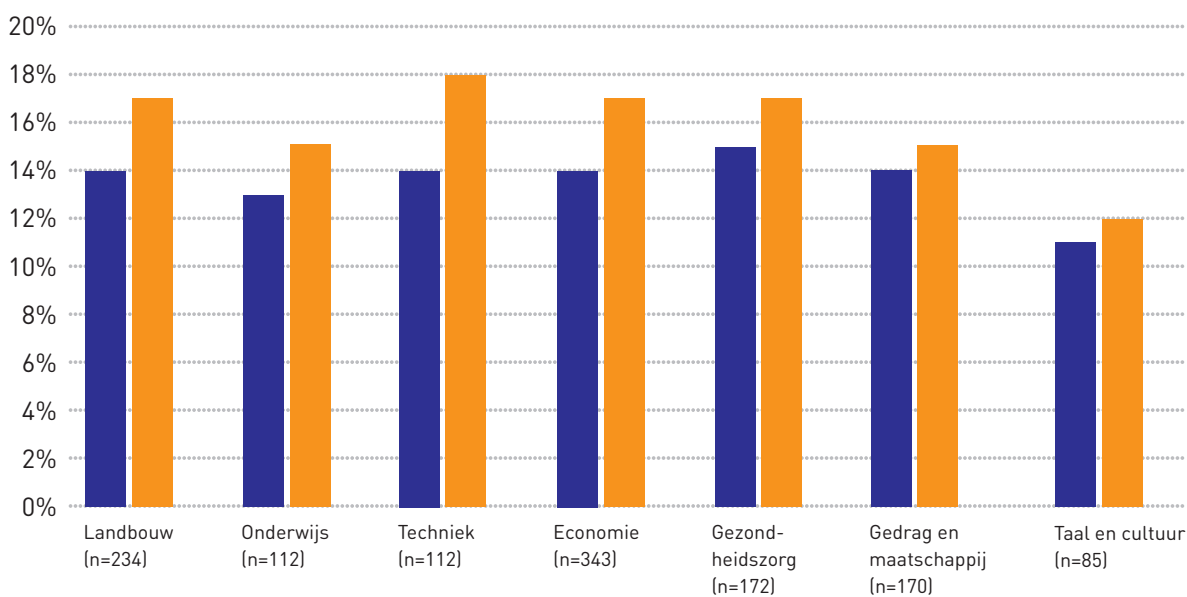
Bron: CPB, Stamos

## Lerensalaris mannen en vrouwen t.o.v. andere hoger opgeleiden



Bron: Oeso - 2016 - Education at a glance

## Mediaan bruto uurloon, in 2011 en 2015, naar sector, voltijd (n=1140)



Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2016)



# 2 Het effect: Aantrekkelijkheid onder druk

Sinds het begin van deze eeuw heeft Nederland te maken met tekorten - incidenteel - overschotten aan onderwijspersoneel. De trend is echter dat er bij het aantrekken van de economie voortdurend krapte is aan leraren. In het basisonderwijs voorziet onderzoeksbureau Centerdata voor de komende jaren een oplopend tekort aan leraren, in het voortgezet- en middelbaar beroeps onderwijs geldt dat voor een groeiend aantal vakken. Het probleem ligt niet langer alleen in de exacte hoek (wiskunde, natuurkunde, scheikunde, informatica en techniek), maar ook in verschillende talen (Nederlands, Duits, klassieke talen).

Werken in het onderwijs is lang populair geweest bij grote groepen jongeren, maar de Algemene Onderwijsbond ziet de afgelopen jaren verschillende signalen die duidelijk maken dat zij de lerarenopleidingen mijden.

## **Gelijk opleidingsniveau, groot salarisverschil**

Een groeiende groep jonge leraren basisonderwijs verbaast zich terecht over het van oudsher bestaande salarisverschil tussen basisonderwijs (start in salarisschaal LA) en voortgezet onderwijs (start salarisschaal LB). Voor beiden is een hbo-diploma vereist, maar er geldt een aanmerkelijk verschil in carrièreperspectieven.

## **Basisonderwijs nu onaantrekkelijk voor mannen, straks ook voor vrouwen?**

In de webpublicatie *Ruim 6 op de 10 pabomannen staan niet voor de klas* signaleert het CBS dat van de toch al kleine aantallen mannen de meerderheid een andere carrière-stap maakt. Richting management, richting voortgezet onderwijs of buiten het onderwijs, waar de salarissen hoger liggen.

Kijkend naar de arbeidsmarkt – waar steeds meer hoogopgeleide vrouwen hun plek veroveren – ligt het voor de hand dat straks ook meisjes de lerarenopleidingen links laten liggen gezien de beperkte carrièreperspectieven. Nu al kan je je

afvragen wat het basisonderwijs met maximaal schaal LB een afgestudeerde van de academische pabo heeft te bieden, terwijl er in het voortgezet onderwijs uitzicht is op de veel beter betalende schaal LD. Overigens is het de vraag of voldoende hoogopgeleide vrouwen straks het voortgezet onderwijs aantrekkelijk vinden, want ook voor die sector geldt dat buiten het onderwijs de carrièreperspectieven beter zijn.

## **Meer masters? Meer betalen!**

Veel landen stellen minimaal een masteropleiding verplicht om leraar te kunnen worden. Iets wat langzaamaan ook in Nederland een trend wordt. Er is flink geïnvesteerd in het lokken van meer masters naar het onderwijs met bijvoorbeeld de academische pabo's, zoals hiervoor al duidelijk wordt. Of de Lerarenbeurs waar duizenden docenten hun mastertitel mee halen. In bestuursakkoorden met basis- en voortgezet onderwijs spreekt staatssecretaris Sander Dekker streefcijfers af. In 2020 moet een derde van alle leraren basisonderwijs een master hebben, in het voortgezet onderwijs de helft. Een prachtige ambitie, maar onhaalbaar als het salaris niet meebeweegt. Ook de Onderwijsraad koppelt aan de masterambitie een hoger salaris. Leraren geven in evaluaties van de Lerarenbeurs aan dat ze niet eens beginnen aan een masterstudie of stoppen met de opleiding, omdat het geen interessantere functie of hoger salaris oplevert.

## **Tekorten in Randstad nu al voelbaar, lerarenopleidingen verliezen juist daar aantrekkingskracht**

Voorals in de Randstad lukt het een groeiend aantal scholen voor basis- en voortgezet onderwijs en mbo niet voldoende mensen te trekken. Dat lijkt een regionale trend, maar zal zich, zo voorspelt Centerdata, uiteindelijk in vrijwel het hele land voordoen.

De afgelopen jaren zagen we dat ondanks die voorspellingen van tekorten de aanmelding van de lerarenopleiding, zeker bij de pabo's,

achteruitliep. Herstel van de aanmeldingscijfers zien we eigenlijk alleen buiten de Randstad. Terwijl het aantal aanmeldingen voor de pabo tussen 2012 en 2015 juist in de Randstad veel sneller daalde dan daarbuiten.

We zien dat grote gemeenten bonussen en aanvullende maatregelen treffen en hopen dat ze op die manier voldoende mensen vinden voor basisscholen, voortgezet onderwijs en mbo. Het is een trend die we ook tegenkomen in de Verenigde Staten – eveneens een land met lage lerarensalarissen. Ondanks goede baanvooruitzichten mijden jongeren het onderwijs, omdat ze daarbuiten beter verdienen.

#### **Doorstroombelofte niet waargemaakt**

In het Convenant Leerkracht werd voor primair-, voortgezet en middelbaar beroeps onderwijs geld vrijgemaakt voor een snellere doorstroom naar hogere salarisschalen. In alle sectoren zien we dat door geldgebrek bij schoolbesturen de realiteit achterblijft bij de doelstellingen. Blijkbaar is het budget voor de doorstroom te laag gebleven, zoals leraren ook constateren in het onderzoek Carrièreperspectieven van leraren in

het kader van de functiemix (CAOP 2016). Datzelfde geldt voor het streven om ook docenten uit vmbo de kans te geven om in de hoogste (LD) salarisschaal terecht te komen. Daar is volgens het onderzoek Op zoek naar LD-functies in het vmbo (SEO 2016) weinig van terecht gekomen.

In alle sectoren zien we dat doorstroom naar een hogere salarisschaal vaak samenhangt met een ander takenpakket, terwijl de bedoeling was dat een docent die les wil geven ook uitzicht heeft op doorgroei en salarisverbetering en zich niet alleen kan verbeteren door uit de klas te stappen.

#### **Conclusie: aantrekkelijkheid onder druk**

Alles bij elkaar kunnen we zeggen dat door lage salarissen en niet waargemaakte doorstroomperspectieven, de aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs zwaar onder druk staat. Dat levert grote risico's op voor de kwaliteit van het onderwijs.

# 3 De oorzaak: Tekortschietend overheidsbeleid

De overheid bepaalt de financiële randvoorwaarden voor het onderwijsbestel. Niemand anders. Ook al overleggen vakbonden en onderwijswerkgevers over de invulling van de cao's, de overheid stelt met het zogenoemde referentiemodel vooraf vast hoeveel ruimte er voor de salarissen of andere onderwijsuitgaven is. Daar gaat het op twee punten mis. Incidenteel als er een crisis is en structureel door een te lage bekostiging voor salarissen en andere uitgaven, en dat alles binnen een haperend overlegstelsel.

Iets waar werkgevers en werknemers in de Raad voor het Overheids Personeel al in 2006 op wezen. In het rapport *Arbeidsmarktknelpunten Overheid en Onderwijs* geven zij een advies dat tien jaar later nog steeds niet is opgevolgd: 'Het referentiemodel geeft dus aanleiding tot incidentele én structurele beloningsverschillen tussen markt en overheid, en is naar het oordeel van de Raad toe aan bijstelling.' Wat is er aan de hand?

## Incidenteel: de nullijn bij economische tegenwind

Zodra er een economische crisis uitbreekt, grijpt de overheid direct naar de simpelste manier om te bezuinigen: het bevriezen van de salarissen bij overheid en onderwijs. Een maatregel die het CPB niet enthousiast maakt: de opgelopen achterstand moet namelijk daarna weer worden goedgeemaakt, als overheid en onderwijs

voldoende goed gekwalificeerd personeel willen vinden. Precies dat is sinds 2000 al twee keer gebeurd.

Nadat voor de eeuwwisseling duidelijk werd dat door een te lage beloning de aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs onder druk stond en er grote lerarentekorten ontstonden, maakte minister Hermans (kabinet Kok II) in 2001 voor de jaren daarna 2,1 miljard gulden (circa 1 miljard euro) vrij voor het onderwijs. Toen minister Maria van der Hoeven (Balkenende I) daarna te maken kreeg met economische tegenwind, werd gelijk de nullijn ingesteld: geen salarisverhoging voor het onderwijs. Daarmee werd de investering van Hermans weer teniet gedaan.

Toen in 2007 de Commissie Leraren opnieuw de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep bekeek, kon ze dan ook niet anders constateren dat de achterstand nog steeds bestond. Minister Plasterk (Balkenende IV) maakte daarom 900 miljoen euro vrij voor hogere salarissen en een betere doorstroom naar hogere salarisschalen. Met de komst van een nieuw kabinet en een recessie werd echter weer naar de nullijn gegrepen. Vijf tot zes jaar lang bevroren het demissionaire kabinet Balkenende IV, Rutte I en Rutte II de onderwijssalarissen, een schadepost van 1,5 miljard euro voor het onderwijspersoneel. De investeringen van Plasterk zijn daarmee volledig verdampt, de

## Plussen en minnen onderwijs-salarissen



achterstand ten opzichte van andere sectoren, waar een kleine loongroei was, is bovendien verder opgelopen.

Zo zorgt de overheid – met in wisselende samenstelling steun van vrijwel alle partijen in de Tweede Kamer – ervoor dat de achterstand keer op keer oploopt. En steeds groter wordt.

#### **Structureel: de referentiesystematiek doet onderwijs tekort**

Formeel zijn over de verhouding tussen de markt en het onderwijs afspraken gemaakt. Dat heet de referentiesystematiek. Deze kent als uitgangspunt dat de loonontwikkeling in de markt één-op-één wordt doorgegeven aan de onderwijswerkgevers. Daarnaast geldt dat de kosten voor werknemers die carrière maken (de incidentele loonontwikkeling) ook één-op-één wordt doorvertaald. Datzelfde geldt ook voor de kostenstijging voor de pensioenen en de sociale zekerheid, zoals die zich voordoet in de marktsector.

Dat klinkt goed, maar de praktijk is een andere. Om te beginnen kan het kabinet ervoor kiezen om het referentiemodel niet of niet helemaal te volgen en beleidsmatige kortingen toe te passen. Zoals de nullijn, waarbij ontwikkelingen in de markt helemaal niet worden doorvertaald. Of er volgen kleinere ingrepen. Zo werd voor 2015 en 2016 de incidentele loonontwikkeling niet uitbetaald. Er is jaren achtereen gekort op gestegen kosten voor ziektekosten en pensioenpremies. Allemaal incidentele ingrepen, die mogelijk worden gemaakt door de structurele afspraak dat de overheid met steun van de Tweede Kamer de uitgangspunten terzijde kan schuiven.

Het lijkt dus een deugdelijke afspraak, maar in de praktijk wordt deze regelmatig opzij geschoven. Daardoor komt het onderwijs op achterstand. Het model dat achter de referentiesystematiek schuilgaat kent nog een reeks knelpunten. Zo laat het structureel beloningscomponenten buiten beschouwing die in de markt van belang zijn. Het gaat daarbij om variabele beloning (bonussen, winstdeling) en om secundaire arbeidsvoorwaarden (auto van de zaak).

Tenslotte gaat het referentiemodel bovendien voorbij aan het feit dat er in de onderwijssector

sprake is van een andere samenstelling van de werknemerspopulatie. In het onderwijs werken veel meer hoger opgeleiden dan in de markt. De bovengemiddelde stijging van de contractlonen van hoger opgeleiden in de markt stelt daarom stap voor stap het onderwijs op achterstand. Op grond van bovenstaande ontwikkelingen is het beloningsverschil tussen markt en overheid de laatste jaren steeds groter geworden. Met een inmiddels bekend effect: het wordt voor het onderwijs steeds moeilijker om voldoende gekwalificeerde mensen te vinden en te behouden.

#### **Structureel: te lage bekostiging onderwijsuitgaven**

Onderwijsinstellingen krijgen het geld voor de salarissen en andere arbeidsvoorwaarden tegelijk uitgekeerd met de andere onderwijsuitgaven, via de lumpsum. Binnen dat totale budget hebben ze de vrijheid om te schuiven. Van huisvesting naar leermiddelen naar personeel. In de praktijk is dat een vrij armoedige vrijheid, de vergoeding van de overheid dekt lang niet altijd alle noodzakelijke onderwijsuitgaven.

Een helder voorbeeld daarvan is de recente Evaluatie van de materiële instandhouding in het primair onderwijs 2010-2014 (Berenschot 2017), waaruit duidelijk wordt dat scholen voor basis- en speciaal onderwijs geld tekortkomen voor schoonmaak, leermiddelen, ict of energie. Volgens de PO Raad gaat het om 1,4 miljard in vier jaar, geld dat volgens de onderzoekers van Berenschot onder meer wordt verhaald op de personeelskosten. Mogelijk is dit een oorzaak van de achterblijvende doorstroom van leraren basisonderwijs naar een hogere salarisschaal, zoals afgesproken in het Convenant Leerkracht.

#### **Structureel: haperend overlegstelsel**

Tot een kwart eeuw geleden werd het overleg over de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs gevoerd met de minister van Onderwijs. Stap voor stap heeft het ministerie dat overleg gedecentraliseerd. In de jaren negentig was de werkgeversvereniging HBO Raad de eerste die met de bonden ging overleggen over salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden. In 2013 was als laatste het primair onderwijs aan de beurt. Het idee achter de decentralisatie was dat in plaats van één onderwijs-cao maatwerk per sector geleverd kon worden. In de praktijk zien we andere effecten optreden: een olopende

achterstand van de onderwijssalarissen bij de markt. En prettig voor het ministerie: de woede over die achterstand vertaalt zich niet langer in demonstraties op het Haagse Malieveld, omdat de overheid zich verschuilt achter een technische doorvertaling van de arbeidsvoorwaardenruimte naar het onderwijs. De minister gaat formeel niet meer over de salarissen. Maar dicteert wel de arbeidsvoorwaardenruimte.

Het overleg over financiering van het onderwijs is een tweetrapsraket geworden. Eerst praat de minister met de werkgeversverenigingen (PO Raad, VO Raad, MBO Raad, Vereniging Hogescholen, Vereniging Samenwerkende Universiteiten) over bestuursakkoorden en de overige kosten. De eigen positie van deze verenigingen hangt daarom samen met een goede verstandhouding met het ministerie van Onderwijs. Daarna stuurt het ministerie een

ruimtebrief aan de werkgevers over de verhoging van de onderwijssalarissen. Over de invulling van die ruimte mogen bonden en werkgevers dan overleggen.

Soms is er desondanks ook directe invloed op de arbeidsvoorwaarden. Bij het Onderwijsakkoord – dat de AOb niet tekende – eiste het ministerie afschaffing van de seniorenregelingen. Anders kwam er geen geld voor andere onderdelen van het akkoord. De formele afstand tussen overheid en de uiteindelijke totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden is daarmee schijn.

#### **Conclusie: overheid verwaarloost onderwijs**

Eigenlijk kunnen we rustig constateren dat de overheid de in de grondwet vastgelegde uitspraak 'Het onderwijs is een voorwerp van de aanhoudende zorg der regering' verwaarloost.

# 4 De oplossing: Het salaristappenplan onderwijs

Om werken in het onderwijs aantrekkelijk te houden is volgens de Algemene Onderwijsbond naast werkdrukverlaging – zie ons werkdrukmanifest – een forse investering in de arbeidsvoorwaarden nodig. De AOb realiseert zich dat dit niet in één klap kan, maar wil aan het einde van de nieuwe kabinetsperiode een forse verbetering zien. Los van de normale salarisverhogingen die voortvloeien uit de ontwikkelingen in de marktsector.

Alleen op die manier kan de onderwijssector rekenen op voldoende goed opgeleide mensen om kwalitatief goed onderwijs te bieden. Om jongeren – ongeacht hun opleidingsniveau – een stevige basis te bieden in de kennismaatschappij. De leus van de AOb rondom de verkiezingen 2006 is alleen maar meer realiteit geworden. 'Als het aardgas op is, is kennis onze enige grondstof'. Investerings in goed onderwijs betalen zich terug. Onderwijs is geen kostenpost.

Dat vraagt van een nieuwe regering duidelijkheid. De AOb ziet daarom in het regeerakkoord graag de intentie voor onderwijsinvesteringen terug. Met op Prinsjesdag in de eerste begroting van het nieuwe kabinet voor 2018 al een eerste stap om de arbeidsvoorwaarden fors te verbeteren, gevolgd door verdere investeringen in de jaren daarna.

## **Stap 0 – heldere uitgangspunten**

Vooraf is een aantal heldere uitgangspunten noodzakelijk:

### **Stabiele financiering**

Een financieringssysteem dat stabiliteit biedt en geen ingrepen van de overheid kent. Iets als een nullijn lijkt een makkelijke oplossing, maar wordt altijd gevolgd door een noodzakelijke inhaalslag. Dat levert niet alleen onrust in het onderwijs op, maar ook grote onevenwichtigheden in de rijksbegroting. In crisisjaren is de loonontwikkeling buiten het onderwijs ook

gering, dus zal de doorvertaling van de markt naar het onderwijs beperkt zijn, maar een stabiele financiering voorkomt dat de twee uit elkaar groeien. Kortom: een betrouwbare overheid, die de kwaliteit van het onderwijs serieus neemt.

### **Alle ontwikkelingen meetellen**

Het financieringsmodel voor de arbeidsvoorwaarden moet alle oplopende kosten meenemen. Daarbij gaat het om een vergelijking met een sector waar een vergelijkbaar percentage hoogopgeleiden werkt in plaats van het marktgemiddelde. Verder moeten alle wijzigingen in sociale- en pensioenpremies, de incidentele loonontwikkeling en andere looncomponenten uit het bedrijfsleven meetellen.

### **Onderwijskosten voldoende financieren**

Er moet voor de onderwijskosten een financieringsmodel komen dat recht doet aan prijsontwikkelingen en modernisering. Nu hevelen schoolbesturen bij tekorten op die posten geld over vanuit de arbeidsvoorwaarden.

### **Nieuw overlegstelsel**

Een ander overlegstelsel is noodzakelijk, waarbij de verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen – overheid, werkgevers, vakbonden – recht doet aan hun rol. Over de vormgeving daarvan gaat de AOb graag met betrokkenen in discussie. Belangrijkste onderdeel is dat de positie van de rijksoverheid, als financier van het onderwijs en grondwettelijk verantwoordelijk voor 'de aanhoudende zorg voor het onderwijs' zichtbaarder wordt.

### **Herwaardering ondersteunende functies**

Herwaardering voor ondersteunende functies wanneer deze door onderwijsontwikkelingen zwaarder zijn geworden of de salarissen niet meer concurrerend zijn met vergelijkbare functies in de marktsector.

### Hoge salarisschaal ook bij lesgeven

Doorgroei naar de hoogste leraren salarisschaal moet bereikbaar zijn voor docenten die blijven voor lesgeven. Nu zijn zij min of meer gedwongen om een functie buiten de klas te zoeken om voor een hoger salaris in aanmerking te komen. In het functiewaarderingssysteem krijgen onderwijsinhoudelijke criteria een plek, zodat lesgeven hoger wordt gewaardeerd.

### Functiemix blijft, maar wordt versterkt

Naast een algemene salarisverhoging om de achterstand in te lopen, is de huidige functiemix in grote lijnen een goed model en kan gebruikt worden om de doorgroei naar hogere salarisschalen vorm te geven.

### Stap 1 – januari 2018

In het regeerakkoord en de begroting voor 2018 moet het nieuwe kabinet de eerste stap zetten om de onderwijssalarissen te verhogen. De AOb heeft de berekening daarvoor gemaakt op basis van de fulltime arbeidsplaatsen van 2015, zoals die bij OCW/DUO en de Vereniging Hogescholen worden weergegeven.

	ondersteunend	docenten
Po	20.000	92.000
Vo	20.000	62.000
Mbo	16.000	25.000
Hbo	13.000	21.000

### Extra salarisverhoging onderwijspersoneel +5 procent

De nullijn heeft de onderwijssalarissen de afgelopen vijf jaar op een flinke achterstand geplaatst. In 2016 is dat enigszins rechtgetrokken met een bovengemiddelde loonstijging, maar deze is nog onvoldoende om de achterstand weg te werken. Hiervoor is naast de nog onbekende ruimte uit de referentiesystematiek nog eens 5 procent extra loonsverhoging voor alle onderwijssectoren nodig. Gezien de omvang van het bedrag is ook een opslag van 1,25 procent bovenop de referentieruimte per jaar in de kabinetsperiode

denkbaar.

Kosten: 1.200 miljoen euro in één of oplopend over vier jaar

### Salarissen ondersteunend personeel herwaarderen

In de hele onderwijssector zijn taken van ondersteuners veranderd of verzwaard. Of het nu gaat om assistenten in het so, conciërges, instructeurs in het mbo, toezichhoudend personeel, ict, administratie of financiële functies. Hiervoor is het nodig dat functies per sector worden geherwaardeerd of concurrerend gemaakt met de marktsector.

Dit geldt ook voor schoolleiders.

### De kosten van deze operatie bedragen per sector:

po	90 miljoen euro
vo	80 miljoen euro
mbo	70 miljoen euro
hbo	60 miljoen euro

Totaal: 300 miljoen euro

### Afschaffen laagste salarisschaal leraren basisonderwijs

De schaal LA voor het basisonderwijs moet verdwijnen. Jongeren met een pabo-opleiding hebben een hbo-niveau maar worden in vergelijking met collega's in het voortgezet onderwijs in een lagere schaal gezet. Een historisch gegroeide situatie, die vandaag de dag geen enkele grond kent. Bovendien is het werken in het basisonderwijs veeleisender geworden door de komst van passend onderwijs. Dat vraagt op maatwerk voor leerlingen met achterstanden. Volgens de Oeso ontmoedigt het lage salaris mannen om voor het basisonderwijs te kiezen. Het is een kwestie van tijd voordat dat ook voor vrouwen gaat gelden.

Kosten van deze operatie: 500 miljoen euro.

Bao	realisatie 2015	doelstelling convenant	stap 1
LA	74%	58%	
LB	26%	40%	98%
LC	0%	2%	2%
LD	0%	0%	

#### Leraren andere sectoren: verwezenlijken doelstelling convenant

In speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs en mbo zijn de doelstellingen van het convenant om meer mensen door te laten stromen naar hogere salarisschalen niet gehaald. De oorzaak daarvan is divers. Gebrek aan budget voor de onderwijskosten in het po heeft aantoonbaar geleid tot uitholling van het budget voor arbeidsvoorwaarden. Daarnaast geldt in alle sectoren dat leraren langer doorwerken en oudere leraren – in hogere salarisschalen – langer zijn gebleven dan bij de totstandkoming van het convenant werd verwacht. Hoe dan ook moet

eerst deze doelstelling worden waargemaakt, voordat er sprake kan zijn van een vervolgstap. De kosten van het verwezenlijken van deze doelstellingen bedragen per sector:

so	50 miljoen euro
vo	100 miljoen euro
mbo	100 miljoen euro
totaal 250 miljoen euro	

So	realisatie 2015	doelstelling convenant	stap 1
LB	90%	86%	86%
LC	10%	14%	14%
LD	0%	0%	

Vo	Realisatie 2015	doel convenant	stap 1
LB	43%	33%	33%
LC	31%	38%	38%
LD	27%	29%	29%
LE	0%	0%	



<b>Mbo</b>	<b>realisatie 2015</b>	<b>doelstelling convenant</b>	<b>stap 1</b>
LB	47%	25%	25%
LC	46%	65%	65%
LD	7%	10%	10%

## Stap 2 – vanaf 1 januari 2019 tot en met 1 januari 2021

### Doorgroei lerarensalarissen versterken

Om het onderwijs aantrekkelijk en concurrerend te houden, de masterambities mogelijk te maken en recht te doen aan de verschillen tussen sectoren is het nodig om vanaf 2019 stapsgewijs de doorgroei naar hogere salarisschalen te vergroten. Voor de sectoren primair-, voortgezet- en middelbaar beroepsonderwijs gaat het om de volgende groeicijfers die in 2021 moeten worden bereikt.

<b>Bao</b>	<b>realisatie 2015</b>	<b>doelstelling convenant</b>	<b>stap 1</b>	<b>stap 2</b>
LA	74%	58%		
LB	26%	40%	98%	30%
LC	0%	2%	2%	50%
LD	0%	0%		20%

<b>So</b>	<b>realisatie 2015</b>	<b>doelstelling convenant</b>	<b>stap 1</b>	<b>stap 2</b>
LB	90%	86%	86%	30%
LC	10%	14%	14%	50%
LD	0%	0%		20%

<b>Vo</b>	<b>realisatie 2015</b>	<b>doelstelling convenant</b>	<b>stap 1</b>	<b>stap 2</b>
LB	43%	33%	33%	10%
LC	31%	38%	38%	48%
LD	27%	29%	29%	40%
LE	0%	0%		2%

Mbo	realisatie 2015	doelstelling convenant	stap 1	stap 2
LB	47%	25%	25%	20%
LC	46%	65%	65%	65%
LD	7%	10%	10%	15%

#### De meerkosten hiervan bedragen

po	1.000 miljoen euro
vo	300 miljoen euro
mbo	20 miljoen euro

PM post : Daar waar MBO-instellingen VAVO-afdelingen of scholen hebben, of VO-scholen met VO-brinnummer of VMBO scholen onder de MBO-instelling vallen, zullen de percentages gelden van de functiemix Voortgezet Onderwijs.

#### HBO

Voor het hoger beroepsonderwijs geldt een iets andere systematiek. Voor docenten hbo geldt tegenwoordig de eis dat zij een masteropleiding hebben, waarmee de nu veelgebruikte schaal 10 onvoldoende is in vergelijking tot andere beroepen waar een master wordt gevraagd. Schaal 11 moet het minimum worden. Dat kost het HBO 20 miljoen euro.

Totale kosten po, vo, mbo, hbo in de periode 2019-2021: 1.340 miljoen euro





Algemene Onderwijsbond  
Postbus 2875  
3500 GW Utrecht  
Tel 0900 4636262  
info@aob.nl

**AOB**·Algemene Onderwijsbond