

Onderhandelaarsakkoord cao mbo 2016-2017

De werkgeversorganisatie MBO Raad enerzijds en vakorganisaties AOb, CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief, FNV Overheid en UNIENFTO/FvOv anderzijds komen door middel van dit onderhandelaarsakkoord tot een afronding van de cao-onderhandelingen over een nieuwe cao mbo.

Partijen zijn tot de volgende afspraken gekomen.

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 juli 2016 tot 1 oktober 2017.

2. Loon

In de carrièrepatronen van de nieuwe cao mbo 2016-2017 zullen de reeds in 2015 door de instellingen uitgevoerde structurele salarisverhogingen van 0,8% en 1,25% worden verwerkt.

Tevens zullen de volgende salarismaatregelen worden doorgevoerd:

- per 1 juli 2016 worden de salarisbedragen in de carrièrepatronen met 3% verhoogd;
- in juli 2016 wordt een eenmalige uitkering verstrekt die overeenkomt met het extra loon dat werknemers hadden gekregen, als ware aan hen een loonsverhoging van 3% op 1 januari 2016 toegekend. De eenmalige uitkering wordt ook toegekend aan werknemers die in de periode tussen 1 januari 2016 en 1 juli 2016 uit dienst zijn getreden, voor de duur dat de werknemer bij de werkgever gedurende deze periode in dienst is geweest.

Deze salarisafspraken zullen tot uitkering komen in de maand september 2016.

De totale structurele loonsverhoging voor 2015 en 2016 beslaat hiermee 5,05%.

Aan werknemers die op 1 april 2017 in dienst zijn wordt een eenmalige uitkering verstrekt van € 500 bruto, naar rato van de werktijdfactor. Deze uitkering is pensioengevend.

3. Bindingstoelage

In de preambule van de cao mbo 2014-2015 hebben partijen reeds vastgesteld dat de bindingstoelage zoals bedoeld in artikel 6.3 zijn compenserende werking heeft gehad. De beschikbare middelen vanuit het Convenant LeerKracht zijn bovendien niet meer dekkend voor de bindingstoelage in de huidige vorm en omvang. Om deze redenen zijn cao-partijen overeengekomen de bindingstoelage per 1 augustus 2016 niet meer toe te kennen aan nieuwe instroom. Dit betekent dat op 1 augustus 2016 geen nieuwe aanspraken ontstaan. Werknemers die reeds de bindingstoelage genieten, behouden deze.

4. Definitie reorganisatie, overleg met de vakbonden

Overleg met de ondernemingsraad

In geval van een voorgenomen besluit van de werkgever tot reorganisatie vindt overleg met de ondernemingsraad plaats conform artikel 25 WOR. Ter verduidelijking wordt het begrip 'reorganisatie' gedefinieerd in de cao.

Die definitie luidt als volgt.

Onder reorganisatie wordt het volgende verstaan:

- a. de beëindiging van de werkzaamheden van de instellingen of van een belangrijk onderdeel daarvan;

- b. een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de instelling;
- c. een belangrijke wijziging in de organisatie van de instelling, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de instelling;
- d. het aangaan, alsmede het aanbrengen van een belangrijke wijziging in of het verbreken van duurzame samenwerking met een andere instelling;
- e. de wijziging van de plaats waar de instelling de werkzaamheden uitvoert;
- f. de invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening voor zover dit ingrijpende gevolgen heeft voor een belangrijk aantal in de instelling werkzame personen.

Overleg met de vakbonden

Het besluit over het al dan niet bestaan van personele frictie en de grootte daarvan wordt genomen door de werkgever.

De vakbonden ontvangen jaarlijks van de werkgever de Continuïteitsparagraaf in het Geïntegreerd Jaardocument en het Meerjarig Formatieplan.

In het jaarlijks gesprek met de vakbonden - dat ook nu al wordt gevoerd over het sociaal jaarverslag - meldt de werkgever op basis van de Continuïteitsparagraaf en het Meerjarig Formatieplan eventuele personele frictie aan de vakbonden. De werkgever stelt vast of het voeren van reorganisatieoverleg nodig is. Dit wordt besproken in het gesprek met de vakbonden en schriftelijk vastgelegd.

Indien er sprake is van reorganisatieoverleg, geldt het op de instelling van kracht zijnde Sociaal Statuut en wordt volgens de daarin vastgelegde afspraken al dan niet gekomen tot een Sociaal Plan.

Indien er geen sprake is van reorganisatieoverleg, vinden er dientengevolge geen ontslagen plaats op grond van bedrijfseconomische redenen. Indien tussentijds toch het voeren van reorganisatieoverleg nodig blijkt, treedt de werkgever hierover in overleg met de vakbonden.

5. Wijzigingen ontslagstelsel en Commissie van Beroep

Het wettelijk ontslagstelsel is vanaf 1 juli 2015 van toepassing. Dit betekent dat de werkgever in beginsel gehouden is zich bij ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid te wenden tot het UWV en bij ontslag vanwege overige/persoonlijke redenen tot de kantonrechter. De verschillende Commissies van Beroep zijn daarmee niet langer bevoegd om te adviseren over ontslag.

Sociale partners zijn wel van mening dat de bestaande laagdrempelige voorziening, Commissie van Beroep, aanwezig moet blijven voor werknemers om een door werkgever genomen besluit voor te leggen inzake:

- disciplinaire maatregel;
- schorsing als ordemaatregel;
- direct of indirect onthouden van bevordering;
- het niet toekennen van het verzoek van de werknemer tot vermindering van de omvang van de betrekking op grond van de Wet flexibel werken.

6. Werkloosheidsregeling

Het nieuwe sociaal zekerheidsstelsel bestaat uit de volgende onderdelen.

- a. Door de inwerkingtreding van de WWZ wordt de publieke WW-uitkering verkort tot maximaal 24 maanden.
- b. Sociale partners spreken af dat de versobering van de WW-uitkering in opbouw en duur in de cao mbo wordt hersteld (herstel derde WW-jaar, in totaal maximaal 14 maanden). Dit geldt eveneens voor de duur en opbouw van de WGA.
- c. De cao mbo voorziet daarbovenop in een aanvullende en aansluitende uitkering.
- d. Gedurende de eerste zes maanden van de WW-uitkering heeft de werknemer recht op een aanvulling op zijn WW-uitkering tot maximaal 75% van het laatst verdiende loon¹. Vervolgens bestaat gedurende maximaal 18 maanden recht op een aanvulling op de WW-uitkering tot 70% van het laatst verdiende loon. Indien een werknemer recht heeft op een langere uitkering door de reparatie van het derde WW-jaar, dan bestaat hierbij een recht op een aanvullende uitkering tot 70% van het laatst verdiende loon, waarbij het laatst verdiende loon gemaximeerd is op einde schaal 12 (LD).
- e. De werknemer heeft zodra het einde van de duur van zijn WW-uitkering (inclusief herstel derde WW-jaar) is bereikt, recht op een aansluitende uitkering. De duur van deze aansluitende uitkering bedraagt een maand per gewerkt jaar in het onderwijs (diensttijd zoals benoemd in Bijlage G, artikel 1 sub j cao mbo 2014-2015), met een maximum van 34 maanden. Hierbij wordt een referentie-eis van vijf jaar gesteld, hetgeen inhoudt dat pas recht bestaat op uitbetaling van deze aanvullende uitkering, zodra iemand meer dan vijf jaar in het onderwijs heeft gewerkt. Over de eerste vijf gewerkte jaren in het onderwijs vindt wel opbouw plaats.
- f. Per saldo is de publieke en private WW-duur dan maximaal 72 maanden.
- g. De hoogte van de aansluitende uitkering onder e bedraagt 70% van het laatst verdiende loon, waarbij het laatst verdiende loon gemaximeerd is op einde schaal 11 (LC).
- h. De werknemer die ontslagen wordt in de periode vanaf 10 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd en na afloop van zijn aansluitende uitkering onder e nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, heeft recht op een extra aansluitende uitkering tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De hoogte van de uitkering bedraagt 70% van het laatst verdiende loon, maar niet meer dan 130% van het wettelijk minimumloon (WML). Voor het aanspraak kunnen maken op deze uitkering, geldt dat een werknemer ten minste 15 jaar in het onderwijs (diensttijd zoals bedoeld in bijlage G, artikel 1 sub j van de cao mbo 2014-2015) moet hebben gewerkt.
- i. De werknemerspremie wordt gedurende de looptijd van de cao vastgesteld op 0%.
- j. De werknemer, wiens recht op aansluitende uitkering op grond van b of e geheel of gedeeltelijk is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking en hier minder loon ontvangt dan het laatst verdiende loon, heeft recht op loonsuppletie. Deze loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds het laatst verdiende loon. Het recht op

¹ Met laatst verdiende loon wordt de berekeningsgrondslag zoals in de bovenwettelijke werkloosheidsregeling in de cao mbo 2014-2015 bedoeld.

loonsuppletie vangt aan op de eerste werkloosheidsdag en eindigt op het moment dat het recht op (gerepareerde) WW genoemd in lid f dan wel een aansluitende uitkering genoemd in lid g of h eindigt. Voor de werknemer wiens recht op aansluitende uitkering op grond van h geheel of gedeeltelijk is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking en hier minder loon ontvangt dan 70% van einde schaal 11 (LC), heeft eveneens recht op loonsuppletie. Deze loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds het laatst verdiende loon, maar niet meer dan 70% van einde schaal 11 (LC).

Overgangsrecht

- i. Ingegane uitkeringsrechten zullen niet worden aangetast. De einddatum van nog lopende uitkeringsrechten waarvan is vastgesteld dat deze eindigen op de 65-jarige leeftijd, zal worden gewijzigd naar de AOW-gerechtigde leeftijd.
- ii. Indien uiterlijk op 1 juli 2016 tussen werkgever en werknemer in een vaststellingsovereenkomst is afgesproken dat ontslag plaatsvindt in de periode van 1 juli tot en met 31 december 2016, dan blijft – indien gewenst - de huidige (onaangepaste) BWR-regeling van kracht. Een transitievergoeding is hierbij in beginsel niet aan de orde, tenzij partijen dit onderling zijn overeengekomen.
- iii. Werknemers die op of na 1 juli worden ontslagen, kunnen gedurende de periode van vijf jaar kiezen voor het sociaal zekerheidsstelsel zoals geldend in het systeem hieronder aangegeven. Er zal dan geen transitievergoeding worden verstrekt en het ontslag dient te geschieden met gebruikmaking van een vaststellingsovereenkomst.

Het sociaal zekerheidsstelsel zoals bedoeld onder iii. ziet er als volgt uit: de BWR blijft van toepassing met dien verstande dat hierin een aantal wijzigingen worden aangebracht. In deze regeling wordt het herstel van de opbouw en duur van de WW-uitkering opgenomen (herstel derde WW-jaar). De huidige aanvullende uitkering wordt aangepast conform hiervoor onder d vastgelegd. Daarnaast wordt de aansluitende uitkering niet gemaximeerd op 65-jarige leeftijd, maar op de AOW-gerechtigde leeftijd. De leeftijdscohorten van Bijlage G artikel 9 cao mbo schuiven conform de wijzigingen in de AOW-leeftijd mee op naar boven.

Procesafpraak volgen ontwikkeling kosten nieuwe regeling en transitievergoeding

Partijen spreken af het nieuwe systeem van werkloosheidsuitkeringen inclusief de transitievergoeding te monitoren en op basis van een identieke populatie te vergelijken met het systeem van werkloosheidsuitkeringen geldend tot 1 juli 2016. Partijen maken afspraken hoe de monitoring zal plaatsvinden. Indien blijkt dat de kosten van de nieuwe regeling en de transitievergoeding hoger zijn dan de BWR-regeling geldend tot 1 juli 2016, treden cao-partijen in overleg.

7. Re-integratie

De re-integratie van werknemers zal, indien het extern wordt belegd, uitgevoerd worden door een re-integratiebedrijf met een nationaal gevalideerd en breed erkend en gehanteerd keurmerk.

8. Ketenbepaling

Door de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid is de ketenbepaling aangepast en is tevens de mogelijkheid om in de cao van de ketenbepaling af te wijken beperkt. Partijen zijn overeengekomen twee afwijkingen op de ketenbepaling in de cao op te nemen voor:

- De leraar in opleiding (LIO). De LIO heeft een leerarbeidsovereenkomst. Op deze leerarbeidsovereenkomst is de ketenbepaling niet van toepassing.
- De docent die nog niet (volledig) aan de bekwaamheidseisen zoals bedoeld in artikel 4.2.1 lid 2 sub b jo. 4.2.3 WEB voldoet, hiertoe in opleiding is (PDG of verkorte lerarenopleiding) en als gevolg hiervan slechts tijdelijk benoembaar is als docent. Indien de opleiding niet binnen 24 maanden na indiensttreding is afgerond, is het mogelijk de (keten van) tijdelijke arbeidsovereenkomst(en) te verlengen wegens persoonsgebonden of aan opleiding gerelateerde redenen² voor één jaar en om die zelfde redenen bij de verkorte lerarenopleiding met nog één jaar. Voor deze docent geldt het volgende:
 1. De werkgever spreekt vóór of bij de benoeming in overleg met deze docent een scholingstraject af om het benodigde getuigschrift van de verkorte lerarenopleiding of het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) te behalen. Deze docent begint direct bij aanvang van de werkzaamheden (of zo snel mogelijk indien de opleiding pas op een later moment start) met het scholingstraject.
 2. Onderdeel van het scholingstraject is een studieplan dat vóór of bij aanvang van de benoeming wordt overeengekomen. In het studieplan zijn coaching en facilitering in tijd en budget conform artikel 4.2 lid 1 cao mbo vastgelegd. Het studieplan houdt in dat deze docent de inspanningsverplichting heeft tot het behalen van het getuigschrift als bedoeld in bovengenoemd punt 1 en dat hij door de werkgever in staat wordt gesteld om volledig aan de wettelijke bekwaamheidseisen te voldoen binnen twee jaren.
 3. Als deze docent op enige datum in de verlengde periode de opleiding met succes heeft afgerond, wordt de bestaande arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op diezelfde datum van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarbij de functie ongewijzigd blijft, conform vaste jurisprudentie.

In het mbo is het opleiden in de school sterk in ontwikkeling. Partijen zijn voornemens om voor studenten die deelnemen aan dit traject en/of een volledige lerarenopleiding volgen, een duaal traject van werken en leren in te voeren en treden hierover in overleg met elkaar en de lerarenopleidingen.

² In de toelichting: Voorbeelden hiervan zijn:

- langdurige ziekte van zes weken of meer van de werknemer;
- zwangerschapsverlof van de werkneemster;
- persoonlijke omstandigheden van de werknemer;
- indien aantoonbaar de start van de tweejarige pdg-opleiding of de kortdurende lerarenopleiding later start dan het moment van aanvang van benoeming, waardoor de periode van twee jaar, genoemd in lid 1 wordt overschreden.

9. Participatiebanen

In de cao mbo wordt een artikel opgenomen voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt conform het doelgroepregister zoals is bepaald in de Participatiewet en de bijbehorende beleidsregels UWV. Voor deze groep werknemers is afgesproken dat zij worden ingeschaald in carrièrepatroon 1, dat daarvoor wordt bestemd en aangepast. Het loon start met het Wettelijk Minimumloon en kan doorgroeien naar een hoger bedrag tot maximaal 120% van het Wettelijk Minimumloon op jaarbasis. Voor werknemers in deze groep jonger dan 23 jaar wordt het salaris gebaseerd op Minimum Jeugdloon.

10. Werkingsfeer

Partijen bij deze cao zijn het erover eens dat het mbo een sector moet zijn met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Partijen zijn van mening dat oneigenlijke constructies en oneigenlijk gebruik van legitieme constructies bij tewerkstelling van personeel niet passen bij de mbo-sector. Partijen doen tijdens de looptijd van deze cao onderzoek naar het bestaan van deze constructies. De uitkomsten van dit onderzoek leiden in de volgende cao mogelijk tot concrete teksten.

11. Nalevingsartikel

Partijen hechten er belang aan dat de cao correct wordt uitgevoerd. Daarom zal het volgende nalevingsartikel worden opgenomen in de cao.

1. Cao-partijen bevorderen zo veel mogelijk de naleving van deze cao.
2. Indien het vermoeden bestaat dat de cao niet wordt nageleefd, dan wordt dit door cao-partijen aan de betreffende werkgever medegedeeld.
3. Partijen kunnen de werkgever om nadere informatie verzoeken. De werkgever is verplicht om deze informatie binnen een redelijke termijn, doch uiterlijk binnen vier weken ter beschikking te stellen.
4. Wanneer de door werkgever verstrekte informatie daartoe aanleiding geeft, zullen partijen in overleg treden met de werkgever om naleving van de cao alsnog te bewerkstelligen.

12. Expiratie-artikel

Partijen hebben afgesproken onverkort de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing te laten zijn en artikel 1.2 cao mbo hierop aan te passen.

13. Tekstuele en technische wijzigingen

Nieuwe wetgeving, waaronder in ieder geval de nieuwe Wet arbeid en zorg, de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, Wet flexibel werken en Wet werk en zekerheid, worden zover vereist, verwerkt in de nieuwe cao mbo. De cao wordt daarnaast aangepast op een aantal overige technische punten.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 11 juni 2016.

MBO Raad
de heer M.H. van Tilburg

MBO Raad
de heer drs. R. Schuur

Algemene Onderwijsbond
de heer drs. B.C.P.M. Hoogenboom

FNV Overheid
de heer R.C. van Baalen

CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief
mevrouw A.J.M.L. Bartholomeus

UNIENFTO/FvOv
de heer J. van den Dries