

MEMO

Aan : Werknemersdelegatie cao mbo
Van : Werkgeversdelegatie cao mbo
Datum : 12-4-2018
Onderwerp : Inzetbrief cao mbo

Geachte leden van de werknemersdelegatie cao mbo,

De afgelopen maanden zijn wij als cao-partijen met elkaar een proces gestart om te komen tot een nieuwe, toekomstbestendige cao mbo. Gedurende dit proces hebben we gezamenlijk geïnvesteerd in een goede werkrelatie en het vormgeven van een goed en prettig cao-overleg. Daarnaast hebben we op basis van een visiedocument van werkgevers- en werknemerszijde gewerkt aan het doorgronden van elkaars intenties. Cao-partijen zijn zich er terdege van bewust dat bepaalde door cao-partijen gewenste doelen niet op korte termijn realiseerbaar zijn en goed overleg vergen. Het zal langere tijd vragen om hierover met elkaar tot afspraken te komen. Werkgevers willen de ingeslagen weg met werknemers voortzetten en stellen daarom voor de belangrijkste intenties voor de lange(re) termijn in de komende cao te borgen door middel van procesafspraken en in de komende cao al enkele eerste concrete stappen te zetten.

De huidige cao mbo is automatisch verlengd en loopt af per 30 september 2018¹. De MBO Raad streeft er naar om uiterlijk per 1 oktober 2018 een nieuwe cao mbo met de vakbonden te sluiten. In deze brief lichten we onze inzet voor deze nieuwe cao nader toe.

1. Werkgeverschap in het mbo van de toekomst

In april 2017 hebben de leden van de MBO Raad een strategische notitie vastgesteld waarin – vanuit meerjarig perspectief – de ambities van de mbo-scholen zijn beschreven om vanuit hun werkgeversrol een bijdrage te leveren aan de snel veranderende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, in de samenleving en het onderwijs. Kern daarvan is dat het mbo wil meebewegen met en inspelen op deze ontwikkelingen. Deze visie op het werkgeverschap heeft ook een plek gekregen in het recent gesloten Bestuursakkoord mbo met het nieuwe kabinet: “*Mbo-scholen innoveren hun onderwijs voortdurend en dragen op die manier meer bij aan de innovatie van hun werkgebied of aan de ontwikkelingen in hun*

¹ Tenzij partijen de cao *niet* opzeggen of *geen* nieuwe cao voor deze datum sluiten.

branches".² Deze opdracht aan het mbo bevestigt dat de dynamiek in het mbo groot is. Voorbeelden van ontwikkelingen die om deze dynamiek vragen, zijn:

- Voortdurend aanpassen aan een veranderende arbeidsmarkt en daarmee aan de continu wijzigende eisen die aan de beroepsbeoefenaren worden gesteld;
- De effecten van digitalisering en robotisering op het werk van de studenten die we opleiden, maar ook op het werk van de werknemers in de sector;
- Diverse instroom van studenten in leeftijd, achtergrond en onderwijsbehoefte;
- Fluctuaties in nieuwe instroom van studenten voor verschillende opleidingen binnen de mbo-school;
- Regionale verschillen en een toenemende vraag naar regionalisering van onderwijsaanbod en naar aansluiting van beroepsonderwijs op de (regionale) arbeidsmarkt;
- Demografische ontwikkelingen, waaronder krimp en de effecten daarop in de regio;
- Variëteit aan opleidingsaanbod en onderwijsvormen;
- Veelomvattende onderwijstaak door drievoudige kwalificatie (beroepskwalificerend, algemeen vormend en doorstroomkwalificerend);
- In stand houden van twee leerwegen (beroepsopleidend en beroepsbegeleidend) waardoor het mbo wordt geacht om mee te bewegen met conjuncturele en maatschappelijke ontwikkelingen.

Deze aspecten vragen veel van het onderwijspersoneel in het mbo, en dus ook van de werkgevers in het mbo. Het vergt wendbaarheid van de organisatie en een krachtig personeelsbeleid gericht op groeiende wendbaarheid van de werknemers. Met wendbaarheid van werknemers wordt "*het aantoonbare vermogen van werknemers om te kunnen inspelen op relevante interne en externe veranderingen*"³ bedoeld. We willen deze wendbaarheid van werknemers in het mbo versterken op drie niveaus, te weten wendbaarheid gericht op de eigen functie en het daaraan verbonden takenpakket (functiewendbaarheid), mobiliteit naar andere en nieuwe functies binnen de eigen organisatie, tussen teams en locaties (interne wendbaarheid) en wendbaarheid gericht op de oriëntatie van de werknemer op de externe arbeidsmarkt (externe wendbaarheid). Nu is ontwikkeling van werknemers vooral gericht op de eigen functie, waarbij het de vraag is of altijd voldoende rekening gehouden wordt met daarin te verwachten ontwikkelingen.⁴ In de nabije toekomst hebben we de ambitie dat de ontwikkeling van de werknemer ook plaatsvindt in het kader van zijn wendbaarheid binnen en buiten de mbo-organisatie. Dit houdt in dat de werknemer zelf (meer) eigenaar gaat worden van zijn eigen loopbaanpad en carrièreontwikkeling.

² Bestuursakkoord OCW - MBO-Raad 2018-2022: Trots, vertrouwen en lef;

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/convenanten/2018/02/07/bestuursakkoord-mbo-2018-2022-trots-vertrouwen-en-lef>

³ Donker van Heel, P., A. Drijvers en H. Achtereekte (2017), *Wendbaarheid van werknemers in het MBO: Onderzoek in opdracht van de MBO Raad*. Leiden, de Beleidsonderzoekers.

⁴ Deze conclusie wordt bevestigd in het onderzoek van de Beleidsonderzoekers (2017).



Als werkgevers willen wij aantrekkelijk zijn voor deze professionals (*a great place to work*) en hiervoor het juiste klimaat en de juiste professionele cultuur scheppen. De ontwikkelbehoefte van de werknemer willen we aldus meer op individueel niveau concreet gaan maken en faciliteren. Werkgevers willen hierbij meer werk maken van instrumenten waarbij uitwisseling tussen onderwijs en het (regionale) bedrijfsleven centraal staat, waaronder lesbezoeken, docentenstages, zij-instroom, hybride docentschappen en circulaire carrières. Het is de verantwoordelijkheid van werkgevers om hiervoor de juiste condities te creëren en daarbij in te spelen op regionale verschillen.

Van werknemers in het mbo verwachten we dat zij zich bewust zijn van het belang van de eigen ontwikkeling voor de organisatie én voor het eigen functioneren. We willen dat de werknemer ook zelf de regie neemt als het gaat over de eigen ontwikkeling en zich eigenaar voelt van ontwikkelingen en veranderingen in het werkveld en in de leefwereld van studenten. Van werknemers verwachten we dat zij zich daarbij flexibel opstellen voor de veranderingen die op hen afkomen. Zelf regie over de eigen ontwikkeling stimuleert het carrièreperspectief van de werknemers in het mbo.

De MBO Raad zet voor de cao mbo op lange termijn in op de volgende onderdelen:

- Verschuiven van sectorale cao-afspraken naar afspraken op instellingsniveau om daarmee sectorale regelingen terug te dringen voor onderwerpen als scholing, professionalisering, duurzame inzetbaarheid en personeelsbeleid ten gunste van instellingsbeleid op deze thema's;
- Geleidelijk afbouwen van (sectorale) secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder bovenwettelijke verlof-, ziekte- en werkloosheidsregelingen ten gunste van het versterken van primaire arbeidsvoorwaarden (loon), waarbij werkgevers bereid zijn om, op individuele basis, werknemers te ondersteunen tijdens deze overgangssituatie en om ongewenste effecten te repareren;
- Verder versterken van de positie van onderwijsteams om afspraken te maken over werk(druk)verdeling, professionalisering en jaarinzet. Hiervoor willen we streven naar het op termijn afschaffen van sectorale inzetbaarheidskaders en sectorale kaders voor werkverdeling en de beperking van inzet van werknemers voor 200 dagen per jaar in de cao mbo.

Centraal in de doelstelling van de MBO Raad voor het overleg over arbeidsvoorwaarden staat dat we er voor willen zorgen dat de arbeidsvoorwaarden in het mbo wendbaarheid van werknemers gericht op zowel de eigen functie, de interne organisatie als de externe arbeidsmarkt ondersteunen en stimuleren.

2. Inzet eerstvolgende cao mbo

Werkgevers willen in de eerstvolgende cao mbo procesafspraken ten behoeve van de lange termijn vastleggen en reeds eerste concrete afspraken maken o.a. op de onderdelen professionalisering, inzetbaarheid en flexibilisering. Het Professioneel Statuut is hierbij voor ons een belangrijk gegeven. Concreet zetten werkgevers voor de eerstvolgende cao op de volgende punten in:



- Het (grotendeels) laten vervallen van de artikelen 3.1 en 3.2. rondom inzetbaarheid en werktijden zodat onderwijsteams optimaal in staat zijn om het onderwijsprogramma af te stemmen met de omgeving (o.a. bedrijfsleven en andere stakeholders). Beleid op schoolniveau hierover zou dan, conform de vakantieregeling, vastgesteld kunnen worden met instemming van de studenten- en ondernemingsraad.
- Het versoberen van regelingen rondom onregelmatige diensten en overwerk. Deze belemmeren nu in meer of mindere mate het goed aansluiten bij vragen uit de markt. Als we meer willen met Leven Lang Ontwikkelen zal deze belemmering alleen maar toenemen omdat er buiten reguliere kantoor tijden en vakanties onderwijsaanbod zal moeten zijn om aan te sluiten bij vragen van bedrijven/klanten.

Daarnaast willen werkgevers voor de korte termijn enkele afspraken maken over andere actuele en van belang zijnde issues voor scholen.

Ketenbepaling

Per 1 augustus 2018 treden de bekwaamheidseisen voor instructeurs in werking.⁵ Conform de in de WEB opgenomen benoemingsvereisten voor instructeurs mag een mbo-school een persoon die nog niet aan de bekwaamheidseisen voldoet ten hoogste 2 jaar als instructeur inzetten. In geval van bijzondere omstandigheden kan deze termijn door het bevoegd gezag met 1 jaar verlengd worden. Voor werknemers die op 1 augustus 2018 al als instructeur werkzaam zijn geldt overgangsrecht: zij worden geacht aan de bekwaamheidseisen te voldoen. Voor nieuwe werknemers⁶ (vanaf 1 augustus 2018) geldt dat zij een specialistenopleiding (gericht op de pedagogisch-didactische bekwaamheid) op niveau mbo-4 moeten volgen van ongeveer een jaar. Deze opleiding is nieuw en moet na 1 augustus 2018 nog ingericht gaan worden. Het is nog niet duidelijk wanneer deze opleiding van start kan gaan; het betreffende kwalificatiedossier voor deze specialistenopleiding kan pas definitief worden vastgesteld ná inwerkingtreding van de bekwaamheidseisen.

Op grond van de huidige wettelijke ketenbepaling (art. 7:668a BW) kan een werknemer max. 2 jaar op tijdelijke basis werkzaamheden verrichten (max. 3 contracten). In het regeerakkoord is daarentegen aangekondigd dat de termijn van 2 jaar in de ketenbepaling wordt verlengd naar 3 jaar.

Gelet op de onduidelijkheid m.b.t. de start van de te volgen opleiding voor instructeurs, maar ook eventuele de werknemer of werkgever niet te verwijten studievertraging - stellen werkgevers voor om een tijdelijke afwijking op de ketenbepaling in de cao op te nemen, voor de periode dat de arbeidsrechtelijke termijn (BW) nog niet aansluit bij de onderwijsrechtelijke termijn (WEB). Dit geeft werknemers de ruimte om aan de bekwaamheidseisen te voldoen, zonder dat dit voor de werkgever

⁵ Het concept-besluit wordt naar verwachting in april gepubliceerd.

⁶ Om opleidingsaanbod voor instructeurs goed te organiseren, wordt een overgangsperiode van twee jaar ingesteld. Als gevolg hiervan mag de werkgever van 1 augustus 2018 tot 1 augustus 2020 deze werknemers onderwijsrechtelijk gezien maximaal tot augustus 2023 de werkzaamheden laten verrichten zonder dat de werknemer (volledig) aan de bekwaamheidsvereisten voldoet.



leidt tot arbeidsrechtelijke dilemma's. Zodra de wettelijke ketenbepaling is aangepast en de overgangperiode voorbij is zoals aangekondigd, is de afwijking overbodig en kan deze vervallen.

Transitievergoeding en Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling (BWR)

Het wetsvoorstel 'Transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid' is sinds maart 2017 in behandeling. Dit wetsvoorstel regelt o.a. dat bij cao kan worden bepaald dat de transitievergoeding niet verschuldigd is, indien:

- a. de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet voortgezet wegens bedrijfseconomische redenen; én
- b. de cao reeds recht geeft op een voorziening die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid, op een financiële vergoeding of op een combinatie daarvan.

De Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling voldoet aan de in b. genoemde eisen.

In een situatie waarin de bedrijfseconomische situatie een mbo-school er toe dwingt dat er afscheid moet worden genomen van werknemers, is de situatie zodanig dat zoveel mogelijk financiële middelen beschikbaar moeten blijven voor het onderwijs en herstel van de organisatie. Het betalen van zowel een transitievergoeding als een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is een zware last voor een werkgever in een dergelijke situatie en komt ten laste van het onderwijs. Werkgevers stellen dan ook voor om - vooruitlopend op de inwerkingtreding van het wetsvoorstel 'transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid' – het volgende af te spreken. Zodra dit wettelijk mogelijk is, maken partijen gebruik van de mogelijkheid in artikel 7:673b BW (nieuw) om het recht op transitievergoeding in de cao als niet verschuldigd te verklaren, wanneer een werknemer wordt ontslagen vanwege bedrijfseconomische redenen én recht heeft op een uitkering op grond van de Bovenwettelijke werkloosheidsregeling.

Afkoopregeling BWR

De huidige bovenwettelijke werkloosheidsregeling in de cao mbo bevat regels over afkoop.⁷ Op basis van deze regels kan de werknemer zijn recht op bovenwettelijke uitkering voor de nog resterende duur afkopen indien hij werkzaamheden gaat verrichten als zelfstandig ondernemer of hij zijn bestaande werkzaamheden als zelfstandig ondernemer uitbreidt. Deze regeling wordt door werkgevers als belemmerend ervaren. Als gevolg van deze regeling ontbreekt het werkgever en werknemer aan ruimte om op individueel niveau afspraken te maken die passend zijn bij de specifieke situatie. Daarnaast zijn de regels m.b.t. de terugbetalingsverplichting in de praktijk oncontroleerbaar en is de regeling daardoor niet handhaafbaar. Ook is het onderscheid dat de regeling maakt tussen ex-werknemers die als zelfstandig ondernemer aan de slag zijn of gaan ten opzichte van degenen die als werknemer een nieuwe betrekking aangaan, niet te rechtvaardigen. Om deze drie redenen willen werkgevers deze regeling schrappen uit de cao mbo en daardoor ruimte bieden aan werkgever en werknemer om op individueel niveau passende afspraken over een goede vertrekregeling te maken.

⁷ Bovenwettelijke werkloosheidsregeling Cao mbo 2016-2017, bijlage 3 Regels bij afkoop, pp. 178-180.



Gelijke behandeling verlof

De cao mbo bevat verschillende verlofregelingen. Elke regeling kent zijn eigen regels m.b.t het recht op arbeidsvoorwaarden gedurende opname van dit verlof. Zo wijzigt de formele werktijdfactor in het geval van opname van seniorenverlof niet, maar wel bij de opname van onbetaald verlof. Dit verschil is verwarrend voor werkgever en werknemer en leidt tot ongewenste discussies op de school. Dit is des te meer aan de orde wanneer er sprake is van samenloop tussen verschillende verlofvormen. Daarnaast leidt het opnemen van verlof, maar handhaven van het recht op bepaalde arbeidsvoorwaarden tot ongelijke behandeling. Een werknemer die seniorenverlof opneemt heeft immers hogere rechten dan een werknemer met een lagere werktijdfactor (zonder verlof), terwijl zij effectief gedurende dezelfde arbeidsduur werkzaamheden verrichten. Werkgevers stellen voor om de ongelijke behandeling en onduidelijkheid weg te nemen door in de cao op te nemen dat een werknemer die gebruik maakt van een verlofregeling naar rato van de materiële werktijdfactor (i.p.v. de formele werktijdfactor) recht heeft op de arbeidsvoorwaarden uit de cao (m.u.v. in de regeling gemaakte afspraken over loondoorbetaling tijdens verlof). Ook moeten er goede afspraken worden gemaakt over de consequenties in geval van samenloop van verlofvormen.

Buitengewoon verlof

De wettelijke basis van rechten van werknemers op verlof in specifieke omstandigheden is de afgelopen jaren steeds verder verstevigd. Deze trend zet zich bovendien verder voort. Denk bijvoorbeeld aan het aangekondigde Wetsvoorstel Invoering extra geboorteverlof. De Wet arbeid en Zorg (WAZO) wordt daarmee steeds verder ingekleurd. Deze wet kent echter een eigen systematiek, welke vaak niet goed samen gaat met de artikelen in de cao mbo m.b.t. het buitengewoon verlof. Dit leidt tot onduidelijkheid bij werkgevers en werknemers. Deze onduidelijkheid is onwenselijk. Werkgevers stellen dan ook voor om de afspraken in de cao mbo m.b.t. buitengewoon verlof, gelet op hetgeen reeds wettelijk is geregeld, opnieuw te bezien op nut en noodzaak en eventuele noodzakelijke bovenwettelijke afspraken zodanig te formuleren dat dit past bij het systeem van de WAZO.

Werktijden

Artikel 3.2 lid 5 van de cao mbo geeft de werknemer die behoort tot de categorie ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) de mogelijkheid om de jaartaak op een door de werknemer gewenste manier in te vullen. De cao beschrijft hiervoor een aantal mogelijke patronen. Eén van deze patronen betreft de mogelijkheid om de jaartaak in te vullen door 5 dagen van 8 uur te werken in combinatie met 17 vrij opneembare compensatiedagen. Op basis van een nadere analyse is gebleken dat dit patroon de afgelopen jaren niet paste binnen de kaders van de jaartaak en het aantal beschikbare werkdagen in een jaar (mede in relatie tot het aantal feestdagen in een jaar). Het resultaat is dat de werknemer óf zijn jaartaak van 1659 uur niet haalt óf niet volledig gebruik kan maken van de 17 compensatiedagen. Hoewel de cao duidelijk aangeeft dat ongeacht het gekozen werkpatroon de werknemer geacht wordt de jaartaak behorend bij zijn werktijdfactor te realiseren, levert deze situatie onwenselijke situaties op scholen op. Werkgevers stellen dan ook voor om dit betreffende patroon dusdanig aan te passen dat de jaartaak van 1659 uur het uitgangspunt is.



3. Financiële ruimte

Werkgevers zijn, net als werknemers, van mening dat de lonen van werknemers in de mbo-sector zich verder moeten ontwikkelen. Dit is nodig om de beloning van werknemers aan te laten sluiten bij stijgende consumentenprijzen, maar ook om als sector aantrekkelijk te blijven voor nieuw personeel. Van de overheid krijgen de scholen hier arbeidsvoorwaardenmiddelen voor. Daarbij moet echter opgemerkt worden dat deze middelen pas bij Voorjaarsnota definitief bekend worden en dat werkgevers zich geen zogenoemde '*hypothek op de toekomst*' kunnen veroorloven. Eveneens geldt dat deze financiële ruimte niet alleen een loonstijging moet dekken, maar ook de stijging van andere werkgeverslasten, zoals de gestegen pensioenpremie en sociale lasten. Ook andere aanpassingen in de cao waarmee geld gemoed is gaan ten koste van deze financiële ruimte. Zodra deze gegevens definitief bekend zijn, willen werkgevers het gesprek voeren over omvang en invulling van de financiële ruimte.

Afrondend willen werkgevers nogmaals benadrukken dat zij de ontwikkeling die cao-partijen de afgelopen maanden samen hebben doorgemaakt zeer ondersteunen en dit proces graag met elkaar willen voortzetten.

Namens de werkgeversdelegatie,

Frank van Hout
Woerden, 12 april 2018

