

# 21

# Beloning in het funderend onderwijs:

naar gelijke loonnormen  
in het primair en  
voortgezet onderwijs

Hans Schwartz

Senior beleidsmedewerker, CAOP

Marc van der Meer

Bijzonder hoogleraar Leerstoel Onderwijsarbeidsmarkt, Tilburg Law School/CAOP

## Inleiding

De beloning in het primair onderwijs heeft de afgelopen tijd in het brandpunt van de belangstelling gestaan. PO in Actie heeft in korte tijd veel steun verworven voor hun eis voor een betere beloning en vermindering van de werkdruk van leerkrachten in het primair onderwijs. Wat begon met een Facebook-actie mondde uit in een voor het primair onderwijs ongekende actiebereidheid. Daarbij wisten leerkrachten één front te vormen naar het kabinet met de ‘traditionele’ onderwijsvakbonden en de PO-Raad, ondersteund door de andere onderwijssectoren.<sup>1</sup> De eisen van het PO-front zijn kracht bijgezet in een reeks van onderwijsstakingen met, ondanks de maatschappelijk impact, veel draagvlak, ook bij ouders. Centraal in de acties stond het gelijktrekken van de beloning van leraren in het primair met die van de collega’s in het voortgezet onderwijs (‘dichten van de loonkloof’). Deze actiebereidheid heeft zich uitbetaald. Nadat het kabinet-Rutte 3 al middelen beschikbaar had gesteld om deze loonkloof gedeeltelijk te dichten, zijn in het coalitieakkoord van het kabinet-Rutte IV middelen vrijgemaakt voor het volledig dichten van deze loonkloof tussen po en vo. Op 22 april 2022 is hierover een historisch cao-akkoord bereikt tussen sociale partners in het primair onderwijs.



Als vervolg op ‘Het impliciete contract: veranderende loonnormen in het primair onderwijs’, opgenomen in de eerste editie van ‘Onderwijs aan het werk’, verbreden we in dit hoofdstuk onze scope naar het voortgezet onderwijs. Onze vertrekpositie is daarbij wederom de arbeidsovereenkomst tussen werkgevers (schoolbesturen, onderwijsinstellingen) en werknemers (leerkrachten/docenten of ander onderwijspersoneel). Waar daarbij eerder nog een onderscheid moest worden gemaakt tussen openbaar en bijzonder onderwijs is, na invoering van de Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren per 1 januari 2020, dit onderscheid niet meer van belang. Alle personeelsleden in het funderend onderwijs (po en vo) hebben een ‘tweezijdige’ benoeming op basis van het Burgerlijk Wetboek (BW). Daarmee is het proces van normalisatie van de rechtspositie vrijwel voltooid. Uitzondering hierop vormen nog de boven- en nawettelijke uitkeringen bij werkloosheid (WOPO en WOVO), die de marktsector in deze vorm niet kent. Daar is veelal sprake van incidentele aanvullingen op de WW bij reorganisatieontslag. Overigens doen we hiermee geen uitspraak over de wenselijkheid van deze aanvullende uitkeringen.

---

1 Zie Roovers & Van de Ven (2021); Van der Meer (2021).

De arbeidsovereenkomst is een belangrijke formeel-juridische weergave, die is gefundeerd op een onderliggend impliciet contract tussen de onderwijswerknemer en zijn of haar werkgever. Dit contract heeft verschillende dimensies (economisch, juridisch en psychologisch), die op elkaar ingrijpen. Daarbij hebben zich, als gevolg van de onderhandelingsmacht van sociale partners en beleidskeuzen van de minister, in de loop van de tijd belangrijke verschuivingen voorgedaan. Die verschuivingen hebben grote gevolgen gehad voor de door leerkrachten ervaren waarde van en waardering voor werk.

Indirect blijkt dit ook uit de publicaties over de waarde(n) van werk van onder andere de WRR en de commissie-Borstlap. Hierop komen we terug in paragraaf 'Impliciet contract: verschillende dimensies'. Daarna bezien we in paragraaf 'Functiebeschrijving en -waardering' de systematiek van functiebeschrijving en -waardering en brengen we vervolgens de carrièrepatronen in primair en voortgezet onderwijs op verschillende 'mijlpaalmomenten' in beeld. We sluiten dit hoofdstuk af met enige conclusies.

## Impliciet contract: verschillende dimensies

In ons eerste hoofdstuk in 'Onderwijs aan het werk - 2018' hebben wij aandacht gevraagd voor het impliciete contract tussen werkgever en werknemer over de verhouding tussen de beloning en de rechten op sociale zekerheid en pensioen (uitgesteld loon).<sup>2</sup> Dit impliciete contract ligt onder de formele overeenkomst tussen werkgever en werknemer en heeft een economische, sociologisch-juridische en psychologische dimensie.

Volgens de economische literatuur bestaat het impliciete contract uit de volgende 'deal':

<<<	>>>
De (jonge, nog onervaren) werknemer accepteert een salaris dat lager is dan de actuele waarde van haar of zijn prestatie	De werkgever verschaft in ruil daarvoor baan zekerheid, investeert in de scholing van de werknemer en laat de werknemer aanspraken opbouwen op uitgesteld loon (sociale zekerheid en pensioen).

<sup>2</sup> Zie ook Van der Meer (2014) en Cörvers (2014).

Uitgangspunt daarbij is dat dit impliciete contract zich op den duur terugverdient voor de werknemer en de werkgever. Voor de werknemer bestaat deze verdienste uit de periodieke salarisverhogingen of promotie en voor de werkgever uit de mogelijkheid om de relatief schaarse, specialistische expertise van de werknemer langduriger aan de organisatie te binden. Vanuit sociologisch perspectief legt het impliciete contract de onderlinge verhouding tussen verschillende categorieën werknemers vast ('pikorde'). De psychologische dimensie komt tot uitdrukking in de loyaliteit van de werknemer in ruil voor de werkzekerheid die de werkgever biedt. Bij deze dimensie gaat het om 'individuele overtuigingen over wederzijdse verplichtingen van het individu en de organisatie' (Rousseau, 1995). Deze dimensie van het impliciete contract is subjectief, maar daarmee niet minder invloedrijk dan de 'objectieve' kant van arbeidsrelaties (economische dimensie). Voor het overige is de arbeidsovereenkomst relatief leeg gelaten, het biedt een kader om het werk (hier in het onderwijs) mogelijk te maken zonder dat op de werkvloer steeds conflicten over de beloning ontstaan.

Dit meerdimensionale impliciete contract is de afgelopen decennia in Nederland en daarbuiten behoorlijk onder druk komen te staan. Zo is door de groei van tijdelijke contracten de mate waarin de werkgever baanzekerheid kan en wil bieden sterk afgenomen en zijn de aanspraken op sociale zekerheid ingeperkt en onzekerder geworden. Dit geldt ook voor het pensioencontract, dat onder druk is komen te staan vanwege de vergrijzing, daling van de rendementen op pensioenvermogen en hogere vereiste dekkingsgraden bij welvaarts- of waarde vaste pensioenen.<sup>3</sup>

De breuken in het impliciete contract zijn een uitvloeisel van bredere maatschappelijke ontwikkelingen: de hervormingen in de rijksfinanciën en sociale zekerheid, de toegenomen marktwerking, de afnemende macht van de vakbeweging en volgens de vakbonden ook de introductie van lumpsumfinanciering, waardoor er een informatieachterstand bestaat tussen de werkgeversraden en de werknemersvertegenwoordigers. Tegelijkertijd heeft de flexibilisering van de arbeid, inclusief de oneigenlijke vormen daarvan, in Nederland een hoge vlucht genomen. Voor deze ontwikkeling en, in bredere zin, voor de toekomst van werk is aandacht gevraagd in rapporten van de WRR ('Het betere werk') en van de commissie-Borstlap ('In wat voor land willen wij werken?'), beide uit 2020. Borstlap spreekt over doorgeschooten flexibilisering als het sociale vraagstuk van deze tijd. De diagnose in het WRR-rapport is dat de werknemer grip heeft verloren. Voorwaarde voor het betere werk is dat

---

3 Van der Meer & Brinkman (2019), Van der Meer, Hemerijck & Karreman (2021).

werknemers hun grip op geld, het werk en het leven hervinden. Goed werk, is de redenering, heeft een gunstige invloed op gezondheid en welbevinden van werkenden, op de betrokkenheid bij het werk en de samenleving als geheel (welzijn). Goed werkt helpt om het leven en de toekomst met vertrouwen (welvaart) tegemoet te zien. Grip op werk en professionele autonomie bevorderen de productiviteit, beperken de kosten van gezondheidszorg, zorgen voor goed functionerende arbeidsorganisaties en stimuleren maatschappelijke innovatie en sociale samenhang.

Van het gesignaleerde verlies aan grip is zeker ook sprake in het funderend onderwijs. Er zijn te weinig leraren voor de klas en de laatste jaren is door de coronacrisis, de moeilijke toegang tot de woningmarkt, de energiecrisis, de oorlog in Oekraïne en de stijgende inflatie de onzekerheid naar alle waarschijnlijkheid alleen maar toegenomen. Ook dreigt koopkrachtverlies als gevolg van inflatie, mede ingegeven door het ruimhartige financiële en monetaire beleid van de overheid en de stijging van de energieprijzen.

De flexibilisering van arbeidsrelaties heeft in het funderend onderwijs niet zo'n hoge vlucht heeft genomen als in marktsectoren. Toch kiezen onderwijswerkgevers op microniveau, ondanks de personeelstekorten, nog steeds voor tijdelijke contracten ('flexibele schil') om het risico van te hoge werkgeverslasten tegen te gaan, gezien de ervaren 'onvoorspelbaarheid' en 'onbetrouwbaarheid' van de overheid. Op macroniveau is in het funderend onderwijs sprake geweest van opeenvolgende cycli van 'herstel'-investeringen met daaropvolgende bezuinigingen. Daarbij waren de onderwijssalarissen een 'gemakkelijke prooi'. De kabinetsbijdrage in de arbeidskosten werd simpelweg niet uitgedeeld (meerjarige nullijn). Sterker dan in veel andere sectoren is daarom de ontwikkeling van de beloning oorzaak van de 'breuk' in het impliciete contract in het onderwijs, hoewel ook de ervaren werkdruk en professionele ruimte onderdeel zijn van de diagnose. Er is niet alleen sprake van relatieve salarisachterstanden ten opzichte van andere sectoren. Daarnaast zijn door de jaren heen de beloningsverhoudingen binnen het personeel scheefgegroeid. De beloningsachterstand van leraren in het primair ten opzichte van hun vakgenoten in het voortgezet onderwijs heeft daarbij in het brandpunt van de belangstelling gestaan. Met het historische onderwijsakkoord 'Samen voor het beste onderwijs', dat 22 april 2022 is gesloten tussen de minister Wiersma voor Primair en Voortgezet Onderwijs, en de sociale partners, is deze beloningsachterstand bij leerkrachten/docenten volledig weggewerkt. Daarna zijn op respectievelijk 22 en 23 juni 2022 onderhandelaarsakkoorden gesloten voor 'reguliere' cao's in het voortgezet en primair onderwijs. Daarin zijn identieke salarisverhogingen afgesproken. Deze harmonisatie van cao's past bij de

afpraak in het coalitieakkoord om te streven naar één cao voor het funderend onderwijs. Aandachtspunt hierbij is wel de beloning van andere werknemers dan de leerkrachten/docenten, die niet naar evenredigheid hebben gedeeld in de investeringen in de salarissen. Daarom is afgesproken om een onderzoek uit te voeren naar de werking van functiebeschrijving en -waardering in het primair onderwijs (FUWA-PO) voor de functies van (adjunct-)directeuren en onderwijs ondersteunend personeel (OOP), met als mogelijke uitkomst een verbetering van de beloning, ook voor deze functies.

In het onderwijsakkoord zijn niet alleen middelen beschikbaar gesteld voor de salarissen (€ 919 miljoen), maar ook voor arbeidsmarkttoelagen en de positie van schoolleiders (€ 187 miljoen), voor werkdruk in het voortgezet onderwijs (€ 300 miljoen) en voor professionalisering leerkrachten/docenten en schoolleiders (€ 128 miljoen). Voor het primair onderwijs waren al eerder in het werkdrukakkoord met toenmalig minister Arie Slob middelen (€ 430 miljoen) structureel beschikbaar gesteld voor verlichting van de werkdruk. Kern van dit akkoord is dat schoolteams zelf plannen voor werkdrukverlichting ontwikkelen, met instemmingsrecht van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad. Dit maakt maatwerkoplossingen mogelijk. Uit de tussenevaluatie van onderzoeksbureau Oberon (februari 2021) blijkt overigens dat de middelen grotendeels zijn ingezet voor extra personeel. Ook voor de werkdrukkiddelen voor het voortgezet onderwijs is in het onderwijsakkoord 2022 afgesproken dat deze volledig bij de scholen terechtkomen.

De discussie over de beloning van leraren speelt eigenlijk al vanaf het HOS-akkoord in 1985, een als herstructurering gepresenteerde bezuinigingsronde. Naast deze 'economische' breuklijnen zijn er ook bij de andere dimensies van het impliciete contract breuken ontstaan. In het funderend onderwijs is de grip op werk verloren gegaan door de (ervaren) beperking van autonomie en professionele ruimte, de toegenomen werkdruk en de steeds verdere verbreding van de maatschappelijke opdracht aan de school (omgang met obesitas, burgerschap, kansenongelijkheid et cetera).

Voor de ervaren waardering van het beroep is ook het beroepsbeeld van de leerkracht/docent van belang. Het beroepsbeeld geeft een beeld van de brede ontwikkelmogelijkheden en carrièreperspectieven binnen de onderwijsberoepen. Het beroepsbeeld maakt onder andere zichtbaar dat een 'vlucht uit de klas' niet het enige perspectief voor een carrière in het funderend onderwijs is. Hoewel er verschillende initiatieven zijn, is op dit moment nog geen door de sociale partners gedragen beroepsbeeld voor het funderend onderwijs gepubliceerd.

## Functiebeschrijving en -waardering

De beloningspraktijk in het primair en voortgezet onderwijs is al sinds jaar en dag gebaseerd op de systematiek van functiebeloning op basis van FUWASYS. In deze functiewaarderingsystematiek wordt de functiezwaarte gemeten op basis door 14 kenmerken. Deze kenmerken hebben betrekking op de aard van de werkzaamheden, de speelruimte, de kennis en vaardigheden en de contacten van de werknemer. Per kenmerk wordt daarbij de functiezwaarte gemeten op een schaal van 1 tot en met 5.

Onder aanvoering van PO in Actie is, samen met de onderwijsvakbonden en de PO-Raad (gezamenlijk PO-front), gepleit voor gelijktrekking van de beloning in primair en voortgezet onderwijs. Na verschillende stakingsacties zijn hiervoor extra middelen beschikbaar gesteld door het kabinet-Rutte 3. Met de inzet van deze middelen is in de CAO PO 2018-2019 een betekenisvolle stap in die richting gezet. Niet alleen hebben deze specifieke salarisverbeteringen plaatsgevonden, ook is een nieuwe functiereeks voor de leraar in het basisonderwijs ontwikkeld, onderbouwd met een nieuwe reeks van functiebeschrijvingen en -waarderingen op basis van FUWASYS. Daarbij is opnieuw gekeken naar de context waarbinnen de leraar in het po haar/zijn functie uitvoert, de karakteristiek van de functie, de uit te voeren werkzaamheden, het kader van bevoegdheden en verantwoordelijkheden, de kennis en vaardigheden en de interne en externe contacten die de leraar onderhoudt.

In deze nieuwe functiereeks voor leraren in het primair onderwijs (L10 t/m L12) komt de functiezwaarte overeen met die van vergelijkbare functies in het voortgezet onderwijs (LB t/m LD). Hiermee wordt recht gedaan aan de toegenomen intensiteit en complexiteit van de functie-uitoefening in de primair onderwijs. Recente ontwikkelingen stellen steeds hogere eisen aan de (groeps)leerkracht in het po, onder andere vanwege de verbreding van de maatschappelijke opdracht aan scholen en de zwaardere eisen die dit stelt aan de onderwijskwaliteit en de professionaliteit van de leerkracht. Denk hierbij onder andere aan de effecten van passend onderwijs op niet alleen de werkzaamheden zelf, maar ook op de (ervaren) speelruimte van de leraar. Die ontwikkeling, maar ook toenemende onderwijsachterstanden, los van COVID-19, samenwerking/integratie van onderwijs en kinderopvang, hebben geleid tot een intensivering van de contacten met externe ketenpartners (onder andere kinderopvang en jeugdzorg) en andere partners in de lokale omgeving. Dit raakt leraren direct en is een van de belangrijke oorzaken voor de toenemende werkdruk.

De herwaardering van de functie van leerkracht heeft, met het historische akkoord van april 2022, ook geleid tot een gelijke beloning en identieke lengtes van de carriërepatronen (12 jaar). De herwaardering en substantiële verbetering van de beloning leveren een belangrijke bijdrage aan het herstel van het impliciete contract. Naast de beloning zijn hierbij ook de door de leerkracht ervaren werkdruk en professionele ruimte (autonomie) van belang. Al deze factoren dragen bij aan de wervingskracht van het funderend onderwijs, die nodig is om de personele tekorten terug te dringen.

## Loonnormen in het funderend onderwijs in historisch perspectief

De loonnormen van vandaag zijn niet alleen een reflectie van de machtsverhoudingen tussen kabinet en sociale partners, zij weerspiegelen ook de institutionalisering van eerdere loonafspraken. In onze vorige bijdrage in 'Onderwijs aan het werk - 2018' gaven we een historische schets van de ontwikkeling van de loonstructuur en loonnormen voor leerkrachten in het primair onderwijs. In deze bijdrage breiden we deze analyse uit met de loonstructuur en loonnormen van docenten in het voorgezet onderwijs. Dit doen we door op verschillende mijlpaalmomenten, per salarisschaal, de jaarsalarissen inclusief vakantiegeld en structurele eindejaarsuitkeringen en andere generieke toelagen in kaart te brengen. Daarbij hebben we de salarisniveaus op deze verschillende mijlpaalmomenten gecorrigeerd voor inflatie.<sup>45</sup> De uitkomsten van deze exercitie zijn weergegeven in grafiek 1. In deze 3D-grafiek is gevisualiseerd hoe op genoemde mijlpaalmomenten verbeteringen in de salarisstructuur in het funderend onderwijs zijn gerealiseerd. De jaarsalarissen per periodieke verhoging binnen de schalen (verticale as) zijn in de loop van de tijd verhoogd en het aantal stappen tussen het minimum en het maximum van een schaal (diepte-as) is sterk afgenomen. We presenteren de salarisontwikkeling per onderwijstype (po en vo), in lijn met de geleidelijke overgang naar het sectorenmodel met (door)gedecentraliseerde sectorale onderhandelingen, waarin de sociale partners in elk van de deelsectoren met elkaar onderhandelen, binnen de kaders die door het Rijk zijn gedefinieerd.



---

4 Op basis van de historische reeks van het geschoonde prijsindexcijfer zijn salarisbedragen opgehoogd naar prijsniveau per 1 januari 2022.

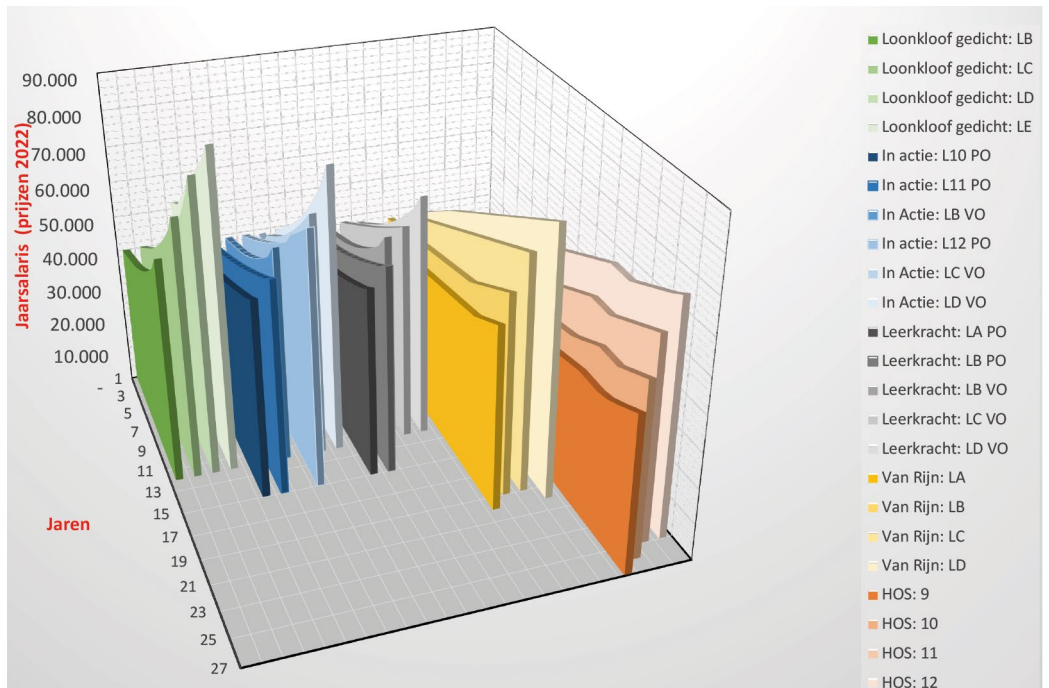
5 Voor mijlpaal PO in Actie is uitgegaan van de salarisbedragen per 1 januari 2019 in de CAO PO 2018-2019 en de CAO VO 2018-2019.



Uit de tabel blijkt dat sinds de HOS-operatie in 1985 de loonstructuur in het funderend onderwijs drastisch is gewijzigd. Niet alleen zijn de salarisniveaus, ook in reële termen, substantieel verhoogd, ook de carrièrepatronen zijn fors ingekort, van 25 tot 27 jaar, inclusief zogenaamde ‘periodiekenstops’, ten tijde van de HOS-operatie, tot 12 jaar bij het volledig dichten van de loonkloof.

Mijlpaal	
HOS-akkoord (1985)	De Herziening Onderwijs Salarisstructuur is een van de meest ingrijpende wijzigingen in de onderwijssalarissen, die gepaard ging met een forse bezuinigingsoperatie. Kenmerkend zijn de lange carrièrepatronen van 25 tot 27 jaar, inclusief periodiekenstoppen (jaren zonder periodieke verhoging).
Commissie-Van Rijn (2002)	Het advies van de commissie-Van Rijn om arbeidsmarktknelpunten in onderwijs en zorg weg te nemen, heeft in het funderend onderwijs geleid tot inkorting van de carrièrepatronen tot 19 à 20 jaar en het beschikbaar stellen van decentrale budgetten die onder andere konden worden ingezet voor functiedifferentie (onder andere de introductie van schaal LB in het primair onderwijs).
Convenant Leerkracht (2008)	Vanwege, wederom, een dreigend lerarentekort zijn naar aanleiding van het rapport van de Commissie Leerkracht onder leiding van Alexander Rinnooy Kan de carrièrepatronen verder ingekort tot 15 jaar (primair onderwijs), respectievelijk 12 jaar (voortgezet onderwijs). Daarnaast zijn wederom middelen beschikbaar gesteld voor functiedifferentiatie met harde kwantitatieve doelstellingen, verankerd in de cao's.
PO in Actie (2018)	Nadat de lerarentekorten enigszins waren teruggelopen, onder invloed van de banken- en eurocrises, en de salarissen langdurig op een nullijn zijn gezet, neemt het verwachte lerarentekort weer scherp toe. Een Facebook-actie van PO in Actie groeit uit tot een breed PO-front met de onderwijsvakbonden en de PO-Raad. Belangrijkste eisen van dit front zijn het gelijktrekken van de lerarensalarissen in primair onderwijs aan die in het voortgezet onderwijs en vermindering van de werkdruk. Het kabinet stelt na meerdere stakingsacties middelen beschikbaar waarmee deze eisen voor een deel kunnen worden ingewilligd.
Historisch akkoord (2022)	De loonkloof tussen primair en voortgezet onderwijs is volledig gedicht. Zowel de salarisniveaus als de lengte van de carrièrepatronen zijn voor de functies LB t/m LE identiek.

Grafiek 2 Carrièrepatronen meest voorkomende functies po en vo (jaarsalarissen, inclusief VT en EJU) op verschillende mijlpaalmomenten (in prijzen 2020).



## Conclusies

In dit hoofdstuk hebben we de loonontwikkeling en de onderliggende loonnormen in het funderend onderwijs tegen het licht gehouden. De relatie tussen de sociale partners aan de ene kant en het kabinet aan de andere kant worden voor een belangrijk deel gedefinieerd door de rijksbegroting, waaraan de sociale partners nadere uitwerking geven. In 1992 kwam het tot het sectorenmodel van gedecentraliseerde sectorale onderhandelingen, die heel geleidelijk zijn geïntroduceerd. Net daarvoor, in 1985, vond de HOS-operatie plaats, misschien wel de grootste breuk in het impliciete contract tussen werkgevers en werknemers in het onderwijs. Ook bij decentrale onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers bepalen overheidsinvesteringen de loonruimte die in de cao wordt verdeeld. In enkele investeringsrondes (commissie-Van Rijn, 'Actieplan Leerkracht') is gepoogd de breuk die ontstaan is te herstellen. Salarislijnen werden korter en intentioneel werd de verdeling over loonschalen herschikt (salarismix). Deze werden weer gevolgd door versoberingen, ingegeven door crises als de euro- en bankencrisis. Bezuinigingen op de onderwijssalarissen waren eenvoudig in te vullen door als kabinet een streep te zetten door de kabinetsbijdrage in de arbeidskosten (nullijn). Dit heeft afbreuk gedaan aan het herstel van vertrouwen tussen werknemers en werkgevers.

Sinds 2017 heeft het Kabinet stapsgewijze geïnvesteerd in het gelijk brengen van de salarissen in het primair en secundair onderwijs en het verbeteren van de werkdruk dat beslecht is in het historisch akkoord van april 2022. Daarmee is een nieuw institutioneel evenwicht ontstaan dat de voorbode zou kunnen zijn voor het samenvoegen van de cao's in het funderend onderwijs. Dat roept de vraag op of dat op termijn ook gaat gebeuren met de kinderopvang en voor het beroepsonderwijs. Zover zijn we nog niet. De vakorganisaties hebben bovendien in een recente open brief aan de werkgevers en het kabinet gesteld rechtstreeks te willen onderhandelen met het kabinet, zij willen de salarissen uit de lumpsum halen en bestuurders conform de cao bezoldigen. Dit is tegen het zere been van de werkgeversraden die de huidige praktijk willen voortzetten en ruimte lijken te zoeken voor verdere uitwerking van de cao op de werkvloer.

Het is in dit licht relevant om verder in kaart te brengen hoe het 'dichten van de loonkloof' in de onzekere economische tijden anno 2023 uitwerkt voor het impliciete contract in het onderwijs en de toekomst van de bovenwettelijke sociale zekerheid (ww, pensioenen). Dit geldt niet alleen voor de salarismaatregelen in het onderwijsakkoord, maar ook voor de investeringen in werkdrukverlichting en professionalisering. Ook deze investeringen moeten bijdragen aan een positief beroepsimago en daarmee aan de bindingskracht van het funderend onderwijs.

## Literatuur

Commissie Regulering van Werk (commissie-Borstlap). (2020). *In wat voor een land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Cörvers, F. (2013). *De arbeidsmarkt voor leraren, theorie, beleid en werkelijkheid*. Oratie. Tilburg: Tilburg University.

Van der Meer, M. (2014). *Vakmensen en bewust vertrouwen*. Oratie. Tilburg: Tilburg University.

Van der Meer, M. (2021). Onderwijs en gezondheidszorg in actie - De coördinatie van de loonvorming in de publieke sectoren. *Tijdschrift Recht & Arbeid*, december.

Van der Meer, M., Hemerijck, A., Karremans, J. (2021). Tripartite crisis management in The Netherlands. In B. Ebbinghaus & J.T. Weishaupt (Eds.). *The Role of Social Partners in Managing Europe's Great Recession: Crisis Corporatism or Corporatism in Crisis?* Abingdon/New York: Routledge.

Van der Meer, M., & Brinkman, W. (2019). De geleidelijke normalisering van de publieke arbeidsverhoudingen: het sectorenmodel na 25 jaar. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(3).

Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks CA: Sage Publications, Inc.

Swartz, H., Van der Meer, M., & Amsing, M. (2018). Het impliciete contract, veranderende loonnormen in het primair onderwijs. In F. Cörvers & M. van der Meer (Red.), *Onderwijs aan het werk - 2018* (pp. 311-326). Den Haag: CAOP.

Roovers, T., & Van de Ven, J. (2021). *Leraar durf te claimen, hoe we samen ons prachtvak heroveren*. Huizen: Pica.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. Den Haag: WRR.