

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 562
van **JO DE RO**
datum: 15 juni 2017

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS

Onderwijs - Verlof voor moederschapsbescherming

Conform de regelgeving kunnen zwangere leerkrachten in verlof voor moederschapsbescherming worden gesteld. Dit gebeurt op basis van de beslissing van de werkgever en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, die vaststellen of de leerkracht een gezondheidsrisico voor haarzelf of het ongeboren kind loopt. De beslissing wordt genomen op basis van een risicoanalyse van alle functies op school. Het is eveneens mogelijk om een bloedonderzoek uit te voeren. Zodra de werkgever er niet in slaagt om de werkomstandigheden aan te passen of een andere opdracht uit te schrijven, krijgt de leerkracht verlof voor moederschapsbescherming en wordt zij dus vrijgesteld van arbeid.

Voor de precieze regelgeving verwijzen we naar de arbeidswet van 16 maart 1971 en het koninklijk besluit van 2 mei 1995. Wanneer de werknemer wordt geconfronteerd met mogelijke risico's kan het besluit tot verlof voor moederschapsbescherming worden genomen. Ook na de bevalling kunnen werkgever en preventieadviseur-geneesheer beslissen tot verlof voor moederschapsbescherming omwille van borstvoeding, op basis van dezelfde criteria, en voor een duur van maximaal vijf maanden.

Op het Vlaamse niveau is er de omzendbrief van 24 september 2002, laatst gewijzigd op 15 maart 2016. Die vermeldt eveneens de infecties waaraan kleuterjuffen – maar ook kinderverzorgsters, schoonmaaksters en paramedisch personeel – kunnen worden blootgesteld. Vooral kinderen jonger dan zes jaar, die mogelijk drager zijn een infectieziekte, kunnen een risico vormen voor zwangere personeelsleden. Dit geldt ook voor oudere kinderen met een beperking en leerling in het buitengewoon onderwijs.

1. Hoeveel personeelsleden in het kleuter- en buitengewoon onderwijs bevonden zich afgelopen schooljaar in verlof voor moederschapsbescherming?
2. Het is niet helemaal duidelijk wie het laatste woord in deze materie heeft: is het de werkgever of de preventieadviseur-geneesheer die de beslissing tot verlof neemt? Zo vermeldt de website van de Vlaamse overheid 'beslissing', terwijl de minister tijdens de zitting van de Commissie voor Onderwijs van 11 mei 2017 stelde dat "werknemers niet gebonden zijn aan de adviezen van de preventieadviseur of arbeidsgeneesheer. Een werkgever kan via deze weg een betrokken personeelslid niet dwingen om bijvoorbeeld ziekteverlof op te nemen, maar kan trachten om het personeelslid inzicht bij te brengen dat hij of zij zich het best laat behandelen."

Is dit dan ook van toepassing voor verlof voor moederschapsbescherming?

3. Is het noodzakelijk om een (bijkomend) bloedonderzoek te laten uitvoeren? Is dit in overeenstemming met de wet betreffende de rechten van de patiënt van 22 augustus 2002?
4. De omzendbrief van 24 september 2002 maakt melding van risico's zoals agressief gedrag van leerlingen en het tillen van zware lasten, daarbij vooral verwijzend naar de vrouwelijke leerkrachten in het buitengewoon onderwijs. Ook bij het KB is een 'niet-limitatieve lijst van de te evalueren risico's' opgenomen in bijlage I, met opnieuw de vermelding van 'tillen van zware lasten' maar ook 'schokken en trillingen' en 'lawaaï'.

Acht de minister een specifiekere omschrijving van de lijst noodzakelijk ter bevordering van de transparantie?

5. Kunnen leerkrachten de beslissing van de werkgever/preventieadviseur-geneesheer naast zich neerleggen en als alternatief, vrijblijvend en op eigen verzoek, een tijdelijke andere opdracht binnen schoolverband aanvragen waarbij ze geen gezondheidsrisico lopen? Is het eveneens niet mogelijk dat ook schoolbesturen aangemoedigd worden dat zij leerkrachten, tijdens zwangerschap of lactatieperiode, een andere opdracht geven?
6. Is deze regeling met een actuele stand van zaken van de medische wetenschappen nog te verantwoorden? Overweegt de minister om hierover advies in te winnen bij haar federale collega van Volksgezondheid, bij beroepsverenigingen van artsen of andere instanties?

ANTWOORD

op vraag nr. 562 van 15 juni 2017

van **JO DE RO**

In het onderwijs kunnen zwangere personeelsleden in bepaalde omstandigheden verwijderd worden uit een betrekking wegens bedreiging door beroepsziekte of wegens moederschapsbescherming. Zo kunnen in bepaalde situaties ook vrouwen die borstvoeding geven verwijderd worden uit een betrekking wegens moederschapsbescherming tijdens de lactatie. In dit antwoord neem ik zowel de gegevens over het verlof wegens bedreiging door beroepsziekte tijdens de zwangerschap op als gegevens over het verlof wegens moederschapsbescherming. Het laatste verlof slaat dus zowel op zwangere personeelsleden als op vrouwen tijdens de lactatie.

Om de vraag te beantwoorden, maak ik gebruik van de databanken van het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi). De raadpleging gebeurde op 20/06/2017.

1. Omdat het schooljaar 2016-2017 nog niet afgerond is, kan AgODi geen stabiele gegevens bezorgen. Daarom opteer ik om te rapporteren over het schooljaar 2015-2016.

Tijdens dat schooljaar maakten 2.622 personeelsleden gebruik van een dienstonderbreking omwille van bedreiging door een beroepsziekte of omwille van moederschapsbescherming. Het gaat daarbij enkel over de personeelsleden die tewerkgesteld zijn in het gewoon kleuteronderwijs en in het volledige buitengewoon onderwijs met inbegrip van het bijhorend internaat, evenals in een kinderdagverblijf van het Gemeenschapsonderwijs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De twee volgende tabellen maken een onderscheid tussen type dienstonderbreking en type onderwijsniveau.

- 1.1 Aantal personeelsleden opgesplitst volgens type dienstonderbreking gedurende het schooljaar 2015-2016

Dienstonderbreking	Aantal personeelsleden
Bedreiging door een beroepsziekte	1.973
Moederschapsbescherming	1.164
Totaal	3.137

Bron: AgODi-databanken, geraadpleegd op 20/06/2017.

AgODi stelt 3.137 combinaties personeelslid-dienstonderbreking vast. 515 personeelsleden maakten zowel gebruik van een dienstonderbreking wegens moederschapsbescherming als omwille van bedreiging door een beroepsziekte gedurende het schooljaar 2015-2016.

- 1.2 Aantal personeelsleden met moederschapsbescherming en/of bedreiging door een beroepsziekte opgesplitst volgens onderwijsniveau gedurende het schooljaar 2015-2016

Onderwijsniveau	Type Dienstonderbreking	Aantal personeelsleden
kleuteronderwijs	Bedreiging door een beroepsziekte	1.452
kleuteronderwijs	Moederschapsbescherming	656
buitengewoon kleuteronderwijs	Bedreiging door een beroepsziekte	46
buitengewoon kleuteronderwijs	Moederschapsbescherming	19
buitengewoon lager onderwijs	Bedreiging door een beroepsziekte	318
buitengewoon lager onderwijs	Moederschapsbescherming	248
buitengewoon secundair onderwijs	Bedreiging door een beroepsziekte	138
buitengewoon secundair onderwijs	Moederschapsbescherming	235
internaat buitengewoon basisonderwijs	Bedreiging door een beroepsziekte	19
internaat buitengewoon basisonderwijs	Moederschapsbescherming	18
internaat buitengewoon secundair onderwijs	Bedreiging door een beroepsziekte	3
internaat buitengewoon secundair onderwijs	Moederschapsbescherming	2
Kinderdagverblijf GO! BHG	Bedreiging door een beroepsziekte	24
Kinderdagverblijf GO! BHG	Moederschapsbescherming	1
Totaal		3.179

Bron: AgODi-databanken, geraadpleegd op 20/06/2017.

AgODi telt in schooljaar 2015-2016 3.179 combinaties personeelslid, onderwijsniveau en type dienstonderbreking. De groep bestaat slechts uit 2.622 unieke personeelsleden. Dat impliceert dat een aantal personeelsleden gebruik maakte van de twee dienstonderbrekingen en aangesteld was in meer dan één type onderwijsniveau.

- Ik verwijs naar art. 42 van de Arbeidswet van 16 maart 1971. De eerste paragraaf somt, in een strikte volgorde, de maatregelen op die de werkgever moet nemen, zodat de blootstelling van de werkneemster aan het risico wordt vermeden. Ik citeer echter §2: *'De in §1 bedoelde maatregelen worden voorgesteld door de arbeidsgeneesheer of door een andere geneesheer in de ondernemingen waarin geen beroep op een arbeidsgeneesheer moet worden gedaan. De kosten zijn ten laste van de werkgever.'*
Dat betekent dat de arbeidsgeneesheer de beslissing neemt over de verwijdering uit het risico en dat de werkgever beslist hoe de verwijdering gebeurt.
- De relevantie van een bloedonderzoek kan enkel nagegaan worden door een geneesheer.

4. Artikel 4 van het KB inzake moederschapsbescherming stelt dat de werkgever in samenwerking met de arbeidsgeneesheer een risico-analyse dient op te maken. De niet-limitatieve lijst van de te evalueren risico's is opgenomen in bijlage I van het besluit. Die lijst is opgemaakt door de federale wetgever en is geldig voor alle werknemers en niet enkel voor het onderwijspersoneel. Specifieke risico's die niet opgenomen zijn in de lijst moeten vermeld worden in de risico-analyse.
5. Zoals hierboven reeds vermeld moet de werkgever ervoor zorgen dat de werknemer niet meer blootgesteld wordt aan het vastgestelde risico. Daartoe neemt hij één van de maatregelen van art. 42, §1 van de Arbeidswet. De werknemer is verplicht de beslissing van de werkgever op te volgen.
De werkgever kan de werknemer een andere opdracht geven, dat is maatregel 2° van art. 42 §1. Het geven van een andere opdracht moet wel passen binnen de rechtspositieregeling van het onderwijspersoneelslid.
6. Door wetenschappelijk onderzoek van de werkgroep Advies van de Vlaamse Vereniging voor Arbeidsgeneeskunde wijzigde ik vorig jaar de omzendbrief i.v.m. het risico CMV tijdens de lactatie. Ik sta in nauw contact met de werkgroep. Men verwittigt mij bij elke wijziging in de materie.