

Onderhandelaarsakkoord cao mbo 2018 – 2020

Nederland heeft een sterk systeem van middelbaar beroepsonderwijs met goede aansluiting op de arbeidsmarkt. Sociale partners in het mbo zien het als een uitdaging om de internationale topositie van het Nederlandse mbo te behouden. Het mbo is tegelijk in verandering. Ontwikkelingen in demografie, op de arbeidsmarkt, in de samenleving en in het onderwijs volgen elkaar in snel tempo op. Mbo-instellingen willen actief meebewegen en inspelen op deze ontwikkelingen. Dit heeft er bij sociale partners toe geleid na te denken over het werkgever- en werknemerschap in het mbo in het hier en nu en in de (nabije) toekomst.

Sociale partners in het mbo zetten de komende jaren in op het versterken van het mbo als ‘a great place to work’. Om uitdagingen die gepaard gaan met de genoemde ontwikkelingen aan te kunnen is het noodzaak om als mbo-sector aantrekkelijk te zijn om in te werken. Daarnaast is het van groot belang om kwalitatief goed onderwijs aan studenten te kunnen blijven bieden. Sociale partners zetten dan ook in op een samenhangend geheel van maatregelen die bijdragen aan het verhogen van werkplezier. De gemaakte afspraken zijn een uitdrukking van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers om ervoor te zorgen dat de werknemer met plezier kan werken zodat goed onderwijs voor studenten centraal staat.

Sociale partners hebben intensief gewerkt om vanuit ieders eigen geformuleerde ambities tot een resultaat te komen. We hebben daarmee de focus gelegd op een aantal onderwerpen. Voor de cao mbo 2018-2020 is daartoe het volgende overeengekomen.

1. Loon

Met betrekking tot de loonontwikkeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De salarisbedragen in de carrièrepatronen worden per 1 oktober 2018 structureel verhoogd met 2,6%;
- Aan werknemers die op 1 oktober 2018 in dienst zijn, wordt in oktober 2018 een eenmalige uitkering verstrekt van 1%¹;
- Aan werknemers die op 1 januari 2019 in dienst zijn, wordt in januari 2019 een eenmalige uitkering verstrekt van 0,9%²;
- De salarisbedragen in de carrièrepatronen worden per 1 juni 2019 structureel verhoogd met 2,3%;
- Aan werknemers die op 1 januari 2020 in dienst zijn, wordt in januari 2020 een eenmalige uitkering verstrekt van 1,25%³.

Alle salarismaatregelen zijn pensioengevend. De structurele loonsverhogingen werken op de gebruikelijke wijze door in de hoogte van de (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van de cao mbo.

¹ berekend over salaris januari t/m september 2018

² berekend over salaris januari t/m september 2018

³ berekend over salaris januari t/m december 2019

Vóór 1 november 2019 bepalen sociale partners de definitieve arbeidsvoorwaardenruimte voor het jaar 2019. Dit is het saldo van de vergelijking tussen de hoogte van de kabinetsbijdrage aan de arbeidsvoorwaardenruimte 2019 (Ruimtebrief 2019) en de totale kosten (loonkosten, sociale lasten en pensioenpremie) van de arbeidsvoorwaarden in dat jaar. Dit saldo zal worden verrekend met een structurele loonmaatregel die onderdeel uitmaakt van de loonparagraaf in de cao van 2020.

Vanaf 1 oktober 2018 verhaalt de werkgever de WGA-premie voortaan niet meer op het nettoloon van de werknemer. Hiermee geven sociale partners invulling aan de in de cao mbo 2014-2015 gemaakte afspraak om de vrijgevallen middelen door het afschaffen van de BAPO-regeling te herbesteden.

2. Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 oktober 2018 tot 1 juli 2020.

3. Ambitie minder werkdruk en meer werkplezier

Een grote groep werknemers in het mbo ervaart werkdruk. Dit leidt soms ook tot uitval en (frequent) ziekteverzuim. Sociale partners erkennen het bestaan van werkdruk en de effecten daarvan. Gelet op de diversiteit van de sector en de diverse oorzaken en gevolgen voor individuele werknemers hebben sociale partners ervoor gekozen dat er een werkdrukplan per instelling dient te komen. Daarnaast ontwikkelen en verspreiden sociale partners instrumenten om geconstateerde oorzaken van werkdruk in beeld te brengen en mogelijke oplossingen aan te dragen.

Het werkdrukplan wordt opgesteld door de werkgever met betrokkenheid van werknemers en instemming van de OR. De onderwerpen in het werkdrukplan worden afgeleid uit de resultaten van RI&E, MTO en bevindingen van de OR. Vorm en inhoud van het werkdrukplan zijn vrij. In het overleg komen onderwerpen aan de orde zoals:

- De omgang met piekbelasting;
- Diverse levensfasen;
- Werkklimaat;
- Slimmer organiseren;
- Reductie van administratieve lasten en verantwoording;
- Rol van leiderschap.

Over inhoud en resultaten van het werkdrukplan rapporteert de werkgever jaarlijks in het sociaal jaarverslag. Het werkdrukplan kent een looptijd van ten minste 4 jaar en wordt tussentijds geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

4. Wendbaarheid van het beroepsonderwijs

Het middelbaar beroepsonderwijs in Nederland staat in de wereldtop. Partijen zien het als een uitdaging om daar te blijven. Daar waar de omgeving waarin en waarvoor het mbo opleidt (snel) wijzigt, vraagt dat van het mbo en van haar medewerkers het vermogen om te kunnen inspelen op relevante interne en externe veranderingen.

Cao-partijen laten daarom gedurende de looptijd van deze cao een onderzoek door een externe partij verrichten naar de vraag of er aspecten in de cao mbo, op mbo-instellingen en/of bij werknemers zijn die de wendbaarheid van een mbo-instelling en werknemers kunnen belemmeren.

Daarnaast biedt de nieuwe cao mbo 3 à 5 mbo-instellingen de mogelijkheid om via een experimenteerartikel een experiment aan te gaan ten behoeve van de bevordering van de wendbaarheid van de mbo-instelling en haar werknemers. Dit kan bijvoorbeeld gaan om een experiment op het gebied van de circulaire loopbaan. Voor de experimenten en het onderzoek wordt een stuurgroep door sociale partners ingesteld. Ieder experiment in dit kader dient goedgekeurd te worden door de stuurgroep van sociale partners.

5. Instructeurs

Bekwaamheidseisen instructeurs en noodzakelijke verruiming van de wettelijke ketenbepaling

Per 1 augustus 2018 gelden bij wet bekwaamheidseisen voor instructeurs. Vanaf dat moment worden instructeurs, die op of na 1 augustus 2018 in dienst treden, geacht scholing te volgen om aantoonbaar aan de bekwaamheidseisen te gaan voldoen, tenzij zij hier reeds aan voldoen. Dit proces kost tijd en maakt het noodzakelijk om in de cao een afwijking op de wettelijke ketenbepaling op te nemen, welke vergelijkbaar is met de reeds bestaande afwijking voor docenten.

6. Startende docenten

Voor de toekomst van het mbo is het van groot belang dat de sector niet alleen nieuwe werknemers aantrekt, maar ook dat zij geruime tijd aan de sector verbonden blijven. De kans op uitval van een startende werknemer is in de eerste jaren groot. Sociale partners constateren dat de cao mbo reeds regelt dat iedere mbo-instelling over een regeling startende werknemers beschikt die met instemming van de OR tot stand gekomen is. Maatwerk is hierbij cruciaal. Zonder hieraan afbreuk te doen hebben sociale partners het volgende afgesproken:

1. in de regeling startende werknemers worden ten minste afspraken vastgelegd over begeleiding van de startende docent gedurende de eerste 24 maanden van zijn arbeidsovereenkomst, inclusief beschikbare tijd en middelen;
2. ten aanzien van de tijd die de startende docent beschikbaar heeft om begeleid te worden is voor de eerste 24 maanden 6,25% van de normjaartaak (exclusief de 59 uur professionalisering) per jaar beschikbaar. Deze tijd is beschikbaar voor inwerkactiviteiten.

7. Afkoop BWR

In het kader van gelijke behandeling van werknemers in een (komende) uitkeringssituatie wordt de afkoopregeling BWR gewijzigd en bijlage 3 afgeschaft. Werkgever en werknemer kunnen – indien door beide partijen gewenst – afspraken maken over het afkopen van het recht op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering.

8. Functiewaardering

Sociale partners hebben besloten een onderzoek te (laten) doen naar een toekomstbestendig functiewaarderingssysteem voor het mbo, met als doel om partijen zodanig te informeren dat partijen in staat zijn een afweging te maken over modernisering van FUWA-MBO, dan wel de keuze voor een alternatief functiewaarderingssysteem.

9. Buitengewoon verlof

Sociale partners hebben geconstateerd dat in de Wet arbeid en Zorg en buitengewoon verlof in de cao mbo verschillend jargon wordt gebruikt. Gedurende de looptijd van de cao gaan sociale partners

hierover met elkaar in overleg om te bezien welke artikelen dit betreft en hoe dit neutraal technisch kan worden opgelost.

10. Technische aanpassingen

Sociale partners hebben geconstateerd dat de tekst van de cao enkele technische leemtes en onvolkomenheden kent. Partijen gaan hierover gedurende de looptijd van de cao oplossingsgericht met elkaar in gesprek.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 12 september 2018.

Namens de MBO Raad,
De heer A.J.M. Heerts

Namens de Algemene Onderwijsbond,
Mevrouw T. van Gelder

Namens de MBO Raad,
De heer F.J.M. van Hout

Namens CNV Onderwijs, onderdeel van CNV
Connectief,
Mevrouw F. Provoost

Namens FNV Overheid,
De heer R.C. van Baalen

Namens UNIENFTO/FvOv,
De heer J.F.A.M. van den Dries