

## Onderhandelaarsakkoord cao mbo 2021

De verscheidenheid aan mbo-scholen, opleidingen, niveaus en doelgroepen maakt de mbo-sector een unieke onderwijssector en een uitdagende sector om in te werken. Het mbo heeft echter te maken met grote concurrentie op de arbeidsmarkt: zowel bij aanpalende onderwijssectoren als in het bedrijfsleven zijn onze docenten geliefd, zeker op de huidige krappe arbeidsmarkt. Het is daarom nodig dat het mbo een aantrekkelijke sector is en blijft om in te werken en onderwijskwaliteit van hoog niveau kan blijven bieden. Dit vraagt een passend arbeidsvoorwaardenpakket, maar óók carrièremogelijkheden ('in de klas') voor docenten en een beheersbare werkdruk.

Sociale partners hebben het afgelopen jaar intensief overleg met elkaar gevoerd over de procesafspraken die zij in het kader van de cao mbo 2020-2021 met elkaar hebben gemaakt. Het betreft hier o.a. afspraken over het verbeteren van carrièreperspectief van medewerkers, in het bijzonder docenten, de ambitie om de werkdruk te verminderen en het sectorale functiewaarderingssysteem FUWA-MBO te moderniseren. Dit overleg heeft geleid tot de constatering dat tripartiete afspraken (met het ministerie van OCW) nodig zijn om op álle scholen het carrièreperspectief te verbeteren en de werkdruk te kunnen verminderen. Dit proces vergt tijd en zorgvuldigheid. Dit mag echter geen belemmering vormen om recht te doen aan de waardering die alle medewerkers in het mbo verdienen. In het afgelopen schooljaar – voor vele studenten en medewerkers intensief en anders dan andere jaren – zijn grootse prestaties neergezet. Dit rechtvaardigt het maken van afspraken in een nieuwe kortlopende cao mbo en een loonsverhoging. Tijdens de looptijd van deze cao zullen benoemde procesafspraken worden voortgezet.

Cao-partijen zijn de volgende afspraken overeengekomen:

### 1. Loon

Met betrekking tot de loonontwikkeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De salarisbedragen in de carrièrepatronen worden per 1 juli<sup>1</sup> 2021 structureel verhoogd met 1,60%;
- Elke werknemer, die op 1 juli 2021 in dienst is, ontvangt in de maand juli een eenmalige uitkering van 500 euro bruto per FTE.<sup>2</sup> Voor parttimers geldt dit bedrag naar rato.
- De genoemde salarismaatregelen zijn pensioengevend. De structurele loonsverhoging werkt per 1 juli 2021 op de gebruikelijke wijze door in de hoogte van de (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van de cao mbo.

---

<sup>1</sup> De loonafspraken worden in juli 2021 geëffectueerd. Indien blijkt dat dit uitvoeringstechnisch niet haalbaar is, zal dit in augustus 2021 (met terugwerkende kracht naar 1 juli 2021) plaatsvinden.

<sup>2</sup> Het kabinet heeft voor overheidswerkgevers middelen gereserveerd ter compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek (toekomstige wijziging Pensioenwet). Omdat de nieuwe Pensioenwet in 2021 nog niet in werking zal treden zijn deze middelen door het kabinet voor 2021 als incidentele loonruimte beschikbaar gesteld. Sociale partners hebben deze incidentele loonruimte verdisconteerd in de eenmalige uitkering van 500 euro bruto.

- Met deze loonmaatregelen is de volledige arbeidsvoorwaardenruimte, die vanuit de bijdrage van het demissionaire kabinet voor 2021 is verstrekt aan de sector, benut.

Sociale partners spreken de ambitie uit om in de volgende cao het in de cao gehanteerde minimum-uurloon te verhogen naar 14 euro bruto. Tijdens de looptijd van deze cao wordt in kaart gebracht welk effect dit heeft op het loongebouw. Afspraken hierover worden gemaakt in de volgende cao. De kosten die met deze aanpassing zijn gemoeid worden ten laste gebracht van de op dat moment beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte (vanaf 2022).

## 2. Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 15 mei 2021 tot 1 december 2021.

## 3. Carrièreperspectief en een passende salarisstructuur

In de cao mbo 2020-2021 hebben sociale partners benadrukt dat het verhogen van het carrièreperspectief van docenten een bijdrage levert aan de arbeidsmarktpositie van het mbo. Zij vinden het van belang dat docenten voor salarisontwikkeling niet 'de klas' verlaten. Op die plek en voor en mét studenten gebeurt het immers. Sociale partners 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. Dit leidt tot een niet langer uit te leggen en ongewenst onderscheid binnen de sector. Gedurende de looptijd van deze cao continueren sociale partners de lopende (tripartiete) gesprekken en spannen zich maximaal in om van OCW additionele middelen te verkrijgen om de huidige Regeling versterking van salarismix leraren middelbaar beroepsonderwijs in de Randstad-regio's uit te breiden naar het gehele land. De extra middelen leiden in 5 jaar tot een verschuiving van de sectorale salarismix.

Salarisschaal	2020	+5 jaar
LB	54,3%	40%
LC en hoger	45,7% <sup>3</sup>	60%

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](http://www.functiemix.nl).<sup>4</sup>

### *Loopbaanontwikkeling: eigen regie en transparantie*

Elke medewerker is de regisseur van zijn eigen loopbaan. Het maken van loopbaanstappen start met het inzicht in wensen en mogelijkheden, maar ook met inzicht in wat er van iemand wordt verwacht

<sup>3</sup> Dit percentage is de optelling van de procentuele aandelen LC, LD, LE en Overig in 2020.

<sup>4</sup> 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.

om stappen te kunnen maken. Het gesprek hierover vindt primair plaats tussen de medewerker en zijn leidinggevende, binnen zijn team en met de HR-afdeling. Afspraken om dit proces te borgen zijn reeds kaderstellend opgenomen in de cao mbo en uitgewerkt in loopbaanbeleid van de mbo-school. Sociale partners constateren echter dat niet elke medewerker in het mbo beschikt over het benodigde inzicht in haar/zijn loopbaanmogelijkheden en ook zijn gemaakte beleidskeuzes binnen de mbo-school soms niet transparant. Dit maakt dat sommige medewerkers willekeur ervaren in de loopbaanmogelijkheden die zij krijgen. Sociale partners willen inzicht bij de medewerker en transparantie op de mbo-school stimuleren. Dit doen zij door concretisering van bestaande cao-artikelen, maar ook door het ophalen en delen van 'good practises' binnen de sector onder andere door het verzamelen van voorbeeld-loopbaanpaden voor docenten met als doel deze ter inspiratie met scholen te delen.

#### **4. Leven Lang Ontwikkelen**

Leven Lang Ontwikkelen biedt grote kansen voor de mbo-sector. Daarom willen sociale partners gaan onderzoeken wat de gevolgen zijn van Leven Lang Ontwikkelen voor de mbo-sector en de cao mbo. 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. Sociale partners gaan tijdens de looptijd van deze cao met elkaar in gesprek over mogelijkheden. Hiertoe maken zij in de volgende cao afspraken. Bij dit gesprek zullen de opbrengsten uit onder andere het onderzoek uit 2019 over wendbaarheid worden besproken en wordt gekeken of gezamenlijke inzichten om een oplossing vragen. Deze oplossingen kunnen verschillend in vorm en aard zijn.

#### **5. Duurzame inzetbaarheid**

De sectoranalyse duurzame inzetbaarheid die wordt gemaakt op grond van het pensioenakkoord komt medio juli beschikbaar. De sectoranalyse zal gedurende de looptijd van de cao mbo worden besproken door cao-partijen. Sociale partners beoordelen of er aanleiding is om een vervolg te geven aan de sectoranalyse (met name of hiervoor deelname aan de subsidieregeling gewenst is) en of afspraken in een volgende cao noodzakelijk zijn.

#### **6. Continuering procesafspraken**

De afspraak over de werkdrukplannen zoals verwoord in de cao 2018- 2020 en 2021 zullen worden gecontinueerd door deze afspraak in de nieuwe cao op te nemen. Dit geldt tevens voor de afspraken over FUWA-MBO en de monitoring van de werkloosheidsuitkeringen.

#### **7. Veranderende werkomstandigheden**

Corona heeft het afgelopen jaar veel teweeg gebracht en zal in algemene zin waarschijnlijk effect hebben op het werken in de mbo-sector. Partijen onderzoeken de mogelijkheden over werken op de school in combinatie met thuiswerken en de elementen die hieraan gekoppeld zijn. Deze zullen meegenomen worden voor de volgende cao.

#### **8. Overige inhoudelijke onderwerpen**

De resterende inhoudelijke onderwerpen, waaronder het onderwerp de juridische consequenties van de wet BHB voor de cao mbo en het onderwerp fusies in samenhang met het wijzigen van de

standplaats, zullen gedurende de looptijd worden besproken ten behoeve van afspraken in de volgende cao mbo.

### 9. Technische aanpassingen

De tekst van de cao mbo wordt op enkele punten verduidelijkt zonder hiermee een inhoudelijke wijziging te beogen.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 24 juni 2021.

Namens de MBO Raad,  
De heer A. Tekin



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, De heer A.B. Sewgobind



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



Namens FvOv,  
De heer G. Jacobse

