

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2000-2001

14 juni 2001

GEDACHTEWISSELING

over het beloningsbeleid voor het onderwijspersoneel

VERSLAG

**namens de Commissie voor Onderwijs, Vorming en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door de heer André Van Nieuwkerke**

Samenstelling van de commissie :

Voorzitter : de heer Gilbert Vanleenhove.

Vaste leden :

de heer Jos De Meyer, mevrouw Veerle Heeren, de heren
Luc Martens, Gilbert Vanleenhove ;

de heer Julien Demeulenaere, mevrouw Claudine De
Schepper, de heren André Moreau, Gilbert Van Baelen ;

de heren Pieter Huybrechts, Julien Librecht, Joris Van
Hauthem ;

de heren Lucien Suykens, André Van Nieuwkerke ;

de heer Ludo Sannen ;

de heer Kris Van Dijck.

Plaatsvervangers :

mevrouw Wivina Demeester-De Meyer, mevrouw Brigitte
Grouwels, mevrouw Mieke Van Hecke, mevrouw Ingrid
van Kessel ;

de heren Frans De Cock, Karel De Gucht, André Denys,
Cis Schepens ;

de heer Jean Geraerts, mevrouw Marleen Van den Eynde,
de heer Roland Van Goethem, ;

mevrouw Hilde Claes, de heer Robert Voorhamme ;

de heer Frans Ramon ;

de heer Dirk De Cock.

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Onderwijs, Vorming en Wetenschapsbeleid organiseerde op 5 juni 2001 een gedachtewisseling over het beloningsbeleid voor het onderwijspersoneel met mevrouw Marleen Vanderpoorten, Vlaams minister van Onderwijs en Vorming.

Het samenvattend verslag en de studie “Een nieuw integraal beloningsbeleid voor het onderwijspersoneel. Eerste fase : vergelijkende loonstudie en eerste aanbevelingen” werden aan de commissieleden overgemaakt.

Beloningsbeleid voor het onderwijspersoneel

Minister Marleen Vanderpoorten : Deze studie leidt de tweede fase in voor de realisatie van een beloningsbeleid tijdens deze regeerperiode. Aan het begin van de volgende regeerperiode kan dan gestart worden met een nieuw loon- en personeelsbeleid. Die lange termijn is nodig omdat er veel partners bij betrokken zijn, zoals de vakbonden, de inrichtende machten, het ondersteunend personeel en dergelijke. Het is de bedoeling om tot een gevarieerd systeem te komen waarbij het voor mensen mogelijk wordt om een carrière op te bouwen in het onderwijs. Zo vinden heel wat oudere leerkrachten het te zwaar om voortdurend voor de klas te staan en zouden ze liever andere taken opnemen. Het komt erop aan dat de scholen een flexibeler personeelsbeleid voeren. Dat hangt samen met functiebeschrijvingen, loonbeleid en autonomie.

De heer Kris Van Dijck : De studie legt een aantal lacunes bloot. Het gaat om belangrijke hervormingen. Ik begrijp dat men niet over één nacht ijs kan gaan, maar men mag niet uit het oog verliezen dat er voor een aantal problemen op korte termijn maatregelen nodig zijn, bijvoorbeeld voor het tekort aan leerkrachten. Een vernieuwend beloningsbeleid kan de hefboom voor nieuwe stimuli zijn.

Vergelijkingen met het buitenland en gelijkaardige functies tonen aan dat er vooral een tekort aan incentives is op het bestuurlijke niveau. Het is een waardevol rapport maar het bevat weinig verrassingen. De meeste problemen waren al gekend. De studie vraagt een meer gedifferentieerde beloning. Daarvoor moet een politieke beslissing genomen worden. Ik denk dat we op basis van dit eerste rapport een nieuwe weg kunnen inslaan en een beter gedifferentieerde beloning hard kunnen maken.

De heer Julien Librecht : Het rapport besteedt ruimschoots aandacht aan de praktijk. Zo werden meer dan 200 mensen uit het onderwijs gehoord. Het beloningsbeleid wordt beschouwd als een manier om medewerkers zo te belonen dat competente mensen worden aangetrokken, behouden en ondersteund, en als een manier om een beleidsstrategie uit te voeren. Dat sluit aan bij ons standpunt. Toch blijf ik met een aantal vragen zitten. In het hoofdstuk over de aanbevelingen wordt er veel gesproken over kwaliteitscriteria. Dat is een ruim begrip : wat wordt daarmee bedoeld ? Wat de interne billijkheid betreft rijst de vraag op welke factoren de eventuele differentiatie tussen bepaalde groepen kan berusten. In hoeverre is die differentiatie bespreekbaar binnen de onderwijssector ? Op pagina 69 is er sprake van externe competitiviteit. De vraag is met welke arbeidsmarkt (de gehele bedrijfswereld of bepaalde sectoren) men kan concurreren en hoe. Welke graad van autonomie wil men bereiken en welke opties zijn er ? Het zijn vragen die het beleid ongetwijfeld ook stelt, maar ik peil alleen naar een bepaalde visie terzake.

De heer André Moreau : Het nieuwe beloningsbeleid wordt op lange termijn beschouwd. Op korte termijn zijn er evenwel een aantal problemen, met name van de directeurs, de rekenplichtigen en de huismeesters, die een oplossing vragen. Er zal een lineaire beloning gerealiseerd worden, maar daarnaast moet het mogelijk zijn dat voor bepaalde beroeps categorieën een gedifferentieerde beloning gerealiseerd wordt. Maakt de administratie daar werk van ? Wat is de stand van zaken van het dossier ?

De heer André Van Nieuwkerke : In dit parlement werd het debat over de herwaardering van de leerkrachten gevoerd. Daar werden een aantal aanbevelingen geformuleerd. Een werkgroep is bezig met die grondig te bestuderen en zal tevens adviezen terzake formuleren. Als een beloningsbeleid op die conclusies geënt wordt, kunnen we een zeer interessante discussie hebben voor de organisatie van het onderwijs en personeelsleden. De minister zegt dat men daarmee het best start bij de volgende regeerperiode. Wanneer kan het onderzoek over de herwaardering van de leerkracht opnieuw naar het parlement ?

De heer Gilbert Van Baelen : Het debat over loon en loonbeleid is nuttig. Maar ook de discussie over de rechtspositie, zoals collega's met meer ervaring in de onderwijscommissie kunnen bevestigen, is belangrijk. Sinds dat debat zijn er wellicht zaken scheefgegroeid.

De heer Eloi Glorieux : Voor de instroom van leerkrachten is de beloning belangrijk, maar we mogen daar ook niet alles van verwachten. Uit de studie blijkt dat we tekortschieten wat de managementfuncties betreft. Niemand heeft bovendien gesproken over de differentiëring in tijd (het loon in het begin en op het einde van de loopbaan). Dat invullen naar taken en functies, wordt een heel moeilijk debat. Gaat men leerkrachten anders belonen naargelang het vak dat ze doceren ? Onze fractie is geen vragende partij om dat op die manier in te vullen.

De voorzitter : Uit de studie blijkt dat de algemene loonsverhoging zeker niet misplaatst was. Wel moet worden nagedacht over differentiëring om het beroep aantrekkelijk te maken. Voor jonge mensen zijn loon en loopbaanmogelijkheden van doorslaggevend belang. Uit de studie blijkt dat de vlakke loopbaan in het onderwijs afschrikt. Bij de directiefuncties zijn er weliswaar de mandaatsvergoedingen, maar die worden niet meegerekend voor het pensioen of de terbeschikkingstelling (tbs). Ook de rechtspositie van 1991 moet onder de loop worden genomen en aangepast aan de eigentijdse behoeften. Dat is van belang voor het behoud van de kwaliteit van ons onderwijs.

De heer Julien Demeulenaere : In de studie wordt bitter weinig vermeld over de categorieën van leerkrachten die afvloeien naar de private sector. Bij wiskundigen en leraren fysica is dat dikwijls het geval ; bij leraren plastische kunsten, geschiedenis of lichamelijke opvoeding minder.

De heer Ludo Sannen : Er is nog niet gesproken over het nut van een mandaat voor de uitoefening van een directiefunctie. Dat gebeurt blijkbaar het beste onder de vorm van een mandaat, zoals vroeger aan de hand van een reeks argumenten is aangetoond. Maar waarin verschilt het mandaat nu van een organiek ambt ? Ofwel gaat het erom iemand beter en sneller te kunnen wegnemen voor een bepaalde directiefunctie ofwel gaat het om een andere rol.

Minister Marleen Vanderpoorten : Dat is een aparte discussie. Vanuit de Kamer van Volksvertegenwoordigers worden pogingen ondernomen om het mandaat mee te rekenen voor het pensioen. Maar voor de tbs is er nog geen enkele regeling in de maak.

Dat neemt niet weg dat er nu al een en ander kan voorbereid worden. Zo wordt er al gewerkt rond de evaluatie, de rekbaarheid van de bekwaamheidsbewijzen en de mandaatfuncties voor de di-

rectie. Die laatsten worden uitgetoetst in het secundair onderwijs. Als het systeem succesvol is, kan het later ook in het basisonderwijs worden ingevoerd. In elk geval zal die wijziging op de een of andere manier vergoed moeten worden, maar hoe ? Het is overigens niet noodzakelijk dat al die vernieuwingen in één decreet geregeld worden. Sommige, waarover men al principiële eensgezindheid heeft bereikt, kunnen wellicht al eerder wettelijk geregeld worden. Er bestaan trouwens op dit moment nog geen mandaatfuncties, op die van de algemeen directeur na.

Wat het lerarentekort betreft, hopen wij op de gunstige effecten van CAO VI. De combinatie van een algemene loonsverhoging van drie procent en werkdrukvermindering zal meer studenten naar de lerarenopleiding lokken. Het departement is van plan daarover een publiciteitscampagne te voeren. Er begint er trouwens vandaag een, op radio en tv. Voor het ondersteunend personeel en de directie blijft er een probleem, zo blijkt uit de studie. De lineaire loonsverhoging en de bijkomende vergoeding voor de directeur basisonderwijs volstaan niet. Het verhaal is daarmee niet ten einde. De beloning van de licentiaten is dan weer niet zo slecht, zeker niet met de drie procent erbij. Men moet wel uitkijken met de vergelijking van de maand- en jaarbeloning. Die laatste bevat ook de vakantieregeling. Die biedt interessante mogelijkheden voor mensen die streven naar levenskwaliteit, maar we moeten ons ervoor hoeden niet uitsluitend mensen die veel vakantie willen, naar het onderwijs te halen. In dat verband is het ook wenselijk dat mensen die voor en na het schooljaar nog iets willen doen, ook die kans krijgen.

Voorts moeten de decretale regelingen inzake rechtspositie op elkaar afgestemd worden. De regelgeving is inmiddels zo ingewikkeld geworden, dat nog slechts enkele deskundigen in de administratie het hele dossier beheersen. Vereenvoudiging dringt zich op, maar dat is zelf weer niet eenvoudig.

De studie werd niet in een ivoren toren geschreven. De onderzoekers hadden contact met de inrichtende machten, de scholen en de vakbonden. Zij wilden weten wat echt leeft onder het personeel.

De beloning is niet het enige aspect van het probleem, al is het een wezenlijk bestanddeel. Is interne billijkheid en differentiatie bespreekbaar ? De moeilijkheid is dat het onderwijs helemaal niet homogeen is. Er zijn grote verschillen tussen scholen en binnen scholen. Het is niet mogelijk om met alles rekening te houden. Zo zijn er altijd mensen

die zich spontaan meer inzetten dan anderen. De scholen zouden meer moeten inspelen op de mogelijkheden om tussen functies te differentiëren. Maar hoever kan men daarin gaan ? Hoeveel autonomie moeten wij de scholen geven ? Hoeveel willen zij ? In dat verband moeten wij ernaar streven het leiderschap te versterken, zodat de directeurs hun verantwoordelijkheid nemen.

De aanbevelingen worden nu uiteraard grondig onderzocht. In de tweede fase zullen nieuwe aanbevelingen geformuleerd worden en zal gediscussieerd over de implementering. Het onderzoek naar de herwaardering van de leerkracht zal rond zijn tegen het begin van het volgende parlementair jaar en kan dus besproken worden in oktober.

De heer Van Baelen heeft verwezen naar de rechtspositieregeling, maar daar heb ik het al over gehad. Volgens de heer Ramon zijn loon en taken onlosmakelijk met elkaar verbonden. Ik ben het daarmee eens.

De situatie is uiteraard rampzalig als we geen mensen meer vinden die bereid zijn een directiefunctie waar te nemen. Dat is ook de reden waarom we maatregelen genomen hebben om de werkdruk van lagereschooldirecteurs te verminderen en om hun loon te verhogen. De situatie is daar aan het verbeteren.

Ik heb al gezegd dat ik eerder voorstander ben van taakdifferentiatie dan van loondifferentiatie. Maar gezien het grote tekort aan bepaalde specialiteiten, bijvoorbeeld informatici vraag ik me af of we geen bijkomende maatregelen moeten uitvaardigen voor bepaalde knelpuntberoepen. Informatici zijn niet alleen in het onderwijs, maar in alle sectoren begeerd. Uiteraard trekken de meesten dan naar die sector waar ze het beste beloond worden. Ik vermoed dat het studiebureau gevraagd zal worden te onderzoeken of bijkomende maatregelen nodig zijn.

Uit de studie blijkt duidelijk dat een algemene loonsverhoging welkom was. Dat geldt des te meer als we naar de lonen alleen kijken. We moeten er zeker voor zorgen dat het onderwijs een positieve keuze blijft. De kwaliteit is en blijft het belangrijkste en op dat vlak liep het recentelijk verkeerd.

De heer Demeulenaere zocht in de studie tevergeefs naar de vergelijking met een aantal andere sectoren. De opdracht was evenwel niet om een vergelijking te maken met alle andere sectoren. Het aantal landen waarmee we een vergelijking gemaakt hebben, was eveneens beperkt. Ik stel wel

vast dat men in ieder land met een tekort aan leerkrachten kampt. Door de huidige economische situatie in Europa wordt in elk land een discussie gevoerd over de beloning. De studieopdracht zal in de tweede fase uitgebreid worden. De tweede onderzoeksfase start in september en zal wellicht een zestal maanden duren.

De voorzitter : Het was een interessante bespreking waarin een aantal verzuchtingen en de verschillende fractiestandpunten naar voren werden gebracht. We wachten nu op de tweede fase en we kijken uit naar het resultaat ervan. Ik ga er wel vanuit dat de parlementsleden nog vragen om uitleg zullen stellen.

De verslaggever,

André
VAN NIEUWKERKE

De voorzitter,

Gilbert
VANLEENHOVE