

Inzet cao po 2025-2026

Inleiding

In afgelopen cao-akkoorden hebben cao-partijen goede afspraken gemaakt voor de sector: het dichten van de loonkloof, gevolgd door herstel en behoud van koopkracht, maar ook op het gebied van professionalisering en duurzame inzetbaarheid zijn stappen gezet.

De focus van ons allen ligt op het oplossen van de tekorten aan leraren en schoolleiders, aangezien deze nog altijd groot zijn. Een sector waarin je graag wilt werken met, onder andere, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, moet mede leiden tot het werven van nieuw personeel en behoud van het huidige personeel. Het werknemerstekort in de sector kan, bijvoorbeeld, worden verminderd als werknemers méér uren gaan werken of wanneer we het ziekteverzuim weten terug te dringen. Daarbij moet er aandacht zijn voor een goede werk-privé balans, met binnen een gezin een gelijkwaardige verdeling van (mantel)zorgtaken, dat geeft meer tijd voor herstel en vergroot daarmee de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Samen werken we aan een professionele cultuur in de sector.

De afspraken die onder andere vastgelegd worden in de cao, zoals de toepassing van het functiewaarderingssysteem en het werkverdelingsplan, maar ook in het professioneel statuut en het managementstatuut van de onderwijsorganisaties, geven de kaders en invulling aan deze professionele cultuur. Hierbij constateren de gezamenlijke bonden dat dit echter op diverse plekken in het land onvoldoende aandacht heeft en/of niet juist of onvolledig wordt uitgevoerd. In de cao hebben partijen mooie afspraken vastgelegd voor de medewerkers in de sector, daarom hechten de gezamenlijke bonden er ook aan dat deze afspraken overal worden uitgevoerd. Naleving van de cao-afspraken heeft in deze inzet dan ook een expliciete plaats gekregen.

Tijdens deze cao-onderhandelingen willen de bonden aandacht vragen voor bovenstaande onderwerpen en willen daarnaast opvolging geven aan de uitkomsten van de diverse onderzoeken, zoals de werking van het werkverdelingsplan en de werkcontext schoolleiders. Belangrijk hierbij is dat er voldoende aandacht is voor de behoefte en betrokkenheid van alle medewerkers. Natuurlijk de leraren, maar ook de vakleerkrachten, ondersteuners, begeleiders en de schoolleiders.

Ondanks dat partijen hun uiterste best doen om uitval van medewerkers te voorkomen, is het onvermijdelijk dat er ook medewerkers zijn die door ziekte, werkdruk, werk-privébalans, of 'domme pech', toch arbeidsongeschikt raken. Daarom benadrukken de gezamenlijke partijen het belang van het laagdrempelig kunnen afsluiten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering (IPAP) en het onder de aandacht brengen van deze mogelijkheid.

We hebben een combinatie van inzetpunten opgenomen, die bijdragen aan een aantrekkelijke sector: een passende loonindexatie, het versterken van de professionele cultuur, goede secundaire arbeidsvoorwaarden en maatregelen die ervoor zorgen dat elke medewerker voldoende tijd en mogelijkheden heeft om zijn primaire taak goed uit te voeren.

Deze inzet is opgedeeld in twee delen. De inzetpunten die hieronder kort worden beschreven, vormen deel 1 en worden, voor zover nodig, in deel 2 van deze inzetbrief verder toegelicht. Zij zijn echter onlosmakelijk met elkaar verbonden en vormen één geheel.

Loon en looptijd

Gelet op het feit dat we in onzekere (geo)politieke tijden leven en de inflatie daarop van invloed is, stellen we een cao met een looptijd van 12 maanden voor. Hierbij stellen wij een generieke loonstijging voor van 5,5%. Deze salarisverhoging dient pensioengevend te zijn en werkt door in de sociale zekerheidsuitkeringen.

Bij de overeen te komen loonstijging willen wij dat er geen nieuwe loonkloof ontstaat tussen het po en het vo.

Reiskosten

Wij willen de reiskostenvergoeding indexeren en uitbreiden van een maximum van 25 kilometer per enkele reis naar een maximum van 45 kilometer per enkele reis.

Kop cao

Wij stellen voor om bij iedere nieuwe cao po de afspraken in de kop cao zodanig te verlengen dat deze telkens voor 5 jaar gelden, gerekend vanaf de datum waarop de afspraken van de nieuwe cao po in werking treden.

Werkverdelingsplan

We vinden het belangrijk dat er meer aandacht is voor het gesprek over en het gebruik van het professioneel statuut in de scholen. Het gebruik hiervan kan ook dienstbaar zijn aan het proces van het werkverdelingsplan.

Ten aanzien van het werkverdelingsplan willen wij een drietal punten wijzigen:

1. Een aanpassing in artikel 2.2 lid 5, waarin wordt opgenomen dat het werkverdelingsgesprek jaarlijks met iedere medewerker kenbaar wordt gevoerd.
2. Wij willen een concrete toelichting opnemen in de cao voor de volgende begrippen: lesgevende taken, lesgebonden en/of behandeltaken, voor- en nawerk, waaronder begrepen de administratieve verwerking daarvan, verhouding tussen lesgevende en overige taken en op welke functies de lesgevende taken van toepassing zijn.
3. We willen de opslagfactor terugbrengen als begrip in het werkverdelingsplan. Hierbij willen we een concrete procentuele norm voor voor- en nawerk en de mogelijkheid om de opslagfactor te verhogen wanneer in het werkverdelingsplan aanvullende werkzaamheden worden ondergebracht in de opslagfactor.

Schoolleiders

We willen dat er een toereikend ondersteuningspakket voor schoolleiders komt. Hierin wordt minimaal opgenomen dat elke school beschikt over een conciërge en administratieve ondersteuning. Hiervoor dient in samenspraak met de schoolleiders en met instemming van de P(G)MR (bovenschools) beleid te worden geformuleerd.

Tevens willen we een onderzoek laten uitvoeren naar de effecten van de arbeidsmarkttoelage voor (adjunct)directeuren op het schoolleiderstekort.

OOP

We willen voor OOP-ers concrete afspraken maken over de hoogte van de beloning voor het waarnemen van een hogere functie.

Voor OOP-ers van 65 jaar en ouder willen we 1 dag extra verlof opnemen. Hiervoor willen we in artikel 8.3 lid 3 een extra categorie toevoegen.

Naleving cao-afspraken

We willen dat de afspraken uit de cao daadwerkelijk worden toegepast voor alle werknemers. Onderwerpen waar specifiek aan wordt gedacht zijn: uitvoering artikel 5.6, inhuur van medewerkers en artikel 3.18, waarbij ook artikel 1.4 lid 1 werkingssfeer

verduidelijking behoeft, het toepassen van de juiste functiecategorieën, het betrekken van de vakbonden bij DGO en tot slot willen we afspraken maken over het tegengaan van regionale en bovenbestuurlijke arbeidsvoorwaardelijke afspraken, welke nadelig zijn voor de werknemers en/of de cao ondernemingen. Wij willen verder afspreken dat cao-partijen gezamenlijk werkgevers en werknemers hier actief op wijzen.

Telefoon en laptop 'van de zaak'

Elke werknemer moet de beschikking krijgen over een telefoon en laptop vanuit de werkgever, zodat het verplicht gebruiken van een privé device niet meer noodzakelijk is.

Fiscale regeling studieschuld

Wij pleiten voor een regeling waarin werknemers de mogelijkheid krijgen om hun studieschuld fiscaal aantrekkelijk af te lossen. Hierbij kan worden gedacht aan het inzetten van de 13^e maand, tijdelijke uitbreidingen of het inzetten van 'verlof'.

Professionalisering en duurzame inzetbaarheid

In het kader van PDI willen vakbonden de volgende zaken afspreken:

1. We willen samen kijken hoe de teksten over duurzame inzetbaarheid kunnen worden verduidelijkt. Hiermee willen we ervoor zorgen dat de regeling door alle partijen hetzelfde wordt uitgelegd en toegepast.
2. Wij zijn van mening dat professionalisering zo belangrijk is dat het ook mogelijk moet zijn op momenten dat iemand eigenlijk voor de klas staat.
3. We willen werknemers in de gelegenheid stellen om eens per 3 jaar een loopbaancheck te laten doen.

Belang van de vakbond

Om werknemers te stimuleren lid te worden van de vakbond, willen wij dat in het eerste jaar van het lidmaatschap 50% van de kosten door de werkgever wordt voldaan. Daarnaast blijft de mogelijkheid bestaan om d.m.v. de uitruilregeling de contributie te verrekenen met de eindejaarsuitkering. Het eerste jaar voor de resterende 50%, de jaren daarna het volledige bedrag.

Procesmatige en technische punten

Tot slot hebben we nog drie procesmatige en technische punten op het gebied van een onderzoek naar beloningsverschillen, de aanvraagtermijn en informatieplicht ten aanzien van artikel 23 ZAPO en de loondoorbetaling bij vervroegde WIA.

Deel 2: Toelichting op de inzetpunten

Werkverdelingsplan

Hoewel uit de evaluatie van het werkverdelingsplan een redelijk tevreden en positief beeld naar voren komt, wordt de opbrengst van de afspraken over het werkverdelingsbeleid zeker niet door alle werknemers als positief aangeduid. Het opstellen van het werkverdelingsplan kent een grote mate van vrijheid. Deze vrijheid zorgt echter soms juist voor discussie en onduidelijke afspraken. Ook blijkt er geen eenduidig beeld te zijn van diverse begrippen, die in relatie tot het werkverdelingsplan zijn opgenomen in de cao; partijen geven hier soms verschillend uitleg aan.

Het werkverdelingsplan dient meer de focus te leggen op het primaire proces en er moeten keuzes worden gemaakt welke taken wel en welke taken niet meer te doen. Daarbij merken we op dat het wettelijk verplichte professioneel statuut nog steeds niet de status krijgt die het zou moeten krijgen in de school, terwijl het statuut een uitstekend middel is om tot een gedragen gezamenlijke werkwijze te komen en de teams op school goed in positie te brengen.

Om het proces en de invulling van het werkverdelingsplan te verbeteren, willen wij:

- Dat álle medewerkers worden betrokken bij de afspraken die in het werkverdelingsplan worden gemaakt. We denken hierbij met name ook aan vakleerkrachten, begeleiders en de ondersteunende functies. Hiervoor willen we een aanscherping in art. 2.2 lid 5 van de cao, waarin opgenomen wordt dat het werkverdelingsgesprek elk jaar kenbaar wordt gevoerd met iedereen.
- Dat er een eenduidige uitleg komt, in de begrippenlijst of in een toelichting, ten aanzien van in ieder geval de volgende begrippen; lesgevende taken, lesgebonden en/of behandeltaken, voor- en nawerk, waaronder begrepen de administratieve verwerking daarvan, verhouding tussen lesgevende en overige taken en op welke functies de lesgevende taken van toepassing zijn.
- Dat de opslagfactor weer wordt opgenomen als mogelijkheid binnen het werkverdelingsplan. Hierbij willen we een concrete, procentuele, minimale norm afspreken voor voor- en nawerk. Naast een percentage voor voor- en nawerk willen we dat er de mogelijkheid voor teams is om in het proces van het werkverdelingsplan afspraken te maken over welke overige werkzaamheden zij tevens onder willen brengen in de opslagfactor. Zij spreken hierbij dan ook een aanvullend percentage van de opslagfactor af.

Schoolleiders

Uit het recent uitgevoerde onderzoek naar de werkcontext van schoolleiders blijkt dat schoolleiders structureel tijd en handen tekort komen om hun primaire werkzaamheden goed en binnen de daarvoor beschikbare tijd te verrichten. Er is een duidelijke behoefte aan voldoende ondersteuning en het uit handen nemen van werkzaamheden die niet tot het primaire takenpakket van de schoolleider behoren.

Hiervoor willen wij dat er een toereikend pakket aan ondersteuning voor schoolleiders komt. Elke school dient hierin tenminste te beschikken over een conciërge en administratief medewerker, zonder dat dit ten koste gaat van de bestaande beschikbare formatie voor schoolleiding en van de school als geheel. Elke onderwijsorganisatie geeft invulling aan dit ondersteuningspakket door bovenschools beleid op te stellen en de middelen hiervoor inzichtelijk te maken in het meerjaren bestuursformatieplan. Bij het opstellen van dit beleid worden schoolleiders actief betrokken om behoefte en beleid op elkaar aan te laten sluiten. De P(G)MR heeft instemmingsrecht op dit beleid.

De extra ondersteuning binnen de school kan ook zodanig worden aangevuld en ingericht dat dit ook een positief effect heeft op de werkdruk van leraren en begeleiders.

De arbeidsmarkttoelage voor schoolleiders loopt tot 1 januari 2027. Wij stellen voor om in het schooljaar 2025-2026 onderzoek uit te laten voeren naar de effectiviteit van en eventuele alternatieven voor de toelage op het schoolleiderstekort.

OOP

In de twee laatste cao's hebben we afgesproken dat OOP-ers die een hogere functie waarnemen daarvoor beloond moeten worden en hebben cao-partijen in brede zin aandacht gevraagd voor een passende beloning in bijzondere situaties. De cao biedt al ruimte om daarvoor, samen met de P(G)MR, beleid op te stellen. Vanuit onze achterbannen constateren we dat beleid op dit gebied veelal (nog) niet is vastgesteld. Ook zien we grote verschillen in aard en omvang van de beloning tussen een OOP-er die een hogere functie waarneemt, waarbij vaak ook nog sprake is van een aantal zogenaamde wachtdagen, voordat de beloning voor het werk wordt toegekend. We willen in de cao duidelijke afspraken hiervoor opnemen. Deze afspraken moeten in elk geval omschrijven hoe de beloning er precies uitziet en of daar nog bijzondere voorwaarden (bijvoorbeeld wachtdagen) aan worden verbonden.

Voor OOP-ers zonder lesgebonden en/of behandeltaken geldt een afwijkende regeling voor vakantie-uren. In artikel 8.3 lid 3 cao po is een tabel opgenomen met een leeftijdsafhankelijke verhoging van de vakantie-uren. Met het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd is de tabel niet verder verlengd. Vanaf 60 jaar heeft de OOP-er zonder lesgebonden en/of behandeltaken 48 extra vakantie-uren. Wij willen een categorie toevoegen en werknemers van 65 jaar en ouder een extra vrije dag geven, waarmee zij uitkomen op 56 extra vakantie-uren.

Naleving cao-afspraken

Naast bovengenoemde afspraak met betrekking tot de beloning van OOP-ers, die een hogere functie waarnemen, zien de gezamenlijk bonden dat ook andere zaken met betrekking tot eerlijke beloning en het naleven van de cao-afspraken aandacht behoeven in het land.

Uitvoering artikel 5.6

Een actueel voorbeeld hiervan betreft de uitwerking van de in de vorige cao po nieuw opgestelde voorbeeldfuncties voor de gedragswetenschappers, logopedisten en (adjunct)directeuren. De salarissen van leerkrachten zijn destijds automatisch omgezet. De onderwijsondersteuners, -begeleiders en schoolleiders zijn echter afhankelijk van een goede functiebeschrijving en functiewaardering. Dit blijkt geen vanzelfsprekendheid en hier moeten deze medewerkers zelf soms stevig over onderhandelen. Uit een globale inventarisatie blijkt dat de cao-opdracht tot herwaardering vooralsnog niet overal leidt tot de juiste en gewenste gesprekken en juiste en tijdige invoering hiervan, waardoor betrokkenen nog steeds geen aanspraak maken op hogere inschaling in gevallen waar dat wel de uitkomst zou moeten zijn. Dit wordt door betrokken werknemers als teleurstellend en oneerlijk ervaren.

De eerste resultaten van de afspraak, gemaakt in artikel 5.6, stemmen dus niet heel positief. Wij willen daarom een brede evaluatie van de uitvoering van dit artikel. Deze evaluatie moet voor 1 december 2025 in kaart brengen op welke wijze het proces op scholen is vormgegeven en tot welke resultaten dit heeft geleid.

Mocht uit de evaluatie blijken dat de gemaakte afspraken uit artikel 5.6 niet hebben geleid tot de verwachte opwaardering, dan pleiten wij voor minimale ondergrenzen en/of (aanvullende) toelagen voor verschillende functiecategorieën.

Inhuur en artikel 3.18

Alhoewel er conform wetgeving, WAADI, recht is op een vergelijkbaar arbeidsvoorwaardenpakket voor de ingeleende werknemers, komt daar in de praktijk vaak bar weinig van terecht. Werkgevers zijn zich blijkbaar te weinig bewust van de verplichtingen die zij hebben op grond van de wet en cao (3.18 cao po). We zullen werkgevers blijven aanspreken op hun verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor een juiste behandeling van deze vakleerkrachten. Het inhuren van deze vakleerkrachten kan alleen als deze vakleerkrachten op dezelfde wijze behandeld en beloond worden als werknemers in dienst van de school. Daarnaast willen we inleen (verder) beperken en expliciet aangeven dat artikel 3.18 niet toegepast kan worden voor structurele inhuur voor werk dat ingebed is in de schoolorganisatie. Dat geldt dus ook voor structurele inhuur van bijvoorbeeld logopedisten, (ortho)pedagogen of andere begeleiders die structureel werk verrichten dat hoort bij de organisatie en ingebed is in de kwaliteitsstructuur.

Artikel 1.4 lid 1, werkingssfeer van de cao, is niet duidelijk beschreven, waardoor in de praktijk ruimte wordt gevonden bij een gelieerde rechtspersoon van een werkgever de cao po niet toe te hoeven passen. Wij stellen voor dit artikel tekstueel aan te passen, zodat duidelijk is dat ook op werknemers in dienst bij entiteiten, die mede worden bekostigd door het Ministerie van OCW, de cao po moet worden toegepast.

Toepassing juiste functiecategorieën

Een ander voorbeeld betreft de toepassing van de juiste functiecategorieën bij inschaling van medewerkers. In het land, met name tijdens DGO's, zien we nog te vaak dat medewerkers in een verkeerde functiecategorie worden ingedeeld, bijvoorbeeld de leidinggevende die nog in een L-schaal wordt ingedeeld of de intern begeleider/kwaliteitscoördinator die in een L-schaal wordt ingedeeld. We willen dat dit in het belang van zuivere rollen en bijbehorende arbeidsvoorwaarden correct wordt toegepast.

Vakbonden betrekken bij fusies en reorganisaties

Om de rol van vakbonden goed vorm te kunnen geven in het decentraal georganiseerd overleg (DGO), is het van belang dat bonden tijdig betrokken worden. Ze moeten zodanig geïnformeerd worden, dat zij de taken die in de cao staan, adequaat kunnen vervullen. Naast de handreiking die wordt ontwikkeld door partijen willen we de tekst van de cao waar nodig aanscherpen, een definitie van reorganisatie opnemen alsook de fusiegedragsregels (FG 2015) expliciet van toepassing verklaren in de cao.

Regionale en bovenbestuurlijke arbeidsvoorwaarden

In het kader van naleving en toepassing van de cao, zien de vakbonden ook dat er regelmatig regionale en bovenbestuurlijke arbeidsvoorwaardelijke afspraken worden gemaakt. Omdat deze nadelig kunnen zijn voor de werknemers en/of de cao ondermijnen, willen wij in de cao opnemen dat dergelijke afspraken niet kunnen worden gemaakt.

Reiskosten

De netto vergoeding voor reiskosten is lager dan het fiscaal toegestane maximum per kilometer. Cao-partijen laten momenteel een onderzoek uitvoeren naar een verbetering en vergroening van de regeling voor woon-werkverkeer. Als de resultaten bekend zijn voor het afsluiten van het nieuwe cao-akkoord, willen wij dat de resultaten worden meegenomen. Vanwege de gestegen kosten vinden wij een indexering van de vergoeding op zijn plaats. We willen het gebruik van de fiets en het openbaar vervoer stimuleren, maar tevens rekening houden met medewerkers die verder van hun werk (komen te) wonen en voor wie verhuizen naar een plek dicht bij het werk tot praktische problemen leidt. De afstand tussen wonen en werken wordt door de krapte op de huizenmarkt steeds groter, vooral buiten de randstad. Daarnaast zijn de openbaar vervoer mogelijkheden ook minder goed buiten de randstad. Daarom willen we de maximum afstand van 25 kilometer per enkele reis voor de vergoeding van woon-werkverkeer verhogen naar 45 kilometer per enkele reis. Sinds het laatste cao-akkoord is ook de mogelijkheid van een leasefiets expliciet afgesproken. Wij willen de opgedane ervaringen in de sector meenemen in onze gesprekken over het verbeteren en het vergroenen van de regeling.

Telefoon en laptop 'van de zaak'

Om hun werk goed uit te kunnen voeren, moeten veel werknemers een mobiele telefoon én laptop gebruiken. Vaak is de ene device ook noodzakelijk om gebruik te kunnen maken van de ander, bijvoorbeeld bij twee-factor-authenticatie. Daarnaast is AI al bijna niet meer weg te denken uit onze maatschappij en vindt het ook zijn weg naar onze klaslokalen. Vanaf afgelopen februari moeten werkgevers er ook voor zorgen dat werknemers die werken met AI voldoende kennis hebben van AI.

Hoewel gebruik van deze mobiele apparaten dus alleen maar toeneemt, is het nog niet overal vanzelfsprekend dat deze door de werkgever worden verstrekt. Het verstrekken van een telefoon door de werkgever heeft als bijkomend voordeel dat de scheiding werk-privé nog duidelijker zichtbaar kan zijn door eenvoudigweg de werktelefoon op het werk

te laten of uit te zetten na 18.00 uur en op niet werkdagen. Wij willen afspreken dat aan iedere werknemer een mobiele telefoon en laptop door de werkgever ter beschikking wordt gesteld.

Professionalisering en duurzame inzetbaarheid

Omdat duurzame inzetbaarheid steeds belangrijker is, hebben sociale partners in de laatste cao de combinatie gezocht tussen professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Hiertoe zijn de twee betreffende hoofdstukken in de cao samengevoegd in een nieuw hoofdstuk 9.

Uit onze achterbannen komen veelvuldig vragen om de diverse regelingen voor duurzame inzetbaarheid uit te leggen. We zien ook dat de regelingen in de praktijk zeer divers worden toegepast. Graag kijken we daarom samen hoe de teksten over duurzame inzetbaarheid te verduidelijken.

Ondanks organisatorische uitdagingen willen wij de werknemer meer autonomie geven bij zijn eigen professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Wij zijn van mening dat professionalisering zo belangrijk is dat het ook mogelijk moet zijn op momenten dat iemand eigenlijk voor de klas staat.

Wij pleiten daarnaast voor een regeling, waarbij elke werknemer recht heeft op een driejaarlijkse loopbaancheck, welke hij op eigen initiatief kan aanvragen. De loopbaancheck verschaft de werknemer inzicht hoe hij fit en vitaal zijn pensioenleeftijd kan bereiken, welke carrière-wisseling eventueel voor hem van belang kan zijn en/of hoe hij behouden kan worden voor de sector. Zo kan onnodige uitval voorkomen worden. Voor de werknemer is de loopbaancheck kosteloos, zodat hij zelf de regie kan nemen op zijn duurzame inzetbaarheid, zonder dat de kosten hierin een drempel zijn. Daarom voeren we graag het gesprek over het opnemen in de cao over 'het recht op loopbaancoaching'. Hiervoor kan de samenwerking worden gezocht met De Vakbeweging.

Procesmatige en technische punten

Onderzoek beloningsverschillen

In veel sectoren is sprake van een genderkloof. Wij willen de loonkloof vanwege het verschil in deeltijdfactor en salaris z.s.m. dichten. Vooruitlopend op de Europese richtlijn over beloningstransparantie willen we afspraken maken over het verbeteren en versterken van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Het streven is dat werknemers beschikken over de juiste informatie om te kunnen beoordelen of sprake is van gelijke beloning en het bewuster maken van werkgevers. Dat willen we doen door af te spreken dat een onderzoek wordt gedaan naar de beloningsverschillen, toegang tot eerlijke beloning, hoe deze te verbeteren en de verbeteringen vervolgens te implementeren.

Aanvraagtermijn

De vakbonden constateren dat er veel onbekendheid is over de bovenwettelijke ZW-uitkering (ZAPO). Zo hebben werknemers in bepaalde situaties slechts een termijn van 7 dagen om een aanspraak op een uitkering te doen gelden, zie artikel 23 ZAPO. Wanneer ze daar niet op tijd gebruik van maken, lopen ze geld mis. We stellen voor om de termijn van 7 dagen te verlengen en een informatieplicht vanuit werkgevers in te voeren.

Loonbetaling bij vervroegde IVA

In de ZAVO (voortgezet onderwijs) is opgenomen dat werknemers die te maken krijgen met de vervroegde IVA (lees: een WIA-uitkering voordat de wachttijd van 104 weken ziekteverlof is doorlopen) aanspraak maken op 100% salaris (althans tot de hoogte van

het maximum van € 246 per dag). Met andere woorden, ook gedurende het tweede ziektejaar mag het salaris in dat geval niet gekort worden. Werkgevers kunnen de IVA (75% dagloon) verrekenen met het salaris. In de ZAPO (primair onderwijs) is dat niet op dezelfde manier geregeld.

Dit betekent dat werkgevers in het primair onderwijs het salaris ook voor werknemers met een vervroegde IVA-uitkering in het tweede ziektejaar mogen korten met 30% of tot het bedrag van de hoogte van de IVA-uitkering (75% dagloon).

Voor de duidelijkheid; bij toekenning van de vervroegde IVA wordt de arbeids-overeenkomst niet direct beëindigd, pas na 104 weken vervalt het opzegverbod en zal dan pas overgegaan kunnen worden tot beëindiging van het dienstverband.

Werknemers in dit soort situaties maken al genoeg mee en om dan ook nog geconfronteerd te worden met deze onredelijke inhouding willen wij de regeling in de ZAPO aanpassen conform de ZAVO.

Afsluitend

Naast deze inzet behouden we ons het recht voor om gedurende het proces aanvullende voorstellen te doen dan wel voorstellen in te trekken of aan te vullen.