



**SECTORCOMITE X – ONDERWIJS (Vlaamse Gemeenschap)
COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling 2 –
Onderafdeling "Vlaamse Gemeenschap".
OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS**

Brussel, 03/07/2020

**PROTOCOL NR. 160 HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN DIE
GEVOERD WERDEN IN DE GEMEENSCHAPPELIJKE VERGADERING VAN:**

- **SECTORCOMITE X – ONDERWIJS (Vlaamse Gemeenschap);**
- **COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling
2 – Onderafdeling "Vlaamse Gemeenschap";**
- **OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS;**

OP 30/06/2020

over

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

De afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

1. dhr. Jan JAMBON, Minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, voorzitter SectX-C2
2. dhr. Ben WEYTS, Viceminister president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand, voorzitter OOC
3. mevr. Hilde CREVITS, Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en landbouw – lid;
4. dhr. Bart SOMERS, Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen – lid,
5. dhr. Matthias DIEPENDAELE, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed, lid

de afvaardiging van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en van de representatieve verenigingen van de inrichtende machten, te weten:

- **het Katholiek Onderwijs Vlaanderen**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Chris SMITS, secretaris-generaal Katholiek Onderwijs Vlaanderen
Dhr. Marc KEPPENS, directeur Dienst Personeel

- **het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers** (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie, VOOP), vertegenwoordigd door:

Mevr. Lieve VANSINTJAN, coördinator OKO

- **het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Koen PELLERIAUX, afdelingshoofd afdeling onderwijspersoneel en -organisatie

- **het Onderwijssecretariaat voor Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Bruno SAGAERT, directeur Koepelwerking

- **het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Luc COPPIETERS, adviseur

en de afvaardiging van de representatieve vakorganisaties, te weten:

- **de Algemene Centrale der Openbare Diensten**, vertegenwoordigd door:

Mevr. Nancy LIBERT, algemeen secretaris ACOD-onderwijs
Dhr. Jean-Luc BARBERY, adjunct-algemeen secretaris ACOD-onderwijs

- **het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Pascal CLAESSENS, secretaris-onderhandelaar VSOA-onderwijs

hebben een akkoord bereikt over het hierbij gevoegde **Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs**

Protocol van akkoord bij het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs

Katholiek Onderwijs Vlaanderen vindt het positief dat er maatregelen worden genomen die potentiële kandidaten kan stimuleren om de stap naar onderwijs te zetten, maar formuleert bij het protocol van akkoord toch de volgende bedenking:

- Katholiek Onderwijs Vlaanderen heeft begrip voor de budgettaire context maar vindt dat het toepassingsgebied ruimer moet zijn dan de voorgestelde knelpuntambten en -vakken. Ook in andere ambten en vakken zoals wetenschappen, moderne vreemde talen en andere technische en praktische vakken hebben de scholen de grootste moeite om de vacatures in te vullen.

Het *GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap* gaat akkoord met het ontwerp.

Het GO! apprecieert de maatregel. Het is een aanzet die alvast de hoogste noden kan (helpen) lenigen. Het GO! wijst er wel op dat dezelfde (en andere) knelpunten zich manifesteren in het volwassenenonderwijs en dat bijvoorbeeld ook de centra voor leerlingenbegeleiding geconfronteerd worden met, soms schrijnende, tekorten aan, in casu, artsen en verpleegkundigen. Het GO! bepleit dan ook een snelle uitbreiding van de maatregel.

OVSG geeft een protocol van akkoord bij het ontwerp van Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs

OVSG begroet deze maatregel die erop gericht is om voor een beperkte groep van knelpuntvakken een vlottere overgang mogelijk te maken voor zij-instromers die de stap zetten naar onderwijs.

Voor OVSG mag die maatregel uitgebreid worden naar DKO, in het bijzonder voor dans.

OVSG noteert dat de overheid een jaarlijkse monitoring zal uitvoeren. Vermits de problematiek zich ruimer stelt dan de tekst van het voorliggende besluit, pleit OVSG ervoor dat de overheid alle onderwijsniveaus evalueert.

ACOD Onderwijs **geeft een protocol van akkoord** voor het BVR tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs

ACOD Onderwijs begrijpt dan men in het kader van het aantrekken van nieuwe personeelsleden een deel van de diensten gepresteerd buiten onderwijs wil laten meetellen in de geldelijke anciënniteit. Daarom tekent ACOD Onderwijs een protocol van akkoord.

ACOD Onderwijs merkt nogmaals op dat men het lerarentekort niet zal oplossen door het nemen van onsamenhangende maatregelen. Er moet dringend werk gemaakt worden van een langetermijnvisie met structurele maatregelen die het lerarenberoep aantrekkelijker maken..

ACOD Onderwijs vindt het niet alleen belangrijk om nieuwe personeelsleden aan te trekken, maar vindt het op zijn minst even belangrijk om leerkrachten te behouden.

Daarom werden 2 voorstellen door ons op de onderhandelingstafel neergelegd die jammer genoeg niet werden weerhouden:

1. In het kader van het behoud van de nieuwe personeelsleden via zij- instroom zou men beter de 8 jaar anciënniteit spreiden over verschillende jaren zodanig dat de zij - instromers een financieel voordeel opbouwen als zij in de onderwijssector blijven. Bijvoorbeeld na 1 jaar in onderwijs mag de zij -instromer 1 jaar privé diensten meenemen en komt hij op 2 jaar geldelijke anciënniteit. Op het einde van het 2de jaar mag de zij -instromer 2 jaren meenemen uit de privé wat dan een totaal geeft van 4 jaar geldelijke anciënniteit; enz... Op die manier duurt het langer voordat de zij-instromer het maximum van 8 jaar diensten uit de privé mag meenemen maar is de zekerheid dat deze personeelsleden in onderwijs blijven veel groter.
2. Men het equivalent van ongeveer 4 miljoen euro ook zou investeren in het behouden van de personeelsleden die momenteel in onderwijs zijn. Men zou dit kunnen doen onder de vorm van een injectie in het budget van aanvangsbegeleiding; het afbakenen van de kerntaken;...

ACOD Onderwijs vindt het jammer dat er geen regeling wordt uitgewerkt voor de zij- instromers die voor 1 september 2020 zijn ingestroomd.

ACOD Onderwijs is er bovendien niet van overtuigd dat de lijst met vakken die opgegeven zijn als knelpuntvak, de enige juiste is. Wij vernemen vanuit het werkveld dat er nog knelpuntvakken zijn die niet zijn opgenomen in de lijst.

Tot slot vreest ACOD Onderwijs voor de organisatorische vertaling van deze regelgeving. Door het feit dat deze regeling beperkt is tot enkele vakken in het SO zal men proberen om zij- instromers aan te trekken in die vakken waar zij de geldelijke anciënniteit kunnen meenemen. In sommige gevallen zal dat ten nadele zijn van de collega's die al jaren in onderwijs staan en één van de knelpuntvakken geven. Deze collega's lopen het risico om binnen hun bekwaamheidsbewijs te moeten overschakelen naar een vak dat niet opgenomen is in de lijst van knelpuntvakken.

Met betrekking tot het *Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs*, geeft het VSOA Onderwijs een protocol van akkoord.

VSOA Onderwijs wijst op voorgaande arresten van de Raad van State, waarin het gelijkheidsbeginsel werd aangehaald om eerdere initiatieven te vernietigen en hoopt.

VSOA Onderwijs drukt de hoop uit dat er nog initiatieven komen om het dreigend lerarentekort het hoofd te bieden. Een herwaardering, vertaald door het verder aantrekkelijk maken/houden van het lerarenberoep, lijkt ons dan ook aan de orde.

De Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

Dhr. Koen WILS, adjunct-secretaris-generaal COC
Dhr. Paul WILLEKENS, nationaal secretaris COC
Mevr. Marianne COOPMAN, algemeen secretaris COV
Mevr. Hilde LAVRYSEN, adjunct-algemeen secretaris COV

gaan niet akkoord met het hierbij gevoegde **Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs**

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs

Protocol van niet akkoord : 2 juli 2020

COC apprecieert dat de overheid het lerarentekort wil aanpakken en daar 4 miljoen euro voor vrijmaakt. COC is zich ervan bewust dat geen (of maar weinig) zijinstromers naar het onderwijs zullen komen zonder behoorlijke verloning. We betreuren het echter dat een gelijkaardige investering niet gedaan wordt om de werksituatie van de personeelsleden die momenteel actief zijn in het onderwijs, te verbeteren zodat zij het onderwijs niet verlaten. Het heeft geen zin de voordeur voor enkelen open te zetten wanneer velen langs de achterdeur blijven verdwijnen.

Tegelijk heeft COC heel wat opmerkingen en bedenkingen bij het besluit. COC betreurt dat de regering niet de nodige tijd nam om tot een uitgebalanceerd en gedragen voorstel te komen. De maatregel kan immers maar succesvol zijn als ook alle sociale partners er in geloven.

COC vreest dat deze maatregel ontmoedigend en contraproductief werkt voor jongeren die de "klassieke" lerarenopleiding overwegen. De maatregel creëert aanzienlijke verschillen tussen personeelsleden die zich in een vergelijkbare situatie bevinden. Volgens COC zijn deze verschillen niet redelijk te verantwoorden. COC kan begrijpen dat bepaalde categorieën van personeelsleden verschillend worden behandeld, op voorwaarde dat het verschil in behandeling berust op een objectief criterium en op redelijke wijze gerechtvaardigd is. Volgens COC bestaat

er geen evenredig verband tussen het doel van deze maatregel en het middel dat de Vlaamse Regering daarvoor aanwendt.

De maatregel uit dit besluit van de Vlaamse Regering creëert ongelijkheid tussen de personeelsleden. Enerzijds zijn er nieuwe zij-instromers (en terugstromers) op wie de maatregel van toepassing is, anderzijds zijn er zij-instromers die voor 1/9/2020 de overstap naar onderwijs maakten en uit de boot vallen.

Voorbeeld 1

Een personeelslid A komt op 1 september 2020 in het onderwijs vanuit de privésector en heeft daar 8 jaar gepresteerd na de minimumleeftijd. Hij wordt aangesteld als leraar AV wiskunde voor 20 uur (ASO derde graad) en ontvangt daarvoor een brutoloon van € 3348,27 bruto belastbaar (anciënniteit 8 jaar – weddeschaal 501).

Personeelslid B kwam reeds op 1 maart 2020 in het onderwijs vanuit de privésector en had daar 8 jaar gepresteerd na de minimumleeftijd. Hij wordt op 1 september 2020 opnieuw aangesteld als leraar AV wiskunde voor 20 uur (ASO derde graad) en ontvangt daarvoor een brutoloon van € 2748,40 bruto belastbaar (anciënniteit 0 jaar – weddeschaal 501).

De maatregel creëert tussen personeelslid A en B een onderscheid dat oploopt tot 21,8% % van het bruto-belastbaar loon .

De maatregel voert bovendien een onevenredig groot verschil in tussen enerzijds zij-instromers die, conform dit nieuwe besluit, technische en praktijkvakken geven en anderzijds abiturienten van de lerarenopleiding.

Voorbeeld 2

Personeelslid A start op 1 september 2020 in het onderwijs vanuit de privésector en heeft daar 20 jaar gepresteerd na de minimumleeftijd. Personeelslid A beschikt over geen enkel diploma en bezit ook geen bewijs van pedagogische bekwaamheid. Het personeelslid wordt aangesteld als leraar TV handelscorrespondentie Nederlands (3^{de} graad BSO) en ontvangt een loon van € 3061,22 bruto belastbaar. Dit op basis van 18 jaar anciënniteit (10 jaar middels nuttige ervaring, 8 jaar via voorliggend Besluit van de Vlaamse Regering – weddeschaal 384)

Personeelslid B start op 1 september 2020 in het onderwijs. Personeelslid B behaalde op 30 juni 2020 het diploma Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs Nederlands, wordt aangesteld als leraar TV handelscorrespondentie Nederlands (3^{de} graad BSO) en ontvangt een loon van € 2247,56 bruto belastbaar. Dit op basis van 0 jaar anciënniteit, weddeschaal 301.

Wie na 18 jaar in de privésector zonder enig bekwaamheidsbewijs start in het onderwijs kan dus, middels dit Besluit van de Vlaamse Regering, meteen 1/3 meer brutosalaris krijgen dan wie na de lerarenopleiding met het vereiste bekwaamheidsbewijs start aan een onderwijsloopbaan. Een sterkere miskenning van de “klassieke” lerarenopleiding is nauwelijks denkbaar.

COC merkt op dat tot 8 jaar bijkomende anciënniteit kan toegekend worden, louter op basis van gepresteerde diensten in de privésector of als zelfstandige, terwijl nuttige ervaring nog steeds dient aangetoond worden aan de hand van een inhoudelijk gestoffeerd dossier.

Het Besluit van de Vlaamse Regering bepaalt dat enkel die diensten die minstens een halftijdse tewerkstelling bedragen in aanmerking komen voor geldelijke anciënniteit. Dat prestaties à rato van 18/36 volledig in rekening gebracht worden voor de geldelijke anciënniteit, terwijl prestaties à rato van 17/36 geen enkele geldelijke anciënniteit opleveren ervaart COC als een onredelijke maatregel.

COC stelt vast dat personeelsleden met eenzelfde achtergrond of binnen hetzelfde ambt in een gelijkaardige situatie een potentieel groot verschillend loon kunnen ontvangen. Dit verschil lijkt

COC niet redelijk verantwoord in het licht van de doelstellingen en de daartoe genomen maatregelen. De Vlaamse Regering is evenmin ingegaan op de vraag van de sociale partners om alternatieve maatregelen of mogelijkheden te onderzoeken.

De nieuwe maatregel blijft beperkt tot de lijst van knelpuntvakken in het onderwijs opgesteld door de VDAB. Het is onvoldoende duidelijk op basis van welke criteria deze lijst tot stand kwam, objectieve cijfergegevens ontbreken volkomen.

De lijst van knelpuntberoepen van de VDAB vermeldt "*leerkracht secundair onderwijs : het knelpunt doet zich vooral voor in de steden en voor bepaalde vakken, zoals technische vakken , wiskunde, Frans, Nederlands. Leerkracht kleuter- of lager onderwijs : leerkracht lager onderwijs. Het knelpunt doet zich voor bij leerkracht lager onderwijs en vooral binnen de grote steden en de stadsrand*".

Deze lijst wordt in voorliggend besluit uitgebreid tot :

- *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*".

Deze uitbreiding gebeurde op basis van eigen databanken die het departement Onderwijs en Vorming aan de VDAB bezorgde. Het is onduidelijk over welke gegevens het gaat. Evenmin wordt verantwoord waarom de omschrijving "technische vakken" zoals die voorkomt in de lijst van de VDAB in het besluit van de Vlaamse regering wordt uitgebreid maar tegelijkertijd beperkt blijft tot "bouw, elektriciteit, hout, mechanica". De economische logica van de VDAB primeert, onderwijs heeft niet langer zelf de regie in handen.

COC betwijfelt de volledigheid en de accuraatheid van de lijst, temeer daar de onderwijsverstrekkers aangeven dat zij ook tekorten ervaren in vakken die niet in de lijst voorkomen. COC interpreteert het woordje "zoals" in de lijst van knelpuntberoepen als "bijvoorbeeld" en gaat er van uit dat er nog andere knelpuntvakken zijn. De lijst van knelpuntberoepen van de VDAB vermeldt dat het tekort zich vooral in de steden voordoet, maar specificeert niet in welke steden en voor welke vakken. De verklaring hierover tijdens de onderhandelingen dat het te complex zou zijn om dit in het besluit van de Vlaamse Regering te verwerken is voor COC onvoldoende. Dit besluit is volgens COC dus geen gerichte reactie op het lerarentekort, daar waar het zich voordoet, maar een ongenueanceerde veralgemening op basis van onduidelijke, onvolledige en mogelijk zelfs onjuiste gegevens.

Het besluit van de Vlaamse Regering bepaalt dat de knelpuntambten of – vakken worden vastgelegd in overleg met de VDAB en dat dit geëvalueerd wordt. Jaarlijks wordt gemonitord of de uitgaven het voorziene budget niet overschrijden. De gevolgen voor het personeel bij wijziging van de lijst door VDAB zijn ernstig. Bovendien stellen wij vast dat de lijst van knelpuntberoepen voor 2020 via een persbericht pas op 7 februari 2020 werd bekend gemaakt.

Voorbeeld 3

Een personeelslid A komt op 1 februari 2021 in het onderwijs vanuit de privésector en heeft daar 8 jaar gepresteerd na de minimumleeftijd. Hij wordt aangesteld als leraar AV Frans voor 20 uur (ASO derde graad). De directie van het personeelslid heeft in het voorafgaand gesprek aangekondigd dat hij, op basis van voorliggend besluit, 8 jaar anciënniteit kan meenemen. Op 7 februari 2021 maakt VDAB de nieuwe lijst van knelpuntberoepen voor 2021 bekend en blijkt

leraar AV Frans daar niet meer op voor te komen. Aan welke anciënniteit zal personeelslid A starten ?

Voorbeeld 4

Personeelslid B, dat al 10 jaar werkt in de privésector, solliciteert op 15 december 2020 : de directie stelt hem een opdracht voor als leraar TV bouw, waarbij hij op basis van voorliggend besluit 8 jaar weddeanciënniteit kan meenemen. Personeelslid B neemt ontslag bij zijn werkgever, maar heeft nog dertien weken opzegtermijn. 22 maart 2021 wordt overeengekomen als startdatum in het onderwijs. Op 7 februari 2021 blijkt echter dat TV Bouw niet langer voorkomt in de lijst van knelpuntberoepen. Kan het afgesproken engagement tussen schooldirectie en leraar nog worden nagekomen ?

Uit deze en tal van andere voorbeelden, gegeven tijdens de onderhandelingen, blijkt dat het loutere moment van opname of schrapping van de lijst van knelpuntberoepen allesbepalend is voor het feit of de leraar van dat vak een lager dan wel een hoger salaris ontvangt. Dit arbitraire verschil lijkt COC niet redelijk verantwoord. De lijst van knelpuntvakken biedt weinig of geen rechtszekerheid aan de personeelsleden.

Tot slot wijst COC erop dat, binnen de zogenaamde bijzondere pedagogische taken (BPT), schoolbesturen personeelsleden kunnen aanstellen binnen om het even welk vak. De poort voor oneigenlijk gebruik van deze maatregel staat volgens COC wagenwijd open. COC betwijfelt dan ook ten sterkste of het voorziene budget toereikend zal zijn.

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs

Het COV geeft een protocol van niet akkoord bij het besluit over de geldelijke en sociale anciënniteit waarbij sommige personeelsleden diensten uit tewerkstelling in de privé sector kunnen in aanmerking nemen voor het bepalen van hun bezoldiging in onderwijs omwille van (1) de ongelijke behandeling, (2) de wijze waarop diensten bewezen worden en (3) de wijze waarop anciënniteit al dan niet behouden kan worden. Ook is het COV bezorgd (4) over de kwaliteit, (5) de onmogelijkheid om de beoogde doelstellingen te behalen. Tenslotte vraagt het COV naar (6) garantie op de middelen in functie van het wegwerken van het lerarentekort.

Voor het COV blijft een regeling over zij-instroom bespreekbaar als maatregel op voorwaarde dat het geen ongelijkheid creëert tussen personeelsleden, ambten en mits het inzet op kwaliteit en professionalisering. De knelpunten in de huidige regeling worden hieronder uitgewerkt.

(1) Ongelijke behandeling

Het COV is principieel tegen een ongelijke behandeling van personeelsleden in het onderwijs. Zoals de overheid zelf toelicht in de begeleidende nota creëert dit besluit verschillende mogelijke ongelijke behandelingen tussen personeelsleden. Voor het COV moeten onderstaande situaties expliciet getoetst worden.

- Ongelijkheid tussen personeelsleden tewerkgesteld in het onderwijs voor 1 september 2020 en nieuwe personeelsleden die instromen vanaf die datum. Enkel personeelsleden die vanaf 1 september 2020 instromen in het ambt van onderwijzer zullen, zolang dit als een knelpuntambt erkend wordt, hun anciënniteit en dus hun salaris kunnen opkrikken

- door diensten in de privé sector mee te tellen. Personeelsleden die eerder instroomden hebben die mogelijkheid niet en zullen in de scholen toch hetzelfde werk moeten doen.
- Ongelijkheid tussen personeelsleden die in de drie jaar voor hun herinstroom vanaf 1 september in onderwijs gewerkt hebben en personeelsleden die langer uit onderwijs weg zijn. Personeelsleden die via snipperopdrachten in het onderwijs en periodes van gedwongen uitvoeren van andere tewerkstellingen drie jaar overbrugden en toch in onderwijs gebleven zijn, worden benadeeld ten aanzien van personeelsleden die deze periode uitsluitend buiten onderwijs gewerkt hebben.
 - Ongelijkheid tussen personeelsleden aangesteld in een knelpuntambt en deze aangesteld in andere ambten. De maatregel geldt enkel voor het ambt van onderwijzer terwijl er ook in andere ambten in het basisonderwijs een tekort aan personeel is; de wijze waarop het tekort is vastgesteld is beperkt.

De overheid verantwoordt deze verschillende behandeling uitsluitend op basis van de budgettaire beperkingen. Met andere woorden, de overheid heeft onvoldoende middelen veil om personeelsleden in onderwijs gelijk te behandelen.

De overheid heeft ook geen objectieve verantwoording, tenzij een zuiver budgettaire, waarom 8 jaar anciënniteit kan meegenomen worden en bijvoorbeeld geen 10 jaar zoals dat voor de regeling van nuttige ervaring van toepassing is.

Het COV is van mening dat de budgettaire beperking geen vallabel argument is en niet voldoet aan de vereisten voor een ongelijke behandeling, zijnde dat de verschillen moeten berusten op een objectief criterium en ze redelijk verantwoord kunnen worden. Er moet ook een redelijk verband bestaan tussen de maatregel en het beoogde doel.

(2) Bewijzen van diensten

Een regeling met belangrijke invloed op het salaris kan enkel doorgevoerd worden met een sluitend en objectief systeem voor het aantonen van de prestaties. Tijdens de onderhandelingen werden daarover veel vragen gesteld waarop niet altijd een sluitend antwoord kwam. Voor het COV zal dit onduidelijkheid en mogelijk misbruik in de hand werken. Dat is onaanvaardbaar.

- Diensten zouden op dezelfde wijze kunnen aangetoond worden als voorzien voor het in aanmerking nemen van nuttige ervaring maar dit blijkt niet uit het besluit. Hoofdstuk IV van het besluit van de Vlaamse regering van 7 oktober 1997 betreffende de nuttige ervaring als bekwaamheidsbewijs voor personeelsleden van het onderwijs is immers niet automatisch van toepassing op deze nieuwe regeling;
- Prestaties in de privé sector moeten minstens een halftijdse tewerkstelling geweest zijn. Hoe dit voor zelfstandige prestaties bewezen wordt is niet duidelijk;
- Voor het COV kunnen prestaties als studentenarbeid niet in aanmerking komen. De overheid beaamde dit. Wij blijven vragen hoe dit zal gecontroleerd worden.

(3) Behoud van anciënniteit

Om niet alleen personeel aan te trekken maar ook te behouden in het onderwijs mogen voor het COV de toegekende rechten niet vervallen bij overgang naar een ander ambt in het onderwijs. Dit vraagt een volledige gelijke behandeling voor personeelsleden ongeacht hun loopbaan. De overheid regelt dit nu voor selectie- en bevorderingsambten (vb. directeur basisonderwijs) maar niet voor andere ambten. Dit zal de aantrekkelijkheid van de instroom in onderwijs voor betrokken personeelsleden niet bevorderen.

(4) Kwaliteit ondergeschikt

De overheid zegt het belang van gekwalificeerd personeel te onderschrijven maar maakt de regeling ook van toepassing op personeelsleden die niet over een vereist of voldoende geacht diploma beschikken. Dit zal geenszins de kandidaat personeelsleden aanzetten om de beoogde

kwalficatie te behalen voor het ambt van onderwijzer. Ook hier zullen in dienst zijnde personeelsleden met het beoogde diploma lijdzaam moeten toezien dat hun inspanning om de kwalificatie te behalen niet op een gelijke wijze beloond wordt. Dit maakt de ongelijke behandeling nog groter. Voor het COV is dat een brug te ver. Minimaal had dan een verplicht opleidingstraject voor personeelsleden met een ander bekwaamheidsbewijs om het behalen van een voldoende of vereist diploma een bijkomende voorwaarde moeten zijn.

(5) Beoogde doel niet bereikt

Het beoogde doel, een oplossing bieden die moet bijdragen aan het verminderen van het lerarentekort, is uiteraard goed. Het COV heeft echter grote twijfels of de voorgestelde maatregel voldoende tot dit doel bijdraagt. Bovendien zal de ongelijkheid mogelijk contraproductief zijn met het oog op het behoud van gekwalificeerd personeel voor het basisonderwijs en dus het lerarentekort vergroten voor het ambt van onderwijzer. De effecten inzake ongelijkheid zijn disproportioneel ten aanzien van het te verwachten resultaat in het basisonderwijs.

(6) Andere investeringen in Basisonderwijs

In de begroting wordt de meerkost van de maatregel geraamd per onderwijsniveau. Het COV staat erop dat als zou blijken dat er minder zij-instroom is dan het geraamde budget, dat deze middelen op een andere wijze in het basisonderwijs geïnvesteerd worden om het lerarentekort weg te werken.

Brussel,

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

VOORZITTERS,

AFVAARDIGING VAN HET GO! ONDERWIJS VAN
DE VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VAN DE
VERENIGINGEN VAN DE INRICHTENDE MACHTEN:

Voor het Katholiek Onderwijs Vlaanderen

Voor het Overleg Kleine Onderwijs-
verstrekkers (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie,
VOOP)

Jan JAMBON
Minister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,
Cultuur, ICT en Facilitair Management
Voorzitter SectX en C2
Ondervoorzitter OOC

Voor het GO! onderwijs van de Vlaamse
Gemeenschap:

Voor het Onderwijssecretariaat
voor Steden en Gemeenten van de
Vlaamse Gemeenschap:

Ben WEYTS
Viceminister president van de Vlaamse regering
en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,
Voorzitter OOC
Ondervoorzitter SectX en C2

Voor het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen:

LEDEN,

AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

Bart SOMERS
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke
Kansen

Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Diensten:

Hilde CREVITS
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Economie,
Innovatie, Werk, Sociale economie en
Landbouw

Voor het Vrij Syndicaat voor het
Openbaar Ambt:

Matthias DIEPENDAELE
Vlaams minister van Financiën en Begroting,
Wonen en Onroerend Erfgoed

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs

Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, artikel 77, eerste lid;
- het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991, artikel 51, eerste lid;
- de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016, bekrachtigd bij het decreet van 23 december 2016, artikel V.47, §3.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, heeft zijn akkoord gegeven op 22 juni 2020..
- De gemeenschappelijke vergadering van Sectorcomité X, van onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité, vermeld in het decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs, heeft protocol nr. ... gesloten op ... (datum);
- De Raad van State heeft advies xxxxx/x (adviesnummer) gegeven op ... (datum), met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Motivering

De maatregel die in dit ontwerp van besluit is opgenomen, is gebaseerd op het regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2019-2024. Het opvangen van het tekort aan leerkrachten is een van de grootste uitdagingen die de Vlaamse overheid binnen deze legislatuur moet overwinnen. Om het lerarentekort weg te werken en om het beroep globaal terug aantrekkelijker te maken, is het de bedoeling om zij-instromers aan te trekken in knelpuntberoepen. De diensten die ze in de privésector als werknemer of zelfstandige hebben gepresteerd, komen in aanmerking voor de geldelijke loopbaan als ze de stap naar het onderwijs zetten.

Juridisch kader

Dit besluit sluit aan bij de volgende regelgeving:

- het besluit van de Vlaamse Regering 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de ter beschikking wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
- het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs;

Initiatiefnemer

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand.

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

Hoofdstuk 1. Wijziging van het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs

Artikel 1. In het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2019, wordt een artikel 16ter ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 16ter. §1. Dit artikel is van toepassing op het personeelslid dat vanaf 1 september 2020 voor de eerste keer wordt aangesteld in een gefinancierde of gesubsidieerde betrekking in het onderwijs, met uitzondering van een universiteit, en voor zover het wordt aangesteld in een van de volgende ambten/vakken of specialiteiten:

1° het ambt van onderwijzer of het ambt van onderwijzer ASV;

2° het ambt van leraar, belast met het algemene vak Nederlands, Nederlands voor nieuwkomers, Frans of wiskunde, vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 1989 tot vaststelling van de algemene vakken, de kunstvakken, de technische vakken en de praktische vakken in de instellingen voor voltijds secundair onderwijs en in de instellingen voor voltijds secundair onderwijs die als centra voor deeltijds beroepssecundair onderwijs fungeren, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, met uitzondering van de instellingen voor buitengewoon secundair onderwijs;

3° het ambt van leraar, belast met het technische vak bouw, elektriciteit, hout, mechanica, handelscorrespondentie Nederlands en handelscorrespondentie Frans, vermeld in artikel 4, §2 en artikel 5bis, van het voormelde besluit;

4° het ambt van leraar, belast met het praktisch vak bouw, elektriciteit, hout, en mechanica, vermeld in artikel 5 en artikel 5bis van het voormelde besluit;

5° het ambt van leraar beroepsgerichte vorming met specialiteiten bouw, hout en mechanica vermeld in artikel 2, §4 van het besluit van de Vlaamse regering van 14 maart 2003 betreffende de concordantie van de specialiteiten in opleidingsvorm 3 van het buitengewoon secundair onderwijs;

§2. Met behoud van de toepassing van artikel 16 en 17, komen voor het personeelslid, vermeld in paragraaf 1, de diensten in aanmerking die het heeft verstrekt in de privésector, als werknemer of als zelfstandige, waarbij het personeelslid onderworpen was aan de regeling voor de bijdragen voor sociale zekerheid conform de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders of conform het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen. De diensten die gepresteerd worden in een lidstaat van de Europese Unie kunnen eveneens in aanmerking worden genomen.

Voor de toepassing van het eerste lid worden de personen die in een familiezaak werken, en de zelfstandige helpers gelijkgesteld met zelfstandigen die onderworpen zijn aan de socialezekerheidsregeling.

De diensten die gepresteerd zijn in de privésector kunnen voor maximaal acht jaren in rekening gebracht worden en komen in aanmerking met ingang van de minimumleeftijd die verbonden is aan de salarisschaal. Die diensten kunnen niet gelijktijdig als nuttige ervaring in rekening worden gebracht voor de geldelijke anciënniteit.

Enkel die diensten die minstens een halftijdse tewerkstelling bedragen, komen in aanmerking voor de geldelijke anciënniteit.

§3. In afwijking van artikel 20 worden de diensten die gepresteerd worden in de privésector, vermeld in paragraaf 1, geteld van dag tot dag. De som van het aantal dagen wordt gedeeld door dertig. Op de voormelde wijze wordt het aantal maanden bepaald, waarbij twaalf maanden een jaar vormen. Het resterende aantal dagen wordt overgedragen naar een volgende periode. De duur van de in aanmerking komende diensten die het personeelslid heeft verricht, overschrijden nooit de werkelijke duur van de periodes die door die diensten gedekt zijn.

§4. Paragraaf 1 tot en met 3 gelden ook voor het personeelslid dat vanaf 1 september 2020 wordt aangesteld in een knelpuntambt of -vak, en dat gedurende een ononderbroken periode van minimaal drie jaar voor de datum van zijn eerste aanstelling op 1 september 2020 of later, niet aangesteld was in een gefinancierde of gesubsidieerde betrekking in het onderwijs, met uitzondering van een universiteit.

De bepaling vermeld in het eerste lid is eveneens van toepassing wanneer het personeelslid de prestaties voor een ononderbroken periode van minimaal drie jaar onderbreekt via een afwezigheid voor verminderde prestaties.

§5. De bijkomende geldelijke anciënniteit vermeld in paragraaf 2, blijft tijdens de verdere loopbaan van het personeelslid verworven voor alle knelpuntambten, -vakken en specialiteiten die gelden op het ogenblik van de aanstelling als zij-instromer.

De bijkomende geldelijke anciënniteit blijft eveneens verworven wanneer het personeelslid een andere betrekking opneemt in een selectie- of bevorderingsambt in het basis- of secundair onderwijs.

§6. De vastlegging van knelpuntambten of -vakken wordt geëvalueerd op basis 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.

Hoofdstuk 2. Wijziging van 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

Art. 2. In artikel 5, §2, van 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 wordt de zinsnede " artikel 17" vervangen door de zinsnede "artikel 16ter, §2 en §4, voor zover het diensten gepresteerd in de privésector betreft, en, en artikel 17" ingevoegd.

Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

Art. 3. Dit besluit treedt in werking op 1 september 2020.

Art. 4. De Vlaamse minister, bevoegd voor onderwijs en vorming, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Ben WEYTS