



## Onderhandelaarsakkoord cao mbo 2023-2024

De maatschappelijke waarde van het mbo staat volop in de aandacht. Of het nu gaat om de (krappe) arbeidsmarkt voor vitale sectoren (bijvoorbeeld techniek, zorg en welzijn, onderwijs, defensie, politie en dienstverlening), vraagstukken rond sociale binding in onze samenleving, of rond uitdagingen als klimaat- en energietransities. Het mbo is de kracht van elk regionaal/sectoraal ecosysteem en verbindt samenleving, bedrijfsleven en (decentrale) overheden. Het mbo is er voor iedereen, van jongere tot werkende, van nieuwkomer tot talent met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor iedereen die wil leren en zich wil ontwikkelen.

Die status verplicht: de druk vanuit politiek, bedrijfsleven en samenleving op het mbo om voldoende vakmensen en goed geëquipeerde burgers op te leiden is groot. Hiervoor is voldoende goed opgeleid personeel nodig. Het mbo kent daarnaast opgaven die raken aan het realiseren van voldoende 'power' om de verwachtingen die er zijn waar te kunnen maken. De krimpende aantallen jongeren die kiezen voor het mbo en de toenemende aandacht van mentaal welzijn van jongeren als voorwaarde om te kunnen leren zijn er twee. De zich verbredende rol van het mbo als opleider van jongeren naar opleider van talent van 16 tot 67 (en verder) is een derde. Maar ook: de krappe arbeidsmarkt vertaalt zich in een vraagstuk voor voldoende opleiders en andere werknemers in het mbo die het beste beroepsonderwijs voor Nederland kunnen verzorgen.

Deze opgaven maken het werken in het mbo relevant en uitdagend en vragen vanuit diverse perspectieven veel van alle medewerkers binnen de school.

Een belangrijk onderdeel van solide werkgeverschap is een aantrekkelijk salaris. Sociale partners hadden graag gezien - en hebben vanuit ieders verantwoordelijkheid bepleit - dat het Kabinet extra investeert in arbeidsvoorwaarden voor werknemers in het mbo, bovenop de arbeidsvoorwaardenruimte die voor 2023 beschikbaar is gesteld. Hoewel het Kabinet hiertoe niet is overgegaan, zullen sociale partners in het mbo dit richting de politiek blijven benadrukken.

Binnen de gegeven mogelijkheden willen sociale partners maximaal investeren in het mbo voor huidige en toekomstige werknemers in het mbo. Sociale partners in het mbo zijn van mening dat dit onderhandelingsakkoord daaraan bijdraagt en zijn het volgende overeengekomen.

## 1. Loon

Met betrekking tot de loonontwikkeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De salarissen in het mbo worden per 1 juli 2023 structureel verhoogd met gemiddeld 7%<sup>1</sup>. Dit wordt als volgt uitgewerkt:
  - Sociale partners spreken af dat per 1 juli 2023 de salarisbedragen in de carrièrepatronen met een bruto nominaal bedrag van 100 euro verhoogd worden;
  - Vervolgens worden de salarisbedragen in de carrièrepatronen per 1 juli 2023 structureel verhoogd met 4,57%.
- De salarisbedragen in de carrièrepatronen worden per 1 januari 2024 structureel verhoogd met 3%.
- Elke werknemer, die op 1 juli 2023 in dienst is, ontvangt in de maand augustus een eenmalige uitkering van 1000 euro bruto. Voor parttimers geldt dit bedrag naar rato.
- Vanaf de leeftijd van 18 jaar worden werknemers ingeschaald in de reguliere carrièrepatronen. Dit betekent dat de carrièrepatronen jeugdigen komen te vervallen voor werknemers van 18 tot 21 jaar.
- De genoemde salarismaatregelen zijn pensioengevend. De structurele loonsverhoging werkt per 1 juli 2023 op de gebruikelijke wijze door in de hoogte van de (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van de cao mbo.
- Met deze loonmaatregelen is de volledige arbeidsvoorwaardenruimte, die vanuit de bijdrage van het kabinet voor 2023 is verstrekt aan de sector, benut en wordt geanticipeerd op de verwachte arbeidsvoorwaardenruimte voor 2024. In de cao onderhandelingen voor de cao mbo 2024 en verder wordt hier rekening mee gehouden. Mocht de arbeidsvoorwaardenruimte 2023 worden vergroot door inspanningen van sociale partners of derden dan zal deze zo snel mogelijk worden vertaald naar een additionele loonstijging.

## 2. Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 juni 2023 tot 1 juni 2024.

## 3. Onderzoek naar toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden d.m.v. regionale gesprekken

De invulling die de cao mbo geeft aan aantrekkelijk werkgeverschap en eigen regie en ontwikkelingsperspectief van de werknemer dient aan te sluiten bij behoeften in de sector. De wensen kunnen voor startende docenten, werknemers afkomstig uit het bedrijfsleven, of medewerkers die al langer werkzaam zijn in het mbo verschillend zijn. Werknemers en werkgevers hebben behoefte aan maatwerk t.a.v. professionalisering en passende mogelijkheden om bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid in iedere levensfase van de loopbaan te vergroten. Met de bedoeling om bij te dragen aan het werkplezier van medewerkers in het mbo, willen sociale partners regionale bijeenkomsten organiseren. In deze bijeenkomsten willen sociale partners een brede groep werknemers en werkgevers in gesprek laten gaan over ontwikkelingen

---

<sup>1</sup> De loonafspraken worden in beginsel in augustus 2023 (met terugwerkende kracht naar 1 juli 2023) geëffectueerd. Indien blijkt dat dit uitvoeringstechnisch niet haalbaar is, zal dit in september 2023 (met terugwerkende kracht naar 1 juli 2023) plaatsvinden.

in de sector en over wat de werknemer in het mbo van nu en de toekomst (zowel onderwijsgevend als niet-onderwijsgevend) belangrijk vindt aan arbeidsvoorwaarden. Hierbij vinden sociale partners het van belang om een omgeving te creëren waarin ieder geluid zo goed mogelijk gehoord kan worden.

De opbrengsten van deze gesprekken kunnen sociale partners vervolgens gebruiken bij hun eigen inzet voor een nieuwe cao mbo.

#### **4. Startende docenten in het mbo**

Voor de toekomst van het mbo is het van groot belang dat het mbo docenten aantrekt, deze goed inwerkt en dat deze startende docenten met plezier werkzaam blijven in het mbo. In de cao mbo is o.a. al opgenomen dat startende docenten gedurende de eerste 24 maanden van de arbeidsovereenkomst per jaar recht hebben op 6,25% van hun normjaartaak (exclusief de 59 uur professionalisering) voor tijd ten behoeve van inwerkactiviteiten. De werkgever en de startende docent spreken met elkaar af wat de startende docent nodig heeft om een goede en zorgvuldige start te maken in het mbo. Het gaat hierbij om maatwerk.

Ten behoeve van een goede inwerkperiode spreken sociale partners af dat de inzet van deze uren kan leiden tot afspraken over een reductie van lessen, dan wel een reductie van andere taken, afhankelijk van de behoefte van de startende docent. Werkgever en de startende docent maken samen een keuze die past bij het individu. De inzet van deze uren voor inwerkactiviteiten leidt niet tot een vermindering van de jaartaak.

#### **5. Spreiding van werkzaamheden voor docenten**

Ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid van docenten spreken sociale partners af de mogelijkheden waarvoor het persoonlijk budget kan worden ingezet te verbreden. Naast de bestaande bestedingsdoeleinden krijgen docenten ook de mogelijkheid om hun persoonlijk budget in te zetten voor voorbereiding en nazorg<sup>2</sup>.



#### **6. Scholing en professionalisering**

Om goed onderwijs te kunnen blijven verzorgen is het van belang dat werknemers vak- en beroepsinhoudelijke ontwikkelingen bijhouden. Scholing en professionalisering is essentieel. Om te stimuleren dat werknemers gebruik maken van hun recht op scholing en professionalisering spreken sociale partners af dat de werkgever (rekening houdend met de hierover gemaakte afspraken in het onderwijsteam) verantwoordelijk is voor het regelen van vervanging bij afwezigheid in verband met het volgen van scholing.

#### **7. Stagevergoeding**

In het Stagepact mbo, dat onder andere door sociale partners is ondertekend, is overeengekomen dat elke mbo-student een passende vergoeding krijgt voor de stage. Sociale partners vinden het belangrijk dat studenten die stage lopen op een mbo-school een passende stagevergoeding ontvangen en dat hierbij geen onderscheid wordt gemaakt in de vergoeding voor stagiaires van

---

<sup>2</sup> De 50 uur persoonlijk budget is onderdeel van het compartiment van de 459 uur, maar kan desgewenst worden ingezet voor voorbereiding en nazorg.

verschillende opleidingsniveaus. Sociale partners hebben afgesproken dat iedere mbo-school een stagevergoedingsregeling heeft, of deze opstelt voor het einde van de looptijd van deze cao. De minimale stagevergoeding bedraagt EUR 250 bij een fulltime stage.

### **8. Thuiswerkvergoeding**

Sociale partners spreken af dat mbo-scholen een thuiswerkvergoeding hanteren die minimaal aansluit bij hetgeen de werkgever fiscaal onbelast kan vergoeden. Voor 2023 betekent dit een bedrag van EUR 2,15 per dag.

### **9. Perspectief voor medewerkers met een participatiebaan**

Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt conform het doelgroepregister zoals bepaald in de Participatiewet en de bijbehorende beleidsregels UWV, kunnen worden ingeschaald in carrièrepatroon functie participatiebaan. Sociale partners in het mbo spreken af dat ook ten aanzien van deze groep aandacht is voor loopbaanontwikkeling in andere carrièrepatronen.

### **10. Carrièreperspectief docenten**

In de cao mbo 2020-2021 is afgesproken om in afwachting van de resultaten van nader overleg met OCW, gedurende de looptijd van die 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.

In de kwaliteitsagenda wordt van mbo-scholen gevraagd te investeren in de kwaliteit en functies van de medewerkers in het mbo, waaronder docenten. Daarom past het continueren van de afspraak dat de verhouding LB-docenten ten opzichte van LC/LD-docenten sectoraal minimaal stabiel blijft aan de situatie in 2020.

### **11. Arbeidsongeschiktheidsverzekering**

Sociale partners vinden het van belang dat werknemers zich bewust zijn van de financiële risico's die arbeidsongeschiktheid met zich meebrengt en van de mogelijkheid om zich hier tegen te verzekeren. Mbo-scholen bieden werknemers een arbeidsongeschiktheidsverzekering aan.

Sociale partners constateren dat door werknemers in beperkte mate gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten.

Sociale partners geven gedurende de looptijd van de cao mbo in samenwerking met Loyalis een impuls aan de bekendheid van de arbeidsongeschiktheidsverzekering om ervoor te zorgen dat werknemers goed geïnformeerd zijn over de mogelijke financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid zodat zij een goede afweging kunnen maken zich al dan niet te verzekeren voor de mogelijke financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid.

### **12. Inclusie en diversiteit**

Sociale partners hechten aan inclusie en diversiteit bij het aannemen en behouden van medewerkers in het mbo. Onderdeel hiervan is ook dat de cao-bepalingen van de cao mbo herkenbaar en toegankelijk zijn voor iedereen die in het mbo werkt of komt werken. Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao mbo de cao-bepalingen hierop doornemen en waar nodig de cao-mbo op aanpassen.

### **13. Vakbondsbijdragen en werkgeversbijdragen t.b.v. vakbondswerkzaamheden**

Sociale partners hebben afgesproken de werkgeversbijdrage t.b.v. vakbondswerkzaamheden per 1 januari 2024 jaarlijks te indexeren met hetzelfde percentage als waarmee de carrièrepatronen zijn verhoogd. Per 1 januari 2024 vindt daarnaast eenmalig een extra verhoging plaats van 5% ter compensatie van de achterliggende jaren waarover geen indexatie heeft plaatsgevonden. Tevens is afgesproken dat de SFSVO<sup>3</sup> de tarieven voor werkgeversbijdragen t.b.v. vakbondswerkzaamheden in het mbo met dezelfde percentages zal indexeren.

### **14. Technische aanpassingen in verband met aangepaste wet- en regelgeving**

Een aantal wetswijzigingen heeft invloed op bepalingen in de cao mbo. Sociale partners hebben afspraken gemaakt over hoe deze wetswijzigingen worden verwerkt in de cao mbo.

Het betreft het aanpassen van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling in verband met het vervallen van het overgangsrecht uit de Wet doorwerken na AOW.

Daarnaast wordt in de cao-regeling betaald ouderschapsverlof opgenomen dat de werknemer tijdens opname van dit verlof volledig vakantieverlof opbouwt.

Tenslotte wordt de bepaling over de besteding van de middelen op basis van de Regeling versterking van salarismix leraren middelbaar beroepsonderwijs in de Randstadregio met ingang van 1 januari 2024 geschrapt uit de cao mbo, omdat deze regeling per die datum komt te vervallen.

### **15. Continuering lopende procesafspraken**

Sociale partners continueren de in de voorgaande cao mbo's opgenomen procesafspraken m.b.t. modernisering FUWA-MBO en de evaluatie van werkdrukplannen. De hierover in de cao mbo opgenomen tekst blijft onverkort van toepassing en aan deze procesafspraken wordt uitvoering gegeven.

---

3 SFSVO: de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs

Aldus overeengekomen te Utrecht op 29 juni 2023.

Namens de MBO Raad,  
De heer A. Tekin

Namens de Algemene Onderwijsbond,  
De heer H.J. de Moel

Namens de MBO Raad,  
Mevrouw J.C. Krijt

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. Karssenbergh