



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 355. 1144

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
13 JUNI 2016 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams
personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van het
zorgkrediet

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

1. de heer Geert Bourgeois , minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en Onroerend Erfgoed, voorzitter;
2. mevrouw Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;
3. de heer Bart Tommelein, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Begroting, Financiën, en Energie;
4. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden :

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :
 - de heer Jan Van Wesemael
 - de heer Chris Moortgat

- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door :
 - mevrouw Nathalie Hiel

- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door :
 - de heer Francis Van Lindt

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over bijgaand ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van het zorgkrediet.

De afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden sluiten een protocol van niet-akkoord.

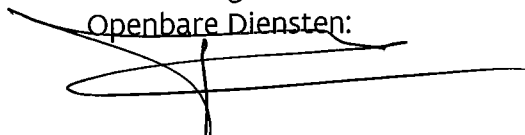
De afvaardigingen van de Algemene Centrale der Openbare Diensten en van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten wensen hun opmerkingen aan het protocol toe te voegen.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **08-07-2016**

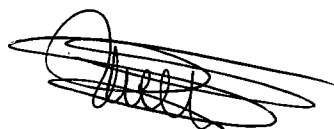
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTatieve VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:



Jan Van Woremoel

Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten



Nathalie Hiel

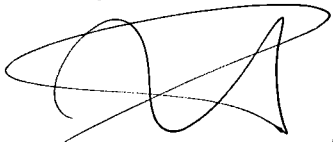
DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,



Geert Bourgeois
Minister-president van de Vlaamse Regering
en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en
Onroerend Erfgoed


Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



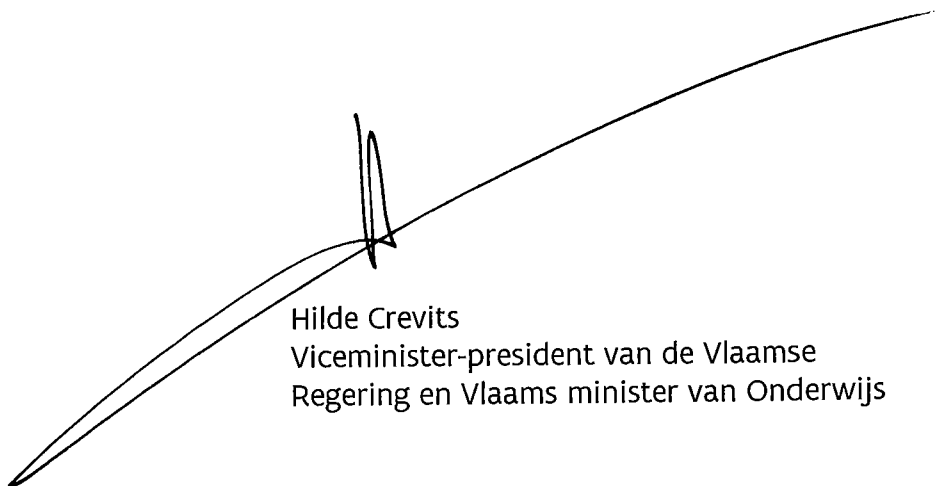
Francis Van Lindt



Liesbeth Homans
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen
en Armoedebestrijding



Bart Tommelein
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Begroting,
Financiën en Energie



Hilde Crevits
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Onderwijs

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van het zorgkrediet

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, §1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en §3, vervangen bij de wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;

Gelet op het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, artikel 67, §2;

Gelet op het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003, artikel 5;

Gelet op het decreet van 18 juli 2003 tot regeling van strategische adviesraden, artikel 12, derde lid;

Gelet op het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op [...];

Gelet op protocol nr. van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;

Gelet op advies ... van de Raad van State, gegeven op ..., met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

Artikel 1. In artikel I 9, §2, vijfde streepje, van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 6 juli 2007 wordt de zinsnede „loopbaanonderbreking” opgeheven.

Art. 2. In artikel VI 106, 2°, a), van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van [...] wordt de zinsnede “met verlof voor voltijdse loopbaanonderbreking, met uitzondering van voltijds ouderschapsverlof” vervangen door de zinsnede “met een volledige onderbreking van de loopbaan in het kader van het zorgkrediet of een voltijdse loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof, met uitzondering van het voltijds ouderschapsverlof”.

Art. 3. In deel X van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 25 november 2015, wordt het opschrift van titel 6 vervangen door wat volgt:
"Titel 6. Het zorgkrediet".

Art. 4. In deel X, titel 6 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° hoofdstuk 1, dat bestaat uit artikel X 28 tot en met X 31, wordt vervangen door wat volgt:

"Hoofdstuk 1. Duur van het zorgkrediet en motieven

Art. X 28. §1. Een personeelslid heeft het recht om zorgkrediet te nemen en daarmee met al dan niet opeenvolgende periodes zijn arbeidsprestaties te verminderen of zijn loopbaan volledig te onderbreken gedurende een van de volgende termijnen:

1° 18 maanden bij een volledige onderbreking van de loopbaan;

2° 36 maanden bij een vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft van een voltijdse betrekking;

3° 90 maanden bij een vermindering van een voltijdse arbeidsbetrekking met een vijfde.

Het personeelslid kan bij een nieuwe aanvraag van opnamevorm veranderen. Het al opgenomen zorgkrediet wordt in dat geval pro rata aangerekend waarbij één maand volledige onderbreking van de loopbaan gelijkstaat aan twee maanden vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft van een voltijdse betrekking, en aan vijf maanden vermindering van een voltijdse arbeidsbetrekking met een vijfde.

Bij de berekening van het resterende zorgkrediet wordt er afgerond naar de hogere eenheid.

§2. Het personeelslid neemt het zorgkrediet op met periodes van ten minste drie maanden en ten hoogste twaalf maanden, waarbij de aanvraag bestaat uit gehele maanden. Die termijnen gelden ook in geval van een verlenging of van een nieuwe aanvraag.

Als de minimumduur van drie maanden het personeelslid verhindert om zijn resterend zorgkrediet op te nemen, bedraagt de minimumduur één maand.

In afwijking van het eerste lid neemt een personeelslid het zorgkrediet voor het verlenen van palliatieve zorgen op met periodes van ten minste één maand en ten hoogste drie maanden.

§3. De ambtenaar op proef en het contractuele personeelslid op proef zijn uitgesloten van de volledige onderbreking van de loopbaan in het kader van zorgkrediet.

De volledige onderbreking van de loopbaan in het kader van zorgkrediet is een gunst voor het contractueel personeelslid met een vervangingsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur.

Om het zorgkrediet met een vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft van een voltijdse betrekking te kunnen opnemen, moet het contractuele personeelslid te werk gesteld zijn met een arbeidsovereenkomst waarvan de arbeidsduur minstens gelijk is aan drie vierde van de arbeidsduur van een voltijdse betrekking.

Art. X 29. Het verlof voor loopbaanonderbreking, algemeen stelsel, dat werd opgenomen op grond van de regeling die van toepassing was voor 2 september 2016 wordt niet aangerekend op de periodes van zorgkrediet vermeld in artikel X 28.

Het zorgkrediet dat vanaf 2 september 2016 bij een andere werkgever wordt opgenomen, wordt aangerekend op de periode van zorgkrediet vermeld in artikel X 28.

Art. X 30. Het zorgkrediet wordt alleen toegekend als het personeelslid een van de motieven bewijst vermeld in de artikelen [...] van het besluit van de Vlaamse Regering van [...] tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet.

2° artikel X 28bis en 28ter worden opgeheven;

3° tussen artikel X 30 en X 31 wordt het volgende opschrift ingevoegd:

"Hoofdstuk 2. Administratieve toestand, voorwaarden en uitkeringen"

4° artikel X 31 wordt vervangen door wat volgt:

"Art. X 31 §1. Het personeelslid dat afwezig is als gevolg van de opname van het zorgkrediet bevindt zich in de administratieve toestand dienstactiviteit, maar heeft geen recht op salaris.

Gedurende een afwezigheid door zorgkrediet heeft het personeelslid recht op een onderbrekingsuitkering conform het besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet.

Als het personeelslid de onderbrekingsuitkering verliest als gevolg van een niet-toegestane cumulatie, of doordat het personeelslid zelf van een onderbrekingsuitkering afziet of er geen recht op heeft, dan wordt de volledige onderbreking of de vermindering van de arbeidsprestaties gelijkgesteld met non-activiteit en wordt het zorgkrediet stopgezet.

Die gelijkstelling met non-activiteit geldt voor de volledige periode waarin het personeelslid geen recht had op een onderbrekingsuitkering en eindigt als het personeelslid het werk hervat of een ander verlof opneemt.

Als de persoon voor wie het personeelslid het zorgkrediet opneemt, overlijdt, mag het personeelslid het zorgkrediet tot maximaal zes maanden na de dag van het overlijden voortzetten.

Als het zorgkrediet stopt in de loop van een kalendermaand wordt een volledige maand aangerekend op de periode vermeld in artikel X 28.

§2. Ziekteverlof of moederschapsrust maken geen einde aan het zorgkrediet.

§3. De vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet kunnen niet gecombineerd worden met verlof voor deeltijdse prestaties of met een deeltijdse loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof.

§4. De nadere regelen voor de opname van de verminderde prestaties in het kader van het zorgkrediet worden bepaald in overleg tussen de lijnmanager en het personeelslid."

Art. 5. In deel X van hetzelfde besluit, het laatste gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 25 november 2015, wordt na artikel X 31 het volgende opschrift ingevoegd:

"Titel 6bis. Loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof"

Art. 6. In deel X, titel 6bis, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij artikel 5, wordt een hoofdstuk 1 dat bestaat uit het artikel X 31 bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

‘Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. X 31bis§ 1. Het personeelslid met verlof voor loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof bevindt zich in de administratieve toestand dienstactiviteit, maar heeft geen recht op salaris.

§ 2. Ziekteverlof of moederschapsrust maakt geen einde aan de loopbaanonderbreking.

§ 3. De deeltijdse loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof kan niet gecombineerd worden met een verlof voor deeltijdse prestaties of met een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet.

§ 4. De nadere regelen voor de opname van de deeltijdse loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof worden bepaald in overleg tussen de lijnmanager en het personeelslid.”.

Art. 7. Aan artikel X 32 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 6 juli 2007, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Het contractuele personeelslid heeft recht op loopbaanonderbreking voor palliatief verlof conform de arbeidsrechtelijke bepalingen, die van toepassing zijn voor de diensten van de Vlaamse overheid.”.

Art. 8. In artikel X 33 van hetzelfde besluit wordt de zinsnede ‘in de 12 jaar loopbaanonderbreking die de ambtenaar maximaal kan nemen” vervangen door de zinsnede “voor de berekening van het zorgkrediet vermeld onder artikel X 28”.

Art. 9. Aan artikel X 34 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 6 juli 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt een paragraaf 4 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Het contractuele personeelslid heeft recht op loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid volgens de regeling die geldt voor de ambtenaar.

Om dit recht onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractuele personeelslid evenwel minstens met drievierden prestaties zijn tewerkgesteld.”.

Art. 10. In artikel X 35 van hetzelfde besluit worden de woorden ‘in de 12 jaar loopbaanonderbreking die de ambtenaar maximaal kan nemen” vervangen door de woorden “voor de berekening van het zorgkrediet vermeld onder artikel X 28”.

Art. 11. In deel X, titel 6, hoofdstuk 4, van hetzelfde besluit het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 februari 2013 wordt een artikel X 37bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. X 37bis. Het contractuele personeelslid heeft recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof volgens de regeling die geldt voor de ambtenaar.

Om dit recht onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractuele personeelslid evenwel minstens met drievierden prestaties zijn tewerkgesteld.

Om het recht op ouderschapsverlof in de vorm van 1/5 loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractuele personeelslid voltijds zijn tewerkgesteld.”.

Art. 12. In artikel X 38 van hetzelfde besluit worden de woorden ‘voor de 12 jaar loopbaanonderbreking waarop de ambtenaar recht heeft” vervangen door de woorden “voor de berekening van het zorgkrediet vermeld onder artikel X 28”.

Art. 13. In artikel X 39, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt het eerste lid, vervangen door wat volgt.

“Het personeelslid met verlof voor loopbaanonderbreking als gevolg van een federaal zorgverlof krijgt een onderbrekingsuitkering overeenkomstig de federale bepalingen.”.

Art. 14. In deel X, titel 6, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 wordt hoofdstuk 7, dat bestaat uit artikel X 41 opgeheven.

Art. 15. Aan deel X, titel 14, van hetzelfde besluit, het laatste gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 25 november 2015, wordt een artikel X 91 toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. X 91. §1. De loopbaanonderbreking, algemeen stelsel, die werd aangevat voor 2 september 2016 loopt verder tot de geplande einddatum overeenkomstig de federale bepalingen die golden op het moment van de toekenning van de loopbaanonderbreking.

§2. De deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen die werd aangevat voor 2 september 2016 loopt verder overeenkomstig de federale bepalingen die golden op het moment van de toekenning van de loopbaanonderbreking.

Een personeelslid kan na 1 september 2016 de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen stopzetten om overeenkomstig artikel X 32 palliatief verlof op te nemen. Na afloop van het palliatief verlof kan het personeelslid zijn deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen terug opnemen.”.

Art. 16. Dit besluit treedt in werking op 2 september 2016.

Art. 17. De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,

Liesbeth HOMANS

Artikelsgewijze bespreking

1. Situering

Personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid kunnen hun loopbaan volledig onderbreken of hun arbeidsprestaties verminderen door middel van een verlof voor loopbaanonderbreking. Aan deze loopbaanonderbreking is er naast het verlof (dat geregeld wordt in het VPS) ook een onderbrekingsuitkering verbonden. Deze uitkering wordt gefinancierd en gereguleerd door de federale overheid (op basis van de herstellwet van 22 januari 1985, en uitgevoerd door de KB's van 2 januari 1991 en 7 mei 1999).

In het kader van de zesde staatshervorming droeg de federale overheid de budgetten waarmee het de boven vermelde uitkeringen voor de Vlaamse publieke sector (Vlaamse overheid, Vlaamse lokale besturen en Vlaamse onderwijsinstellingen) financiert over aan de Vlaamse Gemeenschap/Gewest. De Vlaamse Gemeenschap/Gewest verkreeg aldus de budgetten om het verlof voor loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van de Vlaamse publieke sector zelf te financieren.

Op Vlaams niveau werd afgesproken dat de Vlaamse minister van Werk in deze regeerperiode de nodige initiatieven neemt. In de beleidsnota Werk werd hieromtrent het volgende opgenomen *'Wat de verlofstelsels betreft is het onze betrachting om tot één Vlaams systeem van zorgverlof te komen ter ondersteuning van thematische verloven voor zorg, complementair aan de federale uitkering voor deze thematische verloven. We doen dit in overleg met de collega ministers binnen de Vlaamse regering.'*

Initieel was het de bedoeling om alle vormen van verlof voor loopbaanonderbreking (het algemeen stelsel, de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen, ouderschapsverlof, palliatief verlof en medisch bijstandsverlof) in het Vlaamse zorgverlof op te nemen. Echter door een fout in de bijzondere financieringswet werden de budgetten die gekoppeld zijn aan het ouderschapsverlof, het palliatief verlof en het medisch bijstandsverlof niet naar de Vlaamse Gemeenschap/Gewest overgedragen. Een inkanteling van alle vormen van loopbaanonderbreking in één Vlaams zorgverlof bleek hierdoor budgettair niet haalbaar. Aldus werd enkel het algemeen stelsel en de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen in het Vlaams zorgverlof ingekanteld. Over het ouderschapsverlof, het palliatief verlof en het medisch bijstandsverlof werden met de federale overheid wel de nodige afspraken gemaakt. Deze laatste zal voorlopig het ouderschapsverlof, het palliatief verlof en het medisch bijstandsverlof blijven regelen, financieren en uitbetalen.

Op de vergadering van 11 maart 2016 keurde de Vlaamse Regering het door de Vlaamse minister van Werk ingediende ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet voor een eerste maal principieel goed. Ter vervanging van de loopbaanonderbreking (algemeen stelsel) kent het ontwerpbesluit onderbrekingsuitkeringen toe aan personeelsleden die gedurende:

- o achttien maanden hun loopbaan volledig onderbreken;
- o zesendertig maanden hun arbeidsprestaties verminderen tot de helft van een voltijdse betrekking;
- o negentig maanden hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen met een vijfde.

De onderbrekingsuitkeringen worden enkel toegekend als het personeelslid zijn loopbaan volledig onderbreekt of zijn arbeidsprestaties vermindert in het kader van één van de onderstaande zorgmotieven of een opleiding volgt:

- o zorgen voor een kind jonger als twaalf jaar;

- o verlenen van medische bijstand aan een gezins- of familielid tot in de tweede graad;
- o verlenen van palliatieve bijstand;
- o zorgen voor een gehandicapt kind.

Voor de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen dat een personeelslid thans vanaf de leeftijd van 55 jaar kan opnemen, voorziet het boven vermelde ontwerp enkel in overgang uitkeringen. Hierdoor kunnen personeelsleden die al in het stelsel zitten in de toekomst dit stelsel verderzetten. Personeelsleden die evenwel nog niet in het stelsel zitten, kunnen er niet langer instappen. De deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen dooft hierdoor op termijn volledig uit.

Het hoger vermelde ontwerp treedt normaliter op 2 september 2016 in werking.

2. Inhoudelijk

Dit besluit regelt enerzijds het verlof in het kader van het zorgkrediet en brengt het VPS in overeenstemming met het hogervermelde besluit dat in het kader van het zorgkrediet de uitkeringen regelt.

Artikel 1 – wijziging van artikel I 9, §2

Een lijnmanager kan een met een gunst gelijkgesteld verlof voor loopbaanonderbreking weigeren. Het statutaire personeelslid kan tegen deze beslissing beroep aantekenen bij de raad van beroep.

Omdat zowel het zorgkrediet dat de loopbaanonderbreking (algemeen stelsel) vervangt voor alle ambtenaren een recht is en omdat ook de loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof voor iedere ambtenaar een recht is, moet de beroepsmogelijkheid niet langer worden voorzien.

Artikel 2 – wijziging van artikel VI 106, 2°

Naar analogie met het voltijds verlof voor loopbaanonderbreking en de loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof bouwt een ambtenaar tijdens een volledige onderbreking van de loopbaan als gevolg van zorgkrediet geen schaalanciënniteit op.

Artikel 3 en 4 – wijziging van artikel X 28 t.e.m. X 31

Art. X 28:

Personeelsleden die hun loopbaan volledig willen onderbreken of die hun arbeidsprestaties willen verminderen kunnen t.e.m. 1 september 2016 gebruik maken van de 60 maanden voltijdse en de 60 maanden deeltijdse loopbaanonderbreking die ze zonder opgave van een motief kunnen opnemen.

Vanaf 2 september 2016 worden de zestig maanden voltijdse en zestig maanden deeltijdse loopbaanonderbreking vervangen door het zorgkrediet. Via dit zorgkrediet kunnen personeelsleden hun loopbaan volledig onderbreken of hun arbeidsprestaties verminderen met:

- achttien maanden bij een volledige onderbreking van de loopbaan;
- zesendertig maanden bij vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft van een voltijdse betrekking;
- negentig maanden bij een vermindering van een voltijdse arbeidsbetrekking met een vijfde.

De drie opnamevormen van zorgkrediet zijn niet cumulatief. Na afloop van een periode van zorgkrediet kan de opnamevorm wel worden veranderd. N.a.v. deze verandering wordt het al opgenomen verlof als volgt aangerekend op de andere vormen: 1 maand voltijdse onderbreking is gelijk aan twee maanden halftijdse vermindering, en vijf maanden vermindering met een vijfde. Bij berekening van resterende krediet wordt afgerond naar de hogere eenheid.

Voorbeeld: een personeelslid heeft al een maand voltijds zorgkrediet genomen, 20 maanden halftijds en 23 maanden 1/5 zorgkrediet. Op hoeveel maanden (voltijds dan wel deeltijds) heeft dit personeelslid nog recht?

- o De 20 maanden halftijds zijn equivalent aan 10 maanden voltijds $= (20/2)$, de 23 maanden 1/5 zijn equivalent aan 4,6 maanden voltijds $(23/5)$. Het personeelslid heeft aldus al $1+10+4,6=15,6$ maanden voltijds zorgkrediet op de teller, hij/zij heeft nog 3 maanden voltijds zorgkrediet over $(18-15,6= 2,4)$, maar er wordt afgerond naar hogerliggend eenheidsgetal)
- o De maand voltijds is equivalent aan 2 maanden halftijds $(=1 \times 2)$, de 23 maanden 1/5 zijn equivalent aan 9,2 maanden halftijds $(=(23/5) \times 2)$: het personeelslid in kwestie heeft dus als $20+2+9,2=31,2$ maanden halftijds zorgkrediet op de teller, hij/zij heeft nog 5 maanden halftijds zorgkrediet over $(36-31,2= 4,8)$ maar afronden naar boven)
- o De maand voltijds is equivalent aan 5 maanden 1/5 zorgkrediet $(=1 \times 5)$, de 20 maanden halftijds zijn equivalent aan 50 maanden 1/5 zorgkrediet $(=(20/2) \times 5)$. Het personeelslid in kwestie heeft dus reeds $23+5+50=78$ maanden 1/5 zorgkrediet op de teller, hij/zij heeft nog 12 maanden 1/5 zorgkrediet te goed antwoord.

Alle vormen van het zorgkrediet zijn een recht voor zowel het statutair, als voor het contractueel personeel. Omdat een langdurige voltijdse afwezigheid niet samengaat met de intensieve begeleiding en opvolging die aan een proeftijd verbonden is, is het statutair en contractueel personeel op proef wel van de voltijdse onderbreking in het kader van het zorgkrediet uitgesloten. Zij hebben net als de rest van het personeel wel recht op de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet.

Voorts is de voltijdse onderbreking in het kader van het zorgkrediet een gunst voor het contractueel personeel met een vervangingsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur. Aangezien deze personeelsleden vaak werden aangeworven ter vervanging van andere afwezige personeelsleden kan een langdurige afwezigheid leiden tot een cascade van afwezigheden en vervangingen.

Een personeelslid moet het zorgkrediet steeds aanvragen met een minimumtermijn van drie maanden en een maximumtermijn van twaalf maanden. De opname van het zorgkrediet gebeurt altijd met volle maanden. In tegenstelling tot de huidige regeling geldt de minimumtermijn van drie maanden ook als het personeelslid aansluitend op een periode van zorgkrediet opnieuw zorgkrediet opneemt. Het zorgkrediet hoeft niet noodzakelijk te starten op de eerste dag van de maand. Starten in de loop van de maand is mogelijk (bvb van 12 mei t.e.m. 11 augustus), op voorwaarde dat het personeelslid minimaal drie volle aaneensluitende maanden verlof opneemt.

Art. X 29

Op 2 september 2016 worden de tellers op nul gezet. Hierdoor wordt het verlof voor loopbaanonderbreking dat voor 2 september 2016 aanving niet aangerekend op het zorgkrediet. Ieder personeelslid begint hierdoor, ongeacht of het in het verleden verlof voor loopbaanonderbreking opnam, met een volledig zorgkrediet.

Wel wordt het zorgkrediet dat in de toekomst bij andere werkgevers wordt opgenomen aangerekend op het krediet dat is voorzien in het VPS.

Art. X 30

In tegenstelling tot het verlov voor loopbaanonderbreking is de opname van het zorgkrediet zonder motief niet mogelijk. Het personeelslid dat het zorgkrediet wil opnemen, moet steeds één van de volgende motieven bewijzen. Deze motieven vinden hun grondslag in het besluit van de Vlaamse Regering van [...] tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet en worden in het VPS overeenkomstig toegepast.

1. het personeelslid zorgt voor een kind tot en met de leeftijd van twaalf jaar

Voor de toepassing hiervan wordt onder de term "kind" het volgende verstaan:

- o het kind waarvan de afstamming met het personeelslid of met de persoon met wie het personeelslid gehuwd is of overeenkomstig artikel 1475 Burgerlijk Wetboek een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd vaststaat
- o het pleegkind zoals bedoeld in het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg.

Er wordt aldus een ruime invulling gegeven aan de term "kind". Het gaat namelijk om:

- o het biologisch kind van het personeelslid;
- o het biologisch kind van de persoon met wie het personeelslid gehuwd is
- o het biologisch kind van de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont;
- o het pleegkind van het personeelslid of van de persoon met wie het personeelslid gehuwd is, of wettelijk samenwoont;
- o het kind dat door het personeelslid werd erkend;
- o het biologisch kind van de persoon met wie het personeelslid dat meemoeder is gehuwd is, of een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd;
- o het kind dat door het personeelslid geadopteerd werd.

Woont een personeelslid feitelijk samen met zijn partner, dan kan het geen zorgkrediet opnemen voor het biologisch kind van de partner.

Het zorgkrediet kan opgenomen worden tot en met de leeftijd van 12 jaar. In praktijk wil dit zeggen dat een personeelslid zorgkrediet kan opnemen tot en met de dag die de 13^{de} verjaardag van het kind vooraf gaat. Vanaf de dag dat het kind 13 jaar wordt stopt het zorgkrediet.

In geval van adoptie kan het zorgkrediet aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn woonplaats heeft.

2. het personeelslid verleent bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid.

Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder:

- o zware ziekte: elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts van de zwaar zieke persoon als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale, mentale of emotionele bijstand of verzorging nodig is voor het herstel;
- o familielid: de bloed en aanverwanten tot in de tweede graad van het personeelslid en van de persoon met wie het personeelslid gehuwd is of met wie het personeelslid een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd, overeenkomstig artikel 1476 Burgerlijk Wetboek,
- o gezinslid: elke persoon met wie het personeelslid samenwoont

3. het personeelslid verleent palliatieve zorgen

Voor de toepassing hiervan wordt onder het verlenen van palliatieve zorgen het volgende verstaan:

- o elke vorm van bijstand met name van medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeselijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden

In geval van palliatieve zorgen kan het zorgkrediet enkel met een voltijdse onderbreking van de loopbaan worden opgenomen.

4. het personeelslid zorgt voor een gehandicapt kind

Voor de toepassing hiervan wordt onder gehandicapt één van de volgende criteria verstaan:

- o voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid;
- o een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in de pijler I van de medisch - sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag;
- o erkend is door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap.

Deze criteria zijn niet cumulatief.

De term kind wordt op dezelfde wijze (ruim) ingevuld als in het geval dat het personeelslid het zorgkrediet opneemt om te zorgen voor een kind jonger als twaalf jaar.

In tegenstelling tot het ouderschapsverlof geldt er in het geval het zorgkrediet wordt opgenomen om te zorgen voor een gehandicapt kind geen leeftijdsgrens van 21 jaar. Het zorgkrediet kan m.a.w. ook aanvatten na de 21^{ste} verjaardag van het kind. De zorgbehoeften stoppen immers niet op de 21^{ste} verjaardag.

5. het personeelslid volgt een opleiding

De opleiding in kwestie moet aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- o de opleiding wordt georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse overheid en het programma van de opleiding omvat op jaarbasis minstens 120 contacturen of negen studiepunten;
- o de opleiding wordt georganiseerd door een opleidingsverstrekker die is erkend krachtens het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers of het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2008 tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten en waarvan het programma minstens 120 contacturen of negen studiepunten op jaarbasis omvat.

Art. X 31

Tijdens het zorgkrediet bevindt het personeelslid zich in de administratieve toestand dienstactiviteit (=m.u.v. de *schaalanciënniteit bij voltijds zorgkrediet opbouw van administratieve en geldelijke anciënniteiten aan normale snelheid*). Het personeelslid heeft geen recht op loon, maar wel op een onderbrekingsuitkering. Deze onderbrekingsuitkering moet bij het Departement Werk en Sociale Economie worden aangevraagd.

Verliest het personeelslid zijn onderbrekingsuitkering omwille van een niet toegestane cumulatie, een beslissing van de bevoegde overheid of ziet het zelf van een uitkering af, dan wordt:

- het verlof stopgezet;

- de afwezigheid gelijkgesteld met non-activiteit. Deze gelijkstelling eindigt de dag waarop het personeelslid het werk hervat of een ander verlof opneemt.

De cumulatierегeling inzake zorgkrediet verschilt op volgende punten van de cumulatierегeling inzake loopbaanonderbreking:

- een onderbrekingsuitkering in het kader van zorgkrediet kan met ieder politiek mandaat worden gecumuleerd;
- een zelfstandige activiteit kan in geval van een voltijdse onderbreking in het kader van zorgkrediet enkel met een onderbrekingsuitkering worden gecumuleerd als de zelfstandige activiteit gedurende drie maanden werd gecombineerd met de te onderbreken loopbaan (in geval van loopbaanonderbreking hoeft dit niet).

De cumulatierегeling m.b.t. een bijkomende activiteit als loontrekkende en het overlevingspensioen is wel dezelfde als deze in geval van loopbaanonderbreking.

In tegenstelling tot de loopbaanonderbreking kan een personeelslid dat zijn uitkeringen na twaalf maanden cumulatie met een overlevingspensioen verliest het zorgkrediet niet zonder uitkeringen verderzetten. Het personeelslid in kwestie moet een ander verlof aanvragen. Deze regel geldt ook als het personeelslid zijn uitkeringen verliest nadat het deze gedurende twaalf maanden heeft gecumuleerd met de inkomsten uit een zelfstandige activiteit.

Artikel 5 – invoeging van titel 6bis

Doordat het zorgkrediet en de loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof beide op basis van andere regelgeving worden geregeld, moesten beide via een nieuwe titel van elkaar onderscheiden worden.

Artikel 6 – invoering van een artikel X 31bis

De algemene bepalingen die in geval van een zorgverlof gelden, werden van plaats veranderd

Artikel 7 – wijziging van artikel X 32

Inhoudelijk verandert dit artikel niets aan de regeling inzake palliatief verlof voor het contractueel personeel. De bepaling wordt enkel van plaats veranderd.

Artikel 8 – wijziging van artikel X 33

Het palliatief verlof wordt niet op de periodes van zorgkrediet aangerekend.

Artikel 9 – wijziging van artikel X 34

Dit artikel verandert inhoudelijk niets aan de regeling inzake medisch bijstandsverlof voor het contractueel personeel. Het wordt enkel van plaats veranderd.

Artikel 10 – wijziging van artikel X 35

Het medisch bijstandsverlof wordt niet op de periodes van zorgkrediet aangerekend.

Artikel 11 – toevoeging van artikel X 37bis

Inhoudelijk verandert dit artikel niets aan de regeling inzake ouderschapsverlof voor het contractueel personeel.

Artikel 12 – wijziging van artikel X 38

Het ouderschapsverlof wordt niet op de periodes van zorgkrediet aangerekend.

Artikel 13 – wijziging van artikel X 39

Personeelsleden die van hun uitkeringen afzien of verliezen worden automatisch in de administratieve toestand non-activiteit geplaatst. Hierdoor wordt de loopbaanonderbreking onmiddellijk stopgezet en moet het personeelslid het werk hervatten of een ander verlof aanvragen.

Artikel 14 – opheffing hoofdstuk 7

De regeling inzake loopbaanonderbreking voor het contractueel personeel werd tekstueel herschikt.

Artikel 15 –toevoeging artikel X 92 – overgangsbepaling

Personeelsleden die op 1 september 2016 afwezig zijn als gevolg van een voltijdse of deeltijdse loopbaanonderbreking algemeen stelsel kunnen dit verlof verderzetten tot de voorziene einddatum. Als men nadien afwezig wenst te blijven dan kan dit niet meer via verlof voor loopbaanonderbreking. Men moet ofwel zorgkrediet, ofwel een ander verlof aanvragen..

Ook personeelsleden die op 1 september 2016 afwezig zijn als gevolg van een deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen kunnen hun verlof verderzetten. In tegenstelling tot nu kunnen ze vanaf 2 september 2016:

- niet meer van opnamevorm veranderen;
- hun deeltijdse loopbaanonderbreking niet tijdelijke stopzetten. Doen ze dit toch, dan kunnen ze later niet meer in de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen instappen.

Artikel. 16 Inwerkingtreding

Al de artikelen uit dit besluit treden in werking op 2 september 2016.

ACOD – sector Overheidsdiensten tekent een protocol van niet akkoord inzake het voorgestelde Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van het zorgkrediet

Het invoeren van het zorgkrediet in Vlaanderen en daaraan gekoppeld het afschaffen van de loopbaanonderbreking zonder motief en de loopbaanonderbreking eindloopbaan in de huidige vorm is louter een financiële besparing van de Vlaamse Overheid ten koste van haar personeel.

Het thema “werkbaar werk” is een hot item geworden. Ook personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid krijgen hiermee te maken.

Zowel de beperking in tijd als het bepalen van stringente voorwaarden voor opname van zorgverlof en het schrappen van de mogelijkheid van loopbaanonderbreking, zorgen er voor dat het personeelslid verhinderd wordt tijd te nemen en zijn beroepsloopbaan even in een lagere versnelling te zetten op een ogenblik dat hij het echt wel eens nodig heeft.

Met de schrapping van de gewone loopbaanonderbreking is er geen volwaardig alternatief meer voor werkbaar werk. Als de overheid als werkgever blijft eisen dat mensen steeds meer, steeds langer, steeds flexibeler gaan werken, dan zal de onrustwekkende evolutie in de langdurige en werkgerelateerde afwezigheid wegens ziekte alleen nog toenemen. Het was en is al erg genoeg dat werknemers zelf initiatief moeten nemen door prestaties te verminderen en hierdoor loonverlies te lijden, omdat de overheid het vertikt om initiatieven te nemen om het werk werkbaar te houden. Nu komt er bovenop dat de voorgespiegelde alternatieven van loopbaanonderbreking de toch al beperkte financiële compensatie minimaliseert of volledig afschaft wat vooral drempelverhogend werkt voor de kleinverdiener, ééninkomensfamilies, etc.....

Vanuit de ACOD leggen we de focus op het verlagen van de werkdruk. Te hoge werkdruk ligt immers voor een groot stuk aan de basis van de recordcijfers die we vandaag kennen inzake burn-out en langdurige ziekte. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgevers en de overheid om jobs te creëren en deze werkbaar te houden. Daar zien we weinig initiatieven. En nu worden mogelijkheden daartoe, zelfs met een serieuze financiële inspanning van het personeelslid, zelfs beknot....

De politiek verwacht van haar personeel dat ze langer werken, dat we ze meer betalen voor kinderopvang en dat ze grotendeels zelf opdraaien voor de zorg voor familieleden. Werknemers onderbreken in dergelijke gevallen hun loopbaan doorgaans niet voor hun plezier (slechts een enkeling trekt erop uit om een wereldreis te maken, wie kan deze zelfs nog betalen), wel uit noodzaak. Ze doen het omwille van een reële behoefte: om voor een ziek familielid te kunnen zorgen, om de kinderen op te vangen, om een opleiding te kunnen volgen of om voor zichzelf te zorgen en vaak ook om het werk te kunnen blijven uitvoeren. Nu beperkt de overheid – door het afschaffen van de loopbaanonderbreking – de mogelijkheden om zelf hun tijd en hun loopbaan af te stemmen op onze noden. Met het invoeren van almaar meer flexibiliteit en door het vervangen van ‘loopbaanonderbreking’ door het minder gunstige ‘zorgkrediet’ beknopt men éézijdig een menswaardige combinatie van (einde)loopbaan en privé.



FCSOD
Helihavenlaan 21
1000 BRUSSEL
Tel: 02/208.23.61

Brussel, 28 juni 2016

Kabinet minister-president Vlaamse Regering
Mevrouw Miet Vandersteegen
Voorzitster Sectorcomité XVIII
Martelaarsplein 19
1000 BRUSSEL

**Betreft: protocol ontwerpbesluit van de Vlaamse regering tot
wijziging VPS voor invoering Zorgkrediet**

Geachte mevrouw de voorzitter,

FCSOD besluit deze onderhandelingen met een protocol van niet-akkoord.

De regeling van het zorgkrediet die wordt voorgesteld is helemaal geen volwaardig alternatief voor de bestaande mogelijkheden van loopbaanonderbreking. De wijzigingen staan zowel haaks op de actuele noden van de personeelsleden als op het beleid rond 'langer werken'. Op een ogenblik dat werknemers omwille van de verhoogde werkdruk nood hebben aan voldoende mogelijkheden om werk en persoonlijk leven nog voldoende te kunnen combineren en op een ogenblik dat de federale regering de pensioenleeftijd verhoogt, bouwt de Vlaamse regering de bestaande mogelijkheden tot werkbaar werk precies af.

Het besluit is louter ingegeven door politieke- en besparingsmotieven en gaat niet uit van een behoorlijk personeelsbeleid en een visie op de loopbaan van het personeel. Dit is zeker het geval voor de zgn. landingsbanen.

De regeling inzake zorgkrediet is discriminerend omdat de voorziene mogelijkheden voor het personeel minder gunstig zijn dan hetgeen algemeen gangbaar is in de private sector en de private non-profitsector in het bijzonder.

De Vlaamse Regering ontwerpt een regeling inzake zorgkrediet naast de bestaande mogelijkheden tot het nemen van specifieke vormen van loopbaanonderbreking. De motieven voor het nemen van beide 'verloven' zijn gelijkaardig en daardoor wordt de regelgeving alleen maar ondoorzichtiger.