

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Ontwerp besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs

- Definitieve goedkeuring

Samenvatting

Dit ontwerp van besluit handelt over de wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs

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 definitieve 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 op 26 juni 2020 een eerste keer principiële goedgekeurd door de Vlaamse Regering met het oog op de onderhandelingen (VR 2020 2606 DOC/0657/1bis). De onderhandelingen vonden plaats op 30 juni 2020 en werden afgesloten met een gedeeltelijk akkoord als resultaat.

Het ontwerp van besluit werd een tweede keer principiële goedgekeurd op de zitting van de Vlaamse Regering van 10 juli 2020 met het oog op het advies van de Raad van State (VR 2020 1007/DOC.0767/1 en DOC.0767/2).

In het kader van artikel 84, §1, eerste lid, 2° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, werd een advies gevraagd binnen dertig dagen.

De Raad van State heeft bij nota van 5 augustus 2020 het advies opgesteld met nummer 67.774/1/V

Dit advies heeft niet tot wijzigingen geleid aan het ontwerp van besluit.

Wel werd artikel 3 aangepast aangezien het besluit met terugwerkende kracht – met ingang van 1 september 2020 – in werking zal treden. Er dient evenwel benadrukt te worden dat er door de terugwerkende kracht geen verkregen rechten van personeelsleden worden geschonden. De Vlaamse Regering had immers al toestemming verleend om de maatregelen al mee te delen aan de scholen en inrichtende machten, wat via de omzendbrief “Geldelijke validering van maximaal 8 jaar ervaring als werknemer of zelfstandige voor knelpuntambten en -vakken voor zijinstromers” van 15 juli 2020 gebeurde.

De Raad van State maakte aan het eind van het advies - specifiek in het kader van de ongelijkheid die in het leven wordt geroepen tussen personeelsleden die vóór en na 1/9/’20 de overstap maken naar één van de knelpuntvakken- en ambten – de volgende opmerking: *“Het komt de stellers van het ontwerp toe om, in het licht van het evenredigheidsbeginsel, nader te verantwoorden dat een maatregel met dergelijke effecten, werkelijk nodig is ter verwezenlijking van het nagestreefde legitieme doel en dat dit doel niet kan worden verwezenlijkt door alternatieve maatregelen die niet of niet in dezelfde mate een ongelijke behandeling inhouden.”*

Wij willen in dit kader herhalen wat we hierover in het verleden al als verantwoording meegaven:

We brengen die doelstelling (= het wegwerken van het lerarentekort) 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.

De Raad van State ging er in 2014 mee 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(w)aardig 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. Heel concreet, naar de zijinstromers toe gaan wij ervan uit 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.

Naast de maatregelen die we in de eerste nota aan de Vlaamse Regering al meegaven willen we ook nog wijzen op een aantal andere maatregelen die allen vrij recent werden genomen: diensten voor het pensioen worden in aanmerking genomen voor het salaris als je werkt na het pensioen, het verlengen van de statutaire loopbaan (langer werken na 65 jaar), het beter bezoldigen van overwerk en bijbetrekking, de inkrimping van voordelige verlofstelsels (LBO, GLBO55, TBSVP) en tenslotte specifiek voor het basisonderwijs de maatregel waarbij bachelors die een lerarenopleiding volgen beter bezoldigd worden als “andere”.

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 bij de artikelen verwijs ik naar de tweede principiële nota van de Vlaamse Regering.

Het advies van de Raad van State geeft geen aanleiding tot wijziging aan de eerder toegelichte artikelen (zie VR van 10 juli 2020 VR 2020 1007/DOC.0767/1 en DOC.0767/2).

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

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

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 van voorgaande diensten 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 ontwerp van besluit wordt voorgelegd voor definitieve goedkeuring door de Vlaamse Regering.

De maatregel werd na de onderhandelingen reeds meegedeeld bij omzendbrief van 15 juli 2020 aan alle betrokken instellingen in het kader van een zo goed mogelijke opstart van het schooljaar 2020-2021.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar goedkeuring te geven aan het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs
- 2° te gelasten het voormelde besluit van de Vlaamse Regering in extenso te laten publiceren in het Belgisch Staatsblad.

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

Ben WEYTS