

Waarom is er een eenmalige uitkering afgesproken van €500 bij een volledige baan, en niet een loonsverhoging met terugwerkende kracht per 1 januari 2022?



In de afspraken over het loon wordt wel met terugwerkende kracht gerekend. De compensatie voor de periode 1 januari 2022 tot 1 juli 2022 is in het voordeel van de lagere salarisschalen door een eenmalige uitkering vast te stellen. We hadden ook voor een percentage kunnen kiezen, maar dan zou de compensatie lager uitvallen voor de lagere schalen. Het salaris van de werknemer zou dan als basis worden genomen. Door te kiezen voor een eenmalige uitkering in plaats van een structurele loonsverhoging met terugwerkende kracht kun je meer sturing geven aan de loonsverhoging en in dit geval de lagere salarisschalen over 2022 een kleine extra loonsverhoging geven.

Is de eenmalige uitkering pensioengevend?

Ja, deze uitkering telt mee voor je pensioenopbouw.

Waarom is er niet gekozen voor een verbetering van de reiskosten?

De reiskostenregeling dateert al uit een ver verleden. Modernisering is op zijn plaats, maar vraagt een goede voorbereiding en bepaalde keuzes kunnen ook tot extra kosten leiden. Wijzigingen in de huidige regeling kunnen ook gevolgen hebben voor de fiscale verrekening met de eindejaarsuitkering (de salderingsregeling) en andere regelingen (zie artikel 13.1 cao-VO). Ook wordt in het kabinet nagedacht over een verhoging van de fiscale vrijstelling op reiskosten van 19 cent naar 23 cent. Deze verhoging kan gevolgen hebben voor eventuele wijzigingen in de reiskostenregeling. Een nieuwe reiskostenregeling staat echter hoog op onze agenda.

Is de regeling betaald ouderschapsverlof veranderd?

Ja, door de nieuwe Wet betaald ouderschapsverlof krijgen ouders vanaf 2 augustus gedurende 9 weken ouderschapsverlof een uitkering van de UWV ter hoogte van 75% van het loon (tot maximaal dagloon). Deze vergoeding wordt verrekend met de huidige ouderschapsregeling in de cao-vo. Tot nu toe heeft de werknemer recht op 830 uur verlof (bij een volledige baan), waarvan 415 uur door de werkgever voor 55% bezoldiging wordt doorbetaald. Dat wordt nu 75% van je loon. De voorwaarde is wel dat de werknemer deze uren in het 1^e jaar na de geboorte opneemt. Als de werknemer deze uren niet opneemt in het 1^e jaar dan blijft de oude regeling van toepassing met de restrictie dat de 55% doorbetaling van het loon alleen gedurende de eerste 4 jaar nog mogelijk is en het verlof dan ook moet zijn opgenomen. De onbetaalde uren kunnen nog steeds tot het 8^e levensjaar van het kind worden opgenomen.

Kan er nog een afspraak worden gemaakt over betaald ouderschapsverlof als het kind ouder is dan 4 jaar?

In de cao is een bepaling opgenomen waarin staat dat indien de inwerkingtreding van deze regeling per 2 augustus 2022 (op korte termijn) tot onbillijke situaties leidt, de werkgever en werknemer tot 1 februari 2023 in overleg treden voor een passende oplossing. (artikel 15.7 b lid 4 cao-VO) Hiermee krijgt de werknemer nog tot 1 februari 2023 de tijd om een afspraak te maken zijn betaalde ouderschapsuren alsnog binnen een redelijke termijn op te nemen. Daarbij zal in goed overleg een afweging moeten worden gemaakt tussen de individuele wensen van de werknemer en het schoolbelang of deze verlofaanvraag kan worden toegekend. Aangezien betaald ouderschapsverlof al jarenlang onderdeel uitmaakt van de cao-VO kan de betaalbaarheid niet als argument worden gebruikt door de werkgever.

Beslist de werknemer zelf waarvoor hij/zij het basisbudget wil inzetten of beslist de werkgever uit welke bestedingsdoelen je kunt kiezen?

De werknemer heeft de beschikking over een budget en maakt zelf een keuze die past binnen zijn levensfase en die de persoonlijke situatie en de duurzame inzetbaarheid vergroten (artikel 7.1 cao-vo). Vervolgens zal de werknemer hierover met zijn werkgever/leidinggevende in gesprek

moeten. De werkgever kan redenen aanvoeren waarom de keuze niet of slechts gedeeltelijk kan worden gehonoreerd. Uiteindelijk zullen werkgever en werknemer het met elkaar eens moeten zien te worden of en zo ja hoe en wanneer etc. de wensen van de werknemer kunnen worden ingewilligd.

Kan een werkgever de bestedingsdoelen in het beleid van de school beperken?

De AOb vindt dat het individueel keuzebudget een budget is van de werknemer en de bestedingsdoelen niet moeten worden beperkt. De enige voorwaarde is dat de keuze moet passen binnen de levensfase van de werknemer en de persoonlijke situatie of de werkdruk verminderen en de duurzame inzetbaarheid vergroten.

Kan de medezeggenschapsraad afspraken maken met de werkgever waarin bestedingsdoelen worden beperkt?

De AOb vindt dat de medezeggenschapsraad geen afspraak moet maken over bijvoorbeeld een richtlijn/beleid op de school waarin bepaalde bestedingsdoelen worden uitgesloten. Hiermee wordt het individueel keuzebudget onderwerp van gesprek tussen de werkgever en de medezeggenschapsraad terwijl het gesprek tussen werkgever en werknemer moet worden gevoerd.

Wat gebeurt er als de werkgever zonder opgave van redenen weigert mijn keuze te honoreren?

De werkgever en werknemer hebben een arbeidsovereenkomst afgesloten waarop onder andere wetgeving (bijvoorbeeld het Burgerlijk Wetboek) en de cao-vo van toepassing is. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap, maar ook de redelijkheid en billijkheid zijn beginselen die hierop van toepassing zijn. Een werknemer heeft vanuit deze beginselen in ieder geval 'recht' op een met reden omklede afwijzing.

In de nieuwe cao-VO wordt in artikel 7.2 -bij de keuzemogelijkheden voor de besteding van het individueel keuzebudget het verlof niet meer genoemd. Is de keuze om het budget geheel of gedeeltelijk in te zetten voor verlof hiermee komen te vervallen?

Neen! In de nieuwe cao is het nog altijd mogelijk om deze uren in overleg met je werkgever/leidinggevende in te zetten voor verlof. Het initiatief ligt bij de werknemer. In de nieuwe tekst zal naast de keuzemogelijkheden die zijn genoemd in artikel 7.2 cao-vo (vermindering lestaak en vermindering overige taken) een nieuw artikel 7.4 lid 1c worden opgenomen, waarin komt te staan dat de werknemer in overleg met zijn werkgever ook andere bestedingsdoelen kan afspreken. Dat kan dus ook verlof zijn. Wel moet je het samen hierover eens worden.

Kan ik ook nog verlof sparen?

Ja, de nieuwe tekst in de cao geeft ook ruimte om in overleg met de werkgever/leidinggevende afspraken te maken om deze uren te sparen. Het initiatief ligt bij de werknemer (7.1) Een vooraf ingediend duidelijke plan kan hierbij helpen zoals bijvoorbeeld: een sabbatical, een studie(reis), mantelzorg of een ander doel dat past binnen de levensfase en die de persoonlijke situatie en duurzame inzetbaarheid vergroten. De volledige 90 uur of een gedeelte kunnen hiervoor worden ingezet.

In de cao-VO stond eerst dat ik recht had om mijn basisbudget voor verlof in te zetten als verlof ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. Nu moet ik toestemming vragen van mijn werkgever als ik mijn individueel budget hiervoor wil gebruiken. Is dat niet een verslechtering van mijn positie?

Ja en neen. Het recht om het basisbudget in te zetten voor verlof is niet zo absoluut als het stond in de cao-vo. Je moet altijd met je werkgever overleggen wanneer, hoeveel uren en waarom je deze uren wil inzetten. De werkgever kan redenen hebben om ondanks "het recht" op verlof de aanvraag af te wijzen dan wel voorwaarden stellen of en zo ja wanneer je deze uren kunt inzetten. Dat moeten wel redelijke voorwaarden zijn en de werkgever moet deze ook kunnen motiveren. Zo kan het lerarentekort tot een vervangingsprobleem of andere organisatorische redenen tot een

afwijzing van het verlofverzoek leiden. De werknemer kan dan ook niet onvoorwaardelijk gebruik maken van zijn "recht" op verlof. Waar precies de grens ligt valt moeilijk te zeggen. De redelijkheid en billijkheid, goed werkgeverschap en werknemerschap zijn uitgangspunten die ook op de arbeidsrelatie van toepassing zijn. Zowel de werkgever als de werknemer moeten rekening houden met elkaars belangen. In arbeidssituaties heeft toetsing door de rechters van deze belangenafweging inmiddels veel duidelijkheid opgeleverd bijvoorbeeld bij het verzoek van een werknemer de betrekkingsomvang uit te breiden of te verminderen en het weigeren door de werkgever wegens een zwaarwegend organisatorisch belang. De rechters hebben duidelijk uitgesproken wanneer er in deze situaties sprake is van een zwaarwegend organisatorisch belang.

Mag mijn werkgever de zogenaamde "bandbreedte" uren of niet gewerkte uren verrekenen met het basisbudget?

Neen! Als u zich volledig beschikbaar heeft gehouden voor werk en door omstandigheden buiten uw toedoen niet kon verrichten komt dat voor rekening van de werkgever.

Kan ik de extra 40 uren ook toevoegen aan mijn (senioren)uren als werknemer van 57 jaar en ouder?

Ook hiervoor geldt dat de werknemer hierover met zijn werkgever/leidinggevende afspraken kan maken en geldt evenals bij de andere bestedingsdoelen, dat instemming van beide partijen nodig is. Het recht om de 50 klokuren basisbudget voor de seniorenregeling te gebruiken blijft bestaan.

Stel dat ik geen of slechts een gedeelte van de uren kan inzetten om mijn werkdruk te verlagen. Kunnen dan in het uiterste geval deze uren worden uitbetaald?

Ja! Als bijvoorbeeld om organisatorische redenen uw keuze het individueel keuzebudget in te zetten voor lestaakreductie of extra ruimte voor andere taken niet of slechts gedeeltelijk kan worden gehonoreerd en ook andere bestedingsdoelen niet mogelijk zijn, dan is uitbetaling van de uren die niet kunnen worden ingezet ook mogelijk. De instemming van de werkgever is hiervoor nodig. Wel zouden werknemer en werkgever er alles aan moeten doen om het budget in te zetten de werkdruk te verlagen en de duurzame inzetbaarheid te vergroten.

Wat gebeurt er met de extra 40 uur als de uren in het schooljaar 22-23 niet meer kunnen worden ingezet?

Het cao-akkoord is pas laat tot stand is gekomen waardoor er voor het schooljaar 22-23 misschien geen invulling kan worden gegeven aan de extra uren. Cao-partijen merken het schooljaar 22-23 aan als een overgangsjaar, waarin de werknemer de keuze heeft deze extra uren (geheel of gedeeltelijk) te laten uitbetalen. Voor de rest is de oude situatie nog van toepassing op de oorspronkelijke 50 uur.

Kan ik de uren van het individueel keuzebudget geheel of gedeeltelijk besteden aan de verhoging van mijn pensioenaanspraken?

Ja! Evenals de andere bestedingsdoelen zal de werknemer hierover met zijn werkgever in gesprek moeten gaan en samen zullen zij het hierover eens moeten worden.

Krijg ik als leraar 16 uur toegevoegd aan mijn persoonlijk basisrecht in uren voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten?

Ja, in artikel 16.4 van de cao-VO staat dat de leraar per schooljaar recht heeft op 83 klokuren professionalisering. Daar komen 16 uur vanaf het schooljaar 2023-2024 (bij een volledige betrekking) bij die met name bedoeld zijn voor de professionalisering van leraren op het terrein van basisvaardigheden en curriculum. Er zijn scholen waarin het taakbeleid voor de leraar meer dan 83 klokuren basisrecht is opgenomen. Deze 16 uur komen daar bovenop. Dit jaar geldt als een overgangsjaar en wordt het budget school-breed ingezet.

Wat gebeurt er met de 16 uur professionalisering van basisvaardigheden en curriculum in het schooljaar 2022-2023?

Voor het schooljaar 2022-2023 geldt een overgangsjaar, waarbij de werkgever in overleg met de PMR afspraken maakt over een goede besteding van de middelen in het kader van professionalisering basisvaardigheden en curriculum.

Krijg ik als OOP-er de extra uren in mijn taakformulier als tijd opgenomen?

Ja. De overige keuzes zoals het budget laten uitbetalen (t/m schaal 8) of bijdrage in de kosten kinderopvang en verhoging pensioenaanspraken blijven ook mogelijk. Voor de hogere schalen geldt dat hiervoor de instemming nodig is van de werkgever.

Zijn er ook andere afspraken gemaakt om de werkdruk te verlichten?

Ja, in het hele voortgezet onderwijs is 150 miljoen beschikbaar om de werkdruk op een andere manier te verlichten. Totaal is er 300 miljoen beschikbaar voor werkdrukverlichting waarvan 150 miljoen beschikbaar is om de werkdruk op een andere manier te verlichten.

Deze middelen worden in een in de cao-vo opgenomen procedure verdeeld binnen de scholen. De schoolbesturen dragen er zorg voor dat deze middelen volledig op de scholen terecht komen. De besteding van de middelen vindt plaats op school, waarbij de werknemers het initiatief hebben bij het maken van de bestedingsplannen. Vooraf wordt met de PMR de wijze vastgesteld waarop en in welke organisatorische eenheid binnen de school het gesprek over de besteding van de middelen plaatsvindt en hoe de middelen worden verdeeld. Het personeel moet hierover in meerderheid zijn instemming verlenen. Over de kaders waarbinnen deze procedures dienen te verlopen worden in de cao nadere afspraken gemaakt.

Is er ook een rol weggelegd voor de P(G)MR?

Ja, met name bij de verdeling van het collectieve gedeelte van de werkdrukmiddelen die de school ontvangt (op macroniveau opgeteld tot 150 miljoen voor de gehele sector) is in de cao een rol weggelegd voor de P(G)MR.

Gaat de AOb de komende tijd extra aandacht besteden hoe de nieuwe cao-afspraken in de praktijk zullen uitwerken?

Ja, de AOb zal deze Q en A steeds aanpassen. Er zal een handleiding komen met tips over de opname van het keuze budget. Er zal in het schooljaar 2022-2023 een enquête worden gehouden onder de AOb-leden over de besteding van de individuele en collectieve werkdrukmiddelen en de naleving van de cao-VO in dit kader. We zullen daarnaast voor leden individuele en collectieve bijeenkomsten en cursussen organiseren om de individuele en collectieve zo goed mogelijk in te zetten.