

## ONDERHANDELAARSRESULTAAT CAO-SBB 2023-2024

De AOb, FNV Overheid, CNV Onderwijs en FvOv enerzijds en anderzijds de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) zijn het navolgende overeengekomen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers van SBB, voor zover deze onder de werkingssfeer van de CAO-SBB vallen.

### 1. Inleiding

Het beroepsonderwijs is belangrijker dan ooit. Nederland staat voor allerlei maatschappelijke uitdagingen en heeft vakmanschap en praktische vaardigheden hard nodig. SBB werkt samen met het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven aan de optimale aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. SBB heeft bij uitstek de expertise onderwijs en bedrijfsleven te verbinden en draagt daarmee bij aan de duurzame inzetbaarheid van studenten – van jong tot oud, voor nu en in de toekomst – die willen (blijven) leren in de praktijk.

Om haar taken uit te voeren is het belangrijk dat SBB voldoende gekwalificeerde werknemers heeft, nu en in de toekomst. SBB wil dan ook een aantrekkelijk werkgever zijn, zowel voor de huidige als toekomstige werknemers. Bij deze onderhandelingen waren er dan ook twee belangrijke thema's: de stijging van de lonen en het invoeren van een nieuw loongebouw.

Aantrekkelijk werkgever zijn heeft niet alleen betrekking op de financiële arbeidsvoorwaarden. SBB heeft ook aandacht voor de verschillende momenten en levensfasen waarop de inzetbaarheid van haar medewerkers extra aandacht vraagt, zoals (mantel)zorg, rouw en de overgang. Naast de (wettelijke) regelingen zoals bijvoorbeeld zorgverlof en levensfaseverlof, worden binnen SBB – indien nodig – door de leidinggevende met de medewerker maatwerkafspraken gemaakt. Te denken valt daarbij aan coaching of het (tijdelijk) hebben van een ander werkritme, dit om de zorgtaken mogelijk te maken, voldoende tijd voor het rouwproces te krijgen of de klachten van de overgang op te kunnen vangen. Partijen willen medewerkers die zich in een dergelijke situatie bevinden aanmoedigen om dit te bespreken met de leidinggevende en indien nodig maatwerkafspraken te maken.

### 2. Looptijd

De nieuwe cao kent een looptijd van één jaar, te weten van 1 juli 2023 tot 1 juli 2024.

### 3. Stijging van de lonen

De onderhandelingen voor de CAO SBB 2023-2024 hebben geresulteerd in een structurele loonstijging met terugwerkende kracht van 7% en twee incidentele uitkeringen, te weten een extra uitkering van 4% die vooruitloopt op de afgesproken invoering van een nieuw loongebouw en een bedrag van € 2.500,--.

Zoals aangegeven zijn er bij deze onderhandelingen twee belangrijke thema's: de stijging van de lonen en het invoeren van een nieuw loongebouw. Gelet op de inflatie hebben SBB en de vakbonden als doel om de lonen zo veel mogelijk structureel te doen stijgen. Tegelijkertijd is dit afhankelijk van de loonruimte die door OCW structureel beschikbaar wordt gesteld. Verder heeft OCW middelen beschikbaar gesteld voor hervorming van het loongebouw. Voor de besteding hiervan en een eerste reparatie van het loongebouw in 2023 hebben partijen afspraken gemaakt. In 2024 spreken SBB en vakbonden verder over de specifieke besteding van deze middelen en de transitie naar een nieuw loongebouw.

### a) Loonruimte

De salarisverhoging op grond van de loonruimte die door OCW beschikbaar is gesteld wordt als volgt opgebouwd:

- De schaalniveaus van de CAO-SBB worden structureel met 5,7% verhoogd met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2023. Deze structurele salarisverhoging is pensioengevend en werkt automatisch door in de sociale zekerheidsuitkeringen en vanzelfsprekend ook in het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering.
- Iedere medewerker die tussen 1 juli en 1 december 2023 bij SBB in dienst is (geweest) en op wie de CAO-SBB van toepassing is, ontvangt een éénmalige bruto uitkering van € 2.500,-. De hoogte van deze uitkering wordt berekend naar rato van de omvang van het dienstverband en naar rato van hoeveel maanden de medewerker in 2023 bij SBB in dienst is. Deze éénmalige uitkering telt mee voor de eindejaarsuitkering, de vakantietoeslag en is pensioengevend. Ook werkt deze uitkering automatisch door in de sociale zekerheidsuitkeringen.

### b) Invoeren van een nieuw loongebouw

SBB vindt het noodzakelijk dat het loongebouw hervormd wordt om aantrekkelijk te zijn en te blijven als werkgever. OCW heeft hiervoor structureel budget aan SBB beschikbaar gesteld. De hervorming van een loongebouw is complex en moet zorgvuldig gebeuren. Dit kost tijd en gelet hierop zal het nieuwe loongebouw dan ook niet in 2023 worden ingevoerd. SBB streeft ernaar om in het derde kwartaal van 2024 het nieuwe loongebouw te realiseren.

OCW heeft wel al in 2023 budget beschikbaar gesteld. Vakbonden en SBB vinden het passend om dit budget, vooruitlopend op de invoering van het nieuwe loongebouw in 2024, ten goede te laten komen aan de medewerkers van SBB. Partijen hebben dan ook de volgende afspraken gemaakt:

- Vooruitlopend op de invoering van het nieuwe loongebouw vindt alvast een eerste reparatie van het loongebouw plaats. Met ingang van 1 juli 2023 zullen de schaalniveaus van de CAO-SBB structureel met 1,3% worden verhoogd. Deze structurele salarisverhoging is pensioengevend en werkt automatisch door in de socialezekerheidsuitkeringen. En natuurlijk ook in de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
- Het dan resterende budget voor de hervorming van het loongebouw van 2023 wordt gebruikt om aan alle medewerkers die op 1 december 2023 bij SBB in dienst zijn en op wie de CAO-SBB van toepassing is een éénmalige extra uitkering van 4% te doen. Deze procentuele uitkering wordt berekend op basis van het schaalloon dat de medewerker in de maand november 2023 zou hebben verdiend op basis van de in bijlage V van de CAO SBB 2022-2023 opgenomen salarisschalen, vermenigvuldigd met twaalf (niet verhoogde schaalloon van november 2023 maal twaalf maal 4%). Deze uitkering wordt uitgekeerd naar rato van hoeveel maanden de medewerker in 2023 bij SBB in dienst is. Deze verhoging telt mee voor de eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag en is pensioengevend. Ook werkt deze automatisch door in de sociale zekerheidsuitkeringen.

Partijen zullen de komende periode om de tekentafel gaan om invulling te geven aan de (verdere) hervorming van het loongebouw. Er wordt naar gestreefd om het loongebouw het derde kwartaal van 2024 in te kunnen voeren, met oog voor terugwerkende kracht over 2024. De eerste contouren zijn in een werkgroep al geschetst. Ook is met bovenstaande structurele verhoging van de schaalniveaus met 1,3% de eerste stap in de reparatie van het loongebouw al gezet. Met het overgebleven door OCW structureel beschikbaar gestelde budget (dat in 2023 is uitgekeerd aan de medewerkers in de vorm van een éénmalige uitkering) zal het loongebouw verder hervormd worden. De hervorming van het loongebouw zal niet op iedere schaal een gelijke impact hebben. Sommige schalen zullen weinig worden aangepast omdat deze vrijwel marktconform zijn, terwijl in andere schalen stappen gemaakt moeten worden om deze passend te maken voor een marktconform loongebouw. Dit laatste geldt met name voor de schalen aan het begin en aan het einde van het loongebouw. Doel is dat SBB in 2024 een marktconform en toekomstbestendig loongebouw heeft waarmee zij aantrekkelijk is en blijft als werkgever.

**4. Procesafpraak verruiming IKB**

Partijen verkennen gezamenlijk de mogelijkheden tot het verruimen van de huidige IKB regeling en betrekken daarbij de regelingen die nu onder de WKR vallen om zicht te hebben op de fiscale consequenties. De uitkomst hiervan zal onderdeel zijn van de onderhandelingen voor de volgende CAO-SBB.

**5. Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd**

In de CAO-SBB is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, tenzij tussen partijen anders wordt overeengekomen. De door partijen gemaakte studieafpraak in artikel 17.2.2 CAO-SBB 2022-2023 wordt gecontinueerd. De door de werkgroep verkende mogelijkheden zullen in de volgende CAO-SBB worden meegenomen.

**6. Doorbetaling loon vakantie tijdens ziekte**

Op grond van de rechtspraak wordt het loon bij het opnemen van vakantie tijdens ziekte, ook in het tweede ziektejaar, volledig doorbetaald. Partijen zijn overeengekomen dat de CAO-SBB conform deze uitspraak wordt aangepast.

**7. Overgang naar CAO-SBB**

Medewerkers die onder de CAO-Kenniscentra vielen, hebben in januari 2016 éénmalig de keuze gekregen om over te gaan naar de CAO-SBB. Niet iedereen heeft daar indertijd voor gekozen. De medewerkers die onder de CAO-Kenniscentra vielen, hebben de afgelopen jaren geen CAO-verhogingen ontvangen.

SBB realiseert zich dat de omstandigheden voor deze medewerkers sinds hun keuze zijn veranderd, waaronder de inflatie die sinds 2016 fors is toegenomen. Partijen willen dan ook deze medewerkers nogmaals éénmalig de keuze geven om per 1 januari 2024 over te stappen naar de CAO-SBB.

Partijen benadrukken dat de keuze vrijwillig is en dat het geheel aan de- individuele medewerker is of deze per 1 januari 2024 kiest voor de CAO-SBB of voor de oude CAO Kenniscentra. SBB zal met de medewerkers die het betreft contact opnemen en hen informeren over de keuze en de bijbehorende voorwaarden van een mogelijke overgang.

Aldus overeengekomen, in vijfvoud opgemaakt en november 2023 ondertekend te Zoetermeer.

De stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

Namens deze,

Mevrouw J.C.W. Vlug

AOb

Namens deze,

De heer D. van der Zweep

CNV Onderwijs, onderdeel CNV  
Connectief

Namens deze,

Mevrouw N.S.M. Heuwer

FvOv

Namens deze,

De heer R. Littoij

FNV Overheid

Namens deze,

De heer B.H.G.T. Koekoek