

Onderhandelaarsakkoord CAO-PO 01-07-2014 tot en met 30-06-2015

2 juli 2014

Partijen zijn op 2 juli 2014 het navolgende overeengekomen:

Met dit onderhandelaarsakkoord hebben sociale partners beoogd tot een evenwichtig pakket te komen, waarin de arbeidsvoorwaarden bijdragen aan de professionalisering van het onderwijspersoneel, het terugdringen van de werkdruk en een duurzame inzetbaarheid. Sociale partners zijn van oordeel dat een goed werkklimaat noodzakelijk is om in gezamenlijkheid tot goed onderwijs te komen en hebben in de cao mogelijkheden gecreëerd om in onderling overleg op de werkvloer tot nadere afspraken te komen.

Dit onderhandelaarsakkoord CAO PO is het eerste dat zowel de primair arbeidsvoorwaarden als de secundaire arbeidsvoorwaarden behelst, omdat per 1 januari 2014 ook de primaire arbeidsvoorwaarden zijn gedecentraliseerd. Voor sociale partners is dit akkoord een stap naar een modernere cao waarin een evenwichtig arbeidsvoorwaardenpakket voor elke werknemer in het onderwijs is gegarandeerd.

Partijen hebben daarbij afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:

- a. Loonparagraaf
- b. Looptijd en werkingssfeer
- c. Professionalisering
- d. Werkdruk
- e. Duurzame inzetbaarheid
- f. Medezeggenschap
- g. Overige onderwerpen

Hieronder worden deze afspraken toegelicht:

a. Loonparagraaf

De lonen worden met ingang van 1 september 2014 structureel verhoogd met 1,2%. Deze loonsverhoging werkt op de gebruikelijke wijze door in pensioenen en uitkeringen.

De geboden loonruimte, zoals door het kabinet vastgesteld in de ruimtebrief 2015, wordt ingezet voor deze loonsverhoging en voor financiering van de overige afspraken in deze cao. De hoogte van deze ruimte wordt bepaald in het voorjaar 2015 en met terugwerkende kracht toegekend per 1 januari 2015. De loonsverhoging van 1,2 % en de medefinanciering van andere afspraken in deze cao maken hier onderdeel van uit. Indien blijkt dat in de ruimtebrief meer ruimte wordt afgesproken dan 1,6 % zullen over het meerdere daarvan aanvullende loonafspraken worden gemaakt.

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

b. Looptijd en werkingsfeer

De cao kent een looptijd van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015. Daarmee wordt het mogelijk om noodzakelijke vernieuwingen, o.a. als gevolg van de invoering van de nieuwe Wet Werk en Zekerheid op 1 juli 2015 in te voeren.

Voor de cao zal een algemeen verbindend verklaring worden aangevraagd.

c. Professionalisering

Bonden en werkgever vinden dat de sector een kwaliteitsimpuls nodig heeft en dat het daarbij draait om de kwaliteit van de leerkrachten, schoolleiders en het ondersteunend personeel. Professionele ontwikkeling van de werknemers maakt daarom standaard deel uit van de gesprekkencyclus. Iedere leerkracht met een afgeronde PABO-opleiding is bevoegd en startbekwaam voor een baan voor de klas. Omdat het geven van onderwijs een vak is dat met name ook in de praktijk wordt geleerd is verdere professionalisering noodzakelijk. Bonden en werkgevers zijn van mening dat het van belang is dat iedere leerkracht basisbekwaam is en dat op termijn alle leerkrachten ook vakbekwaamheid zijn.

Voor **alle** werknemers gelden de volgende uitgangspunten op het gebied van professionalisering:

- iedere werknemer (OP, OOP en schoolleider) is verantwoordelijk voor de eigen professionalisering;
- iedere werknemer (OP, OOP en schoolleider) maakt jaarlijks afspraken over de eigen professionalisering, vast te leggen in het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Iedere school (brinnummer) heeft een schoolleider die verantwoordelijk is voor de leidinggevende taken en die beschikt over de bevoegdheden die daar bij horen. Dit is ook de leidinggevende die de functioneringsgesprekken en de beoordelingsgesprekken voert.

c.1. Startende leerkracht – basisbekwaam

Naast het persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid (40 uur – onderdeel e.1.1. van dit akkoord) heeft de startende leerkracht recht op een bijzonder budget van 40 uur per jaar (onderdeel e.1.2 van dit akkoord). Die uren kunnen besteed worden aan professionalisering. Daarnaast heeft de startende leerkracht recht op begeleiding door een coach (niet zijnde de direct leidinggevende). De startende leerkracht en de werkgever leggen de afspraken over hoe tot basisbekwaamheid te komen, vast in een persoonlijk ontwikkelingsplan. Het verdient aanbeveling dat de startende leerkracht met name wordt ingezet voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering.

De professionele ontwikkeling van de startende leerkracht wordt besproken in het kader van de gesprekkencyclus. Om tot een objectieve en transparante beoordeling van het bereiken van de basisbekwaamheid cq vakbekwaamheid te komen, wordt gebruik gemaakt van een beproefd observatie-instrument.

De leerkracht ontvangt op de gebruikelijke wijze de periodieke verhoging. Op het moment dat de basisbekwaamheid eerder wordt bereikt dan na drie jaar wordt de leraar in-gestapt in de vierde periodiek van zijn salarisschaal (bv. LA4). Zodra de vierde periodiek wordt toegekend, bestaat er geen recht meer op de extra 40 uur voor de startende leerkracht. Het niet behalen van de basisbekwaamheid kan na drie jaar rechtspositionele gevolgen hebben.

c.2. Basisbekwaam – vakbekwaam

Zodra de leerkracht basisbekwaam is, worden in het persoonlijk ontwikkelingsplan afspraken gemaakt om te komen tot vakbekwaamheid. Ook hier geldt dat de leerkracht op de gebruikelijke wijze de periodieke verhogingen ontvangt. Indien de vakbekwaamheid eerder wordt bereikt dan er

volgens het huidige periodiekensysteem recht is op de achtste periodiek van de bij de functie behorende salarisschaal (bv. LA8) wordt de leraar ingeschaald in die achtste periodiek.

c.3. Definities en rol PMR

De definitie van wat onder basisbekwaam en vakbekwaam moet worden verstaan wordt in (een bijlage bij) de cao opgenomen. In de definities zijn toetsbare criteria opgenomen zodat een objectieve beoordeling mogelijk is. Met de PMR worden afspraken gemaakt over het beleid met betrekking tot de begeleiding van (startende) leerkrachten en de daarbij in te zetten instrumenten. De PMR heeft daarbij instemmingsrecht.

c.4. Faciliteiten

Alle werknemers (met uitzondering van schoolleiders) hebben recht op 2 klokuur per werkweek (deeltijders naar rato) voor hun professionele ontwikkeling. Dit staat naast eventuele opgedragen scholing. Op schoolniveau (brinnummer) is per FTE gemiddeld € 500,00 beschikbaar. Dit budget is bedoeld om de werknemer in staat te stellen invulling te geven aan zijn eigen professionalisering. Achteraf legt de werknemer binnen de bestaande gesprekkencyclus verantwoording af over zijn professionaliseringsactiviteiten.

De bepalingen rondom de 10 % deskundigheidsbevordering komen te vervallen.

d. **Werkdruk**

Partijen zijn het er over eens dat de werkdruk in de sector het noodzakelijk maakt in deze cao goede afspraken te maken over het beheersen van de werkdruk. Daarbij staat centraal dat de invloed op en de verantwoordelijkheid van de werknemer voor het beheersen van de werkdruk moet worden vergroot. Het is van belang dat de balans tussen taken, beschikbare tijd en ervaren werkdruk zichtbaarder wordt gemaakt dan nu het geval is. Dat is één van de redenen om in het primair onderwijs over te stappen naar een 40-urige werkweek. Opdat werkdrukbeheersing past binnen de ontwikkeling van het eigen personeelsbeleid van de school, wordt in de cao een keuze tussen twee modellen opgenomen.

d.1. Afspraken die voor alle scholen gelden

d.1.1. Jaartaak/werkweek

De maximale werktijd per jaar blijft 1659 uur. Het huidige systeem van de jaartaak wordt omgezet naar een 40-urige werkweek. De werknemer die 40 uur per week werkt, heeft een werktijdfactor van 1.

De pauze wordt in de cao gedefinieerd. Als op een dag meer dan vijfeneenhalf uur gewerkt wordt, is er een pauze van een half uur tussen 11.00 uur en 14.00 uur. Indien de PMR daarmee instemt, kan die pauze worden gesplitst in 2 x 15 minuten.

De arbeidsduur wordt omgezet in een benoeming in uren per week. Met behoud van de huidige werktijdfactor leidt dat voor zittend personeel tot een benoeming in uren en minuten. Omzetting naar een benoeming in uren (en minuten) geschiedt op basis van de volgende formule:
Huidige werktijdfactor x 40 uur = werktijd in uren en minuten

Bij vacatureruimte of wijziging van de benoemingsomvang bepaalt formule:
 $\text{werkweek} / 40 = \text{de werktijdfactor}$.

De minimale betrekkingssomvang bij nieuwe benoemingen is 8 uur (0,2 FTE).

Bij OP en OOP met lesgebonden en/of behandeltaken bestaat de toedeling van werkzaamheden uit:

- de tijd voor lesuren (of lesgebonden en/of behandeltaken);
- voor- en nawerk (in het overlegmodel: de opslagfactor);
- professionalisering en
- overige taken

d.1.2. Vakantieverlof

Voor alle werknemers wordt het vakantieverlof uitgedrukt in een aantal uren per jaar. Bij een 40-urige werkweek heeft een werknemer recht op 428 klokuren vakantieverlof (inclusief feestdagen) (deeltijders naar rato). Het vakantieverlof wordt opgenomen tijdens de schoolvakanties.

Voor justitiële inrichtingen en pilotscholen geldt dat zij met instemming van de PGMR kunnen afwijken van de wijze van opnemen van het vakantieverlof, mits er sprake is van een ononderbroken periode van vakantieverlof en tijdens de zomervakanties een periode van minimaal 4 weken.

d.1.3. Overwerk

Indien incidenteel en in opdracht van de werkgever meer dan 40 uur per week (deeltijders naar rato) wordt gewerkt is sprake van overwerk. Dit wordt gecompenseerd in dezelfde periode tussen twee schoolvakanties. Daarbij wordt lestijd gecompenseerd in lestijd (voor lesgebonden- en behandeltaken analoog) tenzij anders wordt overeengekomen. Slechts als compensatie in tijd niet mogelijk is, kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden besloten tot uitbetaling.

Voor het overige OOP blijft artikel 6.38 van de huidige cao onverkort van kracht.

d.1.4. Formatie

Cao-partijen vinden het van groot belang dat de werkdruk ook wordt beheerst door het in stand houden van werkgelegenheid en beheersing van de groeps grootte. Bij de vaststelling van het bestuursformatieplan door het bestuur met instemming van de PGMR wordt daarom de verhouding tussen het aantal leerlingen en leraren per school (brinnummer) verantwoord.

d.2. Basismodel

d.2.1. Maximale lessentaak

Het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken bedraagt maximaal 930 uur per jaar. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan per jaar op schriftelijk verzoek van de werknemer een hoger maximum dan 930 uur worden overeengekomen. Dit verzoek is niet mogelijk voor startende leerkrachten en mag niet leiden tot verdringing van werkgelegenheid.

d.2.2. Werkverdeling en inzetbaarheid

Voor de zomervakantie wordt in overleg tussen werkgever en werknemer met een WTF < 1 bepaald wat de werkdagen zijn. Met een werknemer met een volledige baan worden voor de zomervakantie afspraken gemaakt over de dagen waarop de werknemer voor het verzorgen van les- en werkuren wordt ingeroosterd. Indien het overleg over de inzet niet leidt tot overeenstemming wordt de inzetbaarheid bepaald aan de hand van het inzetbaarheidsschema in de cao.

Leidinggevenden en het team maken afspraken over het totaal aan overige werkzaamheden die binnen de school moeten worden uitgevoerd. De inzet van vakleraren en OOP maakt daar onderdeel van uit. Daarbij houden zij rekening met de totale beschikbare formatie en dus van de uren om die taken uit te voeren. De PMR heeft instemmingsrecht op deze afspraken.

d.3. Overlegmodel

d.3.1. Keuze op bestuursniveau

De werkgever kan besluiten in plaats van het basismodel gebruik te maken van het overlegmodel. De kern van het overlegmodel is dat niet langer sprake is van een maximale lessentaak van 930 uur, maar dat op schoolniveau afspraken worden gemaakt over de verdeling van de verschillende taken. De keuze voor het overlegmodel behoeft instemming van de PGMR.

De overstap naar het overlegmodel als zodanig mag niet leiden tot verlies van werkgelegenheid.

d.3.2. Invoering overlegmodel op school

Invoering van het overlegmodel geschiedt per school (brinnummer). De keuzes ten aanzien van het overlegmodel worden vastgelegd in een plan waarin in ieder geval zijn opgenomen:

- welke taken onder de opslagfactor vallen. Hierbij is leidend de opvatting over de kwaliteit van het onderwijs en wat voor het geven ervan noodzakelijk is;
- het beleid op grond waarvan de individuele opslagfactor wordt toegekend. Het vast te stellen beleid wordt gebaseerd op onder meer de criteria groepsgrootte, zorgleerlingen en belastbaarheid en ervaring van werknemers.

Voor dit plan is instemming van de PMR en een meerderheid van het personeel vereist.

Leidinggevenden en het team maken afspraken over het totaal aan werkzaamheden die binnen de school moeten worden uitgevoerd en de tijd die daarvoor nodig is. Daarbij houden zij rekening met de totale beschikbare formatie en dus van de uren om die taken uit te voeren. De inzet van vakleraren en OOP maakt daar onderdeel van uit.

Aan het geven van les is voor- en nawerk verbonden. Deze uren worden uitgedrukt in een opslagfactor. De opslagfactor wordt vastgesteld tussen de 35 en 45% van de lessen en de lesgebonden en/of behandeltaken.

De keuze voor het overlegmodel dient iedere drie jaar opnieuw ter instemming aan PMR en het personeel van die school voorgelegd te worden. Bij het niet opnieuw verkrijgen van de vereiste instemming, geldt automatisch het basismodel.

d.3.3 Individuele afspraken

Voor de zomervakantie wordt in overleg tussen werkgever en werknemer bepaald wat de taken zijn, wat de werkdagen zijn en worden afspraken gemaakt over de dagen waarop de werknemer lesgeeft. Op basis van het geformuleerde beleid wordt de individuele opslagfactor bepaald.

d.4. Evaluatie

Cao-partijen hebben afgesproken de wijzigingen in de werktijden zoals hier omschreven in het basismodel en het overlegmodel binnen drie jaar te evalueren.

e. **Duurzame inzetbaarheid**

Het is van groot belang dat alle werknemers in staat zijn om op een gezonde en verantwoorde wijze hun bijdrage te leveren aan goed onderwijs. Werkgevers en werknemers hebben hier beide een belangrijke verantwoordelijkheid in. In deze cao willen we faciliteiten opnemen die alle werknemers in staat stellen om eigen keuzes te maken om hun duurzame inzetbaarheid te waarborgen en te versterken. Met elkaar zorgen werkgevers en werknemers voor een arbeidssituatie die gezond en duurzaam is. Er komt een regeling die gericht is op arbeidsparticipatie en ontwikkeling van alle werknemers, jong én oud.

Om deze regeling mogelijk te maken, vervalt een tweetal regelingen, namelijk:

- De BAPO
- De leeftijdsuren OOP (art. 6.35 cao)

Hierdoor ontstaat er ruimte voor een nieuwe regeling voor alle werknemers. Tevens wordt er een overgangsregeling opgenomen voor de werknemers die gebruikmaken van BAPO-verlof.

e.1. Nieuwe regeling

De nieuwe regeling voor duurzame inzetbaarheid bestaat uit drie elementen:

- Een budget van 40 uren voor iedereen (naar rato)
- Een bijzonder budget voor startende leraren
- Een bijzonder budget voor oudere werknemers

e.1.1. Een budget voor duurzame inzetbaarheid voor alle werknemers

Voor alle werknemers geldt met ingang van 1 oktober 2014 een budget van 40 uur per jaar voor duurzame inzetbaarheid (deeltijders naar rato van hun deeltijdfactor).

De uren van deze regeling zijn inzetbaar ten behoeve van duurzame inzetbaarheid, zoals peerreview, studieverlof, coaching (tijd en geld), oriëntatie op mobiliteit ('stage' bij andere werkgever of andere school), niet-plaats- en tijdgebonden werkzaamheden. Het gaat hierbij niet om vrij opneembaar verlof.

De medewerker bepaalt na overleg met de leidinggevende op welk van de genoemde doelen het budget wordt ingezet. Het budget kan in overleg met de leidinggevende ook op andere doelen die de duurzame inzetbaarheid ondersteunen worden ingezet. De werknemer legt achteraf verantwoording af over de feitelijke besteding van de uren in relatie tot de afgesproken inzet.

In overleg kan worden afgesproken dat het budget drie jaar wordt gespaard voor een vooraf afgesproken doel. Als de uren van deze regeling na een jaar (of bij sparen na drie jaar) niet zijn gebruikt, dan overleggen werknemer en werkgever of en hoe de uren alsnog worden gebruikt. Bij ontslag op initiatief van de werkgever vindt uitbetaling plaats van volgens afspraak gespaard studieverlof plaats. In het kader van het bijzonder budget voor oudere werknemers (e.1.3) bestaat de mogelijkheid een langere spaarperiode overeen te komen.

e.1.2. Een bijzonder budget voor startende leraren

Aan startende leraren (voor leraren in het basisonderwijs tot schaal LA4/LB4 en in het speciaal (basis)onderwijs tot LB4/LC4) wordt een bijzonder duurzaamheidsbudget toegekend van 40 uur per jaar. Dit budget kan worden ingezet voor het verlichten van de werkdruk van deze leraren op een wijze die beschreven wordt in het onderdeel professionalisering van dit akkoord.

e.1.3. Een bijzonder budget voor oudere werknemers

Een werknemer heeft vanaf 57 jaar¹ recht op een bijzonder budget in tijd van 130 uur per jaar (deeltijders naar rato). Deze uren staan naast het duurzame inzetbaarheidsbudget van 40 uur dat voor alle werknemers geldt. Voor deze uren gelden dezelfde doelen als voor de duurzame inzetbaarheidsregeling voor iedereen.

Oudere werknemers kunnen deze uren ook inzetten voor verlof. Ook het duurzame inzetbaarheidsbudget van 40 uur kan dan voor verlof worden ingezet. Bij gebruik voor verlof is een eigen bijdrage van toepassing van 50% over het salaris van maximaal 130 uur verlof en 40% voor de

¹ De startleeftijd is gekozen omdat bij een AOW-gerechtigde leeftijd van 67 jaar een periode van 10 jaar geldt.

werknemer die benoemd is in een functie met schaal 8 of lager. De oudere werknemer heeft recht op het bijzondere budget indien voor hem sprake is van een recht van minimaal 45 uur op jaarbasis.

Het totale budget kan op basis van een vooraf ingediend plan maximaal 5 jaar worden gespaard. De opname van dit gespaarde budget kan nooit meer bedragen dan 340 uur per jaar. In dat geval wordt de eigen bijdrage gebaseerd op maximaal 260 uur.

Het recht op het bijzonder budget voor oudere werknemers bestaat tot aan de pensioendatum, maximaal tot aan de AOW-leeftijd.

e.2. Overgangsregeling

e.2.1. Einddatum BAPO-regeling

Vanaf 1 oktober 2014 vindt geen nieuwe instroom in de BAPO-regeling meer plaats. Van werknemers die BAPO-verlof hebben aangevraagd en waarop het recht ontstaat voor die datum, wordt de aanvraag conform de CAO PO 2013 in behandeling genomen en beoordeeld.

e.2.2. Gebruikers kleine BAPO

Werknemers die op 30 september 2014 klein BAPO-verlof genieten, kunnen gebruik maken van overgangsrecht. Dit bedraagt 130 uur verlof (deeltijders naar rato) gedurende maximaal vijf jaar (bovenop de 40 uur waarop deze werknemers recht hebben op grond van de regeling voor alle werknemers). De eigen bijdrage aan dit verlof bedraagt 50% en 40% voor de werknemer die benoemd is in een functie met schaal 8 of lager en wordt berekend over het salaris van maximaal 130 uur verlof. Zodra deze werknemers 57 jaar zijn, kunnen ze gebruik maken van de nieuwe duurzame inzetbaarheidsregeling voor oudere werknemers.

e.2.3. Gebruikers grote BAPO

Werknemers die op 30 september 2014 groot BAPO-verlof genieten, hebben eveneens recht op overgangsrecht. Zij kunnen direct gebruik maken van de nieuwe regeling duurzame inzetbaarheid voor oudere werknemers (ook als zij pas 56 jaar zijn). Daarnaast genieten zij 170 uur bijzonder verlof (deeltijders naar rato). De eigen bijdrage bedraagt 50% en 40% voor de werknemer die is benoemd in een functie met schaal 8 of lager over het salaris van de bijzondere verlofuren, maximaal 300 uur. Dit recht bestaat tot aan de pensioendatum, maximaal tot aan de AOW-leeftijd.

e.2.4. Spaar-BAPO

De medewerker met gespaard BAPO-verlof (conform het bepaalde in de huidige bijlage XI, onder 2 lid 3 en onder 6 lid 3), wordt in staat gesteld om het gespaarde BAPO-verlof op te nemen onder dezelfde voorwaarden als het is opgebouwd.

f. Medezeggenschap

Personeelsleden die zitting hebben in de ondersteuningsplanraad (OPR) hebben recht op 60 klokuren per jaar.

Aan de faciliteiten voor de voorzitter van de MR worden, indien dit een werknemer is, 20 klokuren toegevoegd. Indien de voorzitter een ouder is, worden de 20 uur toegekend aan de secretaris indien deze een werknemer is.

g. Overige onderwerpen

g.1. Werkingssfeer

Cao-partijen maken nadere afspraken over de werkingssfeer voor schoolbesturen voor wie bijzondere bepalingen met betrekking tot levensbeschouwing van groot belang zijn.

g.2. Functiewaardering

Leidinggevende functies en functies met leidinggevende taken worden voor het eind van de looptijd van de cao beschreven en gewaardeerd met FUWA-PO.

In de cao zal een voorbeeldfunctie worden opgenomen van onderwijsassistent met medische taken.

g.3. DGO

In het DGO-reglement zal worden vastgelegd dat het DGO niet langer openbaar is. Wel kan de P(G)MR een afvaardiging sturen. Partijen zijn voorts van mening dat DGO op een redelijke termijn moet plaatsvinden en in een redelijk tempo moet worden afgerond.

g.4. Schoolleidersregister

De herregistratie-eisen voor het schoolleidersregister, zoals opgesteld door het bestuur van het schoolleidersregister, worden opgenomen in de cao.

De rechtspositionele gevolgen van niet-herregistratie van schoolleiders worden vastgelegd in de cao. Een schoolleider die niet voldoet aan de eisen van herregistratie en zodoende niet meer opgenomen is in het schoolleidersregister, kan zijn functie niet meer uitoefenen. Het ontbreken van de herregistratie is een ontslaggrond, omdat de schoolleider niet meer inzetbaar is in zijn functie. De werkgever zal de schoolleider een andere functie aanbieden, mits hij daarvoor gekwalificeerd is en zo'n functie beschikbaar is.

g.5. GOVAK- en arbeidsmarktmiddelen

De regelingen rondom GOVAK en arbeidsmarktmiddelen worden in de cao opgenomen, zoals afgesproken in het Convenant Doordecentralisatie Primair Onderwijs.

g.6. Technische aanpassingen

Cao-partners passen waar nodig de cao technisch aan (o.a. benoemingsvolgorde i.v.m. sectorplan).

g.7. Herontwerp cao

Er zal een werkgroep worden ingesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van bonden en PO-Raad, die de cao-tekst herschrijft met als doel het verbeteren van de leesbaarheid en de bruikbaarheid. Deze tekst zal gebruikt worden als basis voor de cao vanaf 1 juli 2015.

Cao-partners spreken af gedurende de looptijd van de cao in deze werkgroep een gezamenlijk voorstel te ontwikkelen voor vereenvoudiging van de regels rondom inpassing in het loongebouw en vereenvoudiging van de verschillende toelagen en toeslagen.

g.8. Werkgroep Sociale Zekerheid

Er wordt een werkgroep ingesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van PO-Raad en bonden, met als opdracht om voor 1 januari 2015 te komen met een samenhangend voorstel met betrekking tot de volgende onderwerpen:

WW

De gevolgen van het sociaal akkoord van april 2013 voor de cao-po. Het SER-advies 'Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en inrichting WW' wordt hierbij betrokken.

WOPO

Hoe de verschuiving van de AOW-leeftijd in de WOPO kan worden opgenomen. De kosten worden hierbij betrokken.

Route uitvoering Wet Werk en Zekerheid
Welke gevolgen de WWZ heeft voor de cao, het werkgelegenheids- en/of ontslagbeleid, de rol van het DGO en de rechtsbescherming van het personeel.

Ketenbepaling

Op welke manier de cao wordt aangepast aan de nieuwe ketenbepalingen?

Flexibiliteit

Partijen bij deze cao zijn het erover eens dat het PO een sector moet zijn met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Partijen zijn van mening dat misbruik van payroll- en draaideurconstructies niet passen bij de PO-sector. Er wordt onderzoek gedaan naar het bestaan van deze constructies en naar mogelijkheden deze tegen te gaan.

Overeengekomen op 2 juli 2014

Namens de PO-Raad, de heer H. Levie



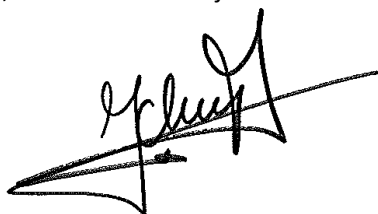
Namens de AVS, de heer P. van Lent



Namens de AOb, mevrouw E.M. Verheggen



Namens het CNVO, mevrouw J.C. Krijt



Namens de FvOv, de heer J. Veenstra

