

DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft:

- Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs
- Principiële goedkeuring

Samenvatting

Dit voorontwerp van besluit wijzigt het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs. Het doel van die maatregel is om het lerarentekort aan te pakken door het wegwerken van de drempels inzake de erkenning van de anciënniteit van nieuwe zij-instromers voor knelpuntvakken en knelpuntambten. De periode uit een vroegere beroepsloopbaan in de privésector zal ruimer in aanmerking worden genomen voor de geldelijke anciënniteit van de voormelde personeelsleden. Het ontwerp van besluit wordt voor een eerste principiële goedkeuring aan de Vlaamse Regering voorgelegd.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Onderwijs en Vorming

Beleidsveld: leerplichtonderwijs

Beleidsmatige doelstelling: het lerarentekort aanpakken door de aantrekkelijkheid en status van het lerarenberoep te verhogen (OD 2.1)

Het dossier heeft betrekking op personeelsleden uit het onderwijs die aangesteld zijn in knelpuntambten of -vakken. Het gaat over de personeelsleden die aangesteld zijn in het ambt van onderwijzer of onderwijzer ASV, in het ambt van leraar algemene vakken voor de vakken Frans, Nederlands, Nederlands voor nieuwkomers en wiskunde of in het ambt van leraar technische vakken, praktische vakken voor de vakken bouw, elektriciteit, hout, mechanica, handelscorrespondentie Frans en handelscorrespondentie Nederlands, of leraar beroepsgerichte vorming in de specialiteiten mechanica, hout en bouw.

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Het taal- en wetgevingsadvies over het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangevraagd, samen met de vraag voor advies van de Inspecteur van Financiën. Het

voorontwerp van besluit is aangepast aan het taal- en wetgevingsadvies. De Inspecteur van Financiën verleende een gunstig advies op 2 juni 2020 en met toepassing van artikel 31, §1 van het besluit VCO moet het voorontwerp voorgelegd worden aan de minister bevoegd voor de begroting. De Inspectie van Financiën gaf een gunstig advies op 2 juni 2020. In zijn advies formuleerde de Inspecteur van Financiën evenwel de volgende opmerking:

“Het criterium is evenwel niet zo evident toe passen, want knelpuntberoepen durven al eens te wijzigen. In het ontwerp besluit wordt de huidige lijst weergegeven. Is het de bedoeling om dit telkens aan te passen aan eventuele latere wijzigingen en zo ieder jaar andere “cohortes” samen te stellen? Zo ja, is de (budgettaire) impact van de maatregel vanuit meerjarig oogpunt zeer onzeker. Zo neen, dreigt het criterium mogelijk in de toekomst geen pertinent onderscheidingscriterium te worden. Het ontwerp behoeft op dit punt o.i. verdere verduidelijking.”

De knelpuntberoepen kunnen uiteraard wijzigen na verloop van tijd en daarom is in het ontwerp van besluit ingeschreven dat er een evaluatie van de knelpuntambten en -vakken is in functie van de evolutie van de arbeidsmarkt. Bovendien is de lijst met vakken opgenomen in het BVR zelf waardoor een eventuele wijziging aan de lijst van de knelpuntberoepen een wijziging van het BVR vereist en bijgevolg opnieuw moet voorgelegd worden aan IF en begroting.

Op 22 juni 2020 verleende de minister bevoegd voor begroting zijn begrotingsakkoord aan het ontwerp van besluit mits wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

*“- De budgettaire impact wordt opgevangen binnen de voor het lerarenpact voorziene budgetten;
- De onderwijsdatabanken en -systemen laten toe om de budgettaire impact van deze maatregel op te volgen. Indien dit momenteel niet mogelijk is, wordt een gedegen opvolgingssysteem opgezet;
- Er wordt een zorgvuldige monitoring gedaan van de budgettaire impact van deze maatregel, welke elke begrotingsronde wordt gerapporteerd aan Financiën en Begroting;
- Er wordt een bepaling voorzien die stelt dat de maatregel kan worden herzien ten gevolge van begrotingsmaatregelen of in kader van de jaarlijkse monitoring en begrotingsonderhandelingen wanneer zou blijken dat de uitgaven het voorziene budget overschrijden (zowel voor huidige legislatuur als nadien).”*

Het is vanzelfsprekend dat de Vlaamse regering (zowel in de huidige legislatuur als nadien) in het kader van begrotingsonderhandelingen steeds kan terugkeren op een voordien afgesproken maatregel, uiteraard met respect van de verworven rechten van die personeelsleden die in tussentijd de overstap hebben gemaakt naar een knelpuntambt- of vak.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Huidige situatie

Momenteel kan een personeelslid onbeperkt geldelijke anciënniteit laten erkennen voor diensten in de publieke sector. Deze diensten worden opgesomd onder artikel 16 van het koninklijk besluit van 15 april 1958. Binnen dit artikel zijn ook diensten opgenomen die in de private diensten zijn, maar wel onderwijs gerelateerd zijn (vb. diensten in internaten toegevoegd aan een onderwijsinstelling, de tijd in het buitenland met een reisbeurs of stipendium, tijd als navorser bij het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, tijd bij een der instellingen voor wetenschappelijk onderzoek, tijd bij een rijksmuseum,...). Bijkomend is het enkel voor leerkrachten belast met technische en/of praktische vakken mogelijk om ‘nuttige ervaring’ uit de privésector te laten erkennen tot maximaal 10 jaar (artikel 17 van hetzelfde besluit).

Het personeelslid bouwt daarna verder zijn anciënniteit op tot op het maximale niveau van zijn salarisschaal.

Aanleiding tot wijziging

De Vlaamse Regering besliste in het kader van het regeerakkoord 2019-2024 om de validering van anciënniteit voor zijinstromers in knelpuntambten of -vakken beter te honoreren en dit om een mogelijke overstap vanuit de privésector naar het onderwijs aantrekkelijk te maken en zo meer leerkrachten aan te trekken én te behouden.

Het onderwijs heeft immers voldoende nieuwe personeelsleden nodig gezien het stijgende lerarentekort. Daartoe zullen meerdere initiatieven noodzakelijk zijn en dit voorstel is daar een van. Enerzijds moeten we trachten de personeelsleden in het onderwijs te houden, anderzijds moeten we nieuwe mensen aantrekken. In de eerste plaats wordt dan gekeken naar pas afgestudeerde mensen, maar ook de mogelijke zijinstromers vormen een omvangrijke groep. Velen onder hen zetten deze stap nu niet omdat hun ervaring opgebouwd buiten het onderwijs niet in aanmerking komt voor de geldelijke anciënniteit en bijgevolg voor de berekening van hun salaris.

Het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering dat nu voorligt, concretiseert de afspraak uit het regeerakkoord.

Voorstel

Er wordt, omwille van budgettaire haalbaarheid, gekozen om maximum acht jaar anciënniteit vanuit de privésector te valideren, te combineren met de reeds bestaande mogelijkheid om maximum 10 jaar nuttige ervaring te laten valideren in sommige technische of praktische vakken. Bij die anciënniteit worden dan enkel nog de werkelijke diensten gevoegd die gepresteerd zijn in het gesubsidieerd en gefinancierd onderwijs, uiteraard ook tot het maximumsalaris in de salarisschaal bereikt is. Deze regeling zal enkel van toepassing zijn op personeelsleden die voor de eerste keer aangesteld worden in een gesubsidieerde of gefinancierde betrekking in het onderwijs in zover ze aangesteld zijn in een knelpuntambt of -vak in een school van het gewoon of buitengewoon basis- en secundair onderwijs. Dat geldt eveneens voor de personeelsleden die terugstromen naar het onderwijs (zie doelgroep).

Doelgroep

De aanleiding voor deze maatregel is het steeds grotere lerarentekort. Daarom is deze maatregel van toepassing op de nieuwe personeelsleden voor zover die in een knelpuntambt of knelpuntvak aangesteld worden in een school in het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs.

De onderstaande categorieën worden als nieuwe personeelsleden beschouwd:

1. de personeelsleden die vóór 1 september 2020 nog nooit in een gefinancierde of gesubsidieerde betrekking in het onderwijs waren aangesteld. Hieronder vallen, naast pas afgestudeerden, ook de “zuivere zijinstromers”;
2. de personeelsleden die het onderwijs verlieten/verlaten voor een baan in de privé sector, maar die er opnieuw voor opteren om op 1 september 2020 of later in een knelpuntambt of vak in een school in het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs aan de slag te gaan. Dit is wellicht een belangrijke potentiële doelgroep. Om te vermijden dat onderwijspersoneel “even” uit het onderwijs stapt en daarna weer intreedt om het voordeel van de geldelijke anciënniteit als zijinstromer te verwerven, wordt als voorwaarde gesteld dat deze personeelsleden minstens drie

jaar ononderbroken geen aanstelling in een gesubsidieerde of gefinancierde betrekking in het onderwijs hebben gehad. We benoemen hen met de term “terugstromers”. De tewerkstelling aan een universiteit wordt in dit kader niet als een gesubsidieerde of gefinancierde betrekking in het onderwijs beschouwd.

De periode is op drie jaar bepaald, omdat deze periode, cf. de maximale periode voor afwezigheid voor verminderde prestaties, voldoende lang is om een duidelijke breuk met de vorige arbeidsomgeving in te houden. Voor deze groep personeelsleden geldt dezelfde anciënniteitsberekening als voor de zuivere zijinstromers, zij behouden uiteraard ook hun reeds onder het vroegere artikel 16 en 17 opgebouwde geldelijke anciënniteit.

Voor wie na die eerste aanstelling om de een of andere reden het onderwijs toch verlaat en elders tewerkgesteld wordt, verloopt bij een nieuwe aanstelling in deze ambten de berekening van de geldelijke anciënniteit op dezelfde manier.

Ongelijke behandeling?

De vraag rijst of er sprake is van een nieuwe vorm van ongelijke behandeling die niet veroorloofd is. Personeelsleden die niet onder voorliggend ontwerp van besluit vallen, blijven hun anciënniteit opbouwen volgens de huidige regelgeving. Ik meen dat er ter zake geen problemen zijn.

Wijzigingen in de rechtspositie leiden per definitie tot een andere behandeling per personeelsgroep. Dit is enkel discriminerend voor zover er een onevenredigheid is tussen het doel (dat op zich legitiem moet zijn) en de ongelijkheid. In dit geval is het doel zeer legitiem: de overheid is verantwoordelijk voor het creëren van een statuut dat voldoende kwaliteitsvolle mensen voor onderwijs doet kiezen (voldoende in aantal en voldoende qua kwaliteit).

We brengen die doelstelling niet dichterbij door personeelsleden die al in het onderwijs aangesteld zijn, een bijkomende anciënniteit te geven, vandaar dat de regelgeving enkel geldt voor wie nieuw aangesteld wordt in het onderwijs vanaf 1 september 2020 en voor wie in het verleden al eens aangesteld was in het onderwijs, maar elders een carrière uitgebouwd heeft en nu opnieuw de overstap wenst te maken.

Er zitten 3 vormen van mogelijke ongelijkheid vervat in deze maatregel, nl. tussen:

1. personeelsleden die al voor 1 september 2020 tewerkgesteld zijn en nieuwe personeelsleden die na deze datum worden tewerkgesteld in het onderwijs;
2. personeelsleden die minimum drie jaar buiten het onderwijs zijn tewerkgesteld en diegenen die minder lang uit het onderwijs zijn verdwenen;
3. personeelsleden die aangesteld zijn in een knelpuntambt of -vak en personeelsleden die in een ander ambt of vak zijn aangesteld.

De Raad van State heeft in het verleden (zie advies 56.568/1/V van 22 augustus 2014) reeds aangegeven dat deze ongelijkheden kunnen ingevoerd worden op voorwaarde dat de verschillen berusten op een objectief criterium en ze redelijk verantwoord kunnen worden, er moet een redelijk verband bestaan tussen de maatregel en het beoogde doel.

De Raad van State ging ermee akkoord dat het (gedeeltelijk) wegwerken van het lerarentekort als een pertinent criterium geldt waardoor verantwoord kan worden waarom de personeelsleden die nu al in het onderwijs aangesteld zijn geen aanspraak kunnen maken op hun anciënniteit opgebouwd buiten de overheid. De Raad van State vestigde wel de aandacht op het gevolg dat de verloning van leerkrachten met een gelijk(waardig) profiel, die eenzelfde onderwijsopdracht vervullen, sterk kan uiteenlopen waardoor het “recht op een billijke verloning” (art. 23, derde lid, 1°, van de Grondwet) in het gedrang zou kunnen komen maar in het ontwerp dat toen ter advies werd

voorgelegd aan de Raad van State was er sprake van het valideren van 20 jaar anciënniteit. De Raad van State nodigde de overheid dan ook uit om aan te tonen dat het legitieme doel niet kan worden verwezenlijkt door alternatieve maatregelen die niet of niet in dezelfde mate een ongelijke behandeling inhouden. Er zijn in het verleden al maatregelen genomen om de tekorten op te vangen: werken na pensioen, na herindiensttreding in een verlofstelsel, het lerarenplatform, ...). Tot op heden zijn die maatregelen ontoereikend gebleken. Nu we uitgaan van het valideren van acht jaar anciënniteit i.p.v. 20 jaar anciënniteit, komen we ook tegemoet aan de toenmalige opmerking van de Raad van State.

Zoals hoger aangegeven past deze maatregel uiteraard in een samengaan van allerlei maatregelen. De voorbije jaren werden daartoe al allerlei maatregelen genomen, er zullen er ongetwijfeld nog heel wat volgen. Heel concreet, naar de zijinstromers toe, denken wij dat de validering van acht jaar anciënniteit een absoluut minimum is. Andere zaken zijn al verwezenlijkt: het aanbieden van ondersteuning bij aanvang van de overstap, aanbieden van verkorte trajecten in de lerarenopleiding. Voor de technische en praktische vakken kan momenteel al maximum 10 jaar nuttige ervaring in rekening gebracht worden, dit neemt niet weg dat een aantal van die technische en praktische vakken toch in de lijst met knelpuntvakken zijn opgenomen. Dit alles leidt tot de conclusie dat deze nieuwe maatregel noodzakelijk is om een belangrijke drempel weg te nemen bij heel wat mensen die de overstap naar het onderwijs overwegen.

In het advies uit 2014 had de Raad van State ook nog vragen bij het toenmalige voorstel waarbij er een onderscheid werd gemaakt tussen het kleuter- en leerplichtonderwijs enerzijds en de andere onderwijsniveaus anderzijds. De Raad nodigde de overheid uit aan te tonen waar het tekort aan leerkrachten het grootst is. In het nieuwe voorstel werd met deze bedenking rekening gehouden. In samenspraak met de VDAB werd immers nagegaan in welke ambten en vakken het tekort zich het meest laat voelen (zie verder). Dit heeft geleid tot de lijst met knelpuntambten- en vakken. Enkel wie de overstap maakt naar een van deze ambten of vakken kan zijn anciënniteit laten valideren.

Bepaling van de knelpuntvakken

De knelpuntambten of -vakken die in dit ontwerp van besluit zijn opgenomen, zijn de volgende:

- het ambt van onderwijzer of het ambt van onderwijzer ASV;
- het ambt van leraar, belast met het algemeen vak Nederlands, Nederlands voor nieuwkomers, Frans of wiskunde;
- het ambt van leraar, belast met het technisch vak bouw, elektriciteit, hout, mechanica, handelscorrespondentie Nederlands en handelscorrespondentie Frans;
- het ambt van leraar, belast met het praktisch vak bouw, elektriciteit, hout, en mechanica;
- het ambt van leraar beroepsgerichte vorming met specialiteiten bouw, hout, en mechanica.

De lijst van knelpuntambten en -vakken is tot stand gekomen door een wisselwerking tussen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en de VDAB. Zo bezorgde het departement Onderwijs en Vorming op basis van de eigen databanken aan VDAB gegevens over het aantal personeelsleden dat is aangesteld met een ander bekwaamheidsbewijs per vak. Wellicht zullen in knelpuntvakken relatief veel leerkrachten worden aangesteld met een ander bekwaamheidsbewijs. Scholen moeten immers voorrang geven aan kandidaat-leerkrachten met een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs. Deze indicator voor knelpuntvakken werd tevens opgenomen in de recente publicatie 'toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel in Vlaanderen'.

Deze administratieve gegevens werden vervolgens afgetoetst bij VDAB consulenten van de cluster zorg en onderwijs. Op basis van deze verschillende bronnen staat sinds 2018 leerkracht secundair onderwijs voor specifieke vakken als Frans, wiskunde en technische vakken in de VDAB lijst van knelpuntberoepen. In 2020 werd daar door de VDAB ook het ambt van onderwijzer aan toegevoegd. Werkzoekenden die op kosten van VDAB een educatieve bacheloropleiding secundair onderwijs

willen volgen, zijn verplicht om minstens één vak te kiezen uit Nederlands, Frans, Wiskunde, Elektriciteit, Mechanica, Bouw of Hout. Vanaf academiejaar 2020-2021 zal de VDAB tevens de verkorte educatieve masteropleiding erkennen als onderwijskwalificerend opleidingstraject (OKOT). Ook hier worden werkzoekenden verplicht om te kiezen voor knelpuntgerichte vakdidactieken waaronder Frans, Nederlands en wiskunde. Op die manier sluit de aanpak van VDAB en het beleidsdomein Onderwijs en Vorming maximaal op elkaar aan.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Dit artikel voegt een artikel 16ter toe aan het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs.

Dat artikel voert voor personeelsleden die vallen onder het KB van 15 april 1958 en die vanaf 1 september 2020 voor de eerste maal aangesteld worden in een gefinancierde of gesubsidieerde betrekking in het onderwijs en voor zover ze aangesteld zijn in een knelpuntambt of -vak in een school van het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs, de erkenning in van de geldelijke anciënniteit voor de diensten die het personeelslid gepresteerd heeft zowel bij de overheid als in de privésector. De diensten in de privésector kunnen opgenomen worden tot maximaal acht jaar, naast de diensten die erkend worden als nuttige ervaring in de privésector.

Paragraaf 1 stelt dat de maatregel van toepassing is op de personeelsleden die vanaf 1 september 2020 voor de eerste keer een gesubsidieerde of gefinancierde betrekking opnemen in het onderwijs en voor zover ze aangesteld worden in een knelpuntambt of -vak.

De knelpuntambten of -vakken die in overleg met de VDAB in kaart zijn gebracht, zijn de volgende:

- het ambt van onderwijzer of onderwijzer ASV;
- het ambt van leraar, belast met het algemeen vak Nederlands, Nederlands voor nieuwkomers, Frans of wiskunde;
- het ambt van leraar, belast met het technisch vak bouw, elektriciteit, hout, mechanica, handelscorrespondentie Nederlands en handelscorrespondentie Frans;
- het ambt van leraar, belast met het praktisch vak bouw, elektriciteit, hout, en mechanica;
- het ambt van leraar beroepsgerichte vorming met specialiteiten bouw, hout en mechanica.

Paragraaf 2 specificeert dat personeelsleden die nog nooit eerder in het onderwijs werden aangesteld, bij de aanvang van een aanstelling vanaf 1 september 2020 hun diensten in de privésector kunnen laten erkennen voor de berekening van hun geldelijke anciënniteit. Alleen diensten die onder de RSZ-regeling vallen, komen in aanmerking voor deze telling.

Voor werknemers betekent dit dat enkel diensten die onder de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders vallen, geteld kunnen worden. De diensten die gepresteerd werden in een lidstaat van de Europese Unie komen eveneens in aanmerking voor de geldelijke anciënniteit.

Voor zelfstandigen is dit het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.

Het tweede lid stelt dat personen die in een familiezaak werken en de zelfstandige helpers gelijkgesteld worden met zelfstandigen die onderworpen zijn aan de socialezekerheidsregeling.

Het derde lid bepaalt dat de diensten gepresteerd in de privésector beperkt zijn tot maximaal 8 jaar. Deze diensten kunnen naast de diensten, vermeld in de artikelen 16 en 17, worden opgenomen. Diensten gepresteerd in de privésector die in aanmerking komen voor de geldelijke anciënniteit, kunnen echter niet terzelfdertijd in aanmerking worden genomen voor het bepalen van de nuttige ervaring, vermeld in artikel 17 van het KB van 15 april 1958. Er mag bijgevolg geen dubbeltelling zijn.

Om in aanmerking te komen voor de geldelijke anciënniteit moeten die diensten minstens de helft van een voltijdse tewerkstelling omvatten.

Paragraaf 3 bepaalt de manier waarop de privédiensten berekend moeten worden. De telling gebeurt van dag tot dag en de som van het aantal dagen wordt door dertig gedeeld. Zo wordt het aantal maanden bepaald. Twaalf maanden zijn gelijk aan een jaar. De resterende dagen worden overgedragen naar een volgende periode. Dat impliceert dat onvolledige maanden ook meetellen voor de geldelijke anciënniteit.

Paragraaf 4 bepaalt dat naast de pas afgestudeerden en de zuivere zijinstromers ook de "terugstromers" die aangesteld worden vanaf 1 september 2020 in een knelpuntambt of -vak, gevat worden, bij hun eerste en daaropvolgende aanstellingen. Het moet gaan over personen die gedurende een periode van tenminste drie jaar voor hun eerste nieuwe aanstelling vanaf 1 september 2020 het onderwijs volledig verlaten hebben. Dat betekent dat zij niet aangesteld waren in die periode van drie jaar. De periode is op drie jaar bepaald omdat die periode voldoende lang is om een duidelijke breuk met de vorige arbeidsomgeving in te houden.

Paragraaf 5 bepaalt dat de bijkomende geldelijke anciënniteit vanuit de privésector verworven blijft voor alle knelpuntambten, -vakken en specialiteiten die gelden op het ogenblik van de aanstelling als zij-instromer tijdens de verdere loopbaan van het personeelslid.

Paragraaf 6 legt vast dat de knelpuntambten of -vakken worden vastgelegd in overleg met de VDAB in functie van de evolutie van de arbeidsmarkt. Daarnaast is een herziening mogelijk ten gevolge van begrotingsmaatregelen of in het kader van de jaarlijkse monitoring en begrotingsonderhandelingen wanneer zou blijken dat de uitgaven het voorziene budget overschrijden.

Artikel 2

Dit artikel wijzigt het besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

Dit artikel bepaalt dat bij de berekening van sociale anciënniteit de periodes die als privédiensten gevat zijn onder paragraaf 2 en paragraaf 4, niet in aanmerking komen voor de berekening van de sociale anciënniteit, net zoals dat al het geval is voor diensten die als nuttige ervaring erkend zijn.

Artikel 3

Dit artikel bepaalt dat het besluit in werking treedt vanaf 1 september 2020.

Artikel 4

Dit artikel bepaalt dat de Vlaamse minister bevoegd voor onderwijs, belast is met de uitvoering van dit besluit.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Om de raming te kunnen maken dienen 2 zaken ingeschat te worden:

- a. aantal personeelsleden dat in aanmerking komt
- b. aantal jaren anciënniteit dat ze kunnen verkrijgen

a. inschatting personeelsleden

Omdat de toekomstige instroom niet gekend is kijken we naar de instroom in het schooljaar 2018-2019. In eerste instantie worden alle stamnummers geselecteerd die opdrachten hebben in schooljaar 2018-2019. Vervolgens wordt gekeken naar alle opdrachten van de vorige 3 schooljaren. Enkel de stamnummers uit 2018-2019 die niet voorkomen tijdens de laatste 3 jaar worden als 'nieuw' gekenmerkt.

De bedoeling om de knelpuntambten of -vakken financieel aantrekkelijker te maken voor zijinstromers, is om meer zijinstromers aan te trekken naar het onderwijs. We veronderstellen dat we 15% extra instromers aantrekken.

b. aantal jaren anciënniteit

Binnen de onderwijsdatabanken zijn de gewerkte jaren in de privésector niet gekend. Om die in te schatten kijken we naar de relatie tussen de leeftijd van een personeelslid t.o.v. de anciënniteit in de databank. De moeilijkheid hierbij is dat we bij de afwijking t.o.v. het ideale traject (afgestudeerde personeelsleden die onmiddellijk in onderwijs worden aangesteld) niet weten of dit te wijten is aan schoolse vertraging, werkloosheid, reizen of effectief gewerkte jaren in de privé. In eerdere ramingen werd standaard 1 jaar af voor deze 'grijze' zone in rekening gebracht. In deze raming werd geprobeerd dit nog te verfijnen, waarbij 3 gewichten worden gebruikt om te corrigeren. In resultaat bleek dit niet veel af te wijken van de standaard om 1 jaar in mindering te brengen.

Resultaat

Enmaal de bedoelde personeelsleden afgebakend zijn en de inschatting van de bijkomende anciënniteit is gemaakt, kunnen de salarissen berekend worden waarbij rekening wordt gehouden met die anciënniteit. Het verschil t.o.v. de oorspronkelijke lonen geeft dan de meerkost van 1 cohorte nieuwe zijinstromers. De kost jaar per jaar omdat er jaarlijks een cohorte bijkomt.

Op basis van de personeelsleden die momenteel aangesteld zijn in de desbetreffende knelpuntambten of -vakken, wordt een bedrag geraamd van 1.882.655 euro voor het basisonderwijs en 1.599.757 euro voor het secundair onderwijs. Samen komt dit op een raming van 3.482.412 euro. In die raming is ook de meerkost van het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en de patronale bijdragen opgenomen en dit als gevolg van het verhoogd salaris.

Met de hypothese dat deze maatregel zal leiden tot het aantrekken van 15% extra personeelsleden uit de privésector bekomen we uiteindelijk een bedrag van 4.004.773 euro per jaarlijkse cohorte.

Voor de begroting van 2020 (4 maanden) betekent dit een verwachte kost van 1.334.924 euro. De raming gaat als bijlage.

Deze bedragen zijn in de begroting ingeschreven in de begrotingsartikelen:

- FC0-1FDD2DA-WT (lonen basisonderwijs)
- FC0-1FDD2DD-WT (lonen secundair onderwijs)

Het begrotingsakkoord werd verleend op 22 juni 2020.

B. ESR-TOETS

De ESR-toets is niet van toepassing op dit voorontwerp van besluit, want dit dossier bevat geen pps-project of maakt geen alternatief gefinancierde investeringen mogelijk.

C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Deze regeling betekent een derde mogelijkheid om geldelijke anciënniteit te verwerven, naast de valorisatie en (voor het secundair onderwijs) de nuttige ervaring voor technische en praktische vakken. Dat betekent een bijkomende werklust voor de dossierbeheerders. O.b.v. de bovenstaande interpretatie zal dat opgevangen kunnen worden binnen het huidige personeelskader. De implementatie van deze maatregel in het elektronisch personeelsdossier is van middelgrote orde. AGODI kan dit realiseren op het ICT-onderhoudsbudget.

De implementatie van deze maatregel in het legacy-anciënniteitssysteem moet met veel zorg gebeuren en vergt een grondige testperiode. Dit is moeilijk te combineren met de piekperiode in september. Wellicht kan de wijziging dus pas in productie genomen worden vanaf oktober 2020 waarbij de salarissen dan met terugwerkende kracht kunnen aangepast worden. Dit is overigens vaak zo bij indiensttreding van personeelsleden die vorige diensten in aanmerking kunnen laten nemen. Voor deze diensten moeten immers attesten worden bezorgd die manueel moeten worden verwerkt.

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

D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het voorstel van beslissing 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. VERDER TRAJECT

Het voorontwerp van besluit zal, na principiële goedkeuring door de Vlaamse Regering, met de sociale partners onderhandeld worden in een gemeenschappelijke vergadering van het sectorcomité X en van de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs;

2° de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand:

2.1. te gelasten de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken voornoemd voorontwerp van besluit op de agenda te plaatsen van een gemeenschappelijke vergadering van het sectorcomité X en van de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten;

2.2. te gelasten voornoemd voorontwerp van besluit op de agenda te plaatsen van een vergadering van het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs;

2.3. te machtigen te beoordelen of voornoemde onderhandelingen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principiële goedgekeurde tekst;

2.4. te gelasten over voornoemd voorontwerp van besluit het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen, zoals bepaald in artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, als de Vlaamse minister oordeelt dat voornoemde onderhandelingen geen aanleiding geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principiële goedgekeurde tekst.

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS