

DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIEN 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
- Tweede 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

Dit ontwerp van besluit werd een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 26 juni 2020 met het oog op de onderhandelingen (VR 2020 2606 DOC 0657/1 BIS). De onderhandelingen vonden plaats op 30 juni 2020.

Deze onderhandelingen werden afgesloten met een gedeeltelijk akkoord als resultaat. Het protocol van die onderhandelingen met het nummer 160 vindt u als bijlage.

De onderhandelingen hebben geleid tot een drietal aanpassingen in artikel 1 van het voorontwerp van besluit

- in paragraaf 4 wordt expliciet ingeschreven dat het gaat om een 'ononderbroken' periode van minstens drie jaar
- in dezelfde paragraaf wordt ingeschreven dat personeelsleden die een afwezigheid voor verminderde prestaties opnemen en het onderwijs voor minstens 3 jaar verlaten, eveneens tot de doelgroep van deze maatregel behoren;
- in paragraaf 5 is opgenomen dat de bijkomende geldelijke anciënniteit eveneens verworven blijft wanneer het personeelslid een andere betrekking opneemt in een selectie- of bevorderingsambt in het basis- of secundair onderwijs.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

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.

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. 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.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

Voor de toelichting van de artikelen verwijs ik u naar de eerste principiële goedkeuring door de Vlaamse Regering (VR 2020 2606 DOC 0657/1BIS).

De onderhandelingen van 30 juni hebben geleid tot de volgende aanpassingen:
in artikel 1, paragraaf 4, :

- verduidelijking dat het gaat om een ononderbroken periode van 3 jaar;
- de maatregel is eveneens van toepassing als het personeelslid de prestaties in onderwijs onderbreekt voor een periode van minimaal drie jaar via een afwezigheid voor verminderde prestaties;

- In artikel 1, paragraaf 5, is opgenomen dat de bijkomende geldelijke anciënniteit eveneens verworven blijft wanneer het personeelslid een andere betrekking opneemt in een selectie- of bevorderingsambt in het basis- of secundair onderwijs.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Om de raming te kunnen maken dienden 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

Eenmaal 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 gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 2 juni 2020.

Een wijziging aangebracht naar aanleiding van de onderhandelingen heeft een beperkte budgettaire meerkost ten aanzien van de initiële financiële weerslag. De maatregel die opgenomen is in artikel 1, paragraaf 5, van dit besluit stelt dat de bijkomende geldelijke anciënniteit eveneens verworven blijft wanneer het personeelslid een andere betrekking opneemt in een selectie- of bevorderingsambt in het basis- of secundair onderwijs. De meerkost van die maatregel zal beperkt zijn.

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 werklast 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 ontwerp van besluit zal, na principiële goedkeuring door de regering, voor advies voorgelegd worden aan de Raad van State, waarbij aan de Raad van State gevraagd wordt om dit advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen.

De maatregel zal ook meegedeeld worden aan alle betrokken instellingen. In het kader van het lerarentekort is het belangrijk om personeelsleden aan te trekken in knelpuntvakken. Om die reden wordt de maatregel het best zo snel mogelijk gecommuniceerd in het kader van een zo goed mogelijke opstart van het schooljaar 2020-2021.

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 te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;
- 3° haar toestemming te verlenen om de inhoud van voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering mee te delen aan de betrokken instellingen en schoolbesturen.

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

Ben WEYTS