

OBPWO-22.05

Bouwstenen voor opleiding en professionalisering van (duale) leraren technische en praktijkvakken in arbeidsmarktgerichte opleidingen

Deelrapport 2: literatuurverkenning juridisch perspectief

Promotoren:

Melissa Tuytens (UGent) (promotor-coördinator)

Inge Placklé (VUB)

Geert Devos (UGent)

Joost Vaesen (VUB)

Evelien Timbermont (VUB)

Dorien Jansen (PXL-hogeschool)

Onderzoeker:

Lyssa Pauwels (UGent/VUB)

Inhoud

Bouwstenen voor opleiding en professionalisering van (duale) leraren technische en praktijkvakken in arbeidsmarktgerichte opleidingen.....	1
Een juridische kijk op het lerarenberoep	3
Inleiding.....	3
Verschillende tewerkstellingsvormen	3
Implicaties op het sociaal statuut	6
Oplossing voor het lerarentekort?	7
Bronnenlijst.....	10

Een juridische kijk op het lerarenberoep

Inleiding

Deze literatuurstudie behandelt de sociaalrechtelijke omkadering van het lerarenberoep. Het is van belang stil te staan bij het juridisch kader in het algemeen gelet op de arbeidsrechtelijke en socialezekerheidsrechtelijke bescherming die hieruit voortvloeit voor de leraren. We vertrekken hierbij vanuit de rechtspositiedecreten van 1991 en de verschillende mogelijke aanstellingen voor leraren. Daarna zoomen we in op de specifieke doelgroep van dit onderzoeksproject: leraren technische en praktijkvakken. Deze leraren worden tewerkgesteld in een bijzondere context. Zo combineren ze soms lesopdrachten of zijn/waren tewerkgesteld in een andere functie, vaak buiten het onderwijs zoals als zelfstandige, zij-instroomer, 'duale leraar', etc. Dit heeft implicaties op hun rechtspositie. Een aantal gevolgen worden toegelicht. Doordat er heel wat leraren technische en praktijkvakken tekort zijn op de school, heeft de Vlaamse overheid de instroom via het proeftuinproject 'duale lesgevers' willen bevorderen. Recent werd in een regelgevend kader voorzien om deze mogelijkheid structureel in te bedden. Ook hier wordt dieper op ingegaan in deze literatuurstudie.

Verschillende tewerkstellingsvormen

In 1991 werden er twee rechtspositiedecreten afgekondigd: één voor het Gemeenschapsonderwijs en één voor het gesubsidieerd onderwijs. Naargelang het net van de school waarin de leraar tewerkgesteld is, valt deze onder één van de rechtspositiedecreten.¹ Deze twee decreten verschillen op enkele punten van elkaar. Zo zullen leraren uit het Gemeenschapsonderwijs werkzaam zijn onder een statutaire arbeidsrelatie, i.e. een eenzijdige aanstelling van een ambtenaar door de overheid. Eenzelfde situatie geldt in het gesubsidieerd officieel onderwijs, dit terwijl leraren uit het gesubsidieerd vrij onderwijs tewerkgesteld zullen zijn via een arbeidsovereenkomst (Timbermont, 2021a). De verschillende aard van de arbeidsrelatie heeft ook een impact op de rechtsbescherming in geval van een conflict tussen de leraar en zijn werkgever. Indien het geschil betrekking heeft op de statutaire arbeidsrelatie, zal een geding bij de Raad van State aanhangig gemaakt worden. In geval van een arbeidsovereenkomst zijn de arbeidsgerechten bevoegd. De mogelijkheden van deze rechtscolleges verschillen in die zin dat bijvoorbeeld in geval van een onrechtmatig ontslag de Raad van State het ontslag kan vernietigen waardoor de leraar opnieuw in zijn functie kan worden tewerkgesteld. De arbeidsgerechten kunnen enkel vaststellen dat het ontslag onrechtmatig is maar kunnen geen re-integratie bevelen. Zij kunnen hoogstens een schadevergoeding toekennen (Timbermont, 2021b).

De tewerkstelling in het onderwijs is, in vergelijking met andere sectoren, op een unieke wijze geregeld. De regelgeving voorziet in opeenvolgende tewerkstellingsvormen; de tijdelijke aanstelling van bepaalde duur, de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur en de vaste benoeming. Eenieder die in het onderwijs is tewerkgesteld dient deze cascade te doorlopen.

Wanneer een leraar zijn loopbaan in het onderwijs start, ongeacht in welk net hij werkzaam is, wordt hij aangesteld met een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur (TABD).

Om een TABD te verkrijgen moet de leraar aan enkele voorwaarden voldoen (Timbermont, 2021a). Zo (i) moet hij in beginsel een onderdaan zijn van een lidstaat van de EU of van de Europese Vrijhandelsassociatie en van burgerlijke en politieke rechten genieten (ii) en onberispelijk gedrag

¹ Sommige personeelsleden vallen niet onder het toepassingsgebied van de rechtspositiedecreten. Aangezien het om zeer beperkte aantallen gaat, volstaat het op te merken dat op hen het gemeen recht (i.e. vaak het federaal arbeidsovereenkomstenrecht) van toepassing is.

vertonen. Daarnaast (iii) moet een startende leraar ook aan bepaalde taalvereisten voldoen (zie infra) en (iv) beschikken over een bekwaamheidsbewijs van het desbetreffende ambt.

Een bekwaamheidsbewijs is een basisdiploma eventueel aangevuld met een bewijs van pedagogische bekwaamheid en/of nuttige ervaring. Een bewijs van pedagogische bekwaamheid kan behaald worden via een pedagogische opleiding zoals bijvoorbeeld een verkorte lerarenopleiding of een educatief graduaat. Er worden drie categorieën bekwaamheidsbewijzen onderscheiden: vereist, voldoende geacht en andere bekwaamheidsbewijzen. Deze bekwaamheidsbewijzen bepalen welk vak en in welke graad de leraar mag lesgeven.² Een vereist bekwaamheidsbewijs omvat een basisdiploma dat afhankelijk is van het vakgebied van de lesopdracht alsook een bewijs van pedagogische bekwaamheid toegespitst op het onderwijsniveau waarin de leraar wil lesgeven. Voor het vak 'bouw' voldoet als vereist bekwaamheidsbewijs bijvoorbeeld een 'professionele bachelor bouw' gecombineerd met een pedagogisch bekwaamheidsbewijs verworven via een lerarenopleiding, of nog een 'educatieve bachelor in het secundair onderwijs bouw'. Voor het vak 'haarverzorging' komt zowel bijvoorbeeld een 'bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs haartooi', een 'educatieve bachelor in het secundair onderwijs bio-esthetiek', en een 'geaggregeerde lager secundair onderwijs schoonheidszorgen' in aanmerking als vereist bekwaamheidsbewijs. Een pedagogisch bekwaamheidsbewijs en een basisdiploma buiten het vakgebied waarin wordt lesgegeven, wordt gezien als een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs. Daarnaast kan er ook uitzonderlijk een kandidaat worden aangeworven die nog niet aan bovenstaande voorwaarden voldoet. Deze wordt dan aangeworven op grond van andere bekwaamheidsbewijzen. Merk overigens op dat het bekwaamheidsbewijs ook financiële gevolgen teweegbrengt in die zin dat men volgens het bekwaamheidsbewijs wordt ondergebracht in een bepaalde salarisschaal.

Wat tot slot de taalvereisten betreft, moet een leraar de onderwijstaal op taalniveau C1 beheersen of een bekwaamheidsniveau behalen binnen de taal waarin wordt onderwezen. Als alternatief wordt ook het beschikken over bepaalde studiebewijzen, getuigschriften of certificaten gezien als bewijs van de nodige taalkennis (Timbermont, 2021a).

Omdat leraren met een TABD hun eerste stappen in het onderwijs zetten, hebben ze recht op aanvangsbegeleiding (Timbermont, 2021a). Dit recht werd in de voorbije jaren aangescherpt en wordt als volgt omschreven: *"de structureel verankerde ondersteuning van een tijdelijk personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur. De aanvangsbegeleiding ondersteunt het tijdelijke personeelslid in het leren beheersen van zijn kerntaken, in het zichzelf verder leren ontwikkelen als persoon en professional en in het leren vinden van zijn weg in zijn instelling als werkplek en lerende organisatie."* De aanvangsbegeleiding wordt op maat georganiseerd in die zin dat de duur en intensiteit ervan in onderling overleg tussen het personeelslid en de eerste evaluator worden bepaald. De begeleiding heeft als doel de startende leraar te ondersteunen inzake kerntaken, persoonsontwikkeling en professioneel leren. In onderling overleg tussen de werknemer en de evaluator wordt de duur en intensiteit van de aanvangsbegeleiding vastgelegd. Gelieve voor de volledigheid te noteren dat in zoverre de startende leraar de tewerkstelling combineert met een lerarenopleiding (de zogenaamde 'leraar-in-opleiding', kortweg 'LIO'), een overeenkomst wordt gesloten tussen de lerarenopleiding en de school waarin o.m. de verantwoordelijkheden inzake opleiding, begeleiding en evaluatie worden verdeeld.

Een TABD eindigt uiterlijk op het einde van het schooljaar waarvoor de aanstelling werd gedaan. Ondanks het feit dat vanuit juridisch oogpunt de betrokkene niet meer in dienst is, verkrijgt een

² De bekwaamheidsbewijzen kunnen worden geconsulteerd via <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/bekwaamheidsbewijzen/>

TABD'er in de maanden juli en augustus een zogenaamde 'uitgestelde bezoldiging'. Indien men een volledig schooljaar voltijds heeft gewerkt, verkrijgt men in de maanden juli en augustus een bedrag gelijk aan respectievelijk ongeveer 80% en 120% van het normale maandloon. Heeft het personeelslid geen volledig schooljaar dan wel deeltijds gewerkt, dan wordt de uitgestelde bezoldiging voor de maanden juli en augustus berekend door het loon dat dit personeelslid respectievelijk voor de maanden september tot en met december, en van januari tot en met juni heeft ontvangen te vermenigvuldigen met 0,2 (Timbermont, 2021a). Verder staat het de partijen na afloop van de tewerkstelling uiteraard vrij opnieuw een TABD te sluiten. Het betreft met andere woorden een vorm van tewerkstelling die hernieuwbaar is. De decreetgever voorziet terzake geen enkele beperking (Timbermont, 2021a).

Om nadien aanspraak te maken op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD), moet de leraar aan een aantal bijkomende voorwaarden voldoen.

Ten eerste dient de leraar aan bepaalde anciënniteitsvereisten te voldoen; concreet gaat het om minstens 290 dagen dienstanciënniteit, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd. Ten tweede dient de leraar een positieve beoordeling te hebben gekregen. Heeft men op 30 juni van het schooljaar waarin de dienstanciënniteit werd verworven geen beoordeling gekregen, dan wordt die voorwaarde geacht vervuld te zijn. Ontvangt de leraar een beoordeling met werkpunten, dan betekent dit dat de eerste evaluator heeft geoordeeld dat hij nog niet voldoet om het recht op een TADD te verwerven. In voorkomend geval worden de werkpunten opgenomen in het daartoe bestemde verslag. De betrokkene moet in voorkomend geval bijkomend 200 effectieve dagen presteren vooraleer hij in aanmerking kan komen voor het recht op een TADD. Na deze 200 dagen krijgt de leraar zijn TADD toegewezen, behoudens indien hij in het kader van een nieuwe beoordeling een negatieve beoordeling ontvangt. Indien het personeelslid een negatieve beoordeling ontvangt, dan heeft dit tot gevolg dat de betrokkene niet in aanmerking kan komen voor het recht op een TADD. De betrokkene moet bovendien over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs beschikken. Verder dient hij uiteraard op een correcte manier te kandideren. Vanaf het ogenblik dat hij zijn kandidatuur een eerste keer heeft ingediend, blijft die ook de volgende jaren gelden en moet hij die dus niet langer jaarlijks herhalen.

Een TADD kan overigens over de schooljaren heen lopen. Let wel, het zogeheten 'recht' op een TADD mag niet al te letterlijk worden opgevat in die zin dat, ondanks het personeelslid voldoet aan bovenvermelde voorwaarden, hieruit geen absolute aanspraken kan afleiden. Zo kan het recht op een TADD bijvoorbeeld worden overruled door de in de regelgeving opgenomen voorrangregeling ten voordele van vastbenoemde personeelsleden die een betrekking met onvolledige prestaties uitoefenen.

Nadat een leraar met een TADD bij een schoolbestuur ten minste 360 dagen anciënniteit heeft opgebouwd in het ambt waarvoor bij dat schoolbestuur een vacant verklaarde betrekking voorhanden is, kan deze zich kandidaat stellen voor een vaste benoeming (VB).

De leraar met een TADD mag dan geen 'onvoldoende' behaald hebben in zijn laatste evaluatie en moet zich kandidaat stellen binnen het ambt waarin hij als TADD werkzaam was. Toch kan ook het 'recht' op een VB evenmin als een absoluut gegeven worden opgevat, in die zin dat er een vacant verklaarde betrekking dient te zijn en in zoverre de werkgever kan kiezen wie hij benoemt indien zich meerdere kandidaten voor éénzelfde vacature aanbieden. In dergelijke situaties moet afspraken gemaakt worden met betrekking tot criteria die gehanteerd zullen worden (art. 37, §1 van het decreet rechtspositie gemeenschapsonderwijs en art. 31, §5, van het decreet rechtspositie gesubsidieerd onderwijs).

Verder geldt ook hier een voorrangregeling. Zo zullen leraren met een deeltijdse vaste benoeming voorrang krijgen op leraren met een TADD, daarna volgen - althans in het gesubsidieerd onderwijs - personeelsleden met een dienstanciënniteit van ten minste 960 dagen. Via een bijzondere regeling kunnen 55+’ers op verzoek vast benoemd worden zonder dat de betrekking vacant moet worden verklaard.

Implicaties op het sociaal statuut

Het bezitten van een tijdelijke aanstelling of vaste benoeming, heeft voor de desbetreffende leraar een invloed op zowel diens arbeidsrechtelijke als socialezekerheidsrechtelijke bescherming. Zo heeft de leraar die vast benoemd is een versterkte garantie op werkzekerheid. De mogelijkheden om zijn tewerkstelling op rechtmatige wijze te beëindigen zijn, in vergelijking met de tijdelijke aanstelling, veel beperkter in de regelgeving omschreven. Een vastbenoemd personeelslid zal verder bijvoorbeeld ook meer aanspraken kunnen doen gelden in het kader van de verlofstelsels. Verder dienen er bijvoorbeeld op het brutoloon van een vast benoemde leraar minder socialezekerheidsbijdragen te worden ingehouden in vergelijking met de afhoudingen op het loon van tijdelijke personeelsleden. Een en ander houdt verband met de werkzekerheid die middels de vaste benoeming wordt geboden waardoor bijvoorbeeld voor de sector van de werkloosheidsuitkering of van de ziekte en invaliditeit geen of zeer beperkte bijdragepercentages verschuldigd zijn (Janvier et al., 2023).

Niet enkel het soort aanstelling binnen het onderwijs beïnvloedt het sociaal statuut, ook de eerdere of gelijktijdige tewerkstelling elders heeft daarop een impact. Sommige leraren combineren hun lesopdracht bijvoorbeeld met een job in de bedrijfswereld of als zelfstandige in hoofd- of bijberoep, of starten na een periode als zelfstandige of werknemer in het onderwijs. Dit komt ook aan bod in de reviewstudie waar er wordt in gegaan op het profiel van de zij-instromers of leraren die hun job als leraar combineren met een job op de arbeidsmarkt.

Wanneer leraren ervoor kiezen om hun tewerkstellingspercentage in het onderwijs aan te vullen met een tewerkstelling als zelfstandige of als personeelslid in een bedrijf of organisatie, combineren ze hun statutaire arbeidsrelatie *sensu lato*³ met een zelfstandige arbeidsrelatie of een arbeidsrelatie onder werkgeversgezag. Een ander mogelijk scenario is dat een leraar aan de slag gaat in het onderwijs nadat hij zijn eerdere werkzaamheden als bijvoorbeeld zelfstandige of werknemer heeft stopgezet. Hij kan als zogenaamde ‘zij-instromer’ onder bepaalde voorwaarden beroepservaring in rekening brengen voor de geldelijke anciënniteit. Wanneer de leraar voor of tijdens zijn aanstelling als leerkracht aan de slag was/is als zelfstandige wordt hij (als zelfstandige) minder goed beschermd door de dwingende rechtsregels die van toepassing zijn op werknemers en ambtenaren (Janvier et al., 2006) (Salomez, 2021). Ook de sociale zekerheid bevindt zich op een lager beschermingsniveau (Janvier et al., 2006; Salomez, 2021). Dit omdat bij zelfstandigen geen rekening moet gehouden worden met zaken zoals minimumlonen, overurentoeslagen, vakantiegeld, feestdagenloon, verplichtingen omtrent welzijn op het werk, gewaarborgd loon en ontslagbeschermingen. Deze zijn enkel van toepassing op ambtenaren of werknemers (Janvier et al., 2006; Salomez, 2021). Toch hebben zelfstandigen een grotere keuzevrijheid om zich al dan niet in te dekken tegen verschillende sociale risico’s (Janvier et al., 2006). Zelfstandigen genieten dus van meer flexibiliteit dan ambtenaren en werknemers (Salomez, 2021).

³ In de klassieke (administratiefrechtelijk) geïnspireerde betekenis van het woord betekent een statuut het geheel van algemene en onpersoonlijke bepalingen die op de arbeidsrelatie van de partijen van toepassing zijn ingevolge de eenzijdige aanstelling van de overheid (i.e. statuut *sensu stricto*). In meer algemene zin kan een statuut eveneens bestaan in een aantal van het gemeen arbeidsovereenkomstenrecht afwijkende doch dwingende rechtsregels waar partijen in beginsel middels een tussen hen gesloten overeenkomst niet van kunnen afwijken (i.e. statuut *sensu lato*) (Timbermont, 2021a).

Oplossing voor het lerarentekort?

Hoewel er vanuit verschillende richtingen leraren instromen in het onderwijs, kampen we nog steeds met een toenemend lerarentekort. Klaarblijkelijk is het voor vakken zoals bijvoorbeeld mechanica, elektriciteit en huishoudkunde, al een aantal jaren moeilijk om voldoende gekwalificeerd personeel aan te werven. Overigens wordt ervoor gewaarschuwd dat het aantal trajectstarters in de educatieve graduaat vooralsnog beperkt is, hetgeen in de nabije toekomst mogelijks een impact zal hebben op vooral het aanbod aan praktijkleerkrachten (Departement Onderwijs en Vorming, 2023).

Een van de manieren om het tekort weg te werken betreft het inschakelen van externe actoren. Zo startte de Vlaamse overheid in 2020 het project 'dual lesgeven' waarbij een expert uit het bedrijfsleven voor een bepaalde duur een lesopdracht vervult op school. Op deze manier wordt de samenwerking tussen scholen en bedrijven gestimuleerd. Het betrokken personeelslid wordt door zijn werkgever ter beschikking gesteld aan een onderwijsinstelling. Naar Belgisch recht geldt evenwel een principieel verbod om werknemers ter beschikking te stellen van of uit te lenen aan derden met overdracht van werkgeversgezag. Dit verbod is er o.m. op gericht koppelbazerij tegen te gaan. Zogenaamde 'koppelbazen' hebben als enige activiteit het verhuren van werknemers onder de normale marktprijs (cf. sociale dumping). Het verbod op terbeschikkingstelling dient evenwel onderscheiden te worden van bijvoorbeeld dienstverlening in het kader van (onder)aanneming. Zo kan een 'klant' die beroep doet op een aannemer aan de werknemers van die aannemer instructies geven inzake de in zijn bedrijf geldende welzijnsreglementering. Andere instructies mogen slechts worden gegeven indien aan een aantal voorwaarden wordt voldaan, waaronder (i) het bestaan van een schriftelijke overeenkomst tussen de 'klant' en de aannemer, (ii) waarin een gedetailleerde omschrijving van de mogelijke instructies is opgenomen, en (iii) zonder dat het instructierecht het werkgeversgezag van de aannemer uitholt. Verder is de terbeschikkingstelling van werknemers in het kader van uitzendarbeid één van de meest gekende uitzonderingen op voormeld verbod. Uitzendarbeid wordt gekenmerkt door een driehoeksverhouding. Tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau wordt een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid gesloten. Het uitzendbureau en de 'inlener' sluiten een commerciële overeenkomst. De uitzendkrachten worden ter beschikking gesteld van de inlener met het oog op de uitvoering van een toegelaten tijdelijke arbeid (Hofkens et al., 2022; Van Eeckhoutte, 2022). Het uitzendkantoor blijft echter te allen tijde de werkgever van deze uitzendkracht. Er wordt dus geen arbeidsovereenkomst gesloten tussen de gebruiker en de uitzendkracht, al oefent de gebruiker wel het feitelijke werkgeversgezag uit (Hofkens et al., 2022). Uitzendarbeid is enkel toegelaten in geval van (i) de vervanging van een vaste werknemer, (ii) de tijdelijke vermeerdering van werk, (iii) de uitvoering van uitzonderlijk werk, (iv) de aanwerving, (v) het aanleveren van artistieke prestaties of werken, en (vi) het gewestelijk erkende tewerkstellingstraject (Timbermont et al., 2023). Uitzendarbeid werd sinds 26 mei 2018 reeds mogelijk gemaakt binnen Vlaamse Overheidsdiensten en Vlaamse lokale besturen. Zo is uitzendarbeid bij de Vlaamse Overheid mogelijk binnen departementen, IVA's, publiekrechtelijke EVA's of strategische adviesraden. Binnen Vlaamse lokale besturen, kan het ingericht worden in gemeenten, OCMW's, provincies en intergemeentelijke samenwerkingsverbanden. Binnen het onderwijs is (nog) geen wettelijk kader voorhanden. Wel is in de rechtspositiedecreten voorzien in de mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden eigen (onderwijs)personeelsleden ter beschikking te stellen van derden. Merk voor de volledigheid op dat, hoewel de bevoegdheden om uitzendarbeid te regelen expliciet aan de gemeenschappen werd overgedragen, de Vlaamse decreetgever oordeelde dat deze bevoegdheid niet diende aangewend te worden wat het onderwijs betreft aangezien de rechtspositiedecreten reeds in voldoende mogelijkheden zouden voorzien om op korte termijn personeel in te zetten voor de vervanging van afwezige personeelsleden (Timbermont, 2021a).

Een recent onderwijsdecreet heeft het proefproject 'duaal lesgeven' bestendigd, in die zin dat heden in de regelgeving (o.m. in de Codex Secundair Onderwijs) is voorzien dat personeelsleden in dienst van een externe organisatie via een dienstverleningsovereenkomst ter beschikking kunnen worden gesteld van het schoolbestuur. *De jure*⁴ blijven zij evenwel in dienst van hun werkgever. Het personeelslid behoudt o.a. zijn salaris en ook alle daarbij horende financiële en extralegale voordelen. De werkgever krijgt in ruil voor de dienstverlening een financiële tegemoetkoming. De vergoeding bekomt men door lestijden om te zetten in een krediet ten belope van de lesopdracht of lesopdrachten die in de dienstverleningsovereenkomst zijn vastgelegd. De werknemer die ter beschikking wordt gesteld moet aan een aantal voorwaarden voldoen, waaronder minimaal drie jaar in dienst zijn bij zijn werkgever, over de vereiste taalkennis beschikken of nog, minstens over een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs beschikken voor de te vervullen lesopdracht. Daargelaten de vraag of de wijze waarop het gezag door het schoolbestuur zal worden uitgeoefend, het instructierecht van de dienstverlener-werkgever niet uitholt, rijst de vraag welke werkgever bereid zal zijn een personeelslid ter beschikking te stellen in tijden van een algemene krapte op de arbeidsmarkt en zonder dat de werkgever bovendien daarvoor noodzakelijk de reële loonkost kan in rekening brengen. Merk overigens op dat uitdrukkelijk is voorzien dat het betrokken personeelslid die de dienstverleningsovereenkomst zal uitvoeren niet onder het toepassingsgebied van de rechtspositiedecreten valt. Men zal met andere woorden geen rechten opbouwen die het toelaten om bijvoorbeeld aanspraak te maken op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur, en dit ondanks het feit dat men klaarblijkelijk zowel qua tijd als qua inhoud een substantiële opdracht in het onderwijs vervult. Niettegenstaande zal de betrokkene ook gerechtigd zijn op aanvangsbegeleiding en zal hij ambtshalve stemgerechtigd lid van de klassenraad zijn.

De figuur van de terbeschikkingstelling van een personeelslid via een dienstverleningsovereenkomst dient onderscheiden te worden van de notie 'gastleraar'. Een gastleraar is geen personeelslid van de school en geeft in eigen naam of in dienst van een organisatie of onderneming, gastlessen in de school, in het centrum of op een andere locatie in het kader van de realisatie van het onderwijsprogramma en vanuit zijn deskundigheid of ervaring met betrekking tot de arbeidsmarkt en de bedrijfswereld. Voor het inzetten van gastleraren is een eigen regelgevend kader voorzien. Hoewel in het verleden de mogelijkheden om een gastleraar in te schakelen beperkt waren, is vanaf 1 september tot en met 31 augustus 2025 voorzien dat in het voltijds secundair onderwijs in elk structuuronderdeel uren-leraar kunnen aangewend worden voor het inzetten van gastleraren ten belope van maximum een derde van de lesuren van de wekelijkse lessentabel van het betrokken structuuronderdeel. De tewerkstelling van gastleraren is, in vergelijking met bovenvermelde terbeschikkingstelling door middel van een dienstverleningsovereenkomst, aan veel minder stringente voorwaarden is gekoppeld. Zo verwacht de school niet dat de gastleraar een pedagogisch bekwaamheidsbewijs kan voorleggen. De gastleraar valt niet onder het toepassingsgebied van de rechtspositiedecreten. De gastleraar kan worden tewerkgesteld bijvoorbeeld via een arbeidsovereenkomst of op basis van een overeenkomst voor zelfstandige dienstverlening.

De vraag rijst evenwel of dergelijke maatregelen in meer algemene zin de onderwijskwaliteit ten goede komen. Verder onderzoek zal dit moeten uitwijzen. Hierbij kunnen volgende vragen richtinggevend zijn: Kunnen dezelfde verantwoordelijkheden en competenties van een leraar ook verwacht worden van een gastleraar of een andere externe lesgever zonder lerarenopleiding? In welke mate is deze gastleraar bijvoorbeeld verantwoordelijk voor de evaluaties en deliberaties van de leerlingen? Neemt

⁴ I.e. vanuit juridisch oogpunt.

de gastleraar ook de basiscompetenties van een leraar op inzake de rol van een opvoeder en de begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen?

Tot slot wordt opgemerkt dat een andere mogelijk piste die men in andere sectoren aanwendt om de schaarste te ondervangen, i.e. de zogenaamde 'flexijobs', sinds 1 januari 2024 principieel ook binnen onderwijs mogelijk is. Flexwerkers moeten aan een aantal voorwaarden voldoen; zij moeten o.a. minimum 4/5^{de} werken bij één of meerdere andere werkgevers. Met andere woorden: een zelfstandige in hoofdberoep komt niet in aanmerking om een flexijob uit te voeren. Het is daarnaast ook niet mogelijk om bij eenzelfde werkgever een flexi-job te combineren met een arbeidsrelatie van 80% of meer. Verder zijn er recent ook een aantal bijkomende beperkingen ingevoerd die dienen te verhinderen dat personen hun hoofdactiviteit reduceren ten behoeve van de uitoefening van een flexijob. Flexijobs kunnen zoals eerder gesuggereerd enkel ingezet worden in welbepaalde door de regelgever aangeduide sectoren, zoals bijvoorbeeld de horeca, detailhandel, en sinds kort dus ook het onderwijs. Om flexijobs ook effectief te kunnen inzetten in het onderwijs is evenwel vereist dat de bevoegde gemeenschap dienaangaande een aanvraag aan de federale overheid overmaakt. Pas van zodra een koninklijk besluit deze aanvraag bevestigt, zullen flexi-jobs ook daadwerkelijk mogelijk zijn onder de voorwaarden bepaald in dat KB.

Ook wat het flexloon betreft zijn er recent een aantal wijzigingen doorgevoerd; er is zowel een minimum basisloon als een maximaal flexloon ingevoerd. Men zal minstens recht hebben op het sectorale baremaloon (of bij ontstentenis daarvan het GGMMI), dan wel de baremieke wedde (cf. rechtspositieregeling) voor de uitgeoefende functie. Het maximum is in principe vastgesteld op 150% van het minimale basisloon. Het ontvangen flexloon is vrijgesteld van de klassieke socialezekerheidsbijdragen en de inkomstenbelasting. De werkgever dient wel een solidariteitsbijdrage te betalen op het loon van 28%. De fiscale vrijstelling voor de inkomsten verworven via de flexijob zullen vanaf 2024 niet langer volledig zijn vrijgesteld, doch enkel voor EUR 12.000 op jaarbasis. De inkomsten boven dit bedrag zullen dus fiscaal belast worden. Deze regeling geldt evenwel niet voor gepensioneerden die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt; zij mogen ook in het kader van een flexi-job onbeperkt (blijven) bijverdienen. Let wel, voor de personen die met vervroegd pensioen (i.e. pensionering voor de wettelijke pensioenleeftijd) zijn blijven de grensbedragen voor de toegelaten beroepsinkomsten ongewijzigd.

Op het ogenblik dat deze literatuurstudie wordt afgerond zijn er nog geen concrete wetgevende initiatieven in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd die de mogelijkheid om flexijobs in te voeren in het onderwijs concretiseren. Het is in dit stadium dan ook moeilijk in te schatten wat de concrete impact ervan zal zijn op het onderwijs in het algemeen, en op leraren technische en praktijkvakken in arbeidsmarktgerichte opleidingen in het bijzonder.

Bronnenlijst

Wet 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *BS* 20 augustus 1987.

Decr.VI. 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs, *BS* 25 mei 1991, err. *BS* 4 januari 1992.

Decr.VI. 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra, *BS* 25 mei 1991, err. *BS* 4 januari 1992.

Decr.VI. 27 april 2018 betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen, *BS* 16 mei 2018.

BVR 17 december 2010 houdende de codificatie betreffende het secundair onderwijs, *BS* 24 juni 2011.

BVR 2 oktober 2020 over het tijdelijk project “Duaal lesgeven in het secundair onderwijs”, *BS* 4 december 2020.

Departement Onderwijs en Vorming, (2023), *Omgevingsanalyse van het beleidsdomein onderwijs en vorming 2024-2029*, <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/59107>.

Aerts, K., Hofkens, J., Lenders, Y., Van Landeghem, T., (2022), “Arbeidsrechtelijke aandachtspunten bij werken met zelfstandigen” in Hofkens, J., Van Landeghem, T., Aerts, K. (eds.), *Werken met zelfstandigen. Een praktische gids voor ondernemers*, Mechelen, Wolters Kluwer, 93-124 (32 p.)

Janvier, R., Colpaert, P., (2006), *Vergelijking sociaal en fiscaal statuut van de zelfstandige en loontrekkende*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2006, 70p.

Janvier, R., De Wilde, I., Peeters, J., Rauws, W., Timbermont, E., Van den Langenbergh, K., Van Regenmortel, A., (2023), *Synopsis van het Belgische sociaal recht – Socialezekerheidsrecht*, Larcier Intersentia, 400p.

Salomez, K., (2021), “De aard van de arbeidsrelaties in het raam van de platformeconomie” in P. Joassart (ed.), *La disparition des statuts en droit social / Het verdwijnen van de statuten in het sociaal recht*, Brussel, Larcier, 219-247.

Timbermont, E., (2021a), *De rechtspositie van het onderwijspersoneel in de Vlaamse Gemeenschap*, Antwerpen, Intersentia, 2021, 844p.

Timbermont, E., (2021b), “Statutair of contractueel: what’s in a name? De rechtspositieregeling van het onderwijspersoneel als proeftuin voor een toekomstig eenheidsstatuut?” in P. Joassart (ed.), *La disparition des statuts en droit social / Het verdwijnen van de statuten in het sociaal recht*, Brussel, Larcier, 313-350.

Timbermont, E., Goetvinck, V., (2023), “De relativiteit van de uitzendrichtlijn”, *JTT* 2023, 355-361.

Van Eeckhoutte, W., (2022), *Sociaal compendium arbeidsrecht 2022-2023: met fiscale notities*, Mechelen, Wolters Kluwer, 3554p.