



Gezamenlijke inzet AOb – FNV - CNV - FVOV

Inleiding

De sector MBO krijgt de laatste tijd veel positieve aandacht; door de krappe arbeidsmarkt en de vele uitdagingen voor de transitie naar de toekomst op verschillende maatschappelijke terreinen wordt in de maatschappij gevoeld dat voldoende gekwalificeerd personeel in technische beroepen, de zorg, de veiligheidssector, de techniek en dienstverlening daarbij noodzakelijk is. Echter, ondanks deze positieve aandacht, waaronder bijvoorbeeld het afsluiten van het stagepact, zijn de problemen in het MBO niet verdwenen. Door verschillende invloeden, onder andere Corona, zien we dat studenten moeilijker tot leren komen en dat gevolgen heeft voor het studiesucces. Het al bestaande en oplopende lerarentekort dreigt de resultaten nog verder onder druk te zetten

De hoge inflatie waardoor werknemers er in koopkracht fors op achteruit zijn gegaan leidt voor velen -en met name voor de werknemers in de lagere en middeninkomens dagelijks tot grote zorgen over de betaalbaarheid van hun boodschappen en andere kosten. Een hoge werkdruk, studenten die kampen met achterstanden door de maatregelen van de Coronapandemie van de afgelopen jaren en de kwetsbaarheid van met name kleine opleidingen als gevolg van dalende studentenaantallen; de problemen in het MBO zijn nog steeds aan de orde van de dag.

Op 1 juni 2023 loopt de huidige cao MBO af. Nu breed wordt erkend dat het MBO belangrijk is, past daarbij een pakket maatregelen dat ervoor zorgt dat voldoende nieuwe collega's in het MBO willen werken en dat zittende collega's behouden blijven. In ieder geval dient dat tot uiting te komen in financiële waardering en koopkrachtbehoud voor alle werknemers. Vakbonden willen daarom in de nieuwe cao minimaal koopkrachtbehoud realiseren.

Looptijd

De vakbonden zetten in op een looptijd van de cao voor een periode van 1 jaar.

Financiële onderwerpen voor de cao

Loonontwikkeling

In de afgelopen jaren heeft de loonontwikkeling geen gelijke tred gehouden met de inflatie en die achterstand wordt door werknemers gevoeld. Juist nu, in deze tijd van groeiende tekorten, moet er geïnvesteerd worden in een aantrekkelijk en concurrerend salaris dat tegemoet komt aan de groeiende inflatie. Het werken in het onderwijs is erkend als een cruciaal beroep en daarbij past ook een financiële waardering en koopkrachtbehoud voor hen die daarin werken. De loonontwikkeling in het mbo van 2021 en 2022 hield de hoge inflatie niet bij wat leidde tot een achterstand van meer dan 8% begin dit jaar en ook 2023 is een onzeker jaar. Voor 2023 komen we dan ook met een looneis die tegemoetkomt aan behoud van koopkracht over deze jaren en dit jaar; dit mede in het licht van de arbeidsmarktpositie en de grote tekorten (de inflatie was in oktober 2022 ruim 14%).

Juist bij de lagere OBP-schalen zien we de grootste nadelige gevolgen door de hoge inflatie. Daarom willen we deze groepen maximaal compenseren via bijvoorbeeld een nominale stijging.

Alle salarismaatregelen dienen pensioengevend te zijn en volledig door te werken in de sociale zekerheidsuitkeringen.

Afschaffen jeugdlonen

De vakbonden zetten in op het afschaffen van de jeugdlonen in de cao MBO. Voor gelijk werk moet gelijk loon betaald worden. Jongeren hebben elke cent hard nodig om een zelfstandig bestaan op te kunnen bouwen. Er is geen enkele rechtvaardiging voor het minder betalen van volwassen jongeren die hetzelfde werk leveren als hun 21-jarige collega's. Als een werkgever aantrekkelijk wil zijn voor jongeren, zal de werkgever vanaf het moment van volwassenheid de jongere ook zo moeten waarderen. We zetten in op afschaffing van het jeugdloon vanaf 18 jaar.

Afschaffen afzonderlijk carrièrepatroon participatiebanen

De vakbonden zetten daarnaast in op het afschaffen van een afzonderlijk carrièrepatroon voor participatiebanen.

Ook stellen de vakbonden voor om na deze eerste stappen een oriëntatie te laten plaatsvinden op herijking van het huidige loongebouw. Dit met name in het licht van (het ontbreken van) perspectief in de laagste loonschalen.

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. Door het ontbreken van die zekerheid stellen we voor de looptijd van de cao nu te beperken tot 1 jaar

Salarismix/carrièreperspectief

Na jarenlange lobby en gesprekken vanuit werknemersorganisaties om de downgrading van docentfuncties te stoppen is er door de minister van OC&W in de werkagenda MBO geld vrijgemaakt voor carrièreperspectief. Het budget is voldoende om de (hogere) percentages LC & LD die er in de randstad al waren, nu in het hele land mogelijk te maken. De LC-functie moet voor iedere goed functionerende docent bereikbaar zijn, zonder aanvullende eisen aan opleiding en taken buiten de klas (zoals dat nu helaas nog regelmatig voorkomt). De L staat voor Leraar en in onze ogen betekent dat een significant deel van de jaartaak in de klas wordt vervuld. Medewerkers OBP kregen steeds meer verantwoordelijkheden en van hen worden steeds meer kennis en vaardigheden verlangd zonder dat dit leidt tot aanpassing van functie of salarisschaal.

In de werkagenda MBO is door de minister van OC&W aangegeven dat er ruimte is voor sociale partners om op landelijk niveau afspraken te maken in het kader van carrièreperspectief. Om verschillen tussen de scholen te verminderen en de concurrentie op de arbeidsmarkt buiten, maar ook zeker binnen het onderwijs tegen te gaan, willen wij dat hieraan gevolg wordt gegeven. De eis en afspraak over carrièreperspectief en een passende salarisstructuur zoals verwoord in de cao van 1 december 2020, die verlengd is tot 1 mei 2022, blijft voor de bonden de inzet om tot uitvoering te komen. Dit houdt in dat landelijk minimaal 60% LC en hoger in 2025 bereikt moet zijn.

Carrière kunnen maken in de klas moet daarbij het uitgangspunt zijn en dat betekent met meetbare voorwaarden die voor iedereen gelijk en duidelijk zijn. We zetten in op het nieuw formuleren van voorbeeldfuncties OP (LB, LC en LD). Uitgangspunt hierbij is het door cao-partijen eerder afgesproken principe dat carrière maken in de klas moet kunnen.

We gaan verder met het maken van een actuele beschrijving en waardering voor de functies in het OOP, deze collega's zijn net zo onmisbaar voor het onderwijs en ook hier moet er ruimte zijn voor doorgroei en ontwikkeling.

Voor VO-scholen die VO-bekostiging ontvangen van OCW geldt de functiemix zoals geregeld in het convenant leerkracht van Nederland voor de sector VO.

Reiskosten

De reiskostenvergoeding loopt nog altijd achter ten opzichte van de daadwerkelijke uitgaven. De kosten van vervoer zijn immers aanzienlijk gestegen. De reiskostenregeling verdient daarnaast aanpassing aan deze moderne tijd van elektrisch vervoer.

Naast het gesprek over het verduurzamen van de verplaatsingskosten in de sector stellen wij voor om de vergoeding voor **woon-werkverkeer** tot het maximaal fiscaal mogelijke te verhogen. Vanaf 1 januari 2023 is de belastingvrije kilometervergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer verhoogd van €0,19 naar €0,21 per kilometer. Per 1 januari 2024 zal dit zijn €0,22 per kilometer. De vergoeding zal moeten gelden voor alle soorten vervoersmiddelen, inclusief het openbaar vervoer en elektrisch vervoer. Ook de vergoeding voor dienstreizen dient aangepast te worden aan de huidige moderne tijd met een vergoeding van €0,35 per kilometer.

Thuiswerkvergoeding

Veel instellingen hebben reeds een thuiswerkvergoeding geregeld met hun OR. Vakbonden stellen evenwel voor om de thuiswerkvergoeding collectief te regelen in de cao MBO. Dat voorkomt onderscheid en daardoor een concurrentiepositie tussen instellingen ten opzichte van elkaar. Voorgesteld wordt om voortaan daarbij de NIBUD-norm over te nemen en die jaarlijks aan te passen (Op dit moment is de Nibud-norm €3,00 per dag).

Vergoeding stagiaires/stagepact

Het belang van voldoende instroom in en positief kennismaken met onze sector is groot. Naast LIO'ers maken MBO-instellingen gebruik van stagiaires. Voor LIO'ers zijn afspraken gemaakt in de cao, maar dat geldt niet voor stagiaires. Zij ontvangen in de meeste gevallen niet of nauwelijks een stagevergoeding. Op 14 februari 2023 is ook door sociale partners het stagepact getekend. Een van de doelen die is geformuleerd in het stagepact is dat iedere student een passende vergoeding ontvangt. Die vergoeding omvat in ieder geval alle onkosten die een student in verband met zijn stage maakt. Dit omvat reiskosten en VOG indien deze kosten niet op een andere manier vergoed worden aan de student. Daarnaast ligt er de opdracht vanuit het stagepact om bovenop deze onkostenvergoeding cao-afspraken te maken over een passende stagevergoeding (voor BOL-studenten).

Als bonden willen wij voor deze potentiële medewerkers in het onderwijs een stagevergoeding in de cao opnemen van €750 euro bruto per maand naar rato, voor alle mbo, hbo en wo-studenten. Daarnaast pleiten we voor duidelijkheid in verschil tussen de contracten voor stagiaires (begripsbepaling en stageovereenkomst) en LIO'ers (leerarbeidsovereenkomst).

Individueel recht op professionalisering, ontwikkeling en scholing

Werknemers ervaren nog altijd veel werkdruk en weinig regelruimte in hun taken. De ontwikkelingen in veel sectoren gaan snel en docenten hebben voldoende ruimte nodig om de vak- en beroepsinhoudelijke ontwikkelingen bij te houden. In de cao dienen de afspraken over professionalisering opnieuw te worden omschreven. Medewerkers willen zelf eigen regie hebben over hun professionalisering en ontwikkeling en een regeling daarover in de cao. Elke professional, zowel onderwijsondersteunend- en beheerspersoneel als onderwijsgevend personeel (naast de 59 uur), heeft recht op een individueel scholingsrecht in tijd waarvan minstens 40 klokuren (vloer) voor deeltijders. Daarbij heeft elke werknemer recht op jaarlijks een individueel scholingsbudget van 750 euro.

Het individuele budget kan gespaard worden voor een opleiding die het jaarlijks studiebudget overschrijdt.

Duurzame inzetbaarheid en werkdruk

Goed onderwijs is het meest gebaat bij personeel dat gezond en met plezier zijn werk doet. Zeker gelet op de te verwachten schaarste is het van belang dat (voortijdige) uitstroom en (langdurige) ziekte voorkomen wordt. In diverse fases van hun leven en in diverse privé-omstandigheden moeten medewerkers gefaciliteerd worden om de balans te vinden tussen de energiegevers en -nemers. Starters hebben behoefte aan tijd om ingewerkt te worden, medewerkers met jongere kinderen bij het vinden van balans tussen werk en privé, mantelzorgers om zorgtaken en werk te combineren en ouderen om op gezonde wijze hun pensioengerechtigde leeftijd te halen.

Daarbij is van belang dat de hoeveelheid werk dat een onderwijsteam wordt geacht te doen in een gezonde verhouding staat tot het aantal uren dat het onderwijsteam te vergeven heeft. Bij het ontwikkelen van beleid moeten de gevolgen van dat beleid op werkdruk zoveel mogelijk al van tevoren worden meegenomen.

We zetten in op de mogelijkheid dat een team de begroting van taken en middelen onafhankelijk kan laten toetsen op redelijkheid en billijkheid voor zover er geen overeenstemming met de schoolleiding kan worden bereikt over benodigde extra formatie of het schrappen van taken.

Ook vinden sociale partners dat een werknemer meer regie moet krijgen over het persoonlijk budget. De werknemer krijgt meer mogelijkheden voor de inzet van het budget, in het compartiment van 1200 uur, en spaarmogelijkheid gedurende een aantal jaren.

In het kader van de uitkomsten volgend uit de sectoranalyse stellen wij voor om vruchtbare samenwerking te zoeken als het gaat om de MDIEU maatregelen. We stellen voor om voor alle generaties afspraken te maken; ons zowel te richten op jongeren die we graag willen behouden voor de sector, de middengroep die op zoek is naar goed carrièreperspectief en de oudere groep die we gezond hun pensioen willen laten halen.

Generatiepact

Medewerkers willen graag in goede gezondheid de AOW-leeftijd halen. Zeker nu er langer doorgewerkt moet worden dan voorheen betekent dit een extra belasting. De roep om in de cao landelijk een generatiepact te regelen blijft zeer groot. Vorig jaar hebben we de seniorenregeling aangepast met een variant vanaf 62 jaar. Wij willen deze regeling verfijnen zodat er meer maatwerk mogelijk is.

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. Vakbonden pleiten voor het opnemen van een cao-artikel over het recht op onbereikbaarheid.

Taakbeleid VO-scholen in het mbo

Omdat het taakbeleid in het mbo minder goed aansluit op de dagelijkse praktijk van werken in het VO, willen wij dat voor elke VO-school die van OCW VO bekostiging ontvangt, zoals gedefinieerd in hoofdstuk 3 artikel 3.5 van de cao MBO, de regeling over taakbeleid, zoals is opgenomen in de CAO VO, inclusief de maximale lessentaak, geldt.

Digitaal lesgeven

Er zijn verschillende vormen van afstandsonderwijs ontstaan tijdens de Coronaperiode, veelal onder verschillende benamingen en definities zoals hybride lesgeven, simultaan lesgeven en synchroon lesgeven.

Veel instellingen zijn voorstander van het deels voortzetten van digitale vormen van onderwijs. Medewerkers geven echter aan dat onlineonderwijs vaak leidt tot een hogere werkdruk. Bijvoorbeeld omdat extra voorbereiding nodig is om goede online lessen te maken. Vakbonden willen in de cao afspraken maken over wat in dit kader verlangd mag worden van de medewerker. Bijvoorbeeld dat van een werknemer niet verwacht mag worden tegelijkertijd (simultaan/synchroon) online en fysiek les te geven, een praktijk die aantoonbaar tot slechtere resultaten leidt. Ook moet er voldoende tijd zitten tussen het switchen tussen verschillende vormen van lesgeven, zodat de pauze niet verloren gaat aan reistijd. Indien de online lessen vanaf school gegeven (moeten) worden, dienen daar voldoende en goed ingerichte ruimtes voor beschikbaar te zijn.

Voor- en nawerk

Het is van belang om meer ruimte te creëren voor voor-en nawerk. Met name bij startende nieuwe docenten die de sector binnenkomen leidt het gebrek aan ruimte in voor- en nawerk tot hoge werkdruk en snellere uitstroom. Wij stellen daarom voor hiervoor meer tijd vrij te maken en aansluiting te zoeken bij de afspraken die gelden op dit punt in de sector VO.

LLO

Om effectief inzetbaar te kunnen zijn voor activiteiten in het kader van Leven Lang Ontwikkelen stellen we voor hiervoor specifiek ruimte te creëren door 10% van de normjaartaak gereserveerd te houden.

Medezeggenschap

Werknemers die plaatsnemen in de OR krijgen vaak veel en complexe vraagstukken te behandelen. Dit vraagt naast deskundigheid veel inzet van de desbetreffende werknemer. Bij deelname aan de OR dient de desbetreffende werknemer dan ook voldoende gefaciliteerd te worden, zowel qua vergoeding voor professionalisering als in uren voor de besteedbare tijd.

Nieuwe impuls werkdrukplannen en evaluatie

Werkdruk is al jaren een groot probleem binnen de sector. Daarom hebben de vakbonden 4 jaar geleden in de cao MBO afgesproken dat er op iedere instelling een werkdrukplan zou komen. We stellen vast dat de werkdrukplannen die instellingen hebben vaak nog niet het beoogde effect hebben op de werkdrukbeleving. Door de Coronapandemie is er tevens een ongelofelijke hoeveelheid werkdruk bijgekomen en ook nu de pandemie op zijn retour is zijn de effecten voor het onderwijs dat zeker nog niet. De bonden vinden het dan ook belangrijk om te blijven hameren en door te pakken op dit onderwerp.

Sociale partners hebben afgesproken om in de eerste helft van 2023 de gemaakte afspraak over werkdrukplannen te evalueren. Centraal in de evaluatie staat de beleving van werkdruk, de oorzaken ervan en de interventies die gepleegd zijn en kunnen worden om deze beleving positief te beïnvloeden.

De bonden zetten in op een hernieuwde afspraak in de cao om te komen "van werkdruk naar meer werkplezier" inhoudende dat de regel en verantwoordingsdruk wordt teruggebracht, werkdrukplannen per instelling worden toegepast en landelijk zullen worden geëvalueerd om te meten of de werkdruk is afgenomen per instelling en landelijk. Indien de werkdruk niet voldoende is afgenomen voor onderwijsgevend-personeel en onderwijsondersteunend-en beheerspersoneel zal herziening van de werkdrukplannen met andere maatregelen geregeld moeten worden op de betreffende instelling.

Daarnaast zetten bonden in op een onderzoek naar de uren die nodig zijn voor coördinatie en beheer, waaronder het bezig zijn met mails, teams, apps etc. en uren die daarvoor beschikbaar zijn in de jaartaak.

Startersregeling

Om de sector aantrekkelijk te houden voor starters stellen wij voor om over te gaan tot een verbeterde startersregeling. Met het docententekort telt het behoud van elke docent. Hierbij dient aansluiting te worden gezocht bij de startersregeling zoals deze is neergelegd in de cao VO. Startende docenten dienen daarnaast goed begeleid te worden door collega's met meer ervaring die daar ook voor gefaciliteerd worden.

De tijd die in de eerste 24 maanden voor startende docenten gereserveerd is ten behoeve van inwerktijd moet ook beschikbaar komen voor collega's in ondersteunende functies. Voor startende collega's die deze ondersteuning moeten missen stellen we voor dat hun tijdelijke contract automatisch omgezet worden naar een contract voor onbepaalde tijd. Immers, wanneer zij niet als startende collega begeleid worden kan het niet zo zijn dat zij wel als starter gecontracteerd worden.

Daarnaast zetten we in op een recht van alle nieuwe medewerkers op een coach of buddy, die daartoe voldoende worden gefaciliteerd.

Flex

In het onderwijs is een tekort aan goed personeel. 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. Uitgangspunt moet daarnaast blijven dat structureel werk na een eerste jaar op basis van een vast contract plaatsvindt.

Daarnaast heeft te gelden 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.

Ouderschapsverlof, geboorteverlof en adoptieverlof

De bonden hechten eraan dat de huidige verlofregelingen in de cao MBO ook van toepassing worden op "andere gezinsvormen dan traditionele". Kinderen hebben recht op verzorging van en hechting aan ouders die voor hen zorgen. Helaas is nu de situatie dat bij diverse gezinsvormen de juridische situatie niet (of pas na lange tijd) hetzelfde is als de feitelijke situatie. Dit betreft dan vooral roze gezinnen, maar ook hetero-gezinnen. Oorzaak is met name de gezinsvorm zoals meerouderschap, draagmoederschap of adoptie. Hierdoor komen de ouders die feitelijk wel de zorg voor een kind dragen (maar juridisch niet of nog niet de officiële ouder zijn), niet in aanmerking voor regelingen zoals (aanvullend) geboorteverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, calamiteitenverlof, bijzonder verlof etc. De bonden willen de huidige verlofregelingen in de cao aanpassen aan de "andere gezinsvormen".

Sinds augustus 2022 geldt de nieuwe wetgeving over betaald ouderschapsverlof. In het eerste levensjaar van het kind worden de eerste negen weken voor 70% betaald door het UWV. Wij willen in de cao een aanvulling van het loon tot 100% voor 415 uur betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind.

Daarnaast bestaat sinds juli 2020 een wettelijk extra geboorteverlof, omdat het van belang is voor medewerkers om na de geboorte van hun kind, meer tijd thuis bij hun kind te kunnen doorbrengen. Echter, het extra verlengde geboorteverlof gaat gepaard met een daling van het maandinkomen voor werknemers vanaf het maximum dagloon. Dit is een belemmering om aanvullend geboorteverlof op te nemen.

De vakbonden willen regelen dat werknemers die aanvullend geboorteverlof genieten recht hebben op volledige loonbetaling.

Een werknemer heeft recht op verlof in een tijdvak van 26 weken in verband met adoptie of opname van een pleegkind. Echter, voor deze weken heeft de werknemer recht op een uitkering met een maximaal dagloon. De vakbonden vinden dat dit verlof gelijk moet worden behandeld met zwangerschaps- en bevallingsverlof door de medewerker ook het loon volledige door te betalen.

De pensioenopbouw en het pensioenbijdrageverhaal veranderen niet door de opname van bovenstaande verlofvormen. Deze vinden plaats op dezelfde wijze als wanneer de werknemer geen gebruik zou maken van het aanvullend verlof.

Life events

Het voorkomen van (langere) uitval van werknemers is van groot belang. Niet alleen om de werkdruk die daarbij voor andere collega's ontstaat te voorkomen, maar ook om het lerarentekort door dit uitval niet te laten vergroten. In dat kader vragen de bonden aandacht voor rouw, mantelzorg en de overgang.

In Nederland overlijden elk jaar bijna 152.000 mensen. Zij laten geliefden achter die rouwen om hun verlies. De handreiking 'Hoe werkt rouw?' is geschreven voor werknemers, leidinggevendenden, HR-medewerkers en collega's in het onderwijs. In aanvulling op het bijzonder verlof bij overlijden kunnen werknemer en werkgever met elkaar in overleg treden over het aanpassen van de werkplek, de werktijden, uitvoeren van minder belastende werkzaamheden en over extra rouwverlof.

In Nederland combineert een op de vijf werknemers hun baan met mantelzorgtaken. In het kader van de duurzame inzetbaarheid en de vitaliteit van een mantelzorger pleiten de vakbonden voor meer begrip van de mantelzorger op de werkvloer, ook in het onderwijs. De bonden pleiten er dan ook voor om in de cao een verlofregeling op te nemen, aanvullend aan de regelingen in de WAZO, die de mogelijkheid biedt voor de verzorging van een hulpbehoevende naaste.

Uit onderzoek is gebleken dat 60% van de vrouwen in de overgang de combinatie werk en menopauze zwaar valt. Een op de tien krijgt een burn-out door die combinatie en dertig procent geeft aan tegen een burn-out aan te zitten. Acht procent meldt zich regelmatig kortdurend ziek. De vakbonden willen bereiken dat de invloed van de overgang als levensfase wordt erkend en dat de daarbij horende negatieve gevolgen voor vrouwen worden opgeheven.

De vakbonden adviseren de Arbo-dienstverlening expertise te ontwikkelen over werk en overgangsklachten. Daarnaast roepen zij werkgevers op een budget beschikbaar te stellen ten behoeve van ondersteuning van vrouwen in de overgang.

Long covid en arbeidsongeschiktheidverzekering (AOV)

Werknemers die na twee jaar ziekte meer dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard en in de WIA terecht komen, kunnen te maken krijgen met een forse inkomensachteruitgang. Het inkomen kan zakken tot het niveau van de bijstand. Dit probleem is extra urgent geworden vanwege de long covid problematiek. Een aandoening die helaas in het onderwijs vaker voorkomt door het werken in grote en vaak wisselende groepen. Hier rust op de sector een extra verantwoordelijkheid. De bonden willen daarom dat alle werkgevers in de sector een contract afsluiten voor een collectieve AOV met volledige dekking. Dit kan zo worden vormgegeven dat ook de huidige long covid patiënten, ook die al wegens ziekte zijn ontslagen, hier bescherming van krijgen. In de cao voor de verpleeg- en verzorgingshuizen is een dergelijke verzekering al overeengekomen. De vakbonden willen een soortgelijke afspraak.

Inclusie en diversiteit

In het beleid voor werving en behoud van personeel moet aandacht zijn voor inclusie en diversiteit. Regelingen die onbedoeld tot uitsluiting leiden of drempels opwerpen voor een deel van de collega's verdienen directe correcties.

Overige afspraken

- Vakbonden behouden zich het recht voor voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken, als ook om nieuwe voorstellen in te dienen.
- Schaalvergroting en fusies hebben groot effect op medewerkers en daarom stellen vakbonden dat zo vroeg mogelijk moet worden getoetst of de menselijke maat hiermee niet verdwijnt. Vakbonden wensen in ieder geval scherper te kunnen toetsen op nut en noodzaak van een fusie en duidelijke afspraken over in welk stadium personele gevolgen worden geadresseerd.
- Over *iedere* wijziging in de arbeidsvoorwaarden van werknemers moeten MBO instellingen met de bonden overleggen over de gevolgen ervan. De vakbonden willen in dat kader dat artikel 11.4 *reorganisatieoverleg* wordt aangescherpt.
- Iedere MBO instelling is verplicht een sociaal statuut te hebben. In artikel 11.5 *sociaal statuut* wordt deze verplichting aangescherpt. Ook wordt de termijnstelling in het sociaal statuut opgenomen.
- Vakbonden zetten in op aanpassing van de ZAR, zodat een werknemer tot einde dienstverband recht houdt op 70% loon, nadat de wachttijd van 104 weken is verstreken.