

Onderhandelen over het verlovenbeleid

Over het verlovenbeleid onderhandelen schoolbestuur en personeel in het lokaal comité. Onze vakbondsafgevaardigde(n) en personeelsvertegenwoordiger(s) hebben de bijzondere taak om met kennis van zaken hun collega's te vertegenwoordigen.

Het protocol: noodzakelijke afsluiter

Het lokaal comité is: het lokaal onderhandelingscomité (LOC) of de ondernemingsraad (OR) in het vrij onderwijs; het afzonderlijk bijzonder comité (ABC) in het gemeentelijk of provinciaal onderwijs; het onderhandelingscomité van de scholengemeenschap (OCSG).

Het algemeen beleid rond verloven en deeltijdse arbeid is één van de onderhandelingsbevoegdheden bepaald in **het LOC**-decreet. Onderhandelen betekent dat de afgevaardigden van het schoolbestuur en de personeelsafvaardiging samen tot een akkoord willen komen. Na de onderhandeling worden de conclusies opgenomen in een protocol. Samen streven ze naar een protocol van akkoord want dan moet men zich houden aan de gemaakte afspraken. Kortom: een protocol van eenparig akkoord is bindend voor jullie schoolbestuur.

Ook voor **het ABC** legt een wet en een koninklijk besluit vast dat er moet onderhandeld worden over "maatregelen van inwendige orde" en over "richtlijnen betreffende de arbeidsduur en de organisatie van het werk". De overheid en de syndicale delegatie willen na een grondige discussie over het verlovenbeleid tot een consensus komen. De conclusies van de onderhandelingen worden opgenomen in een protocol. Een protocol van akkoord houdt het politiek engagement in van het bestuur om de afgesproken maatregelen uit te voeren.

Vaak worden algemene criteria over verloven en deeltijdse arbeid afgesproken voor de hele scholengemeenschap. **Het OCSG** is immers bevoegd om te onderhandelen over items waarvoor de scholengemeenschap bevoegd is. Het gaat dan over aangelegenheden die een impact hebben op de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van het personeel van alle scholen en/of van de scholengemeenschap zelf. Als er algemene criteria afgesproken zijn binnen het OCSG gelden die overeengekomen afspraken voor iedere school en ieder schoolbestuur van de scholengemeenschap.

Recht of gunst

Het is heel belangrijk dat je in deze nieuwsbrief eerst het luik 'Dienstbetoon' doorneemt. Daar lees je welke verlostelsels een (geconditioneerd) recht en welke een gunst zijn. Er zijn nog andere **verloven** met een sociaal of familiaal karakter **die een recht zijn**:

- omstandigheidsverlof
- verlof wegens overmacht
- geboorteverlof
- onbezoldigd ouderschapsverlof
- verlof voor adoptie, pleegvoogdij en pleegzorg

- verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte
- langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen.

Dit lijstje kan je nog aanvullen met volledige TBS voorafgaand aan het rustpensioen, politiek verlof, syndicaal verlof en enkele speciale verloven zoals werken in een ministerieel kabinet of bij de burgerlijke bescherming.

Verlofstelsels die een gunst zijn kan je enkel opnemen als je toestemming krijgt van je werkgever. Daarom zal je altijd schriftelijk en formeel een aanvraag doen bij het schoolbestuur. Hieronder vallen ook verlof wegens (bijzondere) opdracht en verlof voor tijdelijk andere opdracht.

Laat het duidelijk zijn: alleen over verlofstelsels die een gunst zijn moeten er afspraken worden gemaakt!

Die afspraken houden rekening met twee facetten:

1. Criteria om gunstverloven toe te staan of te weigeren
2. Formaliteiten bij het aanvragen van (gunst)verloven

Samen spreken beide partijen principes en algemene criteria af zodat het schoolbestuur elke aanvraag voor een gunstverlof kan toetsen aan die objectieve normen. Ze onderhandelen hierover als die criteria voor een eerste keer worden vastgelegd, maar ook als men eerder vastgelegde criteria wil wijzigen. In het lokaal comité bekijken schoolbestuur en personeel kritisch het protocol dat (misschien) bestaat over het verlovenbeleid. Mogelijk is dit protocol hopeloos verouderd en moet het dringend van onder het stof worden gehaald. We roepen op om duidelijke afspraken te maken over:

- welke weigeringsgronden het schoolbestuur eventueel kan invoeren
- hoe een (gunst)verlof aanvragen
- voor welke datum een gunstverlof aanvragen voor het volgende schooljaar
- hoe een onvoorzien verlofstelsel aanvragen
- welk formulier gebruiken
- binnen welke termijn het schoolbestuur melding geeft van goedkeuring of weigering

De huidige aanvraagformulieren neemt men best eens kritisch onder de loep. Dit document moet zo eenvoudig mogelijk zijn. Verwijder alle overbodige gegevens. Vraag niet naar een overzicht van reeds genoten verlofstelsels. Deze gegevens worden al in de persoonlijke dossiers van het personeel bewaard. Vermijd op die manier planlast voor de aanvrager, de administratief medewerker die de aanvragen moet verwerken, jezelf als directeur en het schoolbestuur.

TO DO

Zie er, samen met de afgevaardigden, op toe dat het schoolbestuur het vastgelegde verlovenbeleid duidelijk communiceert met alle personeelsleden. Zo weten alle collega's welke procedure van toepassing is in je school, je scholengemeenschap. Die informatie wordt best jaarlijks herhaald. Breng jij, samen met onze afgevaardigden, nieuwe personeelsleden hiervan ook op de hoogte?