



## **Voorstellenbrief MBO Raad t.b.v. cao mbo 2023 en verder**

De omgeving van het mbo-onderwijs is volop in beweging. Mbo-scholen staan met de opleidingen en krachtige netwerken met bedrijfsleven en overheden stevig in het centrum van het regionale/sectorale ecosysteem. Er is veel vraag naar vakmensen en er is een grote druk vanuit de samenleving en politiek om kwalitatief goed geschoolde vakmensen op te leiden voor de arbeidsmarkt. Het beroepsonderwijs heeft de opgave de reguliere student op te leiden. Daarnaast wensen ook steeds meer groepen werknemers in het kader van bij- of omscholing een opleiding te volgen bij één van de mbo-scholen. Dit zijn enkele van de vele uitdagingen waar de mbo-sector een antwoord op heeft te geven. En dit biedt veel kansen voor de mbo-sector. Tegelijk daalt de komende jaren door onder meer demografische ontwikkelingen de instroom in het initiële mbo. Dit heeft grote consequenties voor bijvoorbeeld de transities in Nederland, van nu en in de nabije toekomst.

De krapte op de arbeidsmarkt ervaren mbo-scholen zelf ook bij het invullen van de eigen vacatures, zowel voor de onderwijsgevende als de niet-onderwijsgevende functies. Het mbo concurreert enerzijds met de omliggende onderwijssectoren, zoals het voortgezet onderwijs en hoger beroepsonderwijs, en anderzijds is de marktsector een concurrerende arbeidsmarkt. In deze context ervaren werkgevers in het mbo grote verantwoordelijkheid om alle werknemers in het mbo een goed en aansprekend arbeidsvoorwaardenpakket te bieden. Mbo-scholen willen vanuit hun werkgeverspositie, binnen de gegeven mogelijkheden, maximaal investeren in een aantrekkelijke arbeidsmarkt voor huidige en toekomstige werknemers in het mbo. De cao mbo is hierbij een belangrijk middel.

In gesprekken die bestuurders met medewerkers voeren komen twee onderwerpen prominent naar voren. Ten eerste constateren werkgevers dat een groep medewerkers het financieel zwaar heeft vanwege de inflatie en toenemende kosten voor het levensonderhoud. Daarnaast blijken medewerkers, post-corona, meer behoefte te hebben aan flexibiliteit, aan maatwerk in arbeidsvoorwaarden en aan eigen regie om het werk uit te voeren en eventueel ervaren werkdruk aan te kunnen. De wens is om het werk zo te organiseren dat het goed aansluit bij de levensfase van de medewerker. Veel kan hierin al in onderling overleg, maar niet alles. Een cao kan binnen het kader van de 1659 uur meer ruimte bieden om maatwerk en flexibiliteit aan medewerkers en de werkgever te bieden. Een veel gehoord voorbeeld is dat, hoewel de vakantieregeling fijn en riant is, deze voor een medewerker tegelijkertijd knellend is als hij/zij op een ander moment vakantie zou willen genieten. Een goed voorbeeld hiervan is de organisatie en uitvoering van zomerprogramma's op mbo-scholen. Ook ontwikkelingen binnen het onderwijs, zoals invulling geven aan leven lang ontwikkelen, het doen van onderwijsontwikkeling en onderzoek, leidt tot wensen voor meer flexibiliteit.

## Voorstel voor de nieuwe cao mbo

Werkgevers in het mbo streven ernaar om een cao mbo te sluiten die antwoord geeft op de wens voor meer maatwerk en flexibiliteit én een robuuste loonontwikkeling in zich heeft die medewerkers in het mbo voor langere tijd duidelijkheid geeft over hun inkomenspositie. Deze onderwerpen zijn voor werkgevers onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Werkgevers vinden dat in de huidige tijdsgeest het momentum is gekomen om bestaande (werk)patronen en afspraken en daarmee samenhangende werkcultuur bij mbo-scholen bespreekbaar te maken en de opbrengst hiervan tot uitdrukking te laten komen in de cao mbo.

Wij stellen daarom voor om als sociale partners samen te gaan inventariseren en bespreken wat de werknemer in het mbo van nu en de toekomst (zowel onderwijsgevend als niet-onderwijsgevend) belangrijk vindt aan arbeidsvoorwaarden. Binnen het kader van 1659 uur, daar willen we niet aan tornen. De wensen kunnen voor startende docenten, werknemers afkomstig uit het bedrijfsleven, of medewerkers die al langer werkzaam zijn in het mbo heel verschillend zijn.

We gaan daarvoor graag gezamenlijk in gesprek met werkgevers en zoveel mogelijk medewerkers in alle geledingen en functies van mbo-scholen. We stellen voor samen een aantal regionale bijeenkomsten te organiseren om zo een goed beeld te krijgen van de wensen van medewerkers van roc's en beroepscolleges.

Vervolgens gaan we samen in gesprek over de opbrengst en over wat deze betekent voor de bepalingen in de volgende cao mbo. Belangrijk voor werkgevers in het mbo is dat we gezamenlijk als sociale partners een toekomstbestendige beweging in gang gaan zetten die bijdraagt aan het werkplezier van medewerkers.

Zo willen we de cao mbo innoveren tot een set van arbeidsvoorwaarden die met zijn tijd meegaat en goed werkgeverschap en goed werknemerschap maximaal bevordert en bovenal: bijdraagt aan een mbo-sector die voorop loopt als het gaat om flexibiliteit en maatwerk die bijdraagt aan een goede werkgever-werknemersrelatie.

Dit traject vraagt de volle aandacht van sociale partners. Hiermee aan de slag gaan is intensief, vraagt zorgvuldigheid en wekt verwachtingen bij zowel werkgevers als werknemers dat op redelijke termijn perspectief wordt geboden op een cao mbo 2.0. Om ons daar als sociale partners aan te committeren en dus tijd te maken zetten we in op een cao mbo met een langere looptijd. Dit geeft (arbeidsvoorwaardelijke) rust aan onze mooie mbo-sector en geeft ons als sociale partners de tijd en gelegenheid de voorgestelde gesprekken met zoveel mogelijk medewerkers in het mbo aan te gaan en deze te vertalen in cao-afspraken. Daarnaast biedt het sluiten van een cao mbo met een langere looptijd tevens de gelegenheid om een aantal lopende procesafspraken verder te kunnen operationaliseren en af te kunnen ronden.

Wij stellen voor alleen een aantal beleidsarme technische punten gebaseerd op gewijzigde wet- en regelgeving en het Stagepact in de komende cao mbo door te voeren. Zo willen we in de komende cao mbo ook een bepaling omtrent een stagevergoeding zoals overeengekomen in het Stagepact opnemen.

En tenslotte: bij een cao hoort een aantrekkelijk loonbod. Wij doen voor zowel 2023 als 2024 een loonbod binnen de grenzen van de ruimte die wij via de gebruikelijke route van het kabinet ontvangen. Vanuit de onderwijsraden hebben wij ons hard gemaakt voor meer arbeidsvoorwaardenruimte en zijn nog in afwachting van de reactie van het Kabinet op de gezamenlijke brief met de andere onderwijsraden (zie bijlage).



## **Wat betekent dit concreet?**

### **In gesprek gaan met werknemers en werkgevers in het mbo**

We organiseren gezamenlijk een aantal regionale bijeenkomsten waarbij we met zoveel mogelijk werknemers en werkgevers van mbo-scholen in gesprek gaan over de gewenste arbeidsvoorwaarden en we bestaande patronen en afspraken (o.a. eigen regie t.a.v. duurzame inzetbaarheid, balans werk en privé, inzet op maximaal 200 dagen, verlofregelingen en -systematiek en professionalisering) actief bespreekbaar maken.

### **Looptijd**

Om ons als sociale partners de tijd te geven om gezamenlijk bij mbo-scholen op te halen wat de ingrediënten zijn voor een aantrekkelijke cao voor werknemers in het mbo van nu en in de toekomst, stellen we een looptijd van 1 juni 2023 tot 1 juni 2025 voor.

### **Loonbod**

Als werknemersvertegenwoordigers akkoord gaan met het traject om gedurende de looptijd van de volgende cao mbo in gesprek te gaan met werkgevers en zoveel mogelijk werknemers in het mbo, zijn werkgevers in het mbo bereid een aantrekkelijk loonbod voor zowel 2023 als 2024 te bieden.

Het voorstel van werkgevers bestaat – op basis van de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte conform de systematiek van het referentiemodel - uit een loonsverhoging voor 2023. Voorts zijn werkgevers bereid een loonsverhoging voor 2024 toe te kennen, waarbij we anticiperen op de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte voor 2024. Het concrete loonbod zullen we tijdens de komende gesprekken om te komen tot een nieuwe cao mbo, nader toelichten.

### **Procesafspraken: het vervolg en afronden**

#### *Leven Lang Ontwikkelen*

Mbo-scholen richten zich met maatwerkonderwijs op steeds meer verschillende doelgroepen. Het leren voor een (nieuw) beroep is niet alleen gericht op jongeren afkomstig van het voortgezet onderwijs, maar ook op (jong)volwassen werkenden, (jong)volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt en nieuwkomers. Dit biedt veel kansen aan de mbo-sector en vraagt om een andere onderwijsaanpak dan men nu gewend is. Ook gaat het andere skills vragen van onderwijsgevend. Wij verwachten dat de verandering van doelgroepen in het mbo ook nieuwe doelgroepen van onderwijsgevend en andere werknemers in de mbo-sector aantrekt én dat het kansen biedt voor huidige werknemers, bijvoorbeeld in het kader van duurzame inzetbaarheid (Ilo). In de voorgestelde gesprekken verwachten we op te halen wat deze veranderingen betekenen aan gewenste aanpassingen, aanvullingen, maatwerkafspraken voor werkgevers en werknemers die we vervolgens kunnen opnemen in de cao mbo. Wij stellen daarom voor om de gemaakte procesafpraak ten aanzien van leven lang ontwikkelen te integreren in ons voorstel om met werkgevers en zoveel mogelijk medewerkers in het mbo in gesprek te gaan.

#### *Verduurzamen verplaatsingskostenregeling*

In de cao mbo 2022-2023 hebben cao-partijen afgesproken te werken aan een verplaatsingskostenregeling die beter is gebaseerd op duurzaamheid en het stimuleren daarvan. Gezien de grote verschillen tussen de mbo-scholen (in grootte en in ligging) stellen wij voor in de cao een verplaatsingskostenregeling op hoofdlijnen, met



enkele criteria, op te nemen, waarbij aandacht is voor duurzaamheid. Op deze wijze is er voldoende ruimte om op instellingsniveau te komen tot een regeling die gebaseerd is op duurzaamheid en het stimuleren daarvan op een wijze die past bij de mbo-school.

#### *Modernisering FUWA mbo*

Om carrièreperspectief in het mbo goed tot zijn recht te laten komen is een toekomstbestendig functiewaarderingssysteem cruciaal. Het huidige functiewaarderingssysteem, FUWA-MBO, is dusdanig verouderd, dat dit tot toepassingsproblematiek leidt op de scholen, zoals bijvoorbeeld het geval is bij het beschrijven en waarderen van zowel onderwijsgevende als niet-onderwijsgevende functies. Om deze redenen hebben cao-partijen in de cao mbo 2018-2020 afgesproken te onderzoeken of het huidige functiewaarderingssysteem, FUWA-MBO, modernisering behoeft of dat er gekozen moet worden voor een alternatief functiewaarderingssysteem. Sociale partners hebben vervolgens besloten FUWA-MBO te moderniseren en voor de sector goed toepasbaar te laten zijn. Aan de hand van het in opdracht van sociale partners uitgevoerde onderzoek naar de door de mbo-scholen gehanteerde functiebeschrijvingen voor de functie van docent en de gehanteerde doorstroomcriteria kan dit traject zijn vervolg krijgen. Hier maken we graag concrete afspraken over.

#### *Evaluatie werkdrukplannen*

Als cao-partijen hebben we afgesproken de werkdrukplannen die mbo-scholen hanteren te evalueren. Een paritaire werkgroep zal dit onderzoek namens sociale partners begeleiden. Wij stellen voor de uitkomsten van dit onderzoek, de ervaren werkdruk in het mbo en de wijze waarop we dit kunnen minimaliseren een onderwerp te laten zijn in de gesprekken die gevoerd worden met werknemers en werkgevers in het mbo.

#### *Evaluatie aangepaste cao-bepaling t.a.v. werkingsfeer n.a.v. invoering Wet BHB*

De MBO Raad heeft vanuit de mbo-scholen geen signalen ontvangen dat de werkingsfeer van de cao mbo zoals aangepast in de cao mbo 2021-2022 n.a.v. de invoering van de Wet BHB tot ongewenste gevolgen leidt. Wij concluderen dat de cao op dit punt geen aanpassing behoeft en stellen voor deze procesafpraak af te ronden.

#### *Onderzoek naar een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering*

In de cao mbo 2022-2023 hebben we afgesproken onderzoek te doen naar de mogelijke behoefte aan een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering, wat de kosten hiervan zijn en hoe dit in de mbo-sector vormgegeven zou kunnen worden. Wij maken graag afspraken over de inhoud en vormgeving van dit onderzoek.

### **Aanpassingen n.a.v. gewijzigde wet- en regelgeving**

#### *Stagevergoeding*

In het Stagepact mbo dat op 14 februari 2023 mede is ondertekend door de MBO Raad en vakbonden in het mbo, is overeengekomen dat elke mbo-student een passende vergoeding krijgt voor de stage. Deze vergoeding bestaat minimaal uit een vergoeding voor alle onkosten. Daarbovenop beogen partijen dat in elke cao afspraken staan over een passende stagevergoeding. Een mooie afspraak voor de mbo-studenten, waar we in de mbo-sector ook invulling aan willen geven. Wij stellen voor om in de volgende cao mbo op te nemen dat iedere mbo-school een stagevergoedingsregeling heeft of opstelt en dat in de stagevergoedingsregeling geen onderscheid wordt gemaakt in de vergoeding voor stagiaires van verschillende opleidingsniveaus.



#### *Opbouw vakantieverlof over cao-regeling betaald ouderschapsverlof*

In art. 2 lid 4 paragraaf A van de regeling betaald en onbetaald ouderschapsverlof van de cao mbo staat dat de werknemer tijdens het betaald ouderschapsverlof wordt beschouwd als deeltijdwerknemer. Op deeltijdwerknemers is de cao mbo naar rato van toepassing waardoor de deeltijdwerknemer ook naar rato vakantieverlof opbouwt. Uit wetgeving volgt echter dat wanneer een werknemer loon ontvangt over ouderschapsverlof, de werknemer over deze uren volledig vakantieverlof opbouwt. Het percentage van het loon dat wordt doorbetaald is hierbij niet relevant. De huidige cao-tekst is in strijd met deze wetgeving en aanpassing is noodzakelijk. We willen in de cao opnemen dat de werknemer tijdens betaald ouderschapsverlof volledig vakantieverlof opbouwt.

#### *Doorwerken in het mbo na AOW-gerechtigde leeftijd.*

In 2016 is de Wet doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd ingevoerd. Deze wet moest het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd aantrekkelijker maken door arbeidsrechtelijke belemmeringen weg te nemen. Ingevoerd werd dat voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt o.a. een kortere loondoorbetalingsverplichting bij ziekte geldt, de duur van het opzegverbod bij ziekte korter is en er een kortere re-integratieplicht bij ontslag bij ziekte is. In de wet is opgenomen dat deze periode wordt gesteld op 6 weken i.p.v. 2 jaar, zoals geldt voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Omdat er zorgen waren dat deze wetswijziging met zich mee zou brengen dat bij het in dienst nemen van personeel niet-AOW-gerechtigden zouden worden verdrongen door AOW-gerechtigden is ervoor gekozen deze periode van 6 weken door middel van overgangsrecht te verlengen naar 13 weken. Uit onderzoek is gebleken dat er van verdringing geen sprake is, waardoor het overgangsrecht per 1 juli 2023 komt te vervallen en deze termijn wettelijk wordt verkort tot 6 weken. Met het vervallen van het overgangsrecht willen we de cao laten aansluiten bij de wettelijke termijn van 6 weken. In de artikelen 4 sub b, 20 sub b en 20 sub h ZAR dient 'dertien weken' gewijzigd te worden in 'zes weken'.

#### *Besteding middelen Convenant Leerkracht 2008*

Met ingang van 1 januari 2024 komt de Regeling versterking van salarismix leraren middelbaar beroepsonderwijs in de Randstadregio te vervallen. Met ingang van diezelfde datum kan artikel 1.6 die gaat over de besteding van de middelen op basis van die Regeling uit de cao mbo worden geschrapt.

