

Onderhandelaarsakkoord cao mbo 2021-2022

In juni van dit jaar hebben sociale partners in de cao mbo 2021 een belangrijke basis gelegd om het carrièreperspectief van medewerkers, in het bijzonder docenten, te versterken en de werkdruk te verminderen. Tegelijk is geconstateerd dat tripartiete afspraken (met het ministerie van OCW) en additionele middelen nodig zijn om op alle scholen een verdere ontwikkeling teweeg te brengen. De gesprekken hierover zijn gaande, maar nog niet afgerond.

Op 1 december 2021 eindigt de looptijd van de cao mbo 2021. Sociale partners constateren dat bovengenoemd proces, alsmede andere gemaakte procesafspraken meer tijd voor uitwerking nodig hebben voordat hier inhoudelijke afspraken over gemaakt kunnen worden in een nieuwe cao. Eveneens bestaat op dit moment nog geen zicht op de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte voor het jaar 2022. Daar staat tegenover dat de invoering van nieuwe wetgeving een technische aanpassing van de cao noodzakelijk maakt. Om deze reden hebben sociale partners ervoor gekozen een cao te sluiten voor een korte periode. In deze cao worden slechts enkele technische aanpassingen doorgevoerd. Tijdens de looptijd van deze cao zullen de eerder gemaakte en de nieuwe gemaakte procesafspraken verder worden uitgewerkt.

Cao-partijen zijn de volgende afspraken overeengekomen:

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 december 2021 tot 1 mei 2022.

2. Loon

Gelet op het ontbreken van duidelijkheid over de arbeidsvoorwaardenruimte voor 2022 hebben sociale partners voor deze cao geen afspraken gemaakt m.b.t. de algemene loonontwikkeling van medewerkers. Wél wordt in deze cao vervolg gegeven aan de ambitie die sociale partners in de cao mbo 2021 hebben uitgesproken tot het verhogen van het minimumuurloon. Dit minimumuurloon zal, vertaald naar een maandsalaris, per 1 december 2021 worden opgehoogd naar 1935 euro bruto. Deze aanpassing zal worden verwerkt in de carrièrepatronen waarin een lager bedrag dan dit maandsalaris is opgenomen (carrièrepatronen 1 t/m 5). De kosten die met deze aanpassing zijn gemoeid worden ten laste gebracht van de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte voor 2022.

3. Werkingsfeer

Per 1 januari 2022 treedt de Wet bestuurlijke harmonisatie beroepsonderwijs in werking. In de Memorie van Toelichting op het wetsvoorstel heeft de wetgever aangegeven dat deze wet niet het doel heeft om de rechtspositie van een school en medewerkers te wijzigen. Sociale partners onderschrijven dit uitgangspunt, maar constateren dat een aanpassing van de cao-bepaling over de werkingsfeer van de cao mbo noodzakelijk is om dit te effectueren. Met deze aanpassing worden de

huidige arbeidsvoorwaardelijke rechtsposities van (huidige en toekomstige) werknemers van bestaande AOC's en verticale scholengemeenschappen (VSG's) bestendigd.

Concreet betekent dit dat vanaf 1 december 2021:

- voor huidige AOC's (na inwerkingtreding van de wet een VSG bestaande uit een beroepscollege en een vo-school, verenigd in een VSG) geldt dat de cao mbo van toepassing is en blijft op huidige en toekomstige werknemers;
- voor reeds bestaande VSG's geldt dat de cao mbo en/of de cao vo van toepassing is en blijft op huidige en toekomstige werknemers.

Dit brengt met zich mee dat de in de huidige cao opgenomen 'keuzemogelijkheid' voor VSG's vervalt.

Sociale partners evalueren na een periode van een jaar de gevolgen van de nieuwe wetgeving en de aangepaste werkingssfeer van de cao mbo. Hierbij wordt ook gekeken naar de gevolgen voor - na de inwerkingtreding van de wet BHB - tot stand gekomen, dan wel gesplitste verticale scholengemeenschappen, rekening houdende met bepalingen over overgang van onderneming in artikel 7:662 BW e.v..

Tevens is afgesproken dat statutair bestuurders (leden van College van Bestuur) worden uitgesloten van de werkingssfeer van de cao mbo.

4. Standplaats en verplaatsingskosten

Het mbo is altijd in beweging, ook in organisatorische zin. Met als doel om kwalitatief hoogwaardig beroepsonderwijs te kunnen blijven bieden aan studenten maakt het bevoegd gezag soms de keuze voor een andere inrichting van de organisatie of een samenwerking met een andere school aan te gaan. Voor medewerkers kunnen de gevolgen van dergelijke keuzes behoorlijk ingrijpend zijn. Zij kunnen bijvoorbeeld geconfronteerd worden met een andere werklocatie, meer reistijd, meer reiskosten en gevolgen voor hun privésituatie. De bevoegdheid van de werkgever om de standplaats na overleg met een werknemer te wijzigen mag dan ook niet lichtzinnig toegepast worden. De werkgever dient hierbij in alle redelijkheid de belangen van de organisatie af te wegen tegen de belangen van de werknemer en de uitkomst schriftelijk te motiveren in het besluit. In de cao wordt een nadere inkleuring gegeven van deze belangenafweging. Indien de werknemer het niet eens is met het besluit, dan kan de werknemer zich wenden tot de Commissie van Beroep.

Hiertoe zal in de cao een aanvullende bevoegdheid worden opgenomen voor de Commissie van Beroep.

Sociale partners spreken eveneens af dat zij gedurende de looptijd van de cao de huidige Regeling Verplaatsingskosten (art. 7.1 en bijlage C van de cao mbo), waar de regeling voor woon-werkverkeer en de salderingsregeling deel vanuit maakt, in zijn totaliteit betrekken bij de reeds bestaande procesafpraak over veranderende werkomstandigheden.

In het kader van deze procesafpraak onderzoeken partijen de mogelijkheden over werken op de school in combinatie met thuiswerken en de elementen die hieraan gekoppeld zijn. Deze zullen meegenomen worden de volgende cao.

5. Karakter van de cao

Sociale partners constateren dat in de cao mbo niet is vastgelegd welk karakter de cao heeft. Dit kan een standaardkarakter (afwijken is niet mogelijk), minimumkarakter (afwijken is alleen ten gunste van de werknemer mogelijk) of een combinatie van beide zijn. Om duidelijkheid te verschaffen spreken sociale partners af dat zij in volgende cao opnemen welk karakter de cao mbo heeft.

6. Continuering procesafspraken

Alle lopende procesafspraken zoals verwoord in de cao mbo 2021 en voorgaande cao's zullen worden gecontinueerd.

7. Technische aanpassingen

Gedurende looptijd van de cao mbo onderzoeken sociale partners of de beantwoording van de prejudiciële vragen door de Hoge Raad over samenloop van zwangerschapsverlof en vakantieverlof in het voortgezet onderwijs, gevolgen heeft voor de regeling zoals opgenomen in de cao mbo.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 29 november 2021.

Namens de MBO Raad,
De heer A. Tekin

Namens de Algemene Onderwijsbond,
De heer H.J. de Moel

Namens de MBO Raad,
Mevrouw J.C. Krijt

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

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

Namens FvOv,
De heer G. Jacobse