

De voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

Den Haag  
8 september 2008

Ons kenmerk  
DL/A/50755

Onderwerp

Financiële gevolgen van Convenant LeerKracht  
van Nederland voor individuele leraren PO en VO

Bijlage(n)

- Voorbeelden financiële gevolgen

Tijdens het Algemeen Overleg van 12 juni jl. heb ik aan u toegezegd om meer inzicht te geven in de financiële gevolgen van het Convenant LeerKracht van Nederland voor individuele leraren in het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs. Met deze notitie voldoe ik aan die toezegging.

Allereerst resumeer ik kort de belangrijkste afspraken uit het Convenant LeerKracht van Nederland:

1. *Inkorten carrièrelijnen*

Met ingang van 1 januari 2009 zullen de carrièrelijnen, ofwel het aantal periodieken in een schaal, jaarlijks met één stap worden ingekort: in het PO van achttien naar vijftien periodieken en in het VO van achttien naar twaalf periodieken.

2. *Schaaluitloopbedrag*

Vanaf 1 januari 2009 ontvangen leraren PO in schaal LA die aan het einde van hun schaal zitten (bij voldoende functioneren) jaarlijks een schaaluitloopbedrag van € 850. Leraren in het VO die aan het einde van hun schaal zitten ontvangen vanaf 1 januari 2009 (bij voldoende functioneren) een jaarlijks schaaluitloopbedrag van € 1.000.

3. *Versterking van de 'functiemix'*

Schoolbesturen in het PO en VO ontvangen extra geld om meer leraren in een hogere loonschaal te kunnen belonen. Voor schoolbesturen in het VO in de Randstadregio's<sup>1</sup> komen hiervoor extra middelen beschikbaar. Het extra geld komt voor VO-scholen in de Randstad beschikbaar vanaf januari 2009, voor VO-scholen in de rest van het land vanaf januari 2010 en voor PO-scholen vanaf augustus 2010.

---

<sup>1</sup> De Randstadregio's zijn de vier grote steden en Almere, plus de omliggende RPA-gebieden Zuidelijk Noord-Holland, Rijn-Gouwe, Haaglanden, Rijnmond, Gooi en Vechtstreek, Eemland en Utrecht-Midden.

De eerste twee afspraken, het inkorten van de carrièrelijnen en het schaaluitloopbedrag, betekenen voor vrijwel alle leraren met ingang van 2009 een verbetering.

Door de derde afspraak, de functiemix, kunnen leraren een veel grotere sprong in hun beloning maken. In het basisonderwijs is het beschikbare budget toereikend om in 2014 ruim 40 procent van de leraren (dat zijn circa 50.000 leraren) in een hogere schaal te belonen (circa 40 procent van LA naar LB, 2 procent naar LC). In het speciaal (basis) onderwijs is er ruimte om 14 procent van de leraren een hogere schaal te kunnen geven (van LB naar LC).

In het voortgezet onderwijs wordt nu tweederde van de leraren betaald in schaal LB, één op de zes in LC en één op de zes in schaal LD. In 2014 is er financiële ruimte om een landelijke functiemix te realiseren met nog slechts eenderde van de leraren in LB; ruim eenderde kan dan worden beloond in LC en bijna eenderde in LD. In de Randstadregio's kan in 2014 in het voortgezet onderwijs bijna de helft van de leraren (49%) een hogere schaal toegekend krijgen dan nu, buiten de Randstadregio's bijna een kwart (21%). In totaal betreft het circa 25.000 van de leraren in het voortgezet onderwijs.

De afspraken van het convenant staan los van de reguliere toekomstige loonsverhogingen in de cao, en komen daar dan ook bovenop.

Wat deze afspraken uit het convenant financieel betekenen voor individuele leraren hangt af van zijn of haar individuele situatie. De huidige positie in de salarisschaal en een (eventuele) promotie naar een hogere salarisschaal zijn bepalend voor de mate waarin het loon van de individuele leraar verbetert.

Ter illustratie van de financiële gevolgen wordt in bijlage 1 een aantal voorbeelden uitgewerkt en toegelicht met behulp van grafieken. Er is voor deze voorbeelden gekozen, omdat zij representatief zijn voor veel leraren.

Een deel van de voorbeelden (plus detailoverzichten) wordt ook opgenomen in de nota Werken in het Onderwijs 2009, welke met Prinsjesdag aan u en aan alle scholen zal worden toegezonden.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

dr. Ronald H.A. Plasterk

## Bijlage 1 Voorbeelden financiële gevolgen

Er is in het convenant gekozen voor specifieke maatregelen om arbeidsmarktproblemen op te kunnen lossen daar waar ze zich (het meest) voordoen. Dat wil zeggen: daar waar de beloningsverschillen met andere arbeidsmarktsectoren groot zijn (naar regio en opleidingsniveau) en waar de effecten van de maatregelen op de wervingspositie naar verwachting het grootst zijn. Dit betekent dat de maatregelen verschillend uitpakken voor verschillende groepen docenten. Bovendien is in het convenant - mede op verzoek van sociale partners - ook per sector voor een verschillende aanpak gekozen.

Hieronder worden de financiële effecten in kaart gebracht voor leraren met verschillende achtergrondkenmerken. Het betreft de effecten van het convenant, zonder rekening te houden met de toekomstige verhogingen van de contractlonen, die volgen uit de reguliere cao-onderhandelingen. De komende jaren worden de maatregelen zoals de verhoging van de kans op schaalpromotie en de vergroting van de periodiekbedragen (en het reduceren van het aantal periodieken) stap voor stap ingevoerd. Voor een juiste inschatting van de geldelijke voordelen voor leraren is het daarom van belang om de huidige situatie (een carrièrelijn van 18 jaar) af te zetten tegen de inkomensontwikkeling op langere termijn. In de voorbeelden wordt dan ook uitgegaan van een periode van 18 jaar (behalve voor degenen die binnen 18 jaar met prepensioen gaan).

De voorbeelden zijn niet willekeurig gekozen. Zo worden voorbeelden genomen uit verschillende leeftijdsgroepen. Ook wordt een beeld gegeven van de effecten van de beloningsmaatregelen met en zonder schaalpromotie. Een schaalpromotie levert flink financieel voordeel op. De kans op een dergelijke schaalpromotie is door het convenant geschapen (bijvoorbeeld de doorstroom van schaal LA naar LB in het basisonderwijs) of zeer sterk verbeterd.

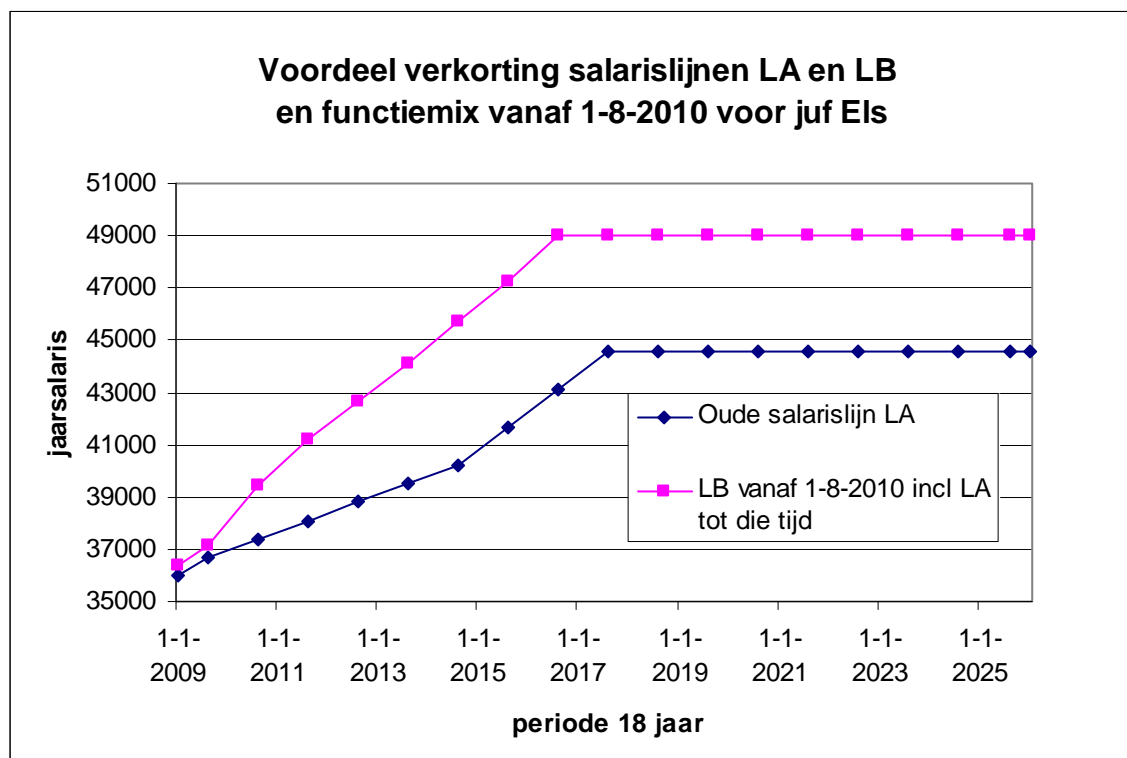
### Basisonderwijs

De salarisverbetering van leraren in het basisonderwijs bestaat uit 3 mogelijke elementen:

- inkorting van de carrièrelijn naar 15 schaalbedragen; dit betreft alle leraren;
- het schaaluitloopbedrag (voor degenen die het einde van schaal LA hebben bereikt en geen promotie maken naar LB);
- de mogelijkheid tot promotie naar schaal LB (en LC). Op dit moment zijn er vrijwel geen leraren in het basisonderwijs, die worden beloond in schaal LB. In 2014 zullen circa 40.000 voltijdbanen op schaal LB kunnen worden beloond. Dat betekent dat bij de huidige deeltijdfactor van ruim 0,7 een kleine 50.000 leraren de komende jaren een overstap zullen maken van schaal LA naar schaal LB (ruim 9.000 leraren per jaar). Voor vrijwel alle leerkrachten die voor langere duur in het basisonderwijs werken zal bij goed functioneren een schaal LB bereikbaar worden.

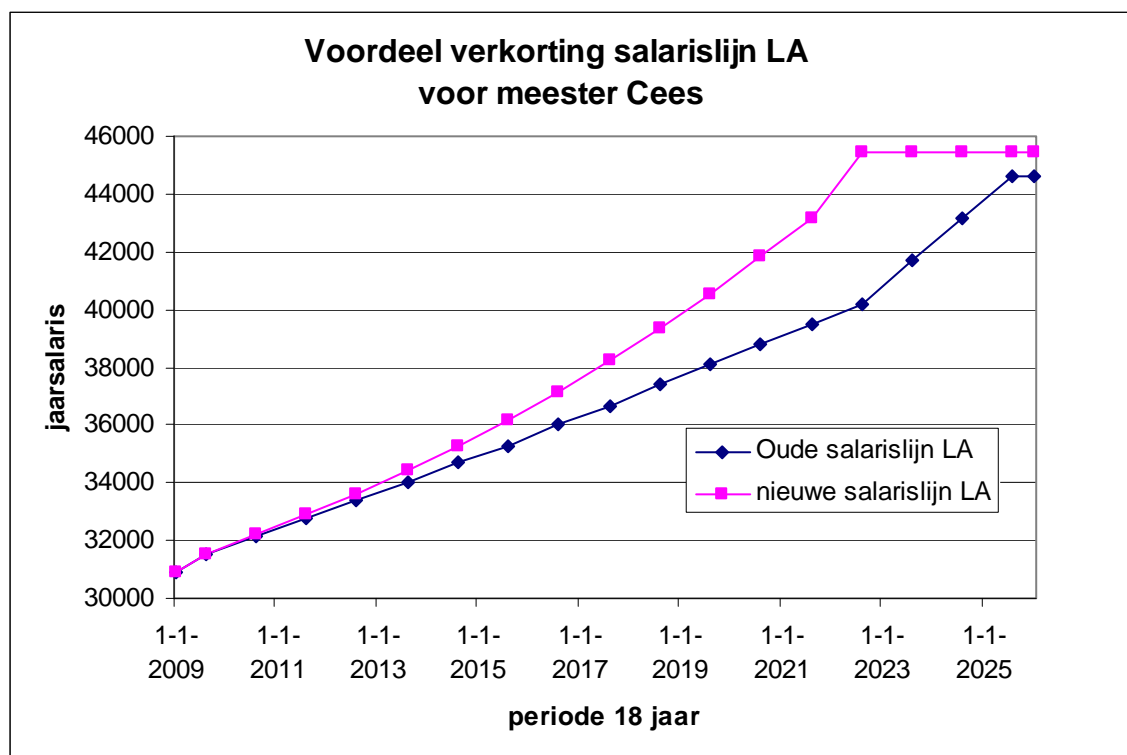
### Voorbeeld 1 salarisverbetering primair onderwijs

*Juf Els (32 jaar) is een van die 50.000 leraren in het basisonderwijs die de sprong naar schaal LB maken. Zij heeft nu schaal LA, salarisnummer 9. De onderstaande figuur geeft weer hoe het beloningsvoordeel voor Els de komende jaren oploopt. Haar salaris neemt in de komende 18 jaar toe met in totaal 9,7 procent. In deze periode van 18 jaar verdient Els in totaal € 73.000,-meer ten opzichte van haar salaris bij de huidige beloningsstructuur.*



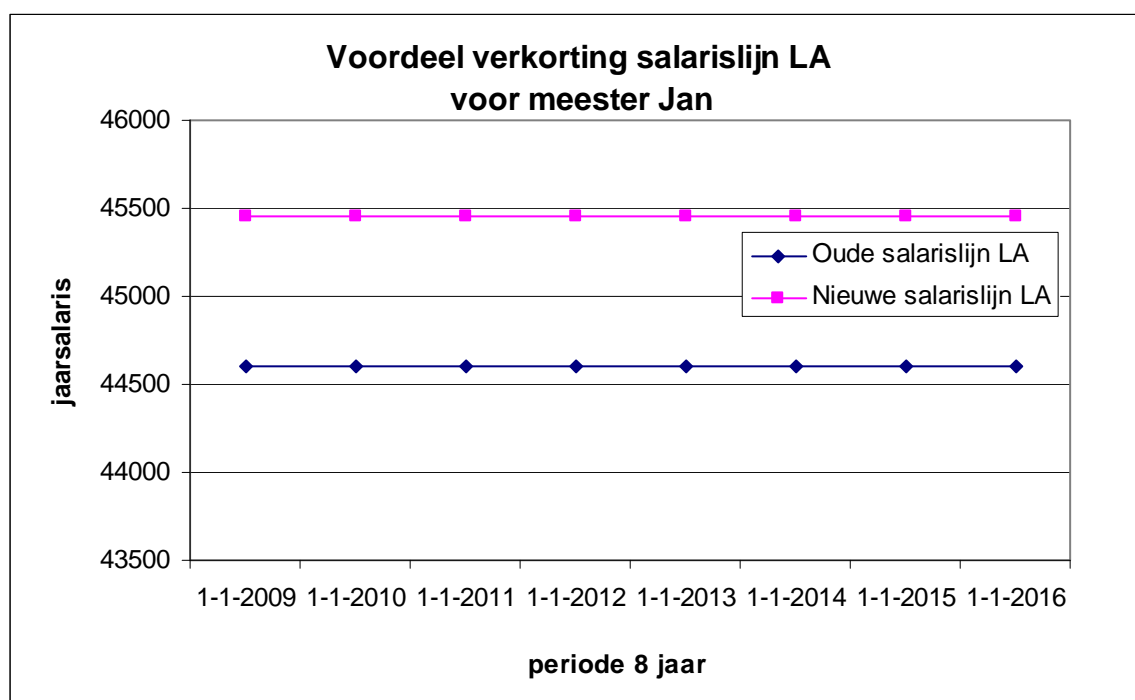
### Voorbeeld 2 salarisverbetering primair onderwijs

Meester Cees (23 jaar) is dit jaar begonnen in het basisonderwijs en heeft nu het startsalaris in schaal LA. Als hij de komende 18 jaar in deze schaal blijft, dan is over deze hele periode zijn salaris 4,0 procent hoger ten opzichte van de situatie zonder de nieuwe beloningsmaatregelen, ofwel een toename van totaal € 26.500,- in deze periode van 18 jaar. Als de loopbaan van Cees naar behoren verloopt, ligt promotie naar schaal LB overigens ruim binnen de mogelijkheden, en wordt zijn beloningsvoordeel navenant hoger (zie voorbeeld juf Els).



### Voorbeeld 3 salarisverbetering primair onderwijs

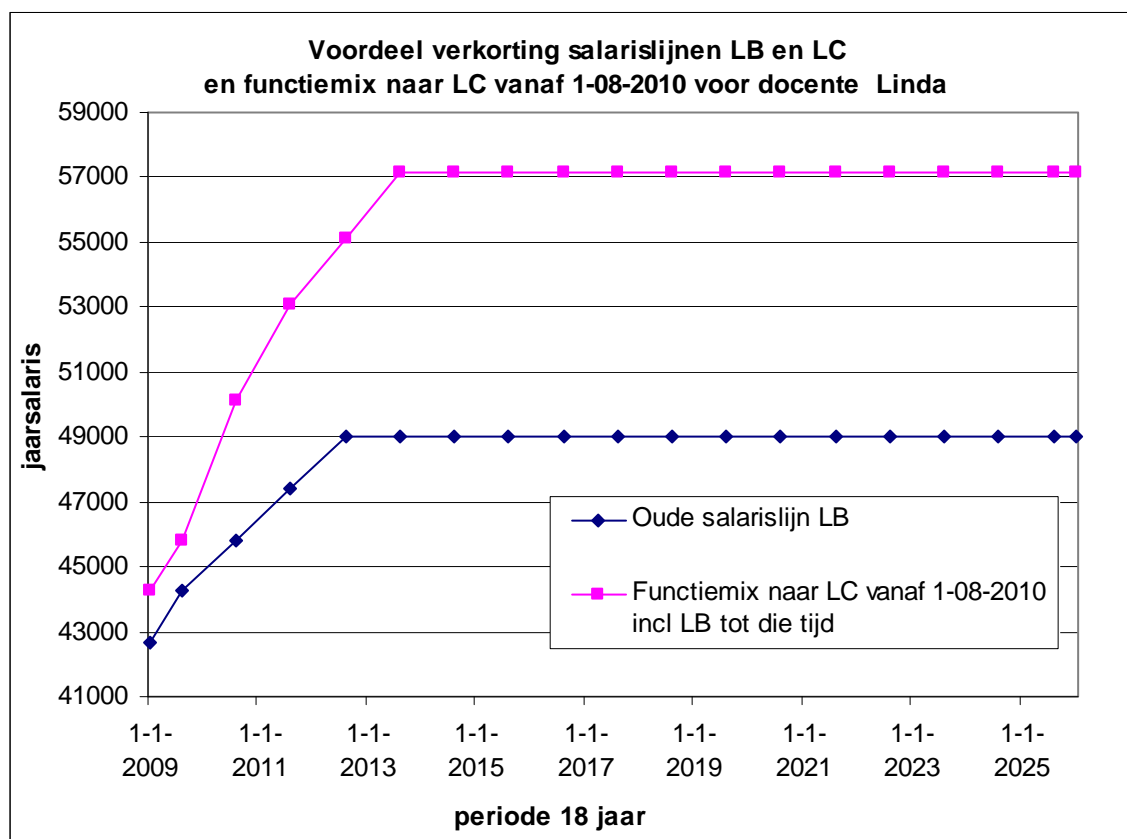
Een kleinere groep leraren zal minder kunnen profiteren van alle salarisverbeteringen. Meester Jan is 55 jaar. Ook hij zit nu in schaal LA, en wel op het maximum van zijn schaal. Indien hij geen promotie maakt naar schaal LB, heeft hij alleen te maken met het voordeel van het schaal-uitloopbedrag. Dit betreft € 850,- per jaar, ofwel tot aan zijn voorgenomen (pre)pensionering een totaalbedrag van € 6.800,-. Dat is een structurele verhoging van bijna 2 procent per jaar. De generatie van leraar Jan kan echter wel gebruik maken van de huidige mogelijkheden met betrekking tot vervroegd uittreden en de bapo-regeling.



### Voorbeeld salarisverbetering speciaal (basis) onderwijs

De gangbare schaal voor leraar in het speciaal (basis) onderwijs is nu schaal LB. In het convenant is afgesproken dat in 2014 14 procent van de docenten (circa 2.500 leraren) in schaal LC zullen zijn geplaatst.

*Docent Linda (41 jaar) heeft nu schaal LB, salarisnummer 14. Zij maakt promotie naar schaal LC (inclusief vergroting periodiekbedragen). Haar salaris neemt toe met 12,8 procent, ofwel een toename van totaal € 111.800,- in deze periode van 18 jaar, ten opzichte van haar salaris bij de huidige beloningsstructuur.*



### ***Voortgezet onderwijs***

In het voortgezet onderwijs zijn de mogelijke verschillen aanmerkelijk groter dan in het basisonderwijs.

In het voortgezet onderwijs wordt het aantal salarisbedragen per carrièrelijn de komende jaren verlaagd tot 12. Hierdoor worden de bedragen per periodek groter, zodat de leraar sneller het maximum salarisbedrag bereikt (vergelijkbaar met de marktsector).

Net als in het basisonderwijs wordt fors geïnvesteerd in meer leraren in hogere schalen dan nu het geval is. Bovendien zal de leraar in het voortgezet onderwijs in de Randstad een nog aanmerkelijk grotere kans op doorstroom naar een hogere schaal krijgen ('de zogenoemde Randstadtoeslag', wat is doorvertaald in een verdere verhoging van de functiemix). De reden hiervoor is om de grotere beloningsachterstanden van leraren in deze regio's ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de marktsector te verkleinen en de moeilijke wervingspositie van scholen te verbeteren. Dat betekent dat, waar nu in het voortgezet onderwijs ruim 3 op de 10 leraren (circa 20.000) worden beloond in schaal LC of LD, het er in 2014 in de Randstadregio's circa 7 op de 10 zullen zijn, en daarbuiten ruim de helft van de leraren. Voor alle landsdelen geldt dat in het voortgezet onderwijs bijna 1 op de 3 leraren schaal LD zal krijgen. Momenteel is dat nog minder dan 1 op de 5 leraren.

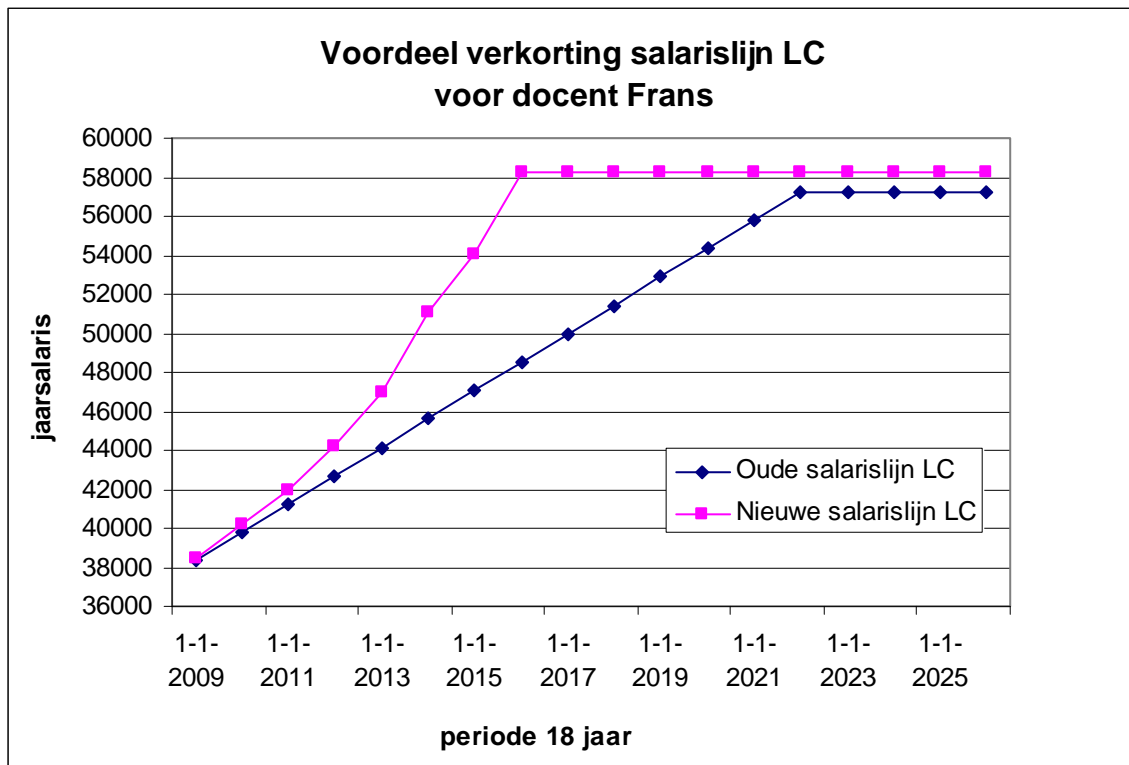
Kortom, uit het voorgaande blijkt dat gedurende een normale loopbaan van een leraar in het voortgezet onderwijs bij goed functioneren in veel gevallen een schaal LC of LD bereikbaar zal zijn. Tel daarbij op dat het aandeel schalen LC en LD fors wordt uitgebreid (verdubbeld) en de conclusie is gerechtvaardigd dat bij een langere loopbaan in het onderwijs en goed functioneren voor elke leraar in het voortgezet onderwijs een hogere schaal bereikbaar zal zijn.



**Voorbeeld 1 salarisverbetering voortgezet onderwijs**

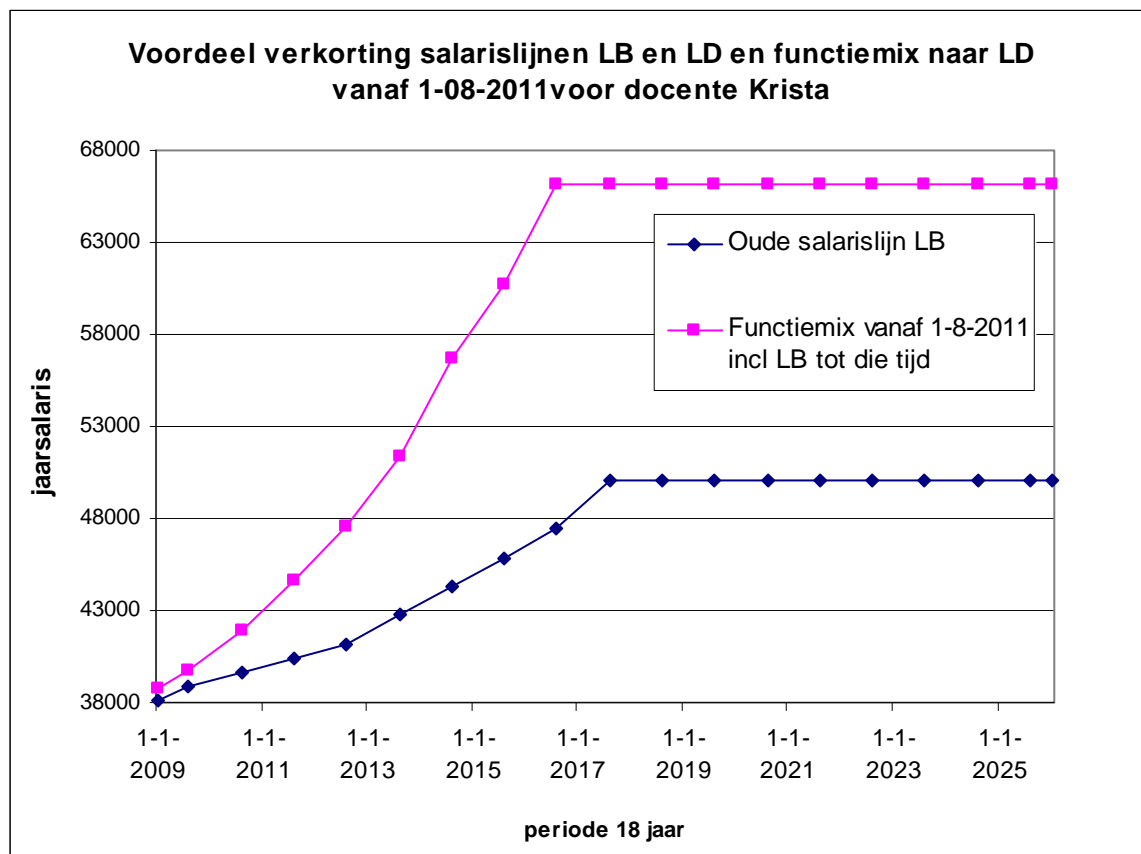
Frans is nu 39 jaar en is enige jaren geleden als zij-instromer in een brede scholengemeenschap aan de slag gegaan. Hij blijft in schaal LC (nu salarisnummer 5), maar merkt wel de effecten van de vergroting van de periodiekbedragen en profiteert ook van het schaal-uitloopbedrag van € 1.000,- per jaar.

Hierdoor ontvangt Frans in totaal 5,9 procent meer salaris, ofwel een toename van totaal € 53.000,- in deze periode van 18 jaar ten opzichte van zijn salaris bij de huidige beloningsstructuur.



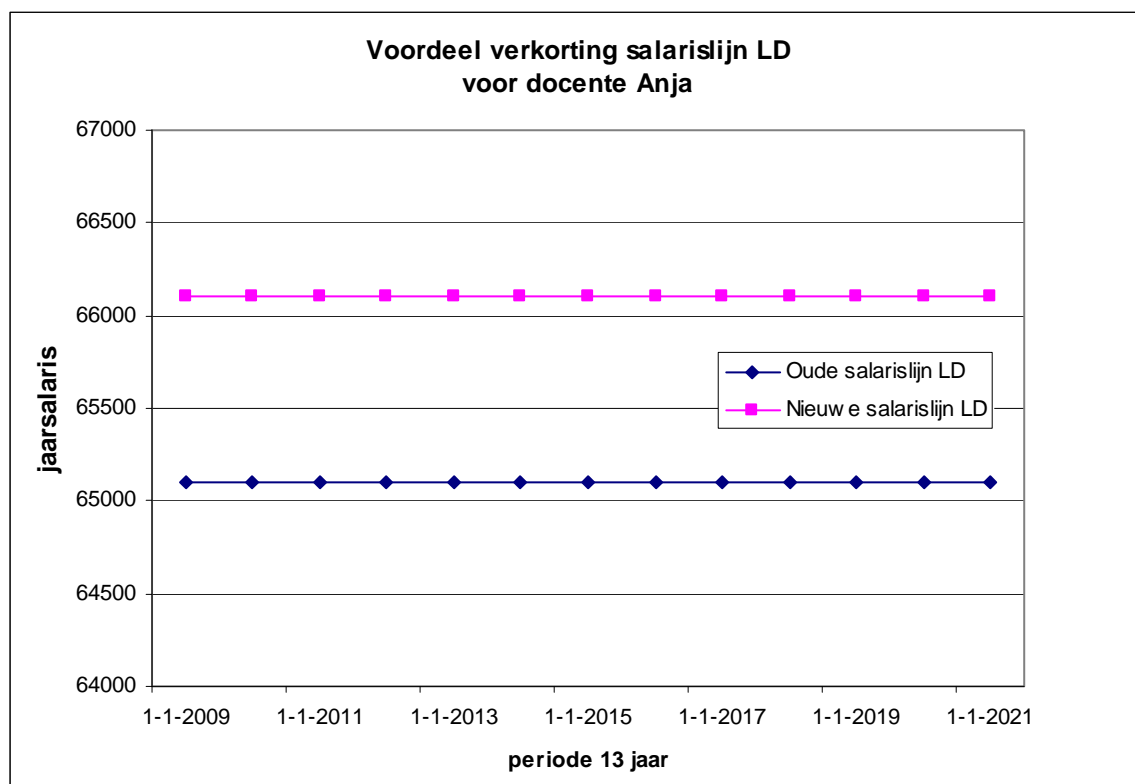
### Voorbeeld 2 salarisverbetering voortgezet onderwijs

Docente Krista (36 jaar) heeft in 2011 met behulp van de lerarenbeurs haar eerstegraads lerarenopleiding voltooid. Zij geeft (structureel) les in de bovenbouw van havo/vwo. Tot voor kort had zij schaal LB, salarisnummer 9. Zij maakt promotie naar schaal LD en behoort in 2014 tot de circa 20.000 LD-leraren in het voortgezet onderwijs. Zij krijgt daarnaast te maken met het schaal-uitloopbedrag en de grotere periodiekstappen. Krista ontvangt 28 procent meer salaris, oftewel een toename van totaal € 232.500,- in deze periode van 18 jaar. In 2005 zat bijna 40% van de leraren die structureel lesgeeft in het eerstegraads gebied nog op schaal LB.



### Voorbeeld 3 salarisverbetering voortgezet onderwijs

Ook voor het voortgezet onderwijs geldt dat niet iedereen meer ten volle van de maatregelen kan profiteren. Dat geldt vooral als men al in de maximumschaal voor leraar wordt beloond. Docent Anja (52 jaar) heeft in haar hele werkzame leven in de bovenbouw van havo/vwo gewerkt. Ze zit in schaal LD, salarisnummer 18 (het schaalmaximum). Zij maakt geen promotie en heeft dus alleen te maken met het schaal-uitloopbedrag van € 1.000,- per jaar: bijna 2 procent, ofwel een toename van totaal € 13.000,- in de periode tot haar voorgenomen uittrededatum.



**Voorbeeld 4 salarisverbetering voortgezet onderwijs**

Docent Alex, ook 52 jaar, heeft nu schaal LB en heeft het einde van de schaal bereikt. Hij maakt promotie naar schaal LC, profiteert van de verkorting van de salarislijn voor LC en heeft daarnaast te maken met het schaal-uitloopbedrag. In de periode tot zijn voorgenomen uittrede ontvangt hij in totaal 15 procent meer salaris, ofwel een toename van totaal € 87.000,- in deze periode van 11 jaar.

