

Hoger onderwijs

De noodzaak van een duidelijke en welomlijnde rechtspositieregeling in het hoger onderwijs

De uitwerking van een kader met fundamentele rechtspositionele beginselen zou een belangrijke stap moeten zijn in de uitwerking van een eengemaakte rechtspositieregeling in het hoger onderwijs. Het hoger onderwijs kent immers niet enkel de 'summa divisio' tussen privaatrechtelijke en publiekrechtelijke instellingen; ook het onderscheid tussen universitair en hogescholenonderwijs tekent de huidige, minimalistische, rechtspositieregeling.

Schenk het personeel 'klare wijn'

Er bestaan afwijkende rechtspositieregelingen in het Hogescholendecreet en het Universiteitendecreet, waarbij het eerste decreet omwille van historische redenen nog een stuk aanleunt bij de eerder gedetailleerde rechtspositiedecreten in het leerplichtonderwijs.

Het Universiteitendecreet vertrouwt daarentegen, soms onterecht, in sterke mate op het zelfregulerend vermogen van de 'universitas', maar laat evenwel na om de grondwoorden en -waarden van het personeelsbeleid (de generieke behoorlijkheidseisen die inherent zijn aan elke decente personeelsbeslissing) vast te stellen.

Die spagaat tussen de decreten kan niet langer behouden blijven. De associatievorming en de BAMA-hervorming ingevolgt het zgn. 'structuurdecreet'⁽¹⁾ hebben er immers toe geleid dat "het onderscheid tussen het hoger onderwijs van het lange type en het universitair onderwijs minder scherp wordt, zonder dat het evenwel verdwijnt"⁽²⁾.

Verdere rationalisatie-, optimalisatie- en integratieoefeningen in het hoger onderwijs zullen bijkomend een invloed uitoefenen op de barrières tussen universitair en hogescholenonderwijs. Het Regeerakkoord 2009-14 stelt ter zake: "De implementatie van de BAMA-hervorming is nu volop bezig. Met betrekking tot de rationalisatie, optimalisatie en integratie van het landschap hoger onderwijs is het rapport van de commissie-Soete een goede vertrekbasis. De Vlaamse Regering zal na maatschappelijk debat een beslissing nemen over de te vervullen voorwaarden".

De osmose tussen universitair en hogescholenonderwijs kan niet zonder gevolg blijven voor de rechtspositie van het personeel; de gesitueerde ontwikkelingen doen vermoeden dat personeelsmobiliteit tussen universiteiten en hogescholen fel versterkt zal worden.

In de beleidsnota onderwijs 2009 - 2014, zoals ingediend door minister Pascal Smet in het Vlaams Parlement op 26 oktober 2009⁽³⁾, kunnen we hieromtrent het volgende lezen:

"OD 5.6 De rechtspositie in het hoger onderwijs stroomlijnen

Door de ontwikkelingen in het hoger onderwijs moeten we de rechtspositieregeling voor het personeel van de universiteiten en hogescholen aanpassen. De oprichting van de associaties leidde ertoe dat universiteiten en hogescholen intensiever met elkaar samenwerken en onderling personeelsleden uitwisselen. Op dit ogenblik verschillen de statuten voor het personeel van respectievelijk de universiteiten en de hogescholen sterk van elkaar. Een nauwere integratie van de personeelsstatuten is dan ook aangewezen. In een conceptnota zal ik uitwerken hoe de integratie van de personeelsstatuten vorm kan krijgen met voldoende aandacht voor differentiatie en de ondersteuning van het wetenschappelijk onderzoek."

Geloofwaardigheid garanderen

Het creëren van een rechtspositieregeling voor het hoger onderwijs lijkt een belangrijke, noodzakelijke, eerste stap in het harmonisatieproces. Een beredeneerde oproep tot een 'beheerst' zelfregulerend vermogen van de instellingen op basis van een duidelijke decretale 'standaard' van fundamentele rechtsbeginselen kan de genese van zo'n rechtspositie bespoedigen.

'Due process' bij personeelsbeslissingen is inderdaad een aspect van de kwaliteitszorg binnen elke instelling, ongeacht de aard ervan. Om die reden moeten voornamelijk 'good governance'-principes ingebed worden in de rechtspositieregeling van het hoger onderwijs opdat geen discussie zou kunnen bestaan over de universele gelding ervan.

Het vermijden van juridische hoogstandjes om de gesitueerde verschilpunten te overbruggen lijkt een goede startpositie voor de 'harmonisatie'. Werken via een versterking van bestaande modellen van 'pre-jurisdictionele rechtsbescherming' is hiervoor een goede basis.



Ten eerste zouden de diverse bestaande beroepscolleges wat tucht en evaluatie betreft minstens gegroepeerd moeten worden op het vlak van de associatie (één commissie van beroep per associatie).

Ten tweede moet aan deze beroepscommissies op het niveau van de associatie een ruimere bevoegdheid worden toegemeten. Het is meer dan wenselijk dat zij zich zouden kunnen uitspreken over alle individuele personeelsbeslissingen waardoor een personeelslid benadeeld wordt.

Problemen rond 'promoties' en benoemingen kunnen zo op een doorzichtige en geijkte wijze worden beslecht wat de geloofwaardigheid van het hoger onderwijs enkel ten goede kan komen. Op die manier wordt een sluitende rechtsbescherming verwezenlijkt die voor alle personeelsleden, in alle instellingen, identiek is.

(1) Decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen, B.S. 14 augustus 2003.

(2) G.W. Hof, nr. 44/2005, 23 februari 2005, overw. B.9.1.

(3) Stuk 202 (2009-2010) - Nr. 1 ingediend op 26 oktober 2009 (2009-2010)

Om technische redenen verschijnt de rubriek **ONDERWIJSRECHT** pas in de editie februari 2010 van dit tijdschrift, waarvoor onze excuses.

