

DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Voorontwerp van decreet betreffende de rechtspositie in de basiseducatie
- Principiële goedkeuring

1. INHOUDELIJK1. Situering en context

Sinds de basiseducatie in 2007 naar de sector onderwijs werd overgeheveld, kennen de personeelsleden het zgn. "codo-statuut" (contractueel departement onderwijs).

De onderwijsvakbonden hebben altijd aangegeven dat ze de codo-regeling (opgenomen in **cao I**) voor hen geen eindpunt was. Zij zagen een onderwijsstatuut voor de personeelsleden in de basiseducatie als wenselijk. Dit blijkt ook uit het gemeenschappelijk eisencahier van de vakorganisatie als start van de onderhandelingen voor cao II basiseducatie. Daarin werd gevraagd naar de oprichting van een werkgroep die moet onderzoeken hoe en tegen welke voorwaarden de personeelsleden van de basiseducatie onder het toepassingsgebied van de decreten rechtspositie van het onderwijspersoneel kunnen gebracht worden.

In **cao II basiseducatie** werd daarover volgende afspraak vastgelegd:

"Er wordt een werkgroep bestaande uit sociale partners en de overheid opgericht die stapsgewijs aan conclusies werkt met het oog op een mogelijke overgang van de personeelsleden van de Basiseducatie naar het onderwijsstatuut met behoud van de eigenheid van de sector.

Deze werkgroep wordt onmiddellijk na het afsluiten van de cao opgestart. De conclusies van deze werkgroep worden ten laatste op 1 maart 2011 aan het VOC BE voorgelegd.

Deze werkgroep buigt zich onder meer over:

- *het integreren in het onderwijsstatuut van de specifieke arbeidsvoorwaarden in de Basiseducatie en de modaliteiten waaronder dat kan gebeuren met het oog op een duurzame oplossing binnen de brede onderwijscontext;*
- *de implicaties van het toepassen van de TBS/OB-regelgeving wanneer de basiseducatie er evenzeer door wordt gevat;*
- *de positie van de niet-CODO-personeelsleden;*
- *de implicaties van de positie van de niet-CODO-personeelsleden vs. die van de statutaire personeelsleden voor de vlotte organiseerbaarheid van de centra;*
- *de manier waarop het behoud van verworven rechten gerealiseerd kan worden;*
- *de aanwending van middelen die bij overgang naar het onderwijsstatuut vrijkomen;*
- *de impact die een eventuele integratie in het onderwijsstatuut zou hebben op het financieringssysteem en de onderwijsorganisatie van de centra.*

Wanneer de werkgroep tot de conclusie komt dat overgang van de personeelsleden van de basiseducatie naar het onderwijsstatuut met behoud van de eigenheid van de sector niet mogelijk is:

- zullen de overheid en de werkgevers onmiddellijk uitvoering geven aan die punten van cao I die nog niet gerealiseerd werden. Absolute prioriteit gaat daarbij naar de uitwerking van een eindloopbaanregeling (punt 14) en de gelijkstelling van de periodes 'loopbaanonderbreking' voor het rustpensioen (punt 9.1).

- engageert de overheid zich om de personeelsleden van de Basiseducatie op te nemen in een discussie die zal opgestart worden over een tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden voor het hele onderwijs."

De werkgroep kwam al gauw tot de conclusie dat de integratie in het onderwijsstatuut een haalbare kaart was. De conclusie was het resultaat van een grondige bespreking van het huidige onderwijsstatuut waarbij thema per thema werd besproken in hoeverre dit toepasbaar was op de sector basiseducatie.

In **cao III Basiseducatie** werd de weerslag van deze oefening opgenomen:

"In uitvoering van cao II BE werd een werkgroep opgericht die onderzocht heeft of de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie kunnen overgaan naar het onderwijsstatuut en dit met behoud van de eigenheid van de sector.

Die werkgroep kwam tot de conclusie dat de overgang van de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie naar een statuut voor de basiseducatie met behoud van de eigenheid van de sector een haalbare kaart is, mits het realiseren van de volgende doelstellingen:

- ✓ een eenvoudig en apart statuut voor de basiseducatie creëren;*
- ✓ de centra in staat stellen een dynamisch personeelsbeleid te voeren;*
- ✓ in de door de overheid gesubsidieerde functies een vaste benoeming garanderen;*
- ✓ geen meerkost veroorzaken en de eventueel vrijgekomen middelen herinvesteren in de sector;*
- ✓ alleszins de bestaande regelgeving met betrekking tot de prestatieregeling, de verlofregeling, de vakantieregeling, de bezoldiging en de salarisschalen te behouden.*

Het document 'Voorstel van overgang naar het statuut voor de sector Basiseducatie' (zie bijlage) zal als uitgangspunt dienen om in samenspraak met de sociale partners een eenvoudig en apart statuut voor de basiseducatie verder uit te werken.

Deze bijlage is geen voorafname op discussies die over het statuut van de personeelsleden in andere onderwijsniveaus gevoerd zullen worden en mag geen bepalingen bevatten die de harmonisatie van het volwassenenonderwijs in het gedrang brengen.

Streefdoel is om de overgang naar het statuut van de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie te laten ingaan op 1 september 2015. Dit betekent dat de principes met het oog op het regelgevend werk van de volgende Vlaamse Regering ten laatste voor het zomerreces van 2014 moeten uitgewerkt zijn. Daartoe wordt een tijdspad vastgelegd van tweewekelijkse vergaderingen van het VOC BE, te beginnen op donderdag 26 september 2013. De vergaderkalender zal voor het hele werkjaar 2013-2014 aan de sociale partners worden bezorgd."

Cao III gaf het concrete startschot om werk te maken van een decreet rechtspositie basiseducatie. Intussen werd sindsdien tweewekelijks vergaderd met de sociale partners a.d.h.v. de bijlage van cao III waarin de krijtlijnen per thema werden opgenomen.

In de beleidsbrief 2015-2016 staat zeer duidelijk dat *“het uitwerken van een rechtspositieregeling van de personeelsleden van de basiseducatie wordt verder gezet.”*

In de conceptnota “Volwassenenonderwijs als kansonderwijs. Kans op leren, integreren en kwalificeren, een leven lang” staat het volgende geformuleerd: “voor de centra voor basiseducatie zetten we de uitvoering van cao III verder met het oog op de uitwerking van een specifieke rechtspositieregeling voor de personeelsleden van de basiseducatie. Dit statuut treedt uiterlijk in werking op 1 september 2018”. De principes werden goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 25/03/2016.

Bij statutarisering van de sector gaat het over ongeveer 837 vte's die in 13 centra voor basiseducatie tewerkgesteld zijn.

2. Samenvatting van de inhoud van de nieuwe regelgeving.

De centra voor basiseducatie slagen erin een **dynamisch personeelsbeleid** te voeren. Het is dan ook van groot belang dat het statuut hieraan geen afbreuk doet. Het personeelsstatuut moet de centra in staat stellen om op een flexibele manier opleidingsaanbod te organiseren dat maximaal inspeelt op de specifieke noden en leerbehoeften van de laaggeletterde cursisten.

Rekening houdende met de **eigenheid van de sector** en het voeren van een flexibel personeelsbeleid heeft de werkgroep voorgesteld niet te raken aan de huidige verlof- en vakantieregeling, de prestatieregeling, de bezoldiging en de salarisschalen en te streven naar een eenvoudig en apart statuut voor de basiseducatie.

De huidige flexibele vakantie- en verlofregeling maken het mogelijk om ook in de zomermaanden of andere vakantieperiodes het nodige aanbod te organiseren.

De centrumopdracht biedt voldoende garanties en rechtszekerheid aan het personeel en zorgt ervoor dat het volledige takenpakket zichtbaar is. Dit is een heel belangrijk gegeven voor het personeel van de centra voor basiseducatie. Ook aan dit principe wordt niet geraakt.

Dit decreet is **van toepassing op** de werkgevers en de personeelsleden tewerkgesteld in de centra voor basiseducatie. Enkel de personeelsleden die van het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming een salaristoelage ontvangen, vallen onder het toepassingsgebied van dit decreet. Dit zijn de zgn. statutairen: zowel tijdelijken als vastbenoemden.

Aangezien de centra voor basiseducatie eigen middelen genereren en dus contracturen inrichten, zullen er naast statutairen, ook zuiver contractuelen zijn waar de wet op de arbeidsovereenkomsten van toepassing is. In dit kader is het niet onbelangrijk te vermelden dat het personeelslid dat via het werkingsbudget in een PWB-betrekking (Personeel Werkingsbudget) wordt aangeworven, beschouwd wordt als tijdelijk personeelslid conform de bepalingen van dit decreet. Het aanwerven in een PWB-betrekking zorgt ervoor dat het tijdelijke personeelslid al rechten binnen de rechtspositie kan opbouwen.

De **krijtlijnen van de rechtspositie** voor de sector basiseducatie kunnen als volgt omschreven worden:

- administratieve standen

Net zoals de andere onderwijsniveaus zal een personeelslid in de sector basiseducatie in één van volgende administratieve standen staan: dienstactiviteit, non-activiteit of terbeschikkingstelling.

Het personeelslid wordt altijd geacht zich in de stand dienstactiviteit te bevinden, tenzij het personeelslid van rechtswege of bij beslissing van het centrumbestuur in een andere administratieve stand wordt geplaatst.

- Functies worden ambten

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere omschrijving van de personeelscategorieën en deelt deze in wervings- en bevorderingsambten in.

- tijdelijke aanstelling

Een personeelslid dat wordt aangeworven in het ambt van tijdelijke aanstelling start met een aanstelling van bepaalde duur. Na 24 maanden dienstanciënniteit binnen een periode van maximum 36 maanden in een ambt, wordt dat personeelslid aangesteld voor onbepaalde duur.

Een personeelslid kan pas tijdelijk aangesteld worden indien hij, net zoals in alle andere onderwijsniveaus, voldoet aan de aanstellingsvoorwaarden en taalvereisten.

- Vaste benoeming

Vaste benoeming is mogelijk voor elk personeelslid dat twee jaar dienstanciënniteit heeft verworven binnen een periode van 36 maanden in een centrum en als laatste evaluatie in het betrokken ambt geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" gekregen hebben bij het centrum waar de vacante betrekking zich situeert.

Het centrumbestuur dient hierbij rekening te houden met een maximumpercentage vaste benoeming. Het uitgangspunt voor het bepalen van het maximumpercentage is de invoering van de vaste benoeming zonder het systeem van tbsob (terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking). Het centrumbestuur is verantwoordelijk voor de inzetbaarheid van haar personeelsleden en zal haar personeel optimaal moeten inzetten. De brede inzetbaarheid van leraren basiseducatie moet voorkomen dat er leraren zonder betrekking vallen. De leraren in het bezit van een professionele bachelor of een master en een bewijs van pedagogische bekwaamheid kunnen in principe in alle opleidingen en modules lesgeven.

Het maximumpercentage wordt vastgepind op basis van de organieke omkadering.

- Mutatie

Het personeelslid heeft steeds de mogelijkheid een verzoek tot mutatie in te dienen bij het centrumbestuur. In overleg met het centrumbestuur wordt de haalbaarheid ervan bekeken. Het personeelslid krijgt het recht om ontslag te nemen bij het centrumbestuur die hij verlaat, om een betrekking te aanvaarden bij een ander centrumbestuur.

- Mobiliteit

Het centrumbestuur kan in hoofde van het personeelslid een verlof toekennen met het oog op het tijdelijk uitoefenen van een andere opdracht ofwel in de sector basiseducatie ofwel in een ander onderwijsniveau. De decretale regeling zorgt ervoor dat mobiliteit gestimuleerd wordt. Concreet zal het toepassingsgebied van het huidige besluit betreffende het verlof voor een tijdelijke andere opdracht verruimd worden met de sector basiseducatie.

Aangezien de sector met eigen middelen contracturen inricht (niet-organieke omkadering) moet de mogelijkheid bestaan voor een vastbenoemd personeelslid om een opdracht in die contracturen op te nemen en dit via het systeem van een tijdelijke andere opdracht. Het centrum richt een betrekking in op basis van het principe "Personeel werkingsbudget" waarna het vastbenoemd personeelslid een tijdelijke andere opdracht neemt en deze de PWB-opdracht presteert.

Ook het verlof wegens opdracht of bijzondere opdracht dat in de andere onderwijsniveaus van toepassing is, wordt van kracht. De personeelsleden van de centra voor basiseducatie kunnen

dergelijk verlof nemen voor diensten of projecten die de werking van het onderwijs ten goede komen door deelname, ondersteuning en begeleiding te leveren inzake vernieuwingen of experimenten op onderwijsvlak, inzake het onderwijsbeleid of inzake het onderwijsonderzoek.

- Re-integratie

Teneinde een volwaardige en duurzame tewerkstelling in het onderwijs te garanderen, is het van belang personeelsleden te herinschakelen na een definitieve arbeidsongeschiktheid. Net zoals er een regeling bestaat voor de personeelsleden van de andere onderwijsniveaus, worden de mogelijkheden tot re-integratie op de werkvloer decretaal verankerd:

- Het vast benoemde personeelslid dat na uitputting van het ziekteverlof ter beschikking gesteld wordt wegens ziekte, kan zijn centrumbestuur om een overleg verzoeken over de mogelijkheden tot tewerkstelling na arbeidsongeschiktheid;
- Het vast benoemde personeelslid dat door zijn behandelende arts definitief arbeidsongeschikt is verklaard en dat beroep wil doen op de procedure re-integratie zoals bepaald in het KB betreffende het gezondheidstoezicht op werknemers

In beide gevallen gaan partijen na of een aanpassing van de geïndividualiseerde functiebeschrijving mogelijk is of een tewerkstelling in een andere ambt tot de mogelijkheden behoort.

- Ontwikkelcyclus

De sector basiseducatie werkt momenteel een ontwikkelcyclus uit waarin de nadruk ligt op begeleiding en coaching van hun personeelsleden. Uiteraard wordt er op bepaalde momenten wel formeel geëvalueerd maar bedoeling is dat de startende personeelsleden van heel dichtbij worden opgevolgd en begeleid.

Van zodra een personeelslid een aantal jaren goed functioneert, volgt in principe geen formele evaluatie. Er zullen wel de nodige plannings- en coachingsgesprekken plaatsvinden. Indien zich toch problemen op de werkvloer voordoen, dan start het centrumbestuur een bijsturingscyclus op. Dergelijke bijsturingscyclus kan maximaal 6 maanden duren. Op het einde van de bijsturingscyclus zal een evaluatie gebeuren.

Het is de coach-evaluator die de spilfiguur is in de evaluatieprocedure. Net als bij andere onderwijsniveaus het geval is, heeft het evaluatiegesprek als doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren.

Ieder personeelslid heeft het recht een beroep in te stellen tegen een evaluatiebeslissing met eindconclusie "onvoldoende." Dit beroep moet ingesteld worden bij het college van beroep dat werd opgericht voor de behandeling van dergelijke dossiers van personeelsleden uit de andere onderwijsniveaus.

- Ontslagmogelijkheden

Net zoals dit in andere onderwijsniveaus het geval is, kan een betrekking van rechtswege worden beëindigd. Bv. als de subsidiëring van de betrekking wegvalt of als een titularis naar een betrekking terugkeert.

Zowel tijdelijken als vast benoemden kunnen ontslagen worden om dringende reden. Zowel de werkgevers als de vakorganisaties zijn het eens dat dergelijke ontslagmogelijkheid kan ingeroepen worden indien zich zeer zware feiten op de werkvloer voordoen die ervoor zorgen dat een verdere samenwerking onmogelijk is. Uiteraard dient de werkgever te voldoen aan een zeer zware bewijslast.

De laatst ontslagmogelijkheid bij zowel tijdelijken als vast benoemden is te situeren in het kader van de ontwikkelcyclus. Tijdelijken kunnen ontslagen worden indien een bijsturingscyclus eindigt in een evaluatie met eindconclusie onvoldoende en vast benoemden kunnen ontslagen worden bij

twee opeenvolgende of drie tijdens de hele loopbaan verkregen evaluaties met eindconclusie "onvoldoende".

Een beroepsmogelijkheid wordt voorzien bij de kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs.

- Specifieke bepalingen voor het ambt van directeur

Met het oog op de leesbaarheid van het decreet, werd een apart hoofdstuk opgenomen die de arbeidsvoorwaarden van een directeur op een rijtje zet.

Een directeur kan ofwel voor bepaalde ofwel voor onbepaalde duur aangesteld worden. De mogelijkheid tot aanstelling van onbepaalde duur kan nodig zijn met het oog op het verzekeren van de continuïteit van het centrum.

Een vaste benoeming is mogelijk uiterlijk op het einde van het tweede volledige schooljaar op voorwaarde dat de betrekking vacant is. De mogelijkheid wordt geboden om vrijwillig af te zien van een vaste benoeming als directeur. In dat geval kan een directeur terugvallen op zijn voorafgaand ambt van vaste benoeming. Deze terugvalpositie is er gekomen vanuit de filosofie personeelsleden te stimuleren het ambt van directeur op te nemen.

3. de artikelsgewijze toelichting

Voor de artikelsgewijze toelichting wordt verwezen naar de memorie van toelichting.

2. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE BEGROTING VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Budgettaire genereert deze statutarisering enerzijds opbrengsten op het vlak van de werkgeversbijdragen maar anderzijds betekent dit ook dat de personeelsleden recht hebben op een aantal verlofstelsels die een budgettaire meerkost met zich meebrengen.

Opbrengst

De opbrengst is het gevolg van het vast benoemen van deze personeelsleden. Momenteel bedraagt de werkgeversbijdrage 23,69 % aangezien de personeelsleden tewerkgesteld zijn met een codo-contract (contractueel departement Onderwijs). Vanaf de inwerkingtreding van het decreet rechtspositie basiseducatie zal de werkgeversbijdrage 5,26 % bedragen wat impliceert dat middelen vrijkomen.

Op dit moment bestaat de omkadering uit volgende delen:

- organieke omkadering: 74,30 % (622 FTE's)
- extra NT2-middelen in het kader van de vluchtelingen crisis: 15,30 % (128 FTE's)
- extra NT2-middelen in het kader van de taalvereisten: 10,40 % (87 FTE's)

In het decreet wordt een maximumpercentage vaste benoeming op de organieke omkadering vastgelegd aangezien er geen ter beschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking wordt ingevoerd. In cao III staat een het percentage van 60 % per centrum. Rekening houdende met volgende argumenten kan echter een hoger percentage voorgesteld worden:

- deze sector kent al jaren een stabiele omkadering (mits een jaarlijkse aftopping door de groeinorm (2,59 %);

- De additionele projectmiddelen in het kader van de taalvereisten en de vluchtelingencrisis worden niet ingekanteld in de organieke omkadering zodat dit groot volume projectmiddelen voor een buffer zorgt.
- de leraren basiseducatie in het bezit van een professionele bachelor of een master en een bewijs van pedagogische bekwaamheid kunnen in principe in alle opleidingen en modules lesgeven zodat deze personeelsleden breed inzetbaar zijn. Deze inzetbaar is vergelijkbaar met de inzetbaarheid in het basisonderwijs waar het percentage op 90 % ligt;
- Een redelijke termijn (tussen 5 en 10 jaar) om deze personeelsleden te kunnen vast benoemen (zie bijlage 4).

Er wordt gekozen voor een percentage van 90 % op de organieke omkadering (560 FTE's op 622 FTE's). Dit betekent een benoemingspercentage van 67% op alle middelen (daarinbegrepen organieke middelen, extra NT2-middelen in het kader van de vluchtelingencrisis en de taalvereisten: 560 FTE's op 837 FTE's.)

De berekeningen wijzen uit dat er een opbrengst zal zijn van gemiddeld 500 keuro per schijf van 10 % vaste benoeming. Om dergelijke berekening te maken, werd de gehele loonkost van de sector tijdens de eerste maanden van 2016 in kaart gebracht. Bij een percentage van 90 % op de organieke omkadering komt op basis van de gegevens van 2016 een budget van **5.129.600 euro** vrij. Voor het detail van deze berekeningen ben ik zo vrij te verwijzen naar bijlage 1a. Voor de berekening van 2015 ben ik zo vrij te verwijzen naar bijlage 1b.

Naast deze opbrengst is er nog een budget beschikbaar van **127.000 euro** voor de sector basiseducatie. Dit budget werd in cao I BE voorzien met het oog op een vervroegde uitstapregeling vanaf 60 jaar (eindelooppaanregeling). In het licht van de recente ontwikkelingen inzake eindelooppaan, is deze regeling er niet gekomen.

Kosten

De kosten situeren zich vooral op het vlak van het bevallingsverlof en het ziekteverlof.

- Bevallingsverlof (zie bijlage 2)

Om de kostprijs te ramen moet een opdeling gemaakt worden tussen tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden. Bij tijdelijken is het net als bij de contractuelen het ziekenfonds dat het bevallingsverlof betaalt en worden ook zij vervangen door een werknemer met een gemiddelde anciënniteit van 4 jaar. Dit betreft derhalve een nul-operatie.

Voor de vastbenoemden bestaat de meerkost in de betaling van 15 weken bevallingsverlof. Ook hier zal, net zoals het momenteel het geval is, een vervanger met een gemiddelde anciënniteit van 4 jaar betaald worden dus dit houdt geen meerkost in.

Bij een eventuele overgang naar het onderwijsstatuut en gelet op de voorgaande aannamen zouden de volgende FTE's door het Ministerie van Onderwijs en Vorming moeten betaald worden:

- In sj 2014-2015: 40 FTE's
 - In sj 2015-2016: 25 FTE's
 - Gemiddelde voor de twee jaren: 32,5 FTE (dit zijn alle personeelsleden dus ook degene die met extra middelen worden tewerkgesteld die niet tot de organieke omkadering behoren).
- Er wordt een % van 67 in rekening gebracht.

De berekening kan als volgt gebeuren: het gemiddelde jaarsalaris in de sector basiseducatie x 16 VTE's. Dit resultaat op jaarbasis wordt berekend naar 15 weken.

Dit betekent voor 2016 een meerkost van **359.890 euro**.

Voor het detail van deze berekeningen ben ik zo vrij te verwijzen naar bijlage 2. In deze bijlage staat ook een berekening voor het jaar 2015.

- Ziekte-dagen (zie bijlage 3)

De personeelsleden zouden bij een overgang ressorteren onder de regeling die van toepassing is op het onderwijspersoneel. Voor de raming van de kostprijs gaan we ervan uit dat de bestaande regeling van het ziekteverlof ongewijzigd blijft.

Zowel codo's als tijdelijken genieten eenzelfde regeling: na de opname van 30 dagen/jaar ontvangen zij een uitkering van het ziekenfonds. Beiden worden vervangen waarbij de vervanger door de overheid wordt betaald. In casu is er geen meerkost.

De vastbenoemden krijgen de ziekte-dagen boven de 30 dagen uitbetaald. Volgens verkregen gegevens waren er in schooljaar 2014-2015 10.880 ziekte-dagen boven de 30 dagen. In het schooljaar 2015-2016 werden er 10.096 ziekte-dagen boven de 30 dagen vastgesteld. Aangezien dit geen grote verschil betreft met het voorafgaande jaar, wordt van het maximale kostenplaatje uitgegaan. Dit betekent een meerkost van **1.135.160 euro**.

Voor het detail van deze berekeningen ben ik zo vrij te verwijzen naar bijlage 3.

TABEL ALGEMEEN OVERZICHT

	OPBRENGST			KOSTEN	
	2015	2016		2015	2016
RSZ	4.632.805	5.129.600	Bevallingsverlof	357.019	359.890
Eindeloopbaan	127.000	127.000	Ziekte-dagen	1.135.160	1.135.160
Totaal	4.759.805	5.256.600		1.492.179	1.495.050
Verschil					3.761.550

Concluderend:

De statutarisering van de sector basiseducatie zorgt niet alleen voor een opbrengst van 5.256.600 euro maar brengt ook kosten teweeg indien vastbenoemde personeelsleden bevallingsverlof of ziekteverlof nemen. Deze kosten worden geraamd op 1.495.050 euro.

Het statuut basiseducatie en dan vooral de vaste benoeming van de personeelsleden van de sector basiseducatie zorgt derhalve voor een opbrengst van 3.761.550 euro.

Conform de afspraken gemaakt in cao III, zullen de middelen geherinvesteerd worden in de sector basiseducatie. De aanwending van de middelen zal geagendeerd worden in het VOCBE.

Deze middelen staan op begrotingsartikel FD0-1FFE2AC-WT.

Inspectie van Financiën

Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 22 november 2016.

Begroting

Het begrotingsakkoord werd verleend op 20 december 2016.

3. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE LOKALE BESTUREN

Het voorstel heeft geen weerslag op de financiën van de lokale besturen, noch op personeelsvlak, noch op het vlak van de werkingsuitgaven, de investeringen en schuld, en de ontvangsten.

4. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP HET PERSONEELSBESTAND EN DE PERSONEELSBUDGETTEN

Impact op het personeelsbestand van het agentschap

De invoering van een statutaire tewerkstelling in de CBE zal tot gevolg hebben dat de dossierbehandeling – in verhouding tot de afhandeling van contractuele tewerkstellingen – complexer zal worden. Zo worden er een heel aantal principes van toepassing op de CBE die een grotere administratieve werklast met zich meebrengen binnen het werkstation (procedures rond ziekteverlof, controles vaste benoemingen, groter aantal verlofstelsels,...). Gezien deze principes reeds gelden binnen de Centra voor volwassenenonderwijs, achten wij het mogelijk om via interne verschuivingen deze bijkomende werklast op te vangen binnen de huidige personeelsbezetting.

Impact op de informaticabudgetten van het agentschap

Sinds januari 2016 is het project lopende tot de invoering van het EPD binnen de sector basiseducatie. Tegen 1 januari 2017 zullen alle 13 CBE de opdrachtpakketten van de personeelsleden elektronisch melden via Webedison. De invoering van het statuut CBE op 1 januari 2018 zal nog een heel aantal bijkomende aanpassingen tot gevolg hebben voor het elektronisch personeelsdossier. Tijdens de lopende analysewerkgroepen voor de invoering van het EPD werd echter steeds rekening gehouden met toekomstige aanpassingen. Wij verwachten dan ook geen onoverkomelijke problemen voor de implementatie van het decreet basiseducatie. AHOVOKS zal hiervoor de nodige middelen voor voorzien.

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget, zodat het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid betreffende personeel en organisatieontwikkeling, niet vereist is.

5. KWALITEIT VAN DE REGELGEVING

1 Het bijgaande voorontwerp van decreet werd aangepast aan het wetgevingstechnisch en taalkundig advies nr. 2016-314 van 24 augustus 2016.

Een aantal bemerkingen van het taalkundig advies zijn niet gevolgd. Het gaat om bemerkingen m.b.t. termen die specifiek zijn voor de onderwijsregelgeving en in deze ook algemeen aanvaard zijn.

2 Er werd geen reguleringsimpactanalyse (RIA) opgesteld aangezien dit regelgeving betreft waar de Vlaamse Regering geen politieke beleidsruimte meer heeft.

De Vlaamse Regering heeft de beleidskeuze al vooraf gevalideerd:

In de beleidsbrief 2015-2016 staat zeer duidelijk dat *“het uitwerken van een rechtspositieregeling van de personeelsleden van de basiseducatie wordt verder gezet.”*

Hiermee wordt bedoeld op de verdere uitvoering van cao III BE waarin werd gestipuleerd dat:

“...Die werkgroep kwam tot de conclusie dat de overgang van de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie naar een statuut voor de basiseducatie met behoud van de eigenheid van de sector een haalbare kaart is, mits het realiseren van de volgende doelstellingen:

- ✓ *een eenvoudig en apart statuut voor de basiseducatie creëren;*
- ✓ *de centra in staat stellen een dynamisch personeelsbeleid te voeren;*
- ✓ *in de door de overheid gesubsidieerde functies een vaste benoeming garanderen;*
- ✓ *geen meerkost veroorzaken en de eventueel vrijgekomen middelen herinvesteren in de sector;*
- ✓ *alleszins de bestaande regelgeving met betrekking tot de prestatieregeling, de verlofregeling, de vakantieregeling, de bezoldiging en de salarisschalen te behouden.*

Het document “Voorstel van overgang naar het statuut voor de sector Basiseducatie” (zie bijlage) zal als uitgangspunt dienen om in samenspraak met de sociale partners een eenvoudig en apart statuut voor de basiseducatie verder uit te werken.”

- In de conceptnota “Volwassenenonderwijs als kanseneducatie. Kans op leren, integreren en kwalificeren, een leven lang” staat het volgende geformuleerd: “voor de centra voor basiseducatie zetten we de uitvoering van cao III verder met het oog op de uitwerking van een specifieke rechtspositieregeling voor de personeelsleden van de basiseducatie. Dit statuut treedt uiterlijk in werking op 1 september 2018”. De principes werden goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 25/03/2016.

6. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar principiële goedkeuring te hechten aan het bijgaande voorontwerp decreet betreffende rechtspositie in de basiseducatie ;
- 2° de Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs:
 - 2.1. te gelasten over voornoemd voorontwerp van decreet het advies in te winnen van de VLOR en de SERV met het verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen;
 - 2.2. te machtigen te beoordelen of voornoemd advies aanleiding kan geven tot aanpassing aan de door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst.
 - 2.3. te gelasten voornoemd voorontwerp van decreet op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie, bedoeld in het decreet van 23 januari 2009 houdende oprichting van onderhandelingscomités voor de basiseducatie en voor het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs indien de adviezen van de VLOR en de SERV geen inhoudelijke wijzigingen teweegbrengen.

De viceminister-president van de Vlaamse Regering,
De Vlaamse minister van Onderwijs,

Hilde CREVITS