



SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 184

van **LOES VANDROMME**

datum: 26 november 2020

aan **BEN WEYTS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

Onderwijspersoneel - Bedreiging door beroepsziekte tijdens de zwangerschap

Personeelsleden die zwanger zijn, kunnen 'uit het risico verwijderd worden' om zichzelf en hun ongeboren kind te beschermen. Dat gebeurt als hun job een bedreiging door een beroepsziekte inhoudt. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer beslist daarover.

Personeelsleden die intensief in contact komen met kleuters en risicodragende leerlingen en die geen antistoffen hebben tegen bepaalde infectieziekten, behoren onder anderen tot de risicogroep. We hebben het dan over personeelsleden uit het kleuteronderwijs, personeelsleden in een MPI (medisch-pedagogisch instituut), een school voor buitengewoon basisonderwijs of buitengewoon secundair onderwijs.

Ook voor sommige andere personeelsleden kan er een risico zijn. In het gewoon secundair onderwijs gaat het bijvoorbeeld over leerkrachten dierenzorg, leerkrachten Nederlands voor anderstalige nieuwkomers en leerkrachten die stage-opdrachten verpleegkunde of verzorging in het gewoon of buitengewoon onderwijs begeleiden.

Zwangere vrouwen krijgen 'verlof voor bedreiging door beroepsziekte' als de werkgever eerst heeft onderzocht of het mogelijk is om de werkomstandigheden aan te passen of een andere opdracht te geven.

1. a) Kan de minister een overzicht geven van het aantal kleuteronderwijzeressen in het gewoon en buitengewoon onderwijs dat in de loop van vorig schooljaar verlof voor bedreiging door beroepsziekte kreeg? Graag een opdeling per provincie, onderwijsverstrekker en onderwijsniveau. Ter vergelijking graag de cijfers van de voorbije 5 jaar.
- b) Hoeveel van die kleuteronderwijzeressen zijn vastbenoemd? Hoeveel zitten er in het TADD-stelsel (TADD: tijdelijke aanstelling van doorlopende duur)? Ook hier graag een opdeling per provincie, onderwijsverstrekker en onderwijsniveau. Ter vergelijking graag de cijfers van de voorbije 5 jaar.
2. a) Kan de minister een overzicht geven van het aantal kleuteronderwijzeressen in het gewoon en buitengewoon onderwijs voor wie de werkomstandigheden aangepast werden of die een andere opdracht kregen tijdens hun zwangerschap en die dus aan het werk bleven? Graag een opdeling per provincie, onderwijsverstrekker, onderwijsniveau. Ter vergelijking ook graag de cijfers van de voorbije 5 jaar.

- b) Hoeveel van deze kleuteronderwijzeressen zijn vastbenoemd? Hoeveel zitten er in het TADD-stelsel? Ook hier graag een opdeling per provincie, onderwijsverstrekker en onderwijsniveau. Ter vergelijking ook graag de cijfers van de voorbije 5 jaar.
 - c) Op welke manier worden de werkomstandigheden in de meeste gevallen aangepast?
 - d) Welke andere opdrachten worden in de meeste gevallen gegeven?
3. a) Kan de minister een overzicht geven van het aantal leerkrachten in het buitengewoon lager en buitengewoon secundair onderwijs dat in de loop van vorig schooljaar verlof voor bedreiging door beroepsziekte kreeg? Graag een opdeling per provincie, onderwijsverstrekker en onderwijsniveau. Ter vergelijking ook graag de cijfers van de voorbije 5 jaar.
- b) Hoeveel van die leerkrachten zijn vastbenoemd? Hoeveel zitten er in het TADD-stelsel? Ook hier graag een opdeling per provincie, onderwijsverstrekker en onderwijsniveau. Ter vergelijking graag de cijfers van de voorbije 5 jaar.
4. a) Kan de minister een overzicht geven van het aantal leerkrachten in het gewoon en buitengewoon onderwijs voor wie de werkomstandigheden aangepast werden of die een andere opdracht kregen tijdens hun zwangerschap en die dus aan het werk bleven? Graag een opdeling per provincie, onderwijsverstrekker en onderwijsniveau. Ter vergelijking ook graag de cijfers van de voorbije 5 jaar.
- b) Hoeveel van die leerkrachten zijn vastbenoemd? Hoeveel zitten er in het TADD-stelsel? Ook hier graag een opdeling per provincie, onderwijsverstrekker en onderwijsniveau. Ter vergelijking ook graag de cijfers van de voorbije 5 jaar.
- c) Op welke manier worden de werkomstandigheden in de meeste gevallen aangepast?
- d) Welke andere opdrachten worden in de meeste gevallen gegeven?
5. Op het terrein horen we dat personeelsleden heel vaak vrijgesteld worden van arbeid en dus ook effectief afwezig zijn.

Hoe kijkt de minister naar een alternatieve inzet van deze personeelsleden in pedagogisch ondersteunende opdrachten waarbij ze niet meer in contact komen met het risico?

BEN WEYTS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

ANTWOORD

op vraag nr. 184 van 26 november 2020

van **LOES VANDROMME**

1. Ik verwijs naar de jaarrapporten van het Agentschap voor Onderwijsdiensten. AGODI publiceert de verschillende edities op zijn website: <https://www.agodi.be/publicaties-agodi-jaarverslag>.

Tijdens het verlof wegens bedreiging door beroepsziekte hebben personeelsleden voor de (les)uren of lestijden waarvoor zij vast benoemd zijn, recht op doorbetaling van hun salaris. Dit geldt ook voor personeelsleden die op de vooravond van de vrijstelling van arbeid een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) hebben in het ambt of vak van verwijdering.

Personeelsleden met een tijdelijke aanstelling van beperkte duur (TABD) en contractuele personeelsleden hebben slechts recht op doorbetaling van hun salaris indien zij de opdracht effectief opgenomen hebben, zo niet hebben ze geen recht op dit verlofstelsel en wordt de periode beschouwd als onbezoldigd ziekteverlof.

Krijgt een tijdelijk of contractueel personeelslid, dat reeds eerder verwijderd werd, tijdens diezelfde zwangerschap een nieuwe aanstelling in dezelfde functie bij dezelfde werkgever, dan heeft zij recht op 90 % van haar salaris. Enkel voor de (les)uren of lestijden met TADD op de vooravond wordt 100 % salaris betaald.

Bij uitbreiding van (les)uren of lestijden in een risicofunctie tijdens de verwijdering, wordt het volume van de uitbreiding van de opdracht niet bezoldigd.

2. Scholen delen niet mee als ze zwangere personeelsleden een andere taakin-vulling gaven zodat die personeelsleden niet in aanmerking komen voor verlof voor bedreiging door beroepsziekte.
3. Zie vraag 1.
4. Zie vraag 2.
5. Op basis van de huidige regeling kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer beslissen dat het personeelslid moet verwijderd worden uit een risico wegens moederschapsbescherming. Hij kan dat doen op basis van een risicoanalyse. Elke werkgever moet immers een risico-evaluatie maken samen met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Als uit de risico-evaluatie blijkt dat er in de onderwijsinstelling in bepaalde functies of in alle functies risico's aanwezig zijn voor zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven, dan moeten de beschermende maatregelen worden toegepast. Als de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer dan beslist om de zwangere werkneemster te verwijderen uit het risico, heeft de werkgever drie opeenvolgende mogelijkheden om het personeelslid uit het risico te weren: aanpassing van de werkomstandigheden, omwisseling van betrekking of vrijstelling van arbeid. Het is dus de werkgever die beslist of het personeelslid al dan niet wordt vrijgesteld van arbeid. Ik heb niet de intentie om wijzigingen aan te brengen aan de huidige regeling.