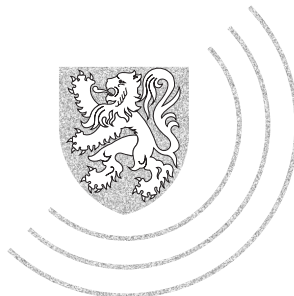


V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2003-2004

16 januari 2004

VOORSTEL VAN DECREET

**– van mevrouw Gracienne Van Nieuwenborgh en de heren André Van Nieuwkerke,
Lucien Suykens, Dirk De Cock, Frans Ramon en Gilbert Van Baelen –**

**houdende wijziging van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs
van 27 maart 1991 en van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs
van 27 maart 1991, wat betreft de versoepeling voor zwangere vrouwen van de voorwaarden
voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in het onderwijs**

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Algemene inleiding

Dit voorstel van decreet wil de voorwaarden voor het verkrijgen van een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) in het onderwijs voor zwangere vrouwen versoepelen zodat zij in de praktijk evenveel kans maken om een TADD te krijgen.

Vanaf september 2003 kunnen de personeelsleden van het hele Vlaamse leerplichtonderwijs een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) krijgen. Voor de betrokken personeelsleden houdt dat in dat zij een meer stabiele aanstelling krijgen en in aanmerking komen voor een vaste benoeming. Maar zwangere vrouwen hebben het moeilijker om dat recht te verwerven. Wie een TADD aanvraagt, moet immers niet alleen een dienstanciënniteit hebben van ten minste 720 dagen, gespreid over ten minste drie schooljaren maar daarvan ook 600 dagen effectief gepresteerd hebben. Voor de berekening van die effectieve prestaties komen weekenden, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties in aanmerking, maar wordt het zwangerschapsverlof niet verrekend. In de praktijk betekent dat dat zwangere vrouwen dus minder kansen hebben op dit recht van TADD.

Sommige personeelsleden, zoals kleuterleidsters, personeelsleden van een MPI, een opvangcentrum of een school voor buitengewoon onderwijs of bepaalde leerkrachten belast met de begeleiding van stageopdrachten in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs kunnen hierdoor een groot nadeel ten opzichte van mannelijke collega's of vrouwelijke collega's zonder kinderen ondervinden. Bij zwangerschap lopen zij immers kans op een beroepsziekte en bijgevolg een verwijdering uit dit risico. In de praktijk gaat het om de blootstelling aan bepaalde infectieziekten, aan chemische stoffen of aan fysische agentia. De blootstelling aan die situaties wordt erkend als beroepsziekte. De beslissing tot verwijdering uit een risico gebeurt door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. De preventieadviseur-geneesheer kan ook beslissen dat een personeelslid verwijderd moet worden uit een risico wegens een infectieziekte die onder het profylactisch verlof valt of wegens moederschapsbescherming. Die beslissing zou echter geen weerslag mogen hebben op de kansen op een TADD.

De vereiste periode van 600 dagen effectieve prestaties is bedoeld om de schoolbesturen voldoende de gelegenheid te geven een personeelslid aan het werk te zien, zodat zij met kennis van zaken kunnen oordelen of een permanente aanstelling verantwoord is. Maar om zwangere vrouwen evenveel recht te geven op het verkrijgen van een TADD is een aanpassing van de regeling noodzakelijk. Net zoals weekenden, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties moeten ook zwangerschapsverloven binnen redelijke grenzen beschouwd worden als effectief gepresteerde dagen.

Dit voorstel van decreet heeft geen budgettaire implicaties.

Commentaar bij de artikelen

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen commentaar.

Artikel 2

Net zoals zaterdag, zondag, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties worden zwangerschapsverloven beschouwd als effectief gepresteerde dagen.

Om rekening te houden met de vraag van de schoolbesturen worden echter slechts maximaal 210 dagen zwangerschapsverlof meegerekend. Dat komt overeen met twee volledige zwangerschapsverloven van 15 weken of drie zwangerschapsverloven die beperkt zijn tot de 9 verplicht te nemen weken.

Artikel 3

Dit artikel brengt een soortgelijke versoepeling aan voor de personeelsleden waarop artikel 2 niet van toepassing is, met name de personeelsleden van het gewoon secundair onderwijs in instellingen die tot een scholengemeenschap behoren.

Artikelen 4 en 5

Artikelen 4 en 5 voeren eenzelfde aanpassing van de regelgeving in voor de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs.

Gracienne VAN NIEUWENBORGH

André VAN NIEUWKERKE

Lucien SUYKENS

Dirk DE COCK

Frans RAMON

Gilbert VAN BAELEN

VOORSTEL VAN DECREET

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Artikel 2

Aan artikel 21, § 3, eerste lid, 1°, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, wordt de volgende zin toegevoegd :

“Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”.

Artikel 3

Aan artikel 21bis, § 3, eerste lid, 1°, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998, wordt de volgende zin toegevoegd :

“Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van de bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”.

Artikel 4

Aan artikel 23, § 3, eerste lid, 1°, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991, wordt de volgende zin toegevoegd :

“Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van de bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresteerde

dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”.

Artikel 5

Aan artikel 23bis, § 3, eerste lid, 1°, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998, wordt de volgende zin toegevoegd :

“Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van de bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”.

Artikel 6

Dit decreet treedt in werking op 1 september 2004.

Gracienne VAN NIEUWENBORGH

André VAN NIEUWKERKE

Lucien SUYKENS

Dirk DE COCK

Frans RAMON

Gilbert VAN BAELEN
