

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 661
van **WIM VERHEYDEN**
datum: 22 juni 2020

aan **BEN WEYTS**

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

Leerkrachten - Opbouw anciënniteitsjaren

Recent werd ik gecontacteerd door een leraar die op 23-jarige leeftijd startte met zijn professionele loopbaan in de onderwijssector.

De minimumleeftijd waarop men anciënniteit begint op te bouwen binnen de onderwijssector is momenteel vastgelegd op 24 jaar voor iemand met een masterdiploma. Voor leraars die echter op 23-jarige leeftijd aan de slag gaan, telt het eerste werkjaar dus niet mee voor toekomstige loonsverhogingen.

De betrokken leraar werd dus gestraft omdat hij op het einde van het jaar is geboren (december) en zonder studievertraging de studies heeft doorlopen (4 jaar master + 1 jaar specifieke lerarenopleiding (SLO)). Het afleggen van een modeltraject betekent zelfs een besparing voor de overheid.

De betrokkene staat niet alleen. Er zijn zelfs gevallen bekend waarbij iemand op 20-jarige leeftijd begonnen is als bachelor en dus nog meer jaren kwijt is.

Onderwijs blijkt dus de enige sector te zijn waarin opgebouwde anciënniteitsjaren gewoon in een zwart gat kunnen verdwijnen.

1. Is deze situatie bekend bij de diensten? Zo ja, hoeveel gevallen zijn hiervan dan bekend?
2. Heeft de minister plannen om deze situatie deze legislatuur aan te pakken?

BEN WEYTS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 661 van 22 juni 2020

van **WIM VERHEYDEN**

- 1.-2. Het klopt dat er een minimum baremieke leeftijd bestaat in het onderwijs. Deze grens geldt enkel voor de start van de opbouw van de geldelijke anciënniteit. Het gaat om een historisch gegeven. De bepalingen inzake de leeftijdsvereisten die mee de geldelijke anciënniteit bepalen, zijn terug te vinden in het *KB van 15/04/1958 houdende de bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs*. Dit KB werd grotendeels gebaseerd op het toenmalige ambtenarenstatuut (het statuut Camu genoemd). Ook hierin kwamen de bewuste leeftijdsvereisten voor. De studies die aan de basis van de creatie van dit statuut lagen (o.a. de commissie Halleux in 1926) hadden de grondslag gelegd voor de principes van een verloning op basis van leeftijd en een loon dat het personeelslid in staat zou stellen om zijn gezin correct te kunnen onderhouden. Het concept van een minimumleeftijd was toen een norm die geen verdere duiding vergde.

Deze norm kreeg pas daarna een rationele verklaring. Een eerste reden was dat personeelsleden alvorens zij in het onderwijs terecht konden een bepaald diploma dienden te verwerven. Dit diploma kon niet voor een zekere leeftijd behaald worden, vandaar de eerste grond tot het invoeren van een leeftijdstrap per salarisschaal: bv. Regent salarisschaal 301 leeftijd 22, Licentiaat salarisschaal 501 leeftijd 24. Een tweede reden aangehaald om de leeftijdsvereiste in te voeren, was de legerdienst. Objectief gezien waren mannelijke personeelsleden gediscrimineerd, aangezien zij zich in de meeste gevallen pas na hun legerdienst op de arbeidsmarkt konden aanbieden. Om een gelijke behandeling van mannen en vrouwen mogelijk te maken, werd er eigenlijk per personeelscategorie of salarisschaal een leeftijdstrap ingebouwd. Hierdoor konden de diensten zowel voor mannen als voor vrouwen pas in aanmerking komen vanaf de leeftijd die vastgesteld werd voor het onderwijsniveau waartoe zij behoren. Op het einde van de jaren vijftig bedroeg de legerdienst 18 tot 21 maanden.

Bovenstaande redenen stemmen in de huidige situatie wel niet meer overeen met de realiteit. Maar de aanpassing hiervan heeft ook een prijskaartje. Volgens een berekening in voorbereiding van cao XI vergde dergelijke maatregel een bijkomend budget van ruim 100 miljoen euro recurrent in het loonmodel. In de huidige budgettaire krappe situatie is een snelle wijziging van deze regeling daarom niet haalbaar.

De gepresteerde tijd van de leerkracht verdwijnt bovendien niet en rendeert wel degelijk tijdens zijn loopbaan. De leerkracht zal vanaf het moment van zijn aanstelling wel meteen dienstanciënniteit opbouwen, waardoor hij TADD-rechten opbouwt en dus vastbenoemd kan worden. Hij zal dus ook sneller het aantal vereiste jaren bereiken om op pensioen te kunnen gaan vergeleken met iemand die studievertraging opliep.