

Onderwijsdecreet XXXVI

Bijsturingen nodig

Het sociaal overleg over het ontwerp van onderwijsdecreet XXXVI (OD XXXVI) is afgerond. Een genummerd onderwijsdecreet is normaal gezien een bundeling van eerder technische aanpassingen en vereenvoudigingen in de onderwijsregelgeving. In OD XXXVI staan echter beleidskeuzes die ook inhoudelijk ingrijpend zijn en dus grondig en intensief moeten overlegd worden met het onderwijsveld. Dat is onvoldoende gebeurd. Daarom gaat het COV slechts gedeeltelijk akkoord met de tekst en vragen we dat het Vlaams Parlement voor de definitieve goedkeuring bijsturingen doorvoert en waar nodig maatregelen uitstelt.

Belangrijke COV-eis ingewilligd: medisch ontslag staat niet meer in het ontwerpdecreet

Onze gedeeltelijke goedkeuring van het ontwerp kwam er maar nadat een belangrijke COV-eis werd ingewilligd: de bepalingen over ontslag wegens medische ongeschiktheid zijn uit het decreet geschrapt. Dat is niet meer dan terecht. Ziekte mag nooit een reden zijn om een personeelslid eenzijdig te ontslaan. Ziekte kies je niet. Het overvalt je. Minister Demir gaf het COV gelijk en trok de tekst terug. Ze erkende ook dat er nu échte re-integratiemogelijkheden moeten komen voor onderwijspersoneel na ziekte. Overheid en schoolbesturen moeten medewerkers die langdurig ziek zijn (geweest) niet bestraffen. Integendeel, het is hun plicht om voor hen te zorgen. Daar wint iedereen bij. We waarderen het dat de minister hier samen met ons werk van wil maken.

Fundamentele bezwaren en bezorgdheden

Een aantal andere items in het dossier kunnen we zonder bijsturingen niet goedkeuren. We geven jullie de twee belangrijkste bezorgdheden mee: moederschapsbescherming en inductie.

Wordt vervolgd

Het protocol, een uitgebreide tekst met onze standpunten, belangrijkste aandachtspunten en voorstellen tot aanpassing, werden overgemaakt aan de minister. Ook de Raad van

State zal de regering nog advies geven over deze voorstellen. Wij rekening erop dat de Raad onze bemerkingen in zijn advies meeneemt. In de Commissie voor Onderwijs zal het ontwerp van decreet verder besproken en geamendeerd worden voor het in het Vlaams Parlement goedgekeurd wordt. We houden jullie op de hoogte van alle nieuwe ontwikkelingen en blijven inzetten op sterk onderhandelingswerk.

Moederschapsbescherming

Zwangere personeelsleden (en hun ongeboren kind) moeten beschermd worden zodat ze geen gevaar lopen tijdens de uitoefening van hun beroep. In het basisonderwijs lopen vooral kleuteronderwijzers het risico om besmet te worden door infectieziekten die een gevaar vormen voor hun kindje.

Om de schoolbesturen meer mogelijkheden te geven om de opdracht van een zwanger personeelslid aan te passen, kunnen aan het zwangere personeelslid 'toelaatbare pedagogische taken' toegewezen worden. Heeft het personeelslid geen pedagogisch diploma dan kunnen het 'toelaatbare administratieve taken' zijn. Het personeelslid krijgt dan een 'niet-organieke betrekking' zodat het kan vervangen worden. Dit betekent dat het in dienst kan

blijven bovenop de gewone personeelsomkadering en haar betrekking en salaris behoudt. Het schoolbestuur kan een vervanger aanstellen in de oorspronkelijke opdracht.

De overheid wil zwangere personeelsleden ook verplichten om taken te aanvaarden in andere scholen van het schoolbestuur of de scholengemeenschap binnen een afstand van 25 kilometer.

Als er toch een verwijdering uit de tewerkstelling nodig blijft, zal dit altijd verlof 'moederschapsbescherming' zijn en geen verlof 'bedreiging door beroepsziekte'. Medex wenst immers niet langer te oordelen over 'bedreiging door beroepsziekte'.

Inductie

Scholengemeenschappen zullen middelen krijgen, inductie-eenheden, om de opdracht van een startend personeelslid voor maximum 20% in te vullen met een bijkomende vorm van aanvangsbegeleiding. Personeelsleden aangesteld voor bepaalde duur zullen minder les moeten geven en krijgen tijd in hun opdracht om bijvoorbeeld te werken aan klasmanagement, vakdidactiek of lesvoorbereidingen. In het lokaal comité zullen afspraken moeten gemaakt worden over de aanwending van de inductie-eenheden. Als er een akkoord over is, kan ook in dat comité bepaald worden welke groepen van startende personeelsleden inductie-eenheden krijgen en welke niet. De overheid kan immers niet garanderen dat er voldoende middelen zijn voor elke starter, het budget is beperkt. Is er geen akkoord mogelijk, dan heeft elke starter recht op een evenredig deel van de eenheden in verhouding tot zijn opdracht.

Wat vindt het COV?

- Het COV vindt sterke aanvangsbegeleiding voor startende leerkrachten zeer belangrijk.
- Financiering van het inductiejaar via een gesloten enveloppe is geen goed idee. Het individueel recht op aanvangsbegeleiding kan zo niet gegarandeerd worden voor elke startende leerkracht.
- Scholen worden genooddaakt om via sociaal overleg systemen te ontwikkelen om de inductie-eenheden te verdelen onder de startende personeelsleden. Dat toont opnieuw aan dat het systeem van een gesloten enveloppe structureel tekortschiet.
- Elke starter heeft recht op een volwaardig inductiepakket. Daarom wil het COV dat de gesloten enveloppe wordt opengesteld.

Ziekte mag nooit een reden zijn om een personeelslid eenzijdig te ontslaan.

Wat vindt het COV?

- Het COV vindt het goed dat er meer mogelijkheden komen om zwangere personeelsleden veilig in dienst te houden.
- De arbeidsarts zal zich ook moeten uitspreken over de 'toelaatbaarheid' van de taken die het schoolbestuur wil toewijzen.
- Het is goed dat het zwangere personeelslid kan vervangen worden, dat was tot nu toe het grootste struikelblok voor de school.
- Het COV gaat niet akkoord dat de inzetbaarheidsafspraken voor deze personeelsleden aangepast worden. Een kleuteronderwijzer heeft het recht om in de eigen school te blijven werken.
- Het COV is verontwaardigd dat Medex zomaar kan stellen niet langer te willen oordelen over 'bedreiging door beroepsziekte' voor personeelsleden die moeten verwijderd worden. Dit heeft belangrijke nadelen voor het personeelslid, zowel voor de redenen voor verwijdering als voor de bezoldiging. Bij een verlof omwille van moederschapsbescherming vallen personeelsleden terug op ziekte-uitkeringen. Bij een verwijdering wegens bedreiging door beroepsziekte hebben ze recht op hun salaris.