

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 716

van **ELISABETH MEULEMAN**

datum: 15 juli 2022

aan **BEN WEYTS**

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

Vastbenoemde leerkrachten - Flexibiliteit

De leden van de Commissie Onderwijs kregen een e-mail met daarin de getuigenis van een leerkracht met 20 jaar dienst in het secundair onderwijs. Hij moet echter vaststellen dat hij als leraar met vaste benoeming niet veel flexibiliteit krijgt om te veranderen van school. Een nieuwe omgeving die bij de betrokkene voor een frisse wind zou zorgen die zijn enthousiasme en inzet goed zouden doen.

Een TAO - verlof tijdelijk andere opdracht - biedt hier voor een stuk een antwoord op. Daartoe moet de betrokkene vastbenoemd zijn. En is er wederzijdse toestemming nodig van de huidige school en de eventueel toekomstige school - en uiteraard ook van de betrokkene. Een directeur die geen toestemming wenst te geven kan dus zijn personeelslid verplichten te blijven. Wat ons op een spanningsveld brengt: enerzijds moeten we de voorwaarden aantrekkelijk maken voor leerkrachten (en TAO's als wenselijk beschouwen), anderzijds laten directeurs niet graag personeel vertrekken wegens het acute lerarentekort. Bij een TAO behoudt men de vaste benoeming in de eigen school.

AGODI wijst er in zijn jaarverslag op dat, hoewel deze vorm van verlof bedoeld is als uitzondering, TAO's massaal worden toegekend. In die zin citeer ik hier ook uit het jaarverslag van AGODI: "Het toenemend succes van het TAO-stelsel bewijst enerzijds dat er nood is aan meer flexibiliteit. Anderzijds aarzelen scholen niet om dat instrument van flexibiliteit te hanteren, hoewel de regelgeving oplegt dat TAO maar in uitzonderlijke situaties mag worden toegepast. Bovendien legt de overheid in de regelgeving vaak vast dat vastbenoemde personeelsleden alleen via het stelsel van TAO bepaalde vormen van omkadering kunnen opnemen. Het is dan ook aangewezen de restricties die in de personeelsreglementering zijn opgenomen voor het gebruik van TAO te versoepelen. Zo kan de reglementering tegemoetkomen aan de reële noden in het onderwijsveld."

1. Wat is de visie van de minister hierop en op de geboden flexibiliteit via TAO voor leerkrachten in het onderwijsveld? Wat denkt hij van de oproep van AGODI om dit verlof te versoepelen? Zou hij hier graag iets aan veranderd zien?
2. Hoe kijkt de minister aan tegen de vaste benoeming zoals die nu bestaat en dus strikt aan een school is verbonden? Voelt de minister er iets voor om de benoeming open te trekken naar het hele onderwijsveld en dus los te koppelen van een concrete school? En dus zaken als 'nieuwe affectatie', 'mutatie', 'TAO', ... overbodig te maken? Zal de minister dienaangaande iets ondernemen?



3. Welke initiatieven zal de minister nemen om de jobmobiliteit van leerkrachten te vergemakkelijken, zodat er bijvoorbeeld niet steeds toestemming nodig is van de instelling waaraan de affectatie gekoppeld is?

BEN WEYTS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 716 van 15 juli 2022

van **ELISABETH MEULEMAN**

Het huidige systeem van verlof TAO dat bestaat sinds 1998 - steunt op het principe dat een vastbenoemd personeelslid, mits toestemming van zijn inrichtende macht, tijdelijk een andere opdracht opneemt in het ambt waarin hij of zij reeds vast benoemd is of zelfs in een ander ambt.

De tijdelijke aanstelling die het personeelslid opneemt, geldt ten allen tijde als een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur. Dat houdt o.m. in dat dit personeelslid geen voorrang kan claimen op een tijdelijke aanstelling t.o.v. andere tijdelijke personeelsleden.

Er zijn dus twee belangrijke principes aan het verlof TAO verbonden en ik ga er van uit dat de vraag naar flexibilisering daar op slaat:

- het verlof TAO kan enkel worden opgenomen op voorwaarde dat de inrichtende macht waar het personeelslid benoemd is, dat verlof toestaat;
- de tijdelijk andere opdracht kan pas toegewezen worden als er geen andere tijdelijke personeelsleden zijn die voorrangrechten kunnen invoeren.

Het verlof TAO niet meer laten afhangen van de toestemming van de inrichtende macht zou van dit verlof een eenzijdig recht maken voor een personeelslid, waarbij de eigen schoolorganisatie onder druk wordt gezet. Dit zou immers betekenen dat een vastbenoemd personeelslid op eigen initiatief op elk moment de betrekking waarin hij vastbenoemd is, kan verlaten om elders tijdelijk een andere opdracht op te nemen. Dat kan niet de bedoeling zijn. Daarenboven is tijdelijke arbeidsmobiliteit in geen enkele organisatie op de arbeidsmarkt een eenzijdig recht van een werknemer. Onderwijs moet daar dan ook niet van afwijken.

Het principe dat de TAO pas kan worden opgenomen als er geen andere personeelsleden voorrang kunnen invoeren, zorgt er dan weer voor dat tijdelijke personeelsleden eerst alle kansen krijgen op een aanstelling in een vacante betrekking en niet steeds als vervanger aan de slag moeten gaan. Dit geeft hen ook de nodige kansen op een stabiele tewerkstelling en uitzicht op een vaste benoeming, iets waar ik - zoals de Vlaamse volksvertegenwoordiger ondertussen ongetwijfeld weet - veel belang aan hecht.

Een vastbenoemd personeelslid kan trouwens ook kiezen voor meer flexibiliteit, door gebruik te maken van het verlof 'afwezigheid voor verminderde prestaties' (=AVP) om zo tijdelijk in een andere opdracht aan de slag te gaan. Tijdens die afwezigheid wordt hij immers als een volwaardig tijdelijk personeelslid beschouwd en kan hij ten volle de concurrentie aangaan met andere tijdelijke personeelsleden. Daarenboven behoudt hij of zij tijdens dit verlofstelsel ook zijn onderliggende vaste benoeming gedurende maximum vijf schooljaren, zodat hij ook steeds kan terugkeren naar de zekerheid van die aanstelling.

Een ander alternatief is een einde maken aan de arbeidsovereenkomst bij de inrichtende macht waar men vastbenoemd is en, mits het respecteren van een korte opzegperiode, als tijdelijk personeelslid herbeginnen bij een andere inrichtende macht. In heel wat andere

sectoren is dit de enige mogelijkheid. In andere sectoren kan je ook niet zomaar veranderen van werkgever met behoud van je rechten bij de oude werkgever.

Op dit ogenblik doet het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur al rechten ontstaan die niet alleen kunnen opgeëist worden bij alle scholen van de inrichtende macht, maar ook bij alle andere scholen van de scholengemeenschap. Eens men vastbenoemd is, kunnen naast het verlof TAO en een afwezigheid wegens verminderde prestaties (AVP of zgn. "verlof zonder wedde") ook een nieuwe affectatie (bij een andere school van dezelfde inrichtende macht) of een mutatie (bij een school van een andere inrichtende macht) een oplossing bieden om meteen elders als vastbenoemd personeelslid aan de slag te gaan.