

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 224
van **JOS DE MEYER**
datum: 26 maart 2019

aan **HILDE CREVITS**

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

Onderwijs - Salarisschalen

In 2010 werden voor de uitbetaling van de lonen in het Vlaamse onderwijs niet minder dan 191 salarisschalen gebruikt. In het meest recente jaarverslag van AGODI (Agentschap voor Onderwijsdiensten) over 2017 lezen we dat op dit ogenblik nog 164 salarisschalen gehanteerd worden. Welke salarisschaal gehanteerd wordt voor welk personeelslid, hangt af van het bekwaamheidsbewijs en het ambt, waarbij soms een onderscheid gemaakt wordt tussen onderwijsvormen, onderwijsniveaus en het soort vak.

Omdat 12 salarisschalen volstaan voor de bezoldiging van meer dan 80% van alle personeelsleden uit het onderwijs, kan men zich afvragen of het grote aantal weddeschalen noodzakelijk is voor de correcte gang van zaken. In haar antwoord op mijn vorige vragen hierover stelde de minister onder meer dat het gelijkschakelen van salarisschalen waarvan bijvoorbeeld enkel de minimumleeftijd verschilt, toch een budgettaire effect kan hebben. De gelijkschakeling van weddeschalen 148 en 106 is daarom niet aan de orde.

Bij het raadplegen van de jaarverslagen van AGODI merkt men echter wel dat het aantal weddeschalen toch afneemt. Er waren 195 weddeschalen in 2010, 189 in 2011, 183 in 2012, 182 in 2013, 173 in 2014, 169 in 2015, 165 in 2016 en 164 in 2016. Soms verdwijnen er weddeschalen doordat ze slechts op enkele personen van toepassing zijn, die dan met pensioen gegaan zijn, maar er komen ook weddeschalen bij. In 2016 verdwenen bijvoorbeeld drie weddeschalen maar kwamen er twee bij.

Verder bestaan er nog weddeschalen waarvoor de jaarwedde, de minimumleeftijd en alle andere elementen gelijk zijn, maar die toch een eigen nummer houden. Men kan zich afvragen of het in het kader van de planlastvermindering niet handig is voor de schooladministratie om daar nog een aanpassing aan te doen, uiteraard met volledig respect voor de voorwaarden van het decreet Rechtspositie. Het antwoord van de minister op mijn schriftelijke vraag nr. 409 van 28 april 2015 over dit thema was immers: "Het lijkt mij beter om hieraan nu niet te wijzigen, goed te monitoren en te bekijken of we voor een stukje kunnen rationaliseren."

1. Wat is de oorzaak van het afnemen van het aantal weddeschalen tussen 2010-2017? Is er sprake van een bewuste reductie?
2. Weddeschalen 141, 148, 301 en 337 hebben alle als minimumleeftijd 22 jaar, starten met een brutojaarbedrag van 17.399,46 euro en lopen tot een brutobedrag van 30.302,97 euro op 27 jaar.

Wat is het verschil tussen die vier weddeschalen? Als er geen verschil is, is het dan niet zinvol om ze in het kader van administratieve vereenvoudiging te herleiden tot één weddeschaal?

3. Zijn er nog andere voorbeelden van weddeschalen met een volledig identieke financiële en civiele impact? Is het daarbij ook zinvol om ze te herleiden tot één?
4. Wat zijn de redenen voor het invoeren van extra weddeschalen, zoals bijvoorbeeld in 2016 nog gebeurde?

ANTWOORD

op vraag nr. 224 van 26 maart 2019

van **JOS DE MEYER**

1. Het hoge aantal salarisschalen in onderwijs is nodig om het personeel conform de regelgeving te kunnen betalen. De daling in het aantal effectief gebruikte salarisschalen kan dus enkel verklaard worden doordat oudere salarisschalen of salarisschalen die gecreëerd zijn om overgangsmaatregelen te kunnen garanderen aan het personeel, uitdoven omdat het personeel dat er recht op heeft het onderwijs verlaten heeft of op rust gesteld is.

- 2-3. Het is altijd een bewuste keuze geweest om zowel intern als extern het onderscheid in de salarisschalen te behouden. Dit is toen de CAO's afgesloten werden waarin de salarisschalen gelijk werden getrokken, ook zo met de sociale partners overlegd en afgesproken.

Het behoud van deze salarisschalen blijft zinvol omdat ze ook aangeven wat de onderliggende ambten zijn. Dit is nuttig om wijzigingen in loopbanen in kaart te kunnen brengen en om de overheid toe te laten om via datamining aan beleidsevaluatie te doen.

Het bepalen van de salarisschalen is bovendien geautomatiseerd en gebeurt op basis van het ambt en het bekwaamheidsbewijs. Voor het personeel in onderwijs zou een gelijke benaming dus geen enkele impact hebben op vlak van minder administratieve handelingen of planlastvermindering, integendeel. De link tussen salarisschaal en specifiek ambt verdwijnt dan. Wat de salarisschalen zelf betreft die kunnen zeer transparant geraadpleegd worden via:

<https://data-onderwijs.vlaanderen.be/salaris/schalen/>.

4. In 2016 zijn er geen nieuwe salarisschalen gecreëerd. De salarisschalen waarnaar gerefereerd wordt moeten dus begrepen worden als 'effectief gebruikte' salarisschalen. Er zijn namelijk meer salarisschalen die potentieel gebruikt kunnen worden dan het aantal in de telling uit het jaarrapport. In dit rapport wordt enkel rekening gehouden met de schalen waarmee personeelsleden daadwerkelijk betaald werden in het desbetreffende jaar. Het feit dat een salarisschaal jaren niet gebruikt werd en plots wel weer omdat een (mogelijk nieuw) personeelslid aan de voorwaarden daartoe voldoet, betekent dus niet dat er een nieuwe salarisschaal is aangemaakt.