

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 853
van **KIM DE WITTE**
datum: 25 juni 2021

aan **BEN WEYTS**

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

Administratief en technisch personeel (ATP) universiteiten - Overeenstemming diplomavereisten en loonschalen

Op 20 oktober 2000 werd het [Besluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de niveaus, de graden en de daaraan verbonden salarisschalen van het administratief en technisch personeel van de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap](#) vastgelegd. Dat besluit regelt de overeenstemming tussen de gevraagde diplomavereisten en de ingeschaalde niveaus.

De vraag rijst of de daarin opgenomen loonschalen beschouwd kunnen worden als de geldende sectorale minima voor de vereiste opleidingsniveaus. De KU Leuven zelf interpreteert die regelgeving heel ruim door bijvoorbeeld de ingroeigraden niet mee te rekenen. Het organisatie- en functiedesign (OFD) van de KU Leuven, dat gehanteerd wordt als loopbaanmodel en waarin de HAY-methode wordt toegepast om functiefamilies in te delen in een bepaalde klasse waar ook graden aan gekoppeld worden, zondigt bijvoorbeeld structureel tegen het BVR door de functiefamilie van facultaire stafmedewerkers onderwijs en stafmedewerkers onderzoek in een klasse 6 te situeren, gekoppeld aan de ATP-graden 6,7 en 8. Nochtans zijn alle vacatures en aanstellingen voor deze functie expliciet gericht op masters. Daarnaast worden heel wat ad-hocvacatures, die niet per se gelinkt zijn aan een vaste functiefamilie, zowel voor vacatures met een bachelor- als met een mastervereiste, in te lage, niet-BVR-conforme graden gevacateerd. Uit een eerste steekproef van het ABVV blijkt de facto dat heel wat masters - en zelfs doctores - aan de KU Leuven worden aangeworven in een startgraad 6 of zelfs 5.

Het ABVV argumenteert dat de KU Leuven de waarde van de eigen diploma's devalueert door zich niet te houden aan de wettelijke minima ter zake. Ingroeigraden niet meerekenen, heeft uiteraard een zeer ongunstig effect op de verdere groeikansen van het personeel en vaak zijn ook de modale graden in die functies niet regelconform. Het BVR als een vrij te interpreteren rechtsbron hanteren, leidt tot willekeur in de verloningspolitiek van de hogeronderwijsinstellingen.

1. Kunnen de in het BVR opgenomen loonschalen worden beschouwd als de geldende sectorale minima voor de vereiste opleidingsniveaus?
2. Wat zal de minister doen om ervoor te zorgen dat het BVR aan alle Vlaamse hogeronderwijsinstellingen wordt toegepast?

BEN WEYTS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 853 van 25 juni 2021

van **KIM DE WITTE**

1. Er wordt in het BVR van 20 oktober 2000 een link gelegd tussen het niveau van een graad en de daaraan verbonden competenties of opleidingsniveau. Dat wil echter niet zeggen dat een personeelslid niet kan tewerkgesteld worden in een graad die niet overeenkomt met het opleidingsniveau. Het BVR vermeldt expliciet dat men kan ingeschaald worden in een hoger niveau dan op basis van het diploma toegelaten is. De regelgeving verhindert niet dat een personeelslid in een lager niveau ingeschaald wordt dan op basis van het diploma toegelaten is.

In het protocol bij de cao 1997-1998, die in 2001 en dus na de goedkeuring van het BVR van 20 oktober 2000 afgesloten is, staat dat de Vlaamse Regering de universiteiten aanbeveelt geen personeel aan te werven met een kwalificatie méér dan een niveau hoger dan nodig voor de te begeven functie. Zo wordt vermeden dat hoger geschoolden lager geschoolden wegdrücken bij functies waarvoor deze laatsten ook in aanmerking komen. Dat is vanzelfsprekend een terechte bekommernis.

2. De Vlaamse hoger onderwijsinstellingen hebben de autonomie om binnen het wetgevend kader een eigen verloningsbeleid uit te werken. Het systeem van ingroeigraden bestaat al sinds 2003 aan de KU Leuven. De principes werden na onderhandelingen met de vakorganisaties vastgelegd in een cao van de universiteit en goedgekeurd op de Raad van Bestuur. Wanneer personeelsleden in dienst treden, dan kennen zij dit beleid. Ik heb hier tot nu toe geen opmerkingen over gekregen van de regeringscommissarissen bij de KU Leuven. Wel heb ik vernomen dat de KU Leuven dit op vraag van de ABVV aan het herbekijken is. De onderhandelingen met ABVV zijn momenteel lopende. In die zin verwondert het mij dat hierover een vraag wordt gesteld. Het lijkt mij aangewezen om de lokale onderhandelingen alle kansen te geven.