

Onderhandelaarsakkoord cao mbo 2022 - 2023

De werkgeversorganisatie MBO Raad enerzijds en de vakorganisaties Algemene Onderwijsbond, FNV Overheid, de FvOv en CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief anderzijds hebben op 2 juni 2022 een onderhandelaarsakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden voor de sector mbo.

1. Loon

Met betrekking tot de loonontwikkeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De salarisbedragen in de carrièrepatronen worden per 1 juli 2022 structureel verhoogd met 4,2%¹;
- Elke werknemer, die op 1 juli 2022 in dienst is, ontvangt een eenmalige uitkering van 600 euro bruto per FTE. Voor parttimers geldt dit bedrag naar rato.
- De genoemde salarismaatregelen zijn pensioengevend. De structurele loonsverhoging werkt per 1 juli 2022 op de gebruikelijke wijze door in de hoogte van de (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van de cao mbo.
- Deze loonmaatregelen zijn afgesproken in de verwachting dat mbo-scholen de volledige kabinetsbijdrage 2022 ontvangen. Met deze loonmaatregelen is de volledige arbeidsvoorwaardenruimte, die vanuit de bijdrage van het kabinet voor 2022 zal worden verstrekt aan de sector, benut en wordt geanticipeerd op de verwachte arbeidsvoorwaardenruimte voor 2023. In de cao-onderhandelingen voor de cao mbo 2023 en verder wordt hier rekening mee gehouden.

2. Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 mei 2022 tot 1 juni 2023.

3. Carrièreperspectief en een passende salarisstructuur

Het verbeteren van het carrièreperspectief voor docenten in de sector mbo heeft de aandacht van sociale partners. Zij willen docenten aantrekken, binden en behouden, en daarmee een impuls geven aan de kwaliteit van het onderwijs, door te investeren in carrièreperspectief en het verlagen van de werkdruk. Mbo-scholen in de Randstad worden hierbij financieel gefaciliteerd door het ministerie van OCW, de overige mbo-scholen niet. Sociale partners vinden dit onderscheid tussen mbo-scholen in de Randstad en daarbuiten niet uit te leggen en ongewenst. Daarom hebben sociale partners gezamenlijk een verzoek gedaan aan het ministerie van OCW voor additionele middelen, ter grootte van 90 miljoen euro, t.b.v. van de mbo-scholen buiten de Randstad. Over dit verzoek voeren sociale partners overleg met het ministerie van OCW. Sociale partners hebben afgesproken deze gesprekken constructief voort te zetten en gezamenlijk al het mogelijk te doen om deze additionele middelen voor de sector te verkrijgen.

¹ De loonafspraken worden in beginsel in juli 2022 geëffectueerd. Indien blijkt dat dit uitvoeringstechnisch niet haalbaar is, zal dit in augustus 2022 (met terugwerkende kracht naar 1 juli 2022) plaatsvinden.

In afwachting van de reactie op het gezamenlijke verzoek om extra middelen, hebben sociale partners in de vorige cao mbo een stabilisatieafpraak gemaakt t.a.v. het aantal docenten LC en hoger. De gemaakte afspraak luidt:

..... Deze additionele middelen passen bij de ambitie van de mbo-sector om door middel van goed werkgeverschap een aantrekkelijke sector te zijn en te blijven om in te werken. Daartoe dient de afspraak om, in afwachting van de resultaten van nader overleg met OCW, gedurende de looptijd van de cao het aandeel docenten LC en hoger in de mbo-sector stabiel te houden ten opzichte van het totaal aandeel docenten in het jaar 2020, zoals gepubliceerd op www.functiemix.nl (voetnoot 4)....

4 Sociale partners merken op dat mbo-scholen met de in 2021 beschikbaar gestelde middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs in 2021 extra tijdelijk personeel kunnen inzetten. Dit leidt tot een eigenstandig effect. Bij de monitoring zal met dit effect rekening worden gehouden.

Sociale partners in het mbo zullen deze afspraak op de kortst mogelijke termijn monitoren. Dit doen sociale partners door middel van het gezamenlijk analyseren van alle relevante gegevens: zoals percentages en absolute aantallen van de docentfuncties LB en LC en hoger voor 2021 op functiemix.nl op schoolniveau. Deze analyse wordt gelegd naast de percentages en absolute aantallen van de docentfuncties LB en LC en hoger op schoolniveau op functiemix.nl voor 2020.

Indien op basis van deze analyse het aandeel LC en hoger op een mbo-school in 2021 negatief afwijkt ten opzichte van het aandeel in 2020 vragen sociale partners aan deze mbo-school om een inhoudelijke toelichting. Hierbij wordt ook – indien dit aan de orde is - door de mbo-school aangegeven welk aandeel van deze populatie met tijdelijke NPO-middelen is gefinancierd.

Op basis van bovenstaande informatie beoordelen sociale partners in het mbo gezamenlijk of de gemaakte sectorale stabilisatieafspraken inhoudelijk gerealiseerd is. Indien blijkt dat de sectorale stabilisatie niet gerealiseerd is, dan zal de MBO Raad samen met de mbo-scholen acties uitzetten om deze sectorale stabilisatieafspraken alsnog binnen de looptijd van de cao te realiseren.

4. Duurzame inzetbaarheid

Vervolg op sectoranalyse duurzame inzetbaarheid mbo

Duurzaam inzetbaarheidsbeleid heeft tot doel om alle werknemers werkzaam in het mbo gezond en gemotiveerd hun loopbaan te laten doorlopen.

Sociale partners hebben voor het mbo een programma Duurzame Inzetbaarheid voor ogen. Met dit programma moet een impuls worden gegeven aan duurzaam inzetbaarheidsbeleid op landelijk niveau en op het niveau van de mbo-school. Sociale partners zullen het onderwijsarbeidsmarktfonds SOM vragen het opstellen van een duurzaam inzetbaarheidsprogramma ter hand te nemen.

Duurzame inzetbaarheid voor alle werknemers in het mbo, waaronder de oudere werknemer

Waar de vervolgvacatures in het kader van duurzame inzetbaarheid gericht zijn op alle werknemers in het mbo, achten sociale partners het wenselijk om voor de groep oudere werknemers een extra keuzemogelijkheid in de huidige seniorenregeling te bieden. De huidige seniorenregeling kent een ingangsdatum van 57 jaar, hetgeen betekent 10 jaar vóór AOW-leeftijd.

De aanvullende keuzemogelijkheid treedt per 1 juli 2022 in werking voor werknemers van 62 jaar en ouder, die thans geen gebruik maken van de bestaande seniorenregeling in de cao mbo.

De extra mogelijkheid die sociale partners zijn overeengekomen betreft de mogelijkheid om, mits geen gebruik is gemaakt van de bestaande cao-mogelijkheid om vanaf 57 jaar minder te gaan werken, vijf

jaar vóór AOW-leeftijd 0,2 fte minder te gaan werken, waarbij de eigen bijdrage van de werknemer wordt vastgesteld op 30% voor de schalen 1 t/m 8 en 45% voor de schalen 9 en hoger.

Sociale partners hebben afgesproken deze aanvullende keuzemogelijkheid over vijf jaar te evalueren.

Bij deze evaluatie wordt dan onder andere gekeken naar het gebruik van deze regeling en de daarmee gemoede kosten.

5. Verplaatsingskostenregeling

Sociale partners hebben geconstateerd dat de huidige verplaatsingskostenregeling (reiskosten woon-werkverkeer, dienstreizen en tegemoetkoming verhuiskosten) gedateerd is en willen deze in de komende cao aanpassen, totdat sociale partners een verplaatsingskostenregeling zijn overeengekomen die beter gebaseerd is op duurzaamheid en het stimuleren daarvan.

Gedurende de looptijd van de cao werken sociale partners aan deze verplaatsingskostenregeling met als doel deze met ingang van de cao volgend op deze in te kunnen laten gaan.

Om nu tegemoet te komen aan de toename van kosten voor vervoer en de verhuiskostenregeling te vereenvoudigen, zijn sociale partners wijzigingen overeengekomen.

Het gaat hierbij om een ophoging naar 0,19 cent per kilometer bij woon-werkverkeer en 0,30 cent per kilometer voor dienstreizen, het volledig vergoeden van woon-werkverkeer bij reizen met het openbaar vervoer en het ophogen van het aantal te vergoeden kilometers naar 40 km enkele reis bij woon-werkverkeer. Ook de eerste 5 kilometer enkele reisafstand woon-werk komt nu in aanmerking voor een vergoeding, tenzij de woon-werkafstand minder dan 5 kilometer is.

De tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt afhankelijk gesteld van te overleggen betaalbewijzen en bedraagt bij een werktijdfactor lager dan 0,5 fte de helft van de maximale vergoeding.

6. Onderwijstrajecten in het kader van Leven Lang Ontwikkelen

De Nederlandse beroepsbevolking is gebaat bij een leven lang ontwikkelen. Geen beroep blijft gedurende een loopbaan van een werknemer hetzelfde. Beroepen zijn continu in ontwikkeling, er komen nieuwe beroepen bij en er verdwijnen beroepen. Het leren voor een (nieuw) beroep is dus niet alleen gericht op jongeren, maar ook voor volwassenen en nieuwkomers, vaak in het kader van om- en bijscholing. Het kabinet onderkent in het coalitieakkoord het belang van “leven lang ontwikkelen” voor de Nederlandse samenleving en ziet hierbij een belangrijke rol voor mbo-scholen weggelegd.

Het inrichten van onderwijstrajecten in het kader van Leven Lang Ontwikkelen aan andere doelgroepen dan de doelgroep van het initieel publiek bekostigd mbo-onderwijs biedt veel kansen en mogelijkheden voor de mbo-sector. Leven Lang Ontwikkelen vraagt om een andere werkwijze dan men gewend is. Denk aan het verzorgen van onderwijs aan andere doelgroepen, op andere tijden of in andere periodes dan voor het verzorgen van initieel onderwijs te doen gebruikelijk is. Om deze trajecten te ontwikkelen en hier invulling aan te geven is optimale inzet van onderwijsgevend personeel een belangrijke succesfactor.

Dit kan de inzet zijn van onderwijsgevend personeel dat al werkzaam is in het publiek bekostigd mbo-onderwijs – als onderdeel van de loopbaan – en biedt kansen voor nieuw aan te trekken onderwijsgevend personeel.

Om het personeel voor deze onderwijstrajecten optimaal in te kunnen zetten is het zaak om in beeld te krijgen wat nodig is. Sociale partners zijn reeds met dit traject gestart en willen hier gedurende de looptijd van de komende cao mbo actief mee door gaan en verkennen welke gezamenlijke inzichten om een cao-oplossing vragen. Deze oplossingen kunnen verschillend van vorm en aard zijn.

7. Karakter cao

Sociale partners hebben in de vorige cao geconstateerd dat in de cao mbo niet is vastgelegd welk karakter de cao heeft en hebben hierover een procesafspraken gemaakt. Het karakter van een cao-bepaling kan een standaardkarakter (afwijken is niet mogelijk) of een minimumkarakter (afwijken is alleen ten gunste van de werknemer mogelijk) zijn. Om duidelijkheid te verschaffen hebben sociale partners nu het karakter van de cao afgesproken. Sociale partners hebben afgesproken dat de cao grotendeels een minimumkarakter krijgt. Daarnaast krijgt een aantal bepalingen een standaardkarakter toegekend. Sociale partners werken in de zomer 2022 toe naar een (overzicht bij de) cao waarin dit inzichtelijk wordt gemaakt.

8. Veranderende werkomstandigheden

Corona heeft met zich meegebracht dat de invulling van het werk, wellicht blijvend, deels is veranderd. Sociale partners zien dat scholen hierop anticiperen door afspraken te maken over thuiswerken en deze in samenspraak met de ondernemingsraad hebben vastgelegd in een thuiswerkregeling. Sociale partners hebben afgesproken dat iedere mbo-school een thuiswerkregeling heeft, of deze opstelt voor het einde van deze cao. Deze thuiswerkregeling van de mbo-school wordt verstrekt aan de vakbonden ten behoeve van het jaarlijks overleg op de mbo-school.

Sociale partners hebben afgesproken om in de eerste helft van 2023 de gemaakte afspraak over werkdrukplannen te evalueren. Centraal in de evaluatie staat de beleving van werkdruk, de oorzaken ervan en de interventies die gepleegd zijn en kunnen worden om deze beleving positief te beïnvloeden. Bij de uitkomsten van de evaluatie zal ook een recht op onbereikbaarheid worden betrokken.

9. Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Sociale partners vinden het van belang dat werknemers zich bewust zijn van de financiële risico's die arbeidsongeschiktheid met zich meebrengt en van de mogelijkheid om zich hiertegen te verzekeren, mede vanwege de afgelopen corona periode.

Sociale partners zullen gedurende de looptijd van de cao mbo onderzoeken wat de behoefte is aan een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering voor de mbo-sector, wat de kosten hiervan zijn en hoe dit in de mbo-sector vormgegeven zou kunnen worden. Dit onderzoek is 1 januari 2023 afgerond en de uitkomsten zijn onderwerp van gesprek in de volgende cao.

10. Vertaling middelen Onderwijsakkoord Samen sterk voor het beste onderwijs naar het mbo

Minister Wiersma heeft met partijen in het primair en voortgezet onderwijs afspraken gemaakt over extra middelen voor deze sectoren. Mbo-instellingen die tevens vo-scholen in stand houden, ontvangen dus ook financiële middelen die gebaseerd zijn op dit onderwijsakkoord. Sociale partners in het mbo spreken af dat in de cao mbo afspraken worden gemaakt over de besteding van deze middelen voor die vo-scholen, gebaseerd op de onderwerpen benoemd in het Onderwijsakkoord. Hierbij worden de nog te maken afspraken in de cao vo tijdig en passend vertaald naar de mbo context in de cao mbo, in beginsel vóór 15 juli 2022, voor de werknemers werkzaam op vo-scholen waarop de cao mbo van toepassing is.

11. Technische aanpassingen in verband met aangepaste wet- en regelgeving

Een aantal aankomende wetwijzigingen heeft invloed op bepalingen in de cao mbo. Sociale partners hebben afspraken gemaakt hoe deze wetwijzigingen worden verwerkt in de cao mbo.

Het betreft wijzigingen in de cao-regeling betaald en onbetaald ouderschapsverlof, vanwege de

invoering van wettelijk betaald ouderschapsverlof. De werkgever ontvangt met ingang van 2 augustus 2022 – mits voldaan aan de gestelde voorwaarden, waaronder opname van verlof in het eerste levensjaar van het kind - voor dit wettelijke verlof een uitkering vanuit het UWV. In de cao wordt daarom binnen het maximum van 830 uren ouderschapsverlof het wettelijk betaald ouderschapsverlof toegevoegd, voorafgaand aan het huidige betaald ouderschapsverlof in de cao mbo.

Tevens worden er wijzigingen doorgevoerd vanwege invoering van de Wet implementatie richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden per 1 augustus 2022.

Tenslotte worden bepalingen over de levensloopregeling uit de cao mbo geschrapt, omdat de wettelijke mogelijkheid om van deze regeling gebruik te maken is komen te vervallen.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 2 juni 2022.

Namens de MBO Raad,
De heer A. Tekin

Namens de Algemene Onderwijsbond,
De heer H. de Moel

Namens de MBO Raad,
De heer A.R.G. van der Zee

Namens CNV Onderwijs, onderdeel van CNV
Connectief,
De heer A.B. Sewgobind

Namens FNV Overheid,
De heer B.H.G.T. Koekoek

Namens de FvOv,
De heer G. Jacobse