

## Onderhandelaarsakkoord CAO-VO 1-8-2014 tot 1-8-2015 15 april 2014

Partijen zijn op 15 april 2014 te Utrecht het navolgende overeengekomen:

Partijen zijn van mening dat deze cao aansluit bij ontwikkelingen die op dit moment in de sector gaande zijn. De thema's die daaruit voortvloeien leiden tot dit onderhandelaarsakkoord, waarbij partijen beseffen dat de landelijke kaders van grote invloed zijn geweest op de onderhandelingen. Denk daarbij aan het Nationaal Onderwijsakkoord, de uitvoeiselen van het Convenant Leerkracht en de investeringen die voor een groot deel ook weer worden tenietgedaan met doorlopende nieuwe bezuinigingen. Partijen hebben daarbij afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:

- a. Loonparagraaf
- b. Werkgelegenheid
- c. Invoering nieuwe Wet op de Onderwijstijd
- d. Zeggenschap en Professioneel statuut
- e. Levensfasebewust personeelsbeleid
- f. Professionalisering
- g. Loopbaanonderzoek OOP
- h. Entreerecht
- i. Gevolgen Wet werk en zekerheid
- j. Vakantieregeling
- k. Overige bepalingen
- l. Naleving cao

Hieronder worden deze afspraken toegelicht.

### **a. Loonparagraaf**

De lonen worden met ingang van 1 augustus 2014 structureel verhoogd met 1,2%. De geboden loonruimte, zoals door het kabinet vastgesteld in de ruimtebrief 2015, wordt volledig ingezet voor een loonsverhoging. De hoogte hiervan wordt bepaald in het voorjaar 2015 en met terugwerkende kracht toegekend per 1 januari 2015. De loonsverhoging van 1,2% zoals in augustus 2014 is toegekend, maakt hier deel van uit.

Het nieuwe Witteveenkader en FTK heeft invloed op de hoogte van pensioenpremie voor 2015. Partijen voeren zodra de gevolgen van de nieuwe pensioenregeling bekend zijn op overeenstemming gericht overleg in welke mate en op welke wijze de vrijval van gelden beschikbaar is voor de ontwikkeling van de lonen.

### **b. Werkgelegenheid**

De afgelopen jaren constateren sociale partners dat de werkgelegenheid in het voortgezet onderwijs onder druk staat. De bezuinigingen en achterblijvende compensatie van de loonkostenontwikkeling hebben mede geleid tot inkrimping van de formatie bij licht stijgende leerlingenaantallen. Scholen en medewerkers constateren een werkdrukverhogend effect. Partijen beseffen dat werkgelegenheidsbevorderende maatregelen om diverse redenen van groot belang zijn. Hierdoor kan de werkdruk beter worden verdeeld over een grotere groep medewerkers en worden jonge mensen behouden voor het onderwijs. Daarnaast is werkloosheid sociaal maatschappelijk ongewenst. In dat kader streven partijen een hogere participatie van mensen in onze maatschappij en het onderwijs na.

Partijen beseffen dat om werkgelegenheid te behouden of uit te breiden de gekozen maatregelen vaak in de regionale samenwerking zullen moeten worden opgepakt. Voor krimpregio's geldt bovendien dat behoud van werkgelegenheid een hoge prioriteit heeft en kan leiden tot maatwerkafspraken in het kader van de genoemde maatregelen.

Ten behoeve van werkgelegenheid nu en in de toekomst hebben partijen een aantal maatregelen afgesproken:

- Aannemen en behouden jonge docenten

Het aannemen dan wel behoud van 1200 jonge docenten die, gekoppeld aan ouderen en voorzien van scholingsmogelijkheden, hun loopbaan kunnen starten dan wel voortzetten in het onderwijs. Aan het behoud alsmede uitbreiding wordt mede inhoud gegeven door startende docenten in het eerste jaar 20% en in het tweede jaar 10% lesreductie te geven. De bedoeling van nieuwe banen is dat deze in een termijn van twee tot drie jaar in de reguliere formatie inzakken. De financiering van beide maatregelen komt uit het Nationaal Onderwijsakkoord. Partijen zullen werkgevers vragen (en daarmee de doelstelling ook monitoren) hen uiterlijk 1 augustus 2015 te informeren over het aantal jonge docenten dat ze op deze wijze aannemen/behouden en op welke wijze ze dit doen. Van daaruit ontstaan goede voorbeelden voor de sector. Het voor deze maatregelen beschikbare budget kan worden berekend met behulp van de volgende formule: (€ 69,85 x aantal ll). De werkgever maakt met instemming van de P(G)MR een plan voor de inzet van deze middelen, dat in de vorm van een overzicht van fte's wordt opgenomen in het formatieplan. Dat overzicht betreft het aantal fte starters dat wordt aangenomen in de schooljaren 2014 – 2015 en 2015 - 2016 en/of het aantal fte dat wordt behouden. De werkgever geeft in het overleg met de P(G)MR over het formatieplan 2015-2016 en 2016-2017, volgens het principe "pas toe of leg uit", een verantwoording van de resultaten in het voorafgaande jaar.

- Tegengaan sprokkelbanen

De leraar heeft in meerdere mate dan de andere functiecategorieën te maken met benoemingen in een kleine betrekkingssomvang. Dit vermindert de aantrekkelijkheid van het beroep. Om te kleine onderwijsbanen voor docenten te voorkomen en daarmee een inkomensafhankelijkheid te creëren van ander werk of een te versplinterde en daarmee werkdruk verhogende situatie te creëren voor startende docenten, verplicht de werkgever zich om een startende docent minimaal een dienstverband aan te bieden 0,5 fte. Dat betekent dat de werknemer in de functiecategorie leraar wordt benoemd in een functie met een betrekkingssomvang van tenminste 0,5 van de normbetrekking, tenzij de werknemer schriftelijk verzoekt om een betrekkingssomvang kleiner dan 0,5 van de betrekkingssomvang, dan wel zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen<sup>1</sup> zoals bedoeld in de WAA zich daartegen verzetten.

- Afstand tot de arbeidsmarkt

De sector is verplicht om de komende jaren jaarlijks werknemers aan te nemen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze afspraak is conform het door het kabinet met sociale partners gesloten Sociaal Akkoord. Uiterlijk voor 31 december 2015 dient de sector 315 fte aan werkgelegenheid voor werknemers

---

<sup>1</sup> Krimp kan hiertoe een aanleiding zijn.

met afstand tot de arbeidsmarkt te creëren<sup>2</sup>. Voor de verdeling over besturen wordt als vuistregel uitgegaan van 1 werknemer per jaar met een arbeidsbeperking op 264 fte. Op bestuursniveau wordt deze afspraak met de P(G)MR uitgewerkt in het overleg over het formatieplan.

Ter ondersteuning hiervan wordt artikel 10.2 van de huidige cao aangepast zodat dit voor alle categorieën werknemers, met een afstand tot de arbeidsmarkt, gaat gelden. Voor de begeleiding en monitoring van deze afspraak wordt VOION verzocht een voorstel te doen.

Indien de sector hieraan niet voldoet, zal de overheid de quotumwet invoeren.

- Werkdruk onderzoek

Daarnaast spreken partijen af een onderzoek te verrichten naar werkdruk. In de afgelopen jaren is veel onderzoek gedaan naar werkdruk onder leraren. Een nieuw onderzoek waarin ongetwijfeld opnieuw geconstateerd gaat worden dat de werkdruk (te) hoog is zal hieraan weinig toevoegen. Partijen besluiten daarom VOION opdracht te geven tot:

- Een desk onderzoek van de bevindingen in eerdere onderzoeken, daarbij dient te worden aangegeven welke onderzoeken nog relevant zijn
- Het maken van een overzicht van oplossingen die worden aangedragen
- Het doen van nieuwe aanbevelingen.

Partijen zullen de aanbevelingen toetsen en - indien nodig en mogelijk - omzetten in cao-afspraken.

### **c. Invoering nieuwe Wet op de Onderwijstijd**

De werkgever stelt in overleg met en na instemming van de (P)MR vast wat de wijziging van de wet op de onderwijstijd betekent voor de onderwijsplanning (curriculum, lessentabel en de planning van lesweken, toets weken, projectweken et cetera) van de school. Mede op basis van de werkwijze uit het rapport 'Onderwijstijd in het voortgezet onderwijs, resultaten van het inspectieonderzoek uit het schooljaar 2011/2012' uit juni 2013 wordt afgesproken hoe kan worden vastgesteld om welke volumes het per school gaat<sup>3</sup>.

Bepaald wordt of en zo ja welk budget vrijvalt in de overgang van de oude regelingen naar nieuwe planning en hoe dit kan worden besteed aan werkdruk beïnvloedende maatregelen, zoals werkgelegenheidsbehoud vermindering lessen en verkleining van de klassen. Dit transitieplan - van oude regelingen naar een nieuwe planning - waarin de ontwikkeling van de achterliggende periode is meegenomen en dat in overleg met en na instemming door de (P)MR wordt vastgesteld, staan in ieder geval de gevolgen voor:

- Werkgelegenheidsbehoud;
- De lessentabel;
- Het aantal lessen dat maximaal aan een docent kan worden opgedragen (taakbeleid);
- De spreiding van de lesweken over de 37,8 onderwijsweken die beschikbaar zijn voor onderwijs;
- Klassengrootte;
- Werkdruk.

Dit transitieplan dient uiterlijk in het voorjaar 2015 te worden vastgesteld<sup>4</sup>. Partijen zullen voorzien in een bezwarenprocedure.

---

<sup>2</sup> Zie de brief van minister Plasterk "wijziging quotum arbeidsbeperkten" d.d. 19 maart 2014

<sup>3</sup> Zie Nationaal Onderwijsakkoord bladzijde 4

<sup>4</sup> Indien scholen al op de nieuwe wetgeving hebben geanticipeerd in overleg met de PMR, dan worden de op basis hiervan genomen besluiten getoetst aan de genoemde thema's van het transitieplan. De gevolgen van deze toetsing worden bij de eerste mogelijkheid verwerkt in de onderwijsplanning.

Vooruitlopend op de invoering van de nieuwe wet op de onderwijstijd zal de voetnoot behorende bij artikel 7.2 lid 3 als volgt worden gewijzigd:

Aangenomen wordt dat een maximale lessentaak van 750 klokuren op jaarbasis de status quo op een grote meerderheid van de instellingen aangeeft. Sociale partners zijn het erover eens dat bij 750 klokuren les per jaar, met een maximale spreiding van lessen over 37,8 onderwijsweken, het mogelijk is te komen tot een aantal van 23,8 lesuren per week, uitgaande van lessen van 50 minuten.

#### **d. Zeggenschap en Professioneel statuut**

Partijen hechten aan goede verhoudingen in de schoolorganisatie. Daarom is aandacht voor zeggenschap en medezeggenschap van groot belang om de besluitvorming in scholen goed en gedragen te laten verlopen. Om de zeggenschap in schoolorganisaties te verbeteren is een Professioneel Statuut behulpzaam.

Partijen spreken af dat zij komende periode samen gaan werken aan de uitgangspunten en kaders van een Professioneel Statuut, dat in de praktijk van het voortgezet onderwijs kan worden toegepast. Het voornemen hierbij is om in de volgende cao te komen tot nadere afspraken over verankering van een professioneel statuut in de cao.

#### **e. Levensfasebewust personeelsbeleid.**

Deze afspraak komt voort uit een nieuwe zienswijze op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Daartoe komt er een regeling waarin verschillende mogelijkheden voor medewerkers zijn opgenomen, zodat zij keuzes kunnen maken die bij hun levensfase en persoonlijke situatie passen. Het is daarmee een eerste stap naar meer arbeidsvoorwaarden op maat, waarin medewerkers zelf bepalen waarvoor het pakket van arbeidsvoorwaarden wordt ingezet. Om dit voor elkaar te krijgen, wordt een aantal oude regelingen geschrapt.

De regelingen die daarbij in ieder geval vervallen zijn:

- o De BAPO;
- o Het trekkingsrecht;
- o Leeftijdsdagen OOP

De nieuwe regeling bestaat uit een structurele nieuwe regeling en een overgangsregeling.

##### **i. Structurele nieuwe regeling:**

De nieuwe regeling kent een persoonlijk budget voor alle medewerkers en een aanvulling op het budget voor alle medewerkers die 57 jaar<sup>5</sup> of ouder zijn.

##### **o Vulling van het persoonlijk budget.**

Elke werknemer krijgt jaarlijks de beschikking over 50 uur klokuren om keuzes te maken die passen binnen zijn of haar levensfase en persoonlijke situatie.

Startende docenten die in het eerste jaar 20% en in het tweede jaar 10% lesreductie krijgen, komen gedurende die twee jaar niet in aanmerking voor deze regeling.

---

<sup>5</sup> De leeftijd van 57 jaar is gekozen omdat bij een AOW-gerechtigde leeftijd van 67 jaar een periode van 10 jaar geldt.

o Aanvulling op persoonlijk budget.

De werknemer heeft vanaf 57 jaar het recht op een aanvulling op dit budget van 120 klokuren met een eigen bijdrage van 50%, voor OOP schalen 1 t/m 8 geldt een eigen bijdrage van 40%. De werknemer heeft recht om aan eerder genoemd budget van 170 (50 + 120) uur maximaal 170 uur toe te voegen tegen een eigen bijdrage van 100%.

Het gebruik van deze levensfasebewuste budgetten wordt ingevuld middels de toepassingsmodaliteiten die hieronder worden genoemd en in de cao tekst verder worden uitgewerkt.

### **Aanwendingsmodaliteiten van het budget van 50 uur**

#### *Werkdrukvermindering voor docenten*

Het budget van 50 uur wordt herkenbaar in de jaartaak en merkbaar voor een docent als werkdruk verlagende maatregel ingezet. De docent heeft het recht de uren naar eigen inzicht te gebruiken voor de invulling van de werkzaamheden, zoals vermindering van de lestaak dan wel overige taken. Met de inzet van 50 uur kan de werknemer bij een lesduur van 50 minuten zijn lestaak met 1 lesuur per week verminderen (bij een andere lesduur geldt dit naar rato). Inzet van het persoonlijk budget leidt niet tot een vermindering van de jaartaak<sup>6</sup>, de docent legt hierover verantwoording af.

#### *Verlofmogelijkheid voor alle werknemers*

De werknemer heeft het recht de uren om te zetten in verlof. Hierbij wordt een spaarmogelijkheid tot maximaal 200 uur geboden zodat het verlof desgewenst kan worden ingezet voor bijvoorbeeld:

- o Aanvullend ouderschapsverlof
- o Extra zorgverlof
- o Studieverlof
- o Recuperatieverlof.

Indien een medewerker kiest om de uren op te sparen is de waarde van een gespaard uur gelijk aan een opgenomen verlof uur (tijd voor tijd). Het gespaarde saldo vervalt na vijf jaar na de aanvang van het sparen. Bij ontslag op initiatief van de werkgever vindt uitbetaling van het spaartegoed plaats.

#### *Doelbestedingen in geld voor alle werknemers.*

De uren kunnen ook worden gekapitaliseerd. Het geld kan ingezet worden aan drie doelbestedingen:

- o kinderopvang;
- o pensioenaanspraken verhogen;
- o voor OOP tot en met schaal 8 behoort jaarlijkse uitbetaling tot de mogelijkheden.

Bovenstaande doelbestedingen worden geëvalueerd bij de volgende cao en deze evaluatie kan leiden tot vermindering dan wel uitbreiding van de doelbestedingen.

#### *Aanwendingsmodaliteiten van het aanvullend budget van 120 uur*

De werknemer heeft het recht de budgetten samen te voegen tot 170 (50 + 120) dan wel tot 340 uur ten behoeve van verlof:

- o Sabbatical
- o Extra zorgverlof
- o Studieverlof

---

<sup>6</sup> Dit leidt dan tot verruiming van tijd om andere taken te verrichten.

- o Recuperatieverlof

170 uur:

De docent met lesgevende taken van 57 jaar en ouder heeft het recht 170 uur op te nemen in de vorm van verlaging van de maximumlessentaak met drie lessen van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan.

De docent en de OOP'er met lesgevende taken kan er voor kiezen bij inzet 170 uur per jaar het aantal in te roosteren dagen te maximaliseren op vier. Deze werknemer kan maximaal 10 dagdelen per jaar door de werkgever worden opgeroepen voor het verrichten van niet-lesgevende taken. In principe is deze dag dus beschikbaar voor plaats en tijd onafhankelijke werkzaamheden.

340 uur:

De werknemer van 57 jaar en ouder heeft het recht jaarlijks 340 (170 + 170 eigen bijdrage 100%) uur op te nemen. Materieel betekent dit dat de werknemer voor 0,8 fte inzetbaar is. De docent heeft het recht dit op te nemen in de vorm van verlaging van de maximumlestaak met 6 lessen van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan.

De werknemer van 57 jaar en ouder kan door middel van een spaarmogelijkheid ook kiezen voor een gefaseerde afbouw van de loopbaan. De werknemer van 57 jaar en ouder heeft dan het recht jaarlijks 170 uur te sparen om later op te nemen. Het opnemen van gespaard verlof is beperkt tot een maximum van 340 uur per jaar. Materieel betekent dit dat de werknemer voor 0,8 fte inzetbaar is. Verlof van 340 uur geeft voor de docent recht op verlaging van de maximumlestaak met 6 lessen van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan.

#### *pensioenbijdrage*

Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij geen gebruik van de regeling had gemaakt. Dit geldt niet voor de werknemer die gebruik maakt van het recht om aan het budget van 170 (50+120) 170 uur toe te voegen tegen een eigen bijdrage van 100%. Wel geldt dat de betaling van de pensioenbijdrage over deze uren door de werkgever en werknemer plaatsvindt alsof er geen verlof wordt genoten.

#### **Overgangsregeling**

Overgangsrecht op basis van leeftijdsgroepen

- de leeftijdsgroep van 52 tot 56 jaar behoudt gedurende maximaal vijf jaar recht op een verlofomvang van jaarlijks 170 uur tegen een eigen bijdrage over 120 uur per jaar tegen 50% (effectieve eigen bijdrage van 35%);
- de leeftijdsgroep van 56 jaar en ouder behoudt gedurende vijf jaar recht op een verlofomvang van jaarlijks respectievelijk 340 uur (voor 56 jaar) en 170 uur (voor 57 jaar en ouder) van zijn jaartaak tegen een bijdrage over 290 uur resp. 120 uur van 50% (effectieve eigen bijdrage van 42,5%). Indien de werknemer na deze periode nog in dienst is van werkgever heeft de werknemer tot einde dienstverband een aanvullend jaarlijks recht op een verlofomvang van 170 uur tegen een bijdrage van 50% (effectieve eigen bijdrage van 42,5%);
- bovenstaande genoemde percentages eigen bijdrage zijn voor OOP schalen 1-8 altijd 10%-punten minder
- reeds opgebouwd BAPO spaarverlof wordt gerespecteerd. Het spaarverlof wordt opgenomen onder dezelfde voorwaarden als het is opgebouwd.

## **f. Professionalisering**

Partijen hechten veel waarde aan levenslang professionaliseren om voortdurend in staat te zijn het beste onderwijs vorm te kunnen geven. Partijen beseffen dat dit ook voortdurend investeren in mensen met zich meebrengt en spreken daarom een ambitieus professionaliseringsperspectief af. Partijen spreken af dat minimaal 10% van de personele lumpsum per jaar besteed wordt aan deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten binnen de scholen. Dit percentage betreft alle faciliteiten in uren en geld ten behoeve van professionalisering. Hiertoe wordt een professionaliseringsplan op schoolniveau afgesproken dat in het verlengde staat van het schoolplan. Dit plan wordt jaarlijks omgezet in een professionaliseringskalender. In dit plan staan de collectieve activiteiten benoemd en de wijze waarop de faciliteiten voor de collectieve én de individuele activiteiten ter beschikking worden gesteld. Over dit plan wordt jaarlijks verantwoording afgelegd in het jaarverslag. Binnen de eerder genoemde 10% krijgt iedere docent een basisbudget voor professionalisering, bestaande uit 5% van normjaartaak in uren (83) en 600 euro. Dit basisbudget voor docenten is bedoeld om de docent in staat te stellen zelf invulling te geven aan zijn/haar professionalisering. Dit betekent concreet dat dit budget wordt aangewend voor professionaliseringsactiviteiten waarvoor de docent zelf kiest. Achteraf verantwoordt de docent zich over (de resultaten van) zijn/haar professionaliseringsactiviteiten. In de kaders voor taakbeleid in de cao en de cao-bepalingen over professionalisering zal worden vastgelegd dat ten aanzien van dit basisrecht sprake is van een minimumregeling. Bij wijziging van bestaand taakbeleid mag geen sprake zijn van verslechtering van de mogelijkheden van deskundigheidsbevordering en professionalisering. In het taakbeleid wordt altijd het basisrecht vastgelegd. Indien er op scholen op dit moment sprake is van een groter aandeel voor deskundigheidsbevordering en professionalisering dan 5% van de normjaartaak, dan dient dit meerdere altijd terug te komen als herkenbare deskundigheidsbevordering en professionalisering. Indien scholen op dit moment in hun taakbeleid een kleiner aandeel hanteren, dient aangetoond te worden dat het basisbudget van 83 uur aantoonbaar en herkenbaar als budget voor zelfgekozen professionaliseringsactiviteiten in de verschillende onderdelen van het taakbeleid terugkomt.

OOP krijgt een budget van 2,5% in tijd (40 uur) en 500 euro, waarmee de werknemer zelf invulling kan geven aan zijn/haar professionalisering.

Het basisbudget voor OP en OOP kan niet worden gespaard, tenzij in de gesprekkencyclus meerjarige andersluidende afspraken worden gemaakt.

## **g. Loopbaanonderzoek OOP**

Partijen zullen VOION verzoeken een onderzoek te doen naar de mogelijkheden van horizontale en verticale loopbaanontwikkeling voor het OOP, zowel binnen als buiten de sector. Daarvoor is nodig dat de mogelijkheden en behoefte van het OOP en de scholen in kaart worden gebracht.

Het onderzoek zou het volgende moeten opleveren:

- goede voorbeelden van loopbanen voor OOP-functies
- behoefte van scholen aan ondersteuning van het onderwijs nu en in de toekomst
- mogelijkheden om loopbanen voor OOP-functies op te nemen in fuwa-VO<sup>7</sup>

We willen het onderzoek richten op medewerkers in schaal 4 tot en met 8 in de volgende functies:

- Conciërge

---

<sup>7</sup> In het handboek fuwa dat VO-raad in 2012 heeft uitgegeven zijn al voorbeelden van functiefamilies opgenomen, deze kunnen inzicht geven in de mogelijkheden voor loopbanen voor het OOP.

- Ict-medewerker
- Secretaresse
- (technisch) Onderwijsassistent

#### **h. Entreerecht**

Partijen erkennen dat het entreerecht onevenwichtige en ongewenste effecten heeft. Er zijn echter verwachtingen gewekt, en partijen vinden het niet acceptabel zo vlak voor de inwerkingtreding van het recht die verwachtingen ongedaan te maken. Daarom zal het entreerecht als volgt worden aangepast:

- Vanaf 1 augustus 2014 heeft elke docent met een eerstegraads bevoegdheid, die meer dan 50% van zijn lessen, binnen structurele formatie<sup>8</sup> geeft in een of meer van de jaren 4 en 5 HAVO en/of 4,5 en 6 VWO recht op een LD functie.
- Het entreerecht vervalt per 31 juli 2015
- Docenten die voor 1 augustus 2014 zijn gestart voor een master/eerste graads-bevoegdheid en meer dan 50% lesgeven in de bovenbouw hebben tot en met 31 juli 2017 nog recht op het entreerecht.

In de toelichting op het artikel betreffende het entreerecht komt te staan:

- Indien een docent die benoemd is op basis van het entreerecht uiterlijk op 1 augustus 2016 niet voldoet aan de functievereisten van de functiebeschrijving die de werkgever op grond van artikel 11.5 CAO-VO heeft vastgesteld, kan hij teruggeplaatst worden in zijn oude functie met bijbehorende salaristrede, zonder behoud van het salarisperspectief van de LD functie.

Daarnaast wordt een commissie ingesteld die onderzoekt hoe de doelstellingen uit het Convenant Leerkracht kunnen worden behaald, anders dan door het entreerecht. De commissie zal worden verzocht om uiterlijk februari 2015 het onderzoek af te ronden. Sociale partners zullen een op overeenstemming gericht overleg voeren over de aanbevelingen van de commissie.

#### **i. Gevolgen Wet werk en zekerheid**

- WW

Partijen spreken af om de afspraken zoals die in het sociaal akkoord van april 2013 rondom de WW zijn gemaakt na te komen. Cao-partijen zullen daarom gedurende de looptijd van deze cao nadere afspraken maken om concrete invulling te geven aan afspraken in het sociaal akkoord. Het SER-advies Rol Sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en inrichting WW wordt hierbij betrokken.

-Route uitvoering wet werk en zekerheid

Er wordt een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de VO-raad en de bonden ingesteld. Deze werkgroep brengt in kaart welke gevolgen de WWZ heeft voor onder meer de cao-vo en de rechtsbescherming van het personeel. Op grond van deze inventarisatie stelt de werkgroep een notitie op die wijzigingsvoorstellen bevat die een oplossing geven voor de genoemde gevolgen. De werkgroep legt de notitie vóór 1 oktober 2014 voor aan het cao-overleg. Het overleg in de werkgroep is gericht op overeenstemming tussen de sociale partners.

---

<sup>8</sup> Onder structurele formatie wordt verstaan formatie niet zijnde projectformatie en kortdurende vervanging minder dan een jaar.



-ketenbepaling

Partijen spreken af de bepalingen in de CAO VO waarin afgeweken wordt van de ketenbepaling in de Wet Werk en Zekerheid voor 30 juni 2015 aan te passen.

Partijen zijn van mening dat de CAO VO op dit punt voor 30 juni 2015 gewijzigd dient te worden.

-onderzoek

Partijen bij deze CAO zijn het erover eens dat het VO een sector moet zijn met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Partijen zijn van mening dat oneigenlijke constructies zoals misbruik van payroll en draaieurconstructies niet passen bij de VO-sector. Partijen doen tijdens de looptijd van deze cao onderzoek naar het tegengaan van oneigenlijke constructie. De uitkomsten van deze studie leiden in de volgende CAO-VO tot concrete teksten.

#### j. Vakantieregeling

In de cao wordt vastgelegd dat de vermindering van de zomervakantie met een week voor de docent wordt gecompenseerd in vijf dagen verlof met behoud van bezoldiging.

#### k. Overige bepalingen

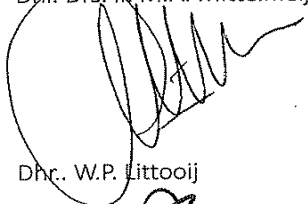
De technische werkgroep zal nagaan welke technische en juridische verbeteringen in de cao leiden tot een leesbare cao.

#### l. Naleving cao

Partijen zijn van mening dat de afspraken in de cao moeten worden nageleefd en voegen daartoe een nalevingsparagraaf toe aan de cao.

Ondertekend d.d. dinsdag 15 april 2014

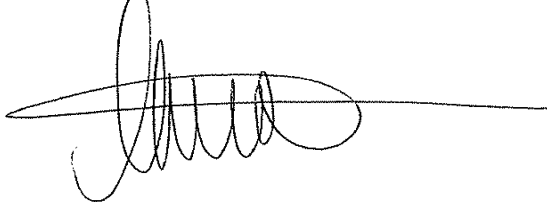
Namens VO-Raad  
Dhr. Drs. I. M.A. Mittelmeijer RI



Dhr. W.P. Littooi



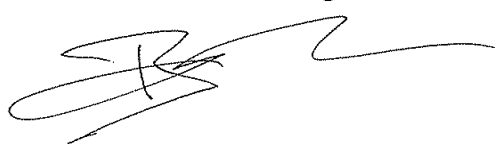
Dhr. A.H. Hoekstra MEM



Namens ABVAKABO FNV  
Dhr. R. Huijskens



Namens Algemene Onderwijsbond AOb  
Dhr. Drs. B.C.P.M. Hoogenboom



Namens CNV Onderwijs  
Mevr. J.C. Krijt



Namens FvOv  
Dhr. J. Veenstra

