

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van dringende maatregelen om het lerarenambt in het basis- en secundair onderwijs te herwaarderen
- Tweede principiële goedkeuring

Samenvatting

De maatregelen die in dit voorontwerp van besluit zijn opgenomen, kaderen in een herwaardering van het lerarenambt via de aanpak van het acute lerarentekort in het basis- en secundair onderwijs.

Het opvangen van het tekort aan leraren is een van de grootste uitdagingen die de Vlaamse overheid binnen deze legislatuur moet overwinnen. Om het lerarentekort op korte termijn het hoofd te bieden en zo tevens het lerarenambt te herwaarderen, nemen we via dit besluit een aantal maatregelen die moeten toelaten dat scholen hun vacatures kunnen invullen en snel bijkomende personeelsleden kunnen aanwerven.

Het gaat om volgende maatregelen:

1. Uitbreiding van de geldelijke anciënniteit voor zijnstroom tot 10 jaar en van de lijst met knelpuntvakken- en ambten
2. Verruimen van de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen voor onderwijzend personeel in het basisonderwijs en in de 1^{ste} graad secundair onderwijs door toevoeging van masters met een bewijs van pedagogische bekwaamheid
3. Omzetting van maximum 20 % lesomkadering naar punten: aanwending van de punten via omzettingstabellen voor wervingsambten van het beleids- en ondersteunend personeel (basisonderwijs) en van het ondersteunend personeel (secundair onderwijs)
4. Meer flexibiliteit voor oprichting van wervingsambten van het ondersteunend personeel in het secundair onderwijs.

Daarnaast bevat dit voorontwerp een dringende maatregel voor het gewoon en buitengewoon basisonderwijs in het kader van de coronacrisis, waardoor scholen die om personeelsredenen in de problemen dreigen te komen een aanvraag tot compensatie voor een of meer korte vervangingen kunnen doen.

Het voorontwerp van besluit werd op 8 en 22 februari 2022 met de sociale partners onderhandeld 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.

Deze onderhandelingen werden afgesloten met een gedeeltelijk akkoord.

De onderhandelingen hebben geleid tot een aantal technische en inhoudelijke wijzigingen in het voorontwerp van besluit:

1. De ingangsdatum van de validatie van 10 jaar geldelijke anciënniteit voor nieuwe zijinstromers in bepaalde knelpuntvakken en -ambten wordt op 1 december 2021 geplaatst. Hierdoor komen ook de zijinstromers in aanmerking die eind vorig jaar al in dienst kwamen in het ambt van ICT-coördinator in het secundair onderwijs dat als nieuw ambt werd ingevoerd vanaf 1 september 2021.
2. We voegen ook toe dat als een personeelslid in het recente verleden (dit is vóór 1 december 2021) al een beperkt aantal prestaties heeft geleverd van maximum 105 dagen, dat hij of zij bij een nieuwe indiensttreding op of na 1 december 2021 toch nog als een nieuwe zijinstromer wordt beschouwd die recht heeft op maximum 10 jaar geldelijke anciënniteit. Eenzelfde bepaling was al voorzien om met terugwerkende kracht in te gaan vanaf 1 september 2020 zodat wie voor 1 september 2020 al een beperkt aantal prestaties had geleverd van maximum 105 dagen, bij een indiensttreding tussen 1 september 2020 en 1 december 2021 alsnog beschouwd wordt als zijinstromer die recht heeft op maximum 8 jaar geldelijke anciënniteit.
3. In het voorontwerp van besluit nemen we de nodige aanpassingen op aan de regelgeving betreffende de bekwaamheidsbewijzen en de indeling in salarisschalen in functie van een gefaseerde loonsverhoging voor de schoolleiders op 1 januari 2022 en 1 januari 2023. Hiermee geven we uitvoering aan de maatregel uit punt 3.3.1 van het protocol van cao XII van 10 september 2021 die het volgende stelt: *We streven op termijn naar een gefaseerde aanpassing van de lonen van de schoolleiders in functie van een minimale loonspanning van 35% over de hele carrière. Daartoe geven we in 2022 en vervolgens 2023 alvast de eerste stevige aanzetten.*

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Onderwijs en Vorming

Beleidsveld: Overkoepelende SD 2 Kwaliteitsvolle onderwijsprofessionals motiveren voor en houden in het onderwijs

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

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Dit voorontwerp van besluit werd een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 28 januari 2022 met het oog op de onderhandelingen (VR 2022 2801, DOC.0098/1BIS, DOC.0098/2BIS, DOC.0098/3, DOC.0098/4, DOC.0098/5 en DOC.0098/6).

De onderhandelingen in het sectorcomité X en van de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten en in het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs vonden plaats op 8 en 22 februari 2022.

Deze onderhandelingen werden afgesloten met een gedeeltelijk akkoord als resultaat.

Bij de vertegenwoordigers van de inrichtende machten gaan het GO!, OKO, OVSG en POV akkoord met het voorontwerp van besluit en gaat Katholiek Onderwijs Vlaanderen niet akkoord.

Bij de vakorganisaties gaan ACOD en VSOA akkoord met het voorontwerp van besluit en gaan COC en COV gedeeltelijk akkoord.

Voor Katholiek Onderwijs Vlaanderen zijn de maatregelen die vervat zijn in het voorontwerp van besluit te beperkt en ze haalt daartoe drie argumenten aan. De validatie van 10 jaar geldelijke anciënniteit voor nieuwe zijinstromers is te beperkt en zou beter 20 jaar bedragen. Daarnaast zou de maatregel ook ruimer moeten gaan en ook paramedisch en ondersteunend personeel moeten vatten. Daarenboven zouden ook levensbeschouwelijke vakken als knelpuntvakken moeten toegevoegd worden aan de lijst vakken waarvoor nieuwe zijinstromers geldelijke anciënniteit kunnen valideren. Tenslotte stelt Katholiek Onderwijs Vlaanderen dat ze wel akkoord gaan met het principe van de verruiming van de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen voor onderwijzend personeel in het basisonderwijs en in de eerste graad van het secundair onderwijs met masterdiploma's, maar dat ze niet akkoord gaan met de voorgestelde bezoldiging als bachelor.

Ik wil er op wijzen dat er tijdens vorige legislaturen al een poging is ondernomen om voor zijinstromers tot 20 jaar geldelijke anciënniteit te valideren, maar dat die poging toen niet voorbij de Raad van State is geraakt wegens te disproportioneel, o.m. ook t.a.v. de personeelsleden die al in onderwijs aangesteld zijn. Ik ga er van uit dat de Raad van State ook vandaag dit argument zal invoeren als we toch naar 20 jaar geldelijke anciënniteit zouden gaan. Ik stel dan ook voor om de huidige maatregel niet aan te passen.

Ook wat de verruiming van de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen voor onderwijzend personeel in het basisonderwijs en in de eerste graad van het secundair onderwijs betreft, stel ik voor om de maatregel niet aan te passen. Het principe van de bezoldiging van een master aan de salarisschaal van bachelor bestaat vandaag al in de eerste graad secundair onderwijs en in het buitengewoon secundair onderwijs. Dat is daar dus geen nieuw gegeven. En de eventuele bezoldiging als master in het basisonderwijs moeten we bekijken in de bredere introductie van een specifieke masteropleiding voor het basisonderwijs.

Het protocol van die onderhandelingen van 25 februari 2022 met het nummer 205 vindt u als bijlage.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Tijdens het voorbije schooljaar en tot op de dag van vandaag hebben we er alles aan gedaan om onze scholen tijdens de coronapandemie maximaal open te houden en er zo voor gezorgd dat onze leerlingen maximaal onderwijs in de klas konden genieten.

Vandaag stellen we echter vast dat er ondanks deze inspanningen meer en meer leerlingen geen les op school kunnen krijgen. De oorzaak is ditmaal niet corona maar wel een acuut tekort aan leraren.

Op zich is een regionaal lerarentekort in de loop van het schooljaar niet nieuw, maar vandaag zien we dat dit lerarentekort zich steeds vroeger in het schooljaar voordoet en dit niet alleen in bepaalde regio's. Hierdoor kunnen meer en meer scholen zelfs al bij de start van het schooljaar bepaalde lesopdrachten niet invullen en moeten ze leerlingen noodgedwongen in studie plaatsen of zelfs vroegtijdig naar huis sturen.

Daarenboven geven prognoses aan dat het tekort aan leraren en onderwijzers op de arbeidsmarkt de komende jaren nog groter en acuter zal worden.

Onze hele arbeidsmarkt kampt ondertussen met krapte wat betekent dat onderwijs moet concurreren met tal van andere sectoren bij het vinden van geschikte profielen.

We moeten onze scholen daarom de nodige handvaten bieden om deze concurrentie aan te gaan.

De maatregelen die in dit voorontwerp van besluit zijn opgenomen, kaderen in de herwaardering van het lerarenambt in het basis- en secundair onderwijs door scholen te ondersteunen in de aanpak van het acute lerarentekort.

Via de nota VR 2022 1401.DOC.0023-1/DOC.0023-2/DOC.0023-3 heb ik aan de Vlaamse Regering op 14 januari al een voorontwerp van decreet voorgelegd met een eerste reeks maatregelen om op de korte termijn het lerarenambt te herwaarderen. De Vlaamse Regering gaf op 14 januari 2022 haar principiële goedkeuring aan dit voorontwerp van decreet (PV 2022/1 - punt 0024). Dit voorontwerp van besluit bevat enerzijds bepalingen die verder uitvoering geven aan dat voorontwerp van decreet en anderzijds een volgende reeks maatregelen die moeten toelaten dat scholen snel bijkomende personeelsleden kunnen aanwerven. Ik verwijs hiervoor ook naar de conceptnota "Herwaardering van de leraar" die de regering op 3 december 2021 heeft goedgekeurd.

Het betreft volgende maatregelen:

- Uitbreiding van de geldelijke anciënniteit voor zijinstroom tot 10 jaar en van de lijst met knelpuntvakken- en ambten;
- Verruimen van de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen voor onderwijzend personeel in het basisonderwijs en in de 1^{ste} graad secundair onderwijs door toevoeging van masters met een bewijs van pedagogische bekwaamheid;
- Omzetting van maximum 20 % lesomkadering naar punten: aanwending van de punten via omzettingstabellen voor wervingsambten van het beleids- en ondersteunend personeel (basisonderwijs) en het ondersteunend personeel (secundair onderwijs);
- Meer flexibiliteit voor oprichting van wervingsambten van het ondersteunend personeel in het secundair onderwijs.

Daarnaast nemen we hier ook een dringende maatregel op voor het gewoon en buitengewoon basisonderwijs in functie van personeelstekorten ingevolge de coronacrisis.

De coronapandemie heeft ook tijdens het schooljaar 2021-2022 een belangrijke impact op het Vlaamse onderwijs. daarom wordt via dit besluit een maatregel die vorig schooljaar al liep opnieuw ingevoerd voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022. De maatregel houdt in dat er bij het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI) een centraal meldpunt wordt georganiseerd waar basisscholen die om personeelsredenen in de problemen dreigen te komen een aanvraag kunnen doen. Er wordt bewust niet gekozen voor een forfaitair en algemeen compensatiesysteem, maar basisscholen worden punctueel en selectief geholpen. Zij die een tekort aan personeelsleden kunnen aantonen en kunnen aantonen dat ze ook een vervanger hebben gevonden, krijgen een compensatie voor die vervanging.

Wijzigingen als gevolg van de onderhandelingen

De onderhandelingen hebben geleid tot een aantal aanpassingen in het voorontwerp van besluit.

- De ingangsdatum van de validatie van 10 jaar geldelijke anciënniteit voor nieuwe zijinstromers in bepaalde knelpuntvakken en -ambten wordt op 1 december 2021 geplaatst. Hierdoor komen ook de zijinstromers in aanmerking die eind vorig jaar al in dienst kwamen in het ambt van ICT-coördinator in het secundair onderwijs dat als nieuw ambt werd ingevoerd vanaf 1 september 2021. We voegen ook toe dat als een personeelslid in het recente verleden (dit is vóór 1 december 2021) al een beperkt aantal prestaties heeft geleverd van maximum 105 dagen, dat hij of zij bij een nieuwe indiensttreding op of na 1 december 2021 toch nog als een nieuwe zijinstromer wordt beschouwd die recht heeft op maximum 10 jaar geldelijke anciënniteit. Eenzelfde bepaling was al voorzien om met terugwerkende kracht in te gaan vanaf 1 september 2020 zodat wie voor 1 september 2020 al een beperkt aantal prestaties had geleverd van maximum 105 dagen, bij een indiensttreding tussen 1 september 2020 en 1

december 2021 alsnog beschouwd wordt als zijinstromer die recht heeft op maximum 8 jaar geldelijke anciënniteit.

- In het voorontwerp van besluit nemen we de nodige aanpassingen op aan de regelgeving betreffende de bekwaamheidsbewijzen en de indeling in salarisschalen in functie van een gefaseerde loonsverhoging voor de schoolleiders op 1 januari 2022 en 1 januari 2023. Hiermee geven we uitvoering aan de maatregel uit punt 3.3.1 van het protocol van cao XII van 10 september 2021 die het volgende stelt: *We streven op termijn naar een gefaseerde aanpassing van de lonen van de schoolleiders in functie van een minimale loonspanning van 35% over de hele carrière. Daartoe geven we in 2022 en vervolgens 2023 alvast de eerste stevige aanzetten.*

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Naar aanleiding van bovenvermelde onderhandelingen zijn een aantal technische en inhoudelijke wijzigingen aan het voorontwerp van besluit aangebracht.

Artikel 1

In punt 1° wordt de ingangsdatum van de validatie van 10 jaar geldelijke anciënniteit voor nieuwe zijinstromers in bepaalde knelpuntvakken en -ambten op 1 december 2021 geplaatst. Hierdoor komen ook – door het samenlezen met punt 3° - de zijinstromers in aanmerking die vanaf 1 september 2021 al in dienst kwamen in het ambt van ICT-coördinator in het secundair onderwijs dat als nieuw ambt werd ingevoerd vanaf 1 september 2021. We kunnen immers aannemen dat een aantal mensen door de invoering van dit nieuwe ambt vanaf 1 september 2021 de overstap gemaakt hebben naar het onderwijs.

Punt 3° voegt een bepaling toe waardoor een personeelslid dat in het recente verleden (dit is vóór 1 december 2021) al een beperkt aantal prestaties heeft geleverd van maximum 105 dagen, bij een nieuwe indiensttreding op of na 1 december 2021 toch nog als een nieuwe zijinstromer wordt beschouwd.

Punt 6° verduidelijkt onder welke omstandigheden een personeelslid de bijkomende geldelijke anciënniteit behoudt tijdens zijn verdere loopbaan.

Artikel 2 tot en met 9 en artikel 11, 12 en 20

In de besluiten die de bekwaamheidsbewijzen en bijhorende salarisschalen vastleggen voor de ambten in de verschillende onderwijs niveaus (basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs en volwassenenonderwijs) worden in de bijlagen aanpassingen aangebracht met betrekking tot de salarisschalen voor het ambt van directeur.

Hiermee geven we uitvoering aan de maatregel uit punt 3.3.1 van het protocol van cao XII van 10 september 2021 die het volgende stelt: *We streven op termijn naar een gefaseerde aanpassing van de lonen van de schoolleiders in functie van een minimale loonspanning van 35% over de hele carrière. Daartoe geven we in 2022 en vervolgens 2023 alvast de eerste stevige aanzetten.*

Hierdoor wordt met ingang van 1 januari 2022 in de salarisschalen voor directeur een loonspanning van 28 % ingebracht t.a.v. andere ambten en vanaf 1 januari 2023 een loonspanning van 31 %.

In de verschillende artikelen worden daarom eerst bijlagen toegevoegd met ingang van 1 januari 2022.

Vervolgens worden de bijlagen met bekwaamheidsbewijzen voor het basis- en secundair onderwijs aangevuld met de reeds voorziene verruiming vanaf 1 maart 2022 met masters als voldoende geacht

bekwaamheidsbewijs voor de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs en in de eerste graad secundair onderwijs. Omwille van juridisch-technische redenen moeten daarvoor opnieuw de volledige bijlagen vervangen worden.

Artikel 19

In de tabel met de punten voor ambten van het ondersteunend personeel in het secundair onderwijs wordt in de tweede kolom (63 punten en ssc 122, 200, 201, 202 of 203) een technische aanpassing aangebracht.

Hierdoor wordt het puntenaantal voor een betrekking van 18/36 op 31,5 punten gebracht i.p.v. 32 punten.

Deze aanpassing volgt uit het feit dat momenteel een halftijdse betrekking met de salarisschaal 122, 200, 201, 202 of 203 reeds 31,5 punten bedraagt. Een aanpassing naar 32 punten zou tot gevolg hebben dat alle halftijdse betrekkingen die vandaag in het ondersteunend personeel in het secundair onderwijs opgericht zijn, een half punt meer zou kosten. Dit zou ongewilde negatieve gevolgen hebben voor de scholen en de betrokken personeelsleden wat hun tewerkstelling betreft en dat is niet de bedoeling is van deze maatregel.

Artikel 21 en 22

Via deze artikelen worden in de regelgeving betreffende de salarisschalen de nodige aanpassingen aangebracht om de gefaseerde loonsverhoging voor het ambt van directeur mogelijk te maken (28% loonspanning vanaf 1 januari 2022 en 31u loonspanning vanaf 1 januari 2023).

Zie ook de toelichting bij artikel 2 tot en met 9 en artikel 11,1 2 en 20

Artikel 18 en 19

Inwerkingtreding en uitvoering

De algemene ingangsdatum van dit besluit is 1 maart 2022, maar voor heel wat maatregelen gelden andere ingangsdata, waaronder een aantal met terugwerkende kracht.

De artikelen 1 (1°, 3° en 4°), 10, 15, 16, 18 en 23 gelden voor een beperkte periode, nl. tot en met het einde van het schooljaar 2024-2025. Het gaat immers om maatregelen van tijdelijke aard die bedoeld zijn om op korte termijn scholen te ondersteunen om een lerarentekort aan te pakken.

Artikel 1, 2° heeft uitwerking vanaf 1 september 2020. De retroactieve inwerkingtreding is nodig om de personeelsleden te vatten die voor die datum al een korte interim in onderwijs van minder dan 105 dagen hadden gedaan en nu alsnog in aanmerking komen als zijinstromer.

Artikel 1, 1°, 3°, 4° en 6° hebben uitwerking vanaf 1 december 2021. Met deze retroactieve inwerkingtreding vatten we ook de zijinstromers in het ambt van ICT-coördinator dat o.m. nieuw werd ingevoerd in het secundair onderwijs en de personeelsleden die in het recente verleden voor een korte periode al in onderwijs prestaties hebben geleverd.

Artikel 1, 5° treedt pas in werking op 1 september 2025. Op dat ogenblik keren we weliswaar terug naar de situatie zoals we die kennen vanaf 1 september 2020 – zowel wat de lijst met knelpuntambten- en vakken betreft, als wat het aantal jaren geldelijke anciënniteit dat kan worden meegenomen betreft -, maar aangezien de baremieke leeftijd recent werd weggeschreven voor alle personeelsleden in het onderwijs, willen we niet dat deze herleeft in 2025 voor de zijinstromers.

Artikel 2, 1°, artikel 7, 1° en artikel 3, 8, 11, 12, 20 en 21 hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2022. Hierdoor treedt de eerste gefaseerde aanpassing van de salarisschalen voor directeur met 28 % loonspanning in werking op de daartoe in cao XII afgesproken datum.

Artikel 22 treedt in werking op 1 januari 2023. Het betreft de tweede gefaseerde aanpassing van de salarisschalen voor directeur met 31 % loonspanning.

Artikel 17 heeft uitwerking vanaf 1 september 2021. De retroactieve inwerkintreding is nodig om de technische aanpassing mogelijk te maken.

Artikel 24 heeft uitwerking vanaf 1 januari 2022 en geldt tot en met 31 maart 2022. De retroactieve inwerkingtreding is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de basisscholen zo goed mogelijk de normale werkzaamheden kunnen uitvoeren gedurende de periode van 1 januari tot 31 maart 2022, zodat alle kinderen maximaal les kunnen krijgen. Omwille van de aanhoudende coronapandemie is het immers te verwachten dat de basisscholen nog steeds af te rekenen zullen krijgen met veel afwezigheden naar aanleiding van coronabesmettingen.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Artikel 1 en 24 van dit voorontwerp van besluit hebben een financiële weerslag.

Artikel 1 (toekenning van max. 10 jaar geldelijke anciënniteit voor zijnstroom in knelpuntambten en -vakken)

De budgettaire raming die werd gemaakt bij de introductie van deze maatregel op 1 september 2020 vertrok van de inschatting van de toekomstige instroom in de knelpuntberoepen, op basis van de instroom in het schooljaar 2018-2019. De toe te kennen anciënniteit werd geraamd op basis van de relatie tussen de leeftijd van een personeelslid t.o.v. de anciënniteit in de databank. De moeilijkheid daarbij is dat bij de afwijking t.o.v. het ideale traject (afgestudeerde personeelsleden die onmiddellijk in onderwijs worden aangesteld) niet geweten is of dit te wijten is aan schoolse vertraging, werkloosheid, reizen of effectief gewerkte jaren in de privésector. In eerdere ramingen werd standaard 1 jaar voor deze 'grijze' zone in rekening gebracht.

Op basis van deze raming werd ingeschat dat deze maatregel per jaarlijkse cohorte een budgettaire impact zou hebben van 1.882.655 euro voor het basisonderwijs en 1.599.757 euro voor het secundair onderwijs. Samen kwam dit op een raming van 3.482.412 euro. Met de hypothese dat deze maatregel zou leiden tot het aantrekken van 15% extra personeelsleden uit de privésector bekwamen we uiteindelijk een bedrag van 4.004.773 euro per jaarlijkse cohorte.

Deze bedragen zijn in de begroting ingeschreven in de begrotingsartikelen:

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

Uit de databanken blijkt nu dat na een volledig schooljaar toepassing van deze maatregel de effectieve budgettaire impact een stuk lager ligt dan werd geraamd. De effectieve budgettaire impact voor het schooljaar 2020-2021 bedroeg 381.660 euro voor het basisonderwijs en 992.463 euro voor het secundair onderwijs, samen 1.374.123 euro. De personeelsleden die konden genieten van deze maatregel zijn uiteraard niet allemaal gestart op 1 september 2020. Maar als al deze personeelsleden in onderwijs blijven, dan is de recurrente meerkost voor de volgende schooljaren natuurlijk eerder gebaseerd op hun aantal op het einde van het schooljaar. Baseren we ons bijvoorbeeld op de gegevens van de maand mei, dan bekomen we uiteindelijk een raming van 488.066 euro voor het basisonderwijs en 1.251.704 euro voor het secundair onderwijs, in totaal 1.739.700 euro. Dit betekent dat slechts 29% van het oorspronkelijk geraamde bedrag van het

basisonderwijs werd aangewend en slechts 61% van het geraamde bedrag voor het secundair onderwijs. In totaal wordt ongeveer 43% van het totaal geraamde budget van 4.004.773 euro per jaarlijkse cohorte aangewend.

Daarom is er ruimte om de knelpuntenlijst uit te breiden met een aantal vakken en ambten waarvoor we ook geconfronteerd worden met tekorten. Als we gebruik maken van dezelfde raming als bij de introductie van de maatregel en we passen daarop dezelfde correctie toe dan heeft de uitbreiding van de lijst met knelpuntvakken- en ambten en de uitbreiding van het maximum aantal jaren een budgettaire impact van 1,9 miljoen euro per jaarlijkse cohorte.

De details van de budgettaire impact vindt u in bijlage 1.

Voor deze maatregel voorzien we bijkomende beleidskredieten ter compensatie. Op de lijn loopbaan leraar van de meerjarenbegroting werd eerder een budget voorzien om zijnstroom te versterken. Daarvan is met de eerder bepaalde maatregelen meegeteld nog een budget over:

KEUR		2021	2022	2023	2024
totaal voorzien		5340	9345	13350	17355
Geldelijke anciënniteit nieuwe zij - instromers knelpuntambten, -vakken vanaf 1/9/2020 - update juni 2021.	535	2334	4084	5834	7584
impulsen 2021 en volgende - Beschikbare kredieten		3006	5261	7516	9771

Aan de hand van de ramingen van vorige maatregelen maakten we een nieuwe raming op voor de nu voorgestelde maatregelen. Daarbij keken we naar de instroom van leerkrachten in het verleden in de voorgestelde knelpuntvakken, en maakten we gebaseerd op hun leeftijd bij instroom de analyse van de meerkost, moesten ze aan een hogere anciënniteit kunnen beginnen. Die maximale inschatting dient gecorrigeerd te worden voor minder dan maximale anciënniteit bij individuele kandidaten, en een algemene daling van de instroom t.o.v. verleden wegens krapte op de arbeidsmarkt. Die inschatting kan nu gemaakt worden op basis van de eerder genomen maatregel.

Dit geeft statisch (als de zij-ingestroomde leerkrachten allemaal blijven) een bijkomende kost per jaar van 1,75 miljoen euro. Vanaf 2022 tot 2024 zijn er zo 3 cohortes.

MJR (keuro)	2022	2023	2024	2025
cohorte 1	1.750	1.750	1.750	1.750
cohorte 2	583	1.750	1.750	1.750
cohorte 3		583	1.750	1.750
cohorte 4			583	1.750
cohorte 5				583
Totaal	2.333	4.083	5.832	7.582

We monitoren de evolutie van deze kost, en compenseren verder uit beschikbare kredieten waar nodig.

Artikel 24 (korte vervangingen in het gewoon en buitengewoon basisonderwijs)

Deze maatregel brengt een meerkost mee. Het salaris van de vervanger moet immers betaald worden. De meerkost is echter beperkt om volgende redenen:

- De afwezigheden in het kader van corona zijn meestal heel beperkt in duur;
- Omwille van het lerarentekort wordt in de meeste gevallen geen vervanger gevonden;

- De maatregel liep al tijdens het vorig schooljaar en hieruit bleek dat hij weinig kostte. Tijdens de volledige looptijd van de maatregel (van 16 november 2020 tot en met 30 juni 2021) bedroeg het totaal aantal aangestelde personeelsleden in het kader van deze maatregel 541. Zij vertegenwoordigen 7,68 vte. In deze cijfers zijn ook de vervangingen in de internaten en in het secundair onderwijs gevat. Specifiek in het basisonderwijs bedroeg het aantal vte 2,93.

De meerkost zal worden gemonitord, en afzijdig gehouden in de begroting als coronakost.

De Inspectie van Financiën gaf een gunstig advies op 23 december 2021 en op 24 december 2021.

Het begrotingsakkoord werd verleend op 24 januari 2022.

Wijzigingen n.a.v. de onderhandelingen

Artikel 1

De aanpassing van de ingangsdatum van deze maatregel (meenemen van maximum 10 jaar geldelijke anciënniteit door een nieuwe zijinstromer in bepaalde knelpuntvakken en -ambten) van 1 januari 2022 naar 1 december 2021 blijft binnen de voorziene budgettaire raming.

Artikel 2, 3, 7, 8, 11, 12, 20, 21 en 22

Deze artikelen voeren de in cao XII opgenomen gefaseerde loonsverhoging voor de directeurs uit. Dit heeft gevolgen voor de initiële financiële weerslag.

De voorziene middelen voor schoolleiderschap bedragen 4.355.000 euro op kruissnelheid vanaf 2022 en maken deel uit van de 250 mio versterken onderwijs. Deze middelen staan bij de opmaak BO2022 nog op de centrale provisie bij F&B CB0-ICBG2AJ-PR. Deze middelen zullen in de loop van 2022 verdeeld worden naar de respectievelijke loonallocaties van onderwijs.

Vanaf 2023 komt daar 5.645.000 euro recurrent bovenop. Die 5,645 mio komt uit de beleidsimpuls loopbaan leraar, zoals voorzien in de tabel beleidsimpulsen opgemaakt bij de regeringvorming.

De Inspectie van Financiën gaf een gunstig advies over de bijkomende fiche 'loonsverhoging directies' op 2 februari 2022. Het begrotingsakkoord werd verleend op 11 februari 2022.

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

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget, zodat het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid 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.

Ik stel voor om over een aantal specifieke maatregelen die in dit ontwerp van besluit opgenomen zijn al te communiceren via omzendbrieven en de andere gebruikelijke onderwijscommunicatiekanalen.

Het betreft het valideren van maximum 10 jaar geldelijke anciënniteit voor nieuwe zijinstromers in bepaald knelpuntvakken- en ambten, de gefaseerde loonsverhoging voor directeurs in uitvoering van cao XII en de verruiming van de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen met masters voor wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs en de eerste graad secundair 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 uitvoering van dringende maatregelen om het lerarenambt in het basis- en secundair onderwijs te herwaarderen;
- 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 een aantal specifieke maatregelen uit voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering reeds mee te delen aan de betrokken instellingen en schoolbesturen.
Het betreft volgende maatregelen;
 - het valideren van maximum 10 jaar geldelijke anciënniteit voor nieuwe zijinstromers in bepaald knelpuntvakken- en ambten vanaf 1 december 2021 (artikel 1);
 - de gefaseerde loonsverhoging voor directeurs in uitvoering van cao XII vanaf 1 januari 2022 (artikel 2, 1°, artikel 7, 1°, artikel 3, 8, 11, 12, 20 en 21);
 - de verruiming van de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen met masters voor wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs en de eerste graad secundair onderwijs (artikel 2, 2° en 7, 2°, artikel 4, 5, 6, 8, 9, 13 en 14).

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

Ben WEYTS