

Reacties werkgeversorganisaties op het artikel 'Vechten voor je schaal' in het Onderwijsblad van januari 2023:

PO-Raad

'De PO-Raad neemt graag kennis van de volledige uitkomsten van het onderzoek van de AOb. Ieder geval van onzorgvuldige of niet-transparante inschaling is er een teveel. Het is natuurlijk wel een illusie te denken dat op enig moment iedereen tevreden zal zijn met zijn salaris. Ten slotte benadrukt de PO-Raad dat in de CAO PO wordt uitgegaan van het principe dat gelijk werk gelijk beloond wordt. De salarisschaal waarin iemand wordt betaald is dan ook vooral afhankelijk van de functiezwaarte en dus niet van hoe goed iemand zijn of haar werk doet. Voor dat laatste kan per organisatie apart beloningsbeleid worden afgesproken met de medezeggenschapsraad.'

VO-Raad

'Het is moeilijk te reageren op de verschillende individuele en uiteenlopende situaties. Soms zullen er goede redenen zijn waarom een leraar niet naar een hogere schaal kan en soms kan er ook sprake zijn van slecht werkgeverschap. Dat laatste proberen we vanuit de VO-raad uiteraard te voorkomen.

Op sectorniveau is er meer over te zeggen. Sinds 2009 is het aandeel leraren in de hogere LC- en LD-schalen flink toegenomen. Landelijk van 38,5% in 2009 naar 55,5% in 2021. In de Randstad zelfs van 41,4 in 2009 naar 65,4% in 2021.'

MBO-Raad

'Het is erg lastig reageren op een – naar het lijkt - verzameling reacties die zo wordt gekleurd door emotie. Uiteraard is deze emotie een belangrijk signaal: gaat immers ook over werkplezier, een onderwerp dat we met de werknemersorganisaties hoog op de agenda hebben staan. Voor ons is 'loopbaanperspectief' breder dan LB-LC-schalen of een hogere schaal: het gaat ook over persoonlijke ontwikkeling, horizontale loopbaanstappen etc. Gecombineerd met aandacht voor duurzame inzetbaarheid, de goede dialoog in het team etc. voorkomen van verhoging van de werkdruk is ook een onderwerp dat hieraan raakt. En niet voor alleen onderwijsgevend, maar voor alle werknemers.

Voor specifiek LB/LC: de werknemers- en werkgeversorganisatie in het mbo hebben in de cao mbo geen generieke afspraken gemaakt over (streef)percentages LC en verhoudingen LB-LC. Alle vrijheid voor de scholen en voor de medezeggenschap: scholen kunnen deze afspraken met de ondernemingsraad in het kader van formatiebeleid op schoolniveau maken. Ook stellen scholen met instemming van de ondernemingsraad loopbaanbeleid met kwaliteitscriteria vast, die docenten in het mbo ondersteunen in het zetten van stappen in hun loopbaan.

Aan de cao-tafel werken we als sociale partners aan modernisering van het functiewaarderingssysteem mbo en het maken van voorbeeldfuncties (voor o.a. die van docent) voor alle mbo-scholen. Dat doen we omdat sociale partners het in het mbo belangrijk vinden dat goede docenten ook in het kader van hun carrière behouden blijven voor het primaire onderwijsproces. We hebben daarom alle mbo-scholen gevraagd inzichtelijk te maken welke criteria zij binnen de mbo-school voor docenten hanteren om van LB naar LC en hoger te komen (loopbaanperspectief voor mbo-docenten). Dit gaat vervolgens sociale partners in het mbo inzicht geven in deze kwaliteitscriteria die in het kader van carrièreperspectief voor docenten in het mbo belangrijk is. Mbo-scholen leveren ons op dit moment hun loopbaanbeleid aan, dat wij transparant met de vakbonden zullen delen.'