



Onderwijs



Overheid



Werken aan de basis

Gezamenlijke inzet vakbonden mbo cao-MBO 2024-2025

Als het MBO de basis van onze samenleving is, vormt het personeel in het MBO de basis van die basis! Ondanks de vele lovende woorden over het MBO, die op veel plaatsen weerklinken, voelen onze leden zich nog lang niet altijd op waarde geschat. De grote maatschappelijke uitdagingen waarmee we te maken hebben, vragen om investeringen in het personeel dat werkzaam is in het MBO.

We zien in de sector een gevarieerd beeld: enerzijds hebben we te maken met afnemende werkgelegenheid door dalende studentenaantallen bij sommige instellingen veroorzaakt door de krimp. Anderzijds is er de krappe arbeidsmarkt en het alsmoaar oplopende lerarentekort. We weten dat de uitstroom door pensionering de komende jaren de krimp zal overtreffen. Daarom stellen wij een pakket maatregelen voor dat ervoor zorgt dat het MBO een aantrekkelijke sector is en blijft om in te werken, met voldoende nieuwe collega's die in het MBO willen werken, maar ook zittende collega's die behouden blijven door goede concurrerende arbeidsvoorwaarden.

Wij kijken uit naar constructieve onderhandelingen en gaan ervan uit dat het ons lukt om voor het einde van de looptijd van de huidige cao een nieuwe cao te hebben.

Looptijd

Wij stellen voor om een looptijd af te spreken van één jaar.

Loon

De afgelopen jaren zijn wij geconfronteerd met een hoge inflatie. Door diverse gebeurtenissen in de wereld hebben wij gezien dat de prijzen fors zijn gestegen. Tijdens de vorige cao-onderhandelingen hebben wij een mooie loonsverhoging kunnen afspreken. Echter was dit onvoldoende om de koopkracht op peil te houden. Met onze looneis streven wij naar behoud van koopkracht en compensatie van inflatie en willen we voor onderwijspersoneel minimaal koopkrachtbehoud realiseren. Daarom stellen wij voor de salarissen en de salarisschalen per 1 juni 2024 structureel te verhogen met een percentage van 6%.

APC

Om de cao toekomstbestendig te maken, stellen we voor over te gaan tot een structurele afspraak voor automatische prijscompensatie. Daarmee wordt ook in de toekomst de koopkracht van medewerkers in het MBO beschermd. Daarmee ontstaat er zekerheid over de langere termijn.

Minimaal € 16,-

Vakbonden willen dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar € 16 per uur gaat. Het loongebouw in het MBO heeft onderhoud nodig. De spreiding tussen schaalbedragen is niet

optimaal. Zo zijn in meerdere schalen de startbedragen gelijk. Voor meerdere schalen speelt de vraag of de salarisschalen onderling van elkaar, en in vergelijking met andere (onderwijs)sectoren, voldoende onderscheidend en concurrerend zijn.

Reiskosten

De reiskostenvergoeding loopt achter ten opzichte van de daadwerkelijke uitgaven. Wij stellen voor om de vergoeding voor woon-werkverkeer tot het maximaal fiscaal mogelijke te verhogen. Per 1 januari 2024 is de onbelaste reiskostenvergoeding verhoogd naar € 0,23 per kilometer. Ook de vergoeding voor dienstreizen dient aangepast te worden gezien het huidige kostenpeil naar een vergoeding van € 0,35 per kilometer.

Carrièreperspectief

Doorstroom naar hogere functies is in veel instellingen momenteel niet goed geregeld. Dit betreft in het bijzonder, maar niet uitsluitend, docenten. Er is weinig doorstroom mogelijk van LB naar LC. Het percentage LC docenten op de meeste instellingen is (te) laag. Er zijn op veel scholen voor de doorstroom geen richtlijnen. Wie mag doorstromen wordt vaak als willekeurig ervaren. Ook is het niet altijd zeker dat je mag doorstromen als het traject doorlopen is. In de huidige kwaliteitsagenda zijn duidelijke afspraken gemaakt over de doorstroommogelijkheden voor docentfuncties. Op dit moment zou je de eerste concrete uitkomsten mogen verwachten, maar dat lijkt niet het geval. Momenteel is de doorstroom binnen de docentfuncties neergelegd in de instellingen en worden er afspraken gemaakt tussen het CvB en de Ondernemingsraad. Vakbonden zijn van mening dat dit onderwerp weer terug moet naar de cao-tafel om voor het hele veld minimumpercentages en promotiecriteria vast te stellen.

Op dit moment worden de voorbeeldfuncties LB, LC en LD geformuleerd. Wat ons betreft verkennen we of deze voorbeeldfuncties ook standaardfuncties in het MBO kunnen worden.

Kloof met VO dichten

De sector MBO is nauw verbonden met de sector VO. Uit de vele gesprekken die vakbonden voeren met hun leden blijkt dat de arbeidsvoorwaarden tussen de sectoren MBO en VO op belangrijke punten verschillen en daarmee concurrerend zijn ten opzichte van elkaar. Zo is het verschil in salaris – met name wanneer een werknemer is aangekomen aan het einde van zijn schaal – groot. Daarover ontvangen vakbonden veel vragen. Deze concurrentie is onwenselijk. Met het huidige lerarentekort in het MBO is het van groot belang dat zittend personeel behouden blijft en niet overstapt naar een andere verwante sector. Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden zijn daarbij cruciaal. We stellen voor een arbeidsvoorwaardenvergelijk te maken en met elkaar het gesprek aan te gaan over hoe we deze onwenselijke concurrentie kunnen dempen. Alle salarismaatregelen dienen pensioengevend te zijn en volledig door te werken in de socialezekerheidsuitkeringen.

Werkdruk & duurzame inzetbaarheid

Vakbonden zien dat onderwijspersoneel in het MBO structureel méér werkt dan opgenomen in hun jaartaak. Structureel meer uren dan de facilitering in de jaartaak leidt tot gezondheidsproblemen en vakbonden nemen de aanpak van werkdruk in het MBO dan ook

serieus. Vakbonden stellen voor om gezamenlijk onderzoek te doen naar overwerk binnen de sector en onder alle functies, zodat sociale partners vervolgens met elkaar het gesprek aan kunnen gaan over eventuele maatregelen die kunnen bijdragen aan het verminderen van werkdruk. Dit onderzoek kan worden uitgevoerd door het SOM.

In de vorige cao MBO is een extra bestedingsdoel voor de 50 uur duurzame inzetbaarheid toegevoegd. Op dit moment lijkt dit echter nog niet zijn vruchten af te werpen. Er is veel onduidelijkheid over deze uren: bij het merendeel van de scholen is de 50 uur niet herkenbaar opgenomen in de jaartaak of worden ze niet toegekend; is niet duidelijk dat de uren vallen in het compartiment 459 uur; is er geen gesprek over de inzet van deze uren en weten werknemers niet van de bestaande mogelijkheden om deze uren in te zetten. Mede gelet op de hoge werkdruk waarmee de sector te maken heeft, vinden vakbonden het belangrijk om de regels rond de 50 uur duurzame inzetbaarheid te expliciteren, herkenbaar in de jaartaak op te nemen en dit nauwkeuriger te formuleren in de cao.

Recht op onbereikbaarheid

Vrije tijd moet ook echt vrije tijd zijn. De werknemer die vrij is, hoeft niet te reageren op mails, WhatsApp, telefoontjes en andere vormen van berichten van de werkgever, ouders of leerlingen. De werknemer krijgt het recht om niet gestoord te worden. De vakbonden pleiten voor het opnemen van een cao-artikel over het recht op onbereikbaarheid.

VO-scholen onder de cao MBO

Wij horen vaak van onze leden dat de cao MBO wringt op talloze onderwerpen voor onze leden die werkzaam zijn op een VO-school die valt onder de werking van de cao MBO.

De werkverdeling en het functiebouwwerk in het MBO wijkt op belangrijke punten af van de verbonden arbeidsmarkt in het VO. Niet alleen werknemers die in een VMBO-school of VSG werken spiegelen zich aan de maximale lessentaak in het VO; vakbonden vernemen vanuit hun achterbannen breed dat docenten 28 tot incidenteel meer dan 30 lessen per week moeten geven en daardoor opbranden en uitvallen. Voor de toekomstige cao is het dan ook nodig dat het maximaal aantal lessen per week en een evenredige spreiding gedurende het studiejaar wordt vastgelegd om onevenwichtige invulling binnen het compartiment 1.200 uur tegen te gaan. Ook docenten die in het VAVO werken, melden dat zij voor weliswaar een andere populatie studenten, maar met eenzelfde programma werken als hun collega's op het VO, maar daarvoor op geheel andere wijze gefaciliteerd worden in taakbeleid en carrièremogelijkheden. Dit schuurt des te meer doordat er in het VO werkdrukkiddelen zijn (afgezien van het VMBO kent het MBO die niet) en de VMBO-populatie in het MBO sterk vergelijkbaar is met de populatie leerlingen die in het VO een arbeidsmarkttoelage voor werknemers oplevert.

Flex

In het onderwijs is er een tekort aan goed personeel. Om de beweging naar een 'blijfklimaat' te maken, is het uitgangspunt dat structureel werk na een eerste jaar op basis van een vast contract plaatsvindt van groot belang. Er duiken steeds meer bureaus op die docenten "leveren" aan scholen. Dit gebeurt echter niet altijd onder de juiste arbeidsvoorwaarden. In

het kader van goed werkgeverschap dienen hierover betere afspraken te worden gemaakt in de cao. We willen de positie van flexibele arbeidskrachten versterken in het proces van de werkverdeling; dat ze daar net als vast personeel ook inspraak in hebben. Daarnaast willen we afspraken maken waarin de risico's die de zzp'er of uitzendkracht loopt tot uitdrukking komen in het honorarium: flex is duurder dan vast.

Daarnaast geldt dat gelijke arbeid ook gelijk wordt beloond. Bij uitzendwerk is dit niet het geval door het ontbreken van eenzelfde pensioenregeling. Pensioenopbouw is voor werknemers een belangrijke primaire arbeidsvoorwaarde. De vakbonden willen dat voor iedereen die conform artikel 2.11 cao MBO uitzendarbeid uitvoert het ABP-pensioen geldt.

Individueel budget professionalisering, ontwikkeling en scholing

In de huidige cao is afgesproken dat sociale partners een inventarisatie maken van de huidige scholingsbudgetten op de MBO-instellingen en op welke wijze (individueel of in teamverband) en in welke mate deze worden benut. Op basis van deze uitkomsten willen we het gesprek aangaan over scholing en professionalisering. De ontwikkelingen in veel sectoren gaan snel en docenten hebben voldoende ruimte nodig om de vak- en beroepsinhoudelijke ontwikkelingen bij te houden. Vakbonden stellen voor om het recht op 59 uur ten behoeve van scholing en professionalisering uit te breiden naar iedere werknemer werkzaam in het MBO. Daarnaast heeft elke werknemer recht op jaarlijks een individueel scholingsbudget van € 750,-, inclusief een toegankelijk systeem voor het declareren van externe scholing. Het individuele budget kan gespaard worden voor een opleiding die het jaarlijks studiebudget overschrijdt.

Sociale veiligheid

Als uitbreiding van de afspraken, die gericht zijn op het realiseren van een gezonde werkomgeving binnen de MBO's, hechten wij eraan dat er ook ombudsfunctionarissen worden ingesteld. Zij moeten op onafhankelijke en objectieve wijze onderzoek kunnen doen op basis van meldingen en eigen bevindingen. Een door de ombudsfunctionaris gegeven advies na een melding of onderzoek dient te worden opgevolgd door de instelling. De ombudsfunctionaris brengt jaarlijks verslag uit hetgeen onderdeel uitmaakt van het sociaal jaarverslag van de instelling.

Inclusie en diversiteit

In 2024 wordt de cao-tekst geredigeerd met de intentie meer oog te hebben voor diversiteit en inclusiviteit. Vervolgstep daarop moet zijn om expliciet aandacht voor dit thema te vragen in beleid voor werving en behoud van personeel.

Reorganisatie

We merken dat er veel beweging is in de MBO-scholen. Niet alleen zijn er veel fusies, ook is er sprake van groei en krimp van opleidingen op basis van veranderende interesse van studenten, de aansluiting met het bedrijfsleven, de arbeidsmarkt en door demografische ontwikkelingen. Dat leidt ertoe dat scholen opleidingen verplaatsen, opheffen of inkrimpen. Er zijn inmiddels veel verschillende voorbeelden waar dit tientallen werknemers raakt die ofwel overgeplaatst worden naar een andere standplaats of opleiding, maar ook een voorstel

voor vrijwillig vertrek via een vaststellingsovereenkomst krijgen aangeboden. Het bevoegd gezag ziet dit, omdat alles op basis van vrijwilligheid gaat, niet als een reorganisatie. Dit is een probleem, want hierdoor worden de vakbonden buitenspel gezet als vertegenwoordigers van het collectief van werknemers. De maatregelen die genomen worden buiten het overleg met vakbonden om vormen feitelijk de invulling van de eerste fase in het sociaal statuut. Wij stellen daarom voor om het reorganisatieartikel (artikel 11.4 cao MBO) in de cao MBO aan te scherpen en beter vast te leggen wat we verstaan onder 'belangrijk(e)' inkrimping, wijziging en dergelijke zoals geformuleerd in de WOR, in relatie tot de bevoegdheden van de OR en het reorganisatieoverleg met vakbonden.

FUWA (toevoeging van een vierde lid aan artikel 5.1 lid 4 van de cao MBO)

Vakbonden krijgen veel vragen over het onderwerp functiewaardering. Het komt geregeld voor dat wanneer een actualisatie heeft plaatsgevonden van het loongebouw, het scoreprofiel (dat ten grondslag ligt aan de besluitvorming en daar dus een onderdeel van uitmaakt) niet wordt prijsgegeven. Dat maakt het voor vakbonden niet mogelijk om na te gaan of de spelregels goed zijn toegepast, noch kan er een vergelijk gemaakt worden of een andere functie meer passend zou zijn. Hoewel veel functies normfuncties zijn, is dat niet altijd het geval. Vakbonden stellen voor om artikel 5.1 van de cao MBO uit te breiden met een vierde lid: *De medewerker of werkgever heeft het recht het functiewaarderingssysteem FUWA MBO en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen gratis in te zien. Hiertoe kan een verzoek ingediend worden bij cao-partijen.*

Sterke vakbond: maand van de vakbond

Het belang van een sterke vakbond op de werkvloer is groot. Sterke vakbonden met een representatieve achterban zorgen voor, zo blijkt uit onderzoek, minder ongelijkheid, minder armoede en een grotere middenklasse. Er zijn daarnaast nog meer voordelen. In landen waar vakbonden goed georganiseerd zijn, is er een hogere levensverwachting, een hogere opkomst bij verkiezingen en zelfs een hogere arbeidsproductiviteit. Dit zijn zaken die in het belang van iedereen zijn. Wij stellen dan ook voor om de positie van de vakbonden op MBO-instellingen te versterken en een cao-afspraken te maken dat werkgevers de helft van de lidmaatschapskosten in het eerste jaar vakbondslidmaatschap vergoeden. Hieraan wordt aandacht besteed door een "maand van de vakbond" te introduceren.

Vakbonden behouden zich het recht voor om gedurende het overleg nieuwe en aanvullende punten in te brengen.