



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 358. 1160

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
20 SEPTEMBER, 16 NOVEMBER EN 12 DECEMBER 2016 DIE GEVOERD WERDEN
IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Compromisvoorstel m.b.t. de conceptnota rationalisatie van de verlofregeling
(exclusief verlof voor deeltijdse prestaties en onbetaald verlof)

Voorstel m.b.t. het verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of
chronische ziekte

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 een eenparig akkoord afgesloten over bijgaand compromisvoorstel m.b.t. de conceptnota rationalisatie van de verlofregeling (exclusief verlof voor deeltijdse prestaties en onbetaald verlof) en bijgaand voorstel m.b.t. het verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte.

De overheid engageert zich dat

- ✓ de lijnmanagers bij het toestaan van vakantieverlof uiteraard rekening houden met het dienstbelang, maar dat dit niet zo ver mag gaan dat het opnemen van vakantieverlof onmogelijk wordt gemaakt. Personeelsleden moeten dus in de mogelijkheid worden gesteld om het opgespaarde vakantieverlof – en ook de 35 dagen jaarlijkse vakantie - effectief op te nemen;
- ✓ het generiek toetsingskader gelijktijdig met de wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut zal worden voorgelegd aan de vakbonden voor onderhandeling in het Sectorcomité XVIII.
De overheid gaat ook akkoord met de vraag dat dit toetsingskader verplicht gebruikt wordt door de entiteiten.

De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt sluit een protocol van akkoord.

De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten sluit eveneens een protocol van akkoord maar wenst haar opmerkingen als bijlage bij het protocol te voegen.

Ook de afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten ondertekent een protocol van akkoord maar wenst volgende opmerkingen op te nemen in het protocol :

“ ACOD stelt vast dat na langdurige onderhandelingen de oorspronkelijke conceptnota 'hervorming en rationalisering verlostelsels' sterk is geamendeerd en aangepast.

Ondanks de positieve aanpassingen van de tekst en maatregelen blijven wij opmerkingen hebben bij het gestandaardiseerd gunstverlof.

ACOD Overheidsdiensten blijft kritisch staan tegenover de invoering van zo'n gestandaardiseerd gunstverlof. Tevens betreuren wij het sterk dat de beroepsmogelijkheid wordt afgeschaft.

ACOD Overheidsdiensten blijft zich ook verzetten tegenover de uitdoving en afschaffing van de vroegere loopbaanonderbreking.

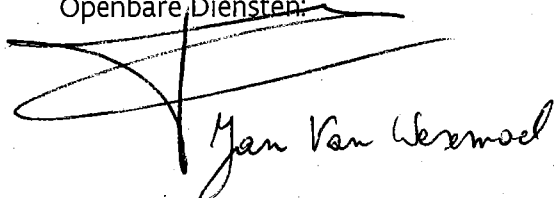
ACOD Overheidsdiensten is positief over het bereiken van een akkoord over extra maatregelen voor verlof voor deeltijdse prestaties en onbetaald verlof. ACOD meent dat de regeling verlof voor deeltijdse prestaties voor chronisch zieken en personen met een handicap een goede aanzet is. We dringen er echter aan op een hogere bijpassing dan de nu voorziene 30 procent van het gederfde loon. ACOD is van mening dat dit lage percentage mensen in financiële moeilijkheden kan brengen of te drempelverhogend werken wat de regeling zonder voorwerp maakt (met alle gevolgen van dien voor het personeelslid...). De bijkomende uitkeringen in geval van handicap of chronische ziektes waarnaar de overheid verwijst, kunnen immers niet gezien worden als een vervanging van het inkomen maar zijn bedoeld om de hogere kosten van handicap of ziekte te dragen.”

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **27-01-2017**

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES:

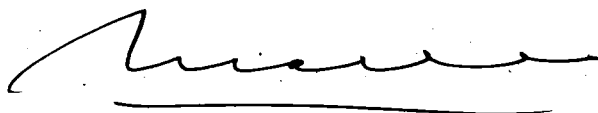
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:



Jan Van Wersmoel

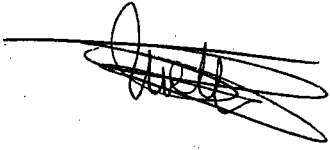
DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,



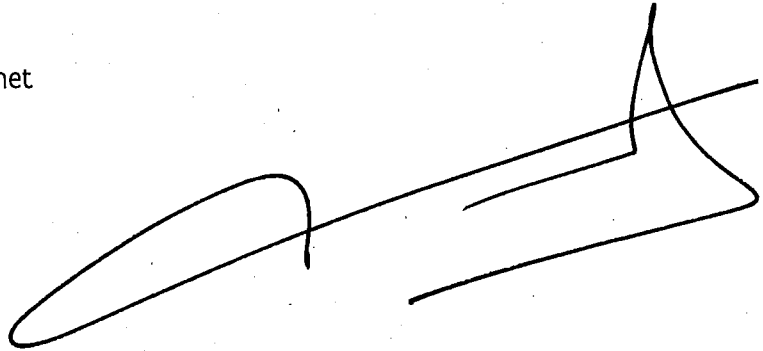
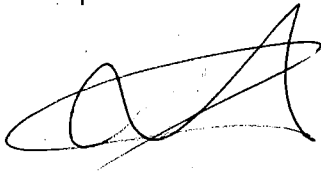
Geert Bourgeois
Minister-president van de Vlaamse Regering
en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en
Onroerend Erfgoed

Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten

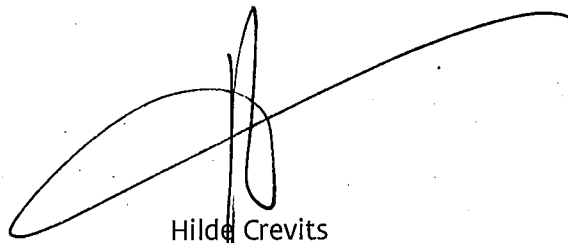


Liesbeth Homans
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen
en Armoedebestrijding

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



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

Betreft: Compromisvoorstel: conceptnota rationalisering van de verlofregeling (exclusief verlof voor deeltijdse prestaties en onbetaald verlof)

1. VOORGAANDE

De Vlaamse Regering keurde op 27 mei 2016 de conceptnota hervorming van de verlofregeling goed. Tezelfdertijd gaf ze aan de Vlaamse minister van Bestuurszaken de opdracht om in een werkgroep samengesteld uit vertegenwoordigers van de Vlaamse Regering, de vakorganisaties en het lijnmanagement de onderhandelingen over de conceptnota op te starten.

De werkgroep behandelde eerst het verlof voor deeltijdse prestaties en onbetaald verlof. Zij deed dit op vraag van de vakorganisaties die meer duidelijkheid wensten over de compensaties die n.a.v. de invoering van het zorgkrediet en de uitdoving van algemene stelsels inzake loopbaanonderbreking zouden worden toegekend. Na onderhandelingen werd met betrekking tot de voormelde verlopen op 17 juli 2016 een protocol van akkoord afgesloten met de drie representatieve vakorganisaties (n° 355.1145). Volgend op dit akkoord werden de onderhandelingen met betrekking tot de nog niet behandelde onderwerpen aangevat. Ook deze onderhandelingen resulteerden in een protocol van akkoord met de drie vakorganisaties.

2. VERGELIJKING

De nu voorliggende tekst verschilt op de volgende punten van de door de Vlaamse Regering goedgekeurde conceptnota:

- de 20 dagen onbetaald verlof die zouden worden opgeslorpt door het gestandaardiseerd gunstverlof blijven als recht behouden; wel worden volgende wijzigingen aan dit verlof aangebracht;
 - o pro rata vermindering bij deeltijdse prestaties a-rato van het prestatiesregime van het personeelslid;
 - o bij opname van onbetaald verlof kunnen 5 i.p.v. 11 dagen jaarlijks verlof naar het volgende jaar worden overgedragen.
- het kapitaal aan opgespaard verlof wordt van 110 naar 150 opgetrokken. Deze optrekking brengt het doel van de maatregel niet in het gedrang en heeft als groot voordeel dat niet in overgangsmaatregelen moet worden voorzien;
- net als bij de tien dagen vaderschapsverlof bij geboorte wordt in geval van vaderschapsverlof n.a.v. het overlijden of de hospitalisatie van de moeder het verschil tussen de uitkering en het nettoloon van een contractueel gedicht door middel van een toelage. Ook wat dit betreft realiseren we een bijkomende alignering van de arbeidsvoorwaarden;
- de dienstvrijstelling op de dag na de verkiezingen blijft behouden, op voorwaarde dat de werkzaamheden in het kies- of stemopnemingsbureau tot na middernacht hebben verder geduurd;
- het palliatief en medisch bijstandsverlof zal ook met een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde kunnen worden opgenomen;
- generiek toetsingskader waartegen een verlof toekenning wordt afgetoest.

3. VERLOFRECHTEN

3.1. Verlofrechten op basis van internationale, Europese of federale regelgeving

De volgende verlofvormen gelden op basis van **internationale, Europese of federale regelgeving** als een **recht** voor ofwel **alle personeelsleden**, ofwel **bepaalde personeelscategorieën** (*contractuelen, vaders, ...*) ofwel **alleen het personeel van**

welbepaalde werkgevers (*wettelijke feestdagenregeling alleen van toepassing bij de OPZC's*). Het **VPS** zelf **breidde** de rechten die niet golden voor alle personeelsleden hierbij **uit tot andere personeelsgroepen** (*bvb. statutairen, meemoeders*) of tot het **geheel van de DVO** (*feestdagenregeling*), al dan niet met eigen accenten:

- jaarlijks vakantieverlof;
- feestdagen;
- moederschaprust;
- dienstvrijstelling prenataal onderzoek;
- dienstvrijstelling borstvoedingspauzes;
- vaderschapsverlof/meemoederschapsverlof bij geboorte;
- vaderschapsverlof/meemoederschapsverlof bij hospitalisatie/overlijden van de moeder;
- opvangverlof;
- omstandigheidsverlof;
- dienstvrijstelling vakbond en vakbondsverlof;

De bovenstaande verlofrechten honoreren we. We **leven** als goede en betrouwbare werkgever de **externe regelgeving** ter zake **na**. Dit wordt bovendien versterkt door de volgende overwegingen:

- voor bepaalde van de hogervermelde verloven (*meemoederschapsverlof*) speelde de Vlaamse overheid een **voortrekkersrol**;
- de meeste van de bovenstaande verlofvormen houden nu al voor statutairen en contractuelen (grotendeels) een alignering van de arbeidsvoorwaarden in;
- het gaat om verloven die o.a. in het kader van werkbaar werk een gunstige invloed hebben op het welzijn van het personeelslid of die het personeelslid opneemt ter vervulling van een bepaalde familiale of maatschappelijke rol.

Wel kunnen aan de bovenstaande rechten waar dit mogelijk is **inhoudelijke wijzigingen** worden aangebracht.

Voor **het statutaire personeel** moet bovendien het **pleegzorgverlof** (dat arbeidsrechtelijk al als een recht geldt voor het contractuele personeel) in het VPS aan de bovenstaande lijst van verlofrechten worden toegevoegd.

3.2. Verlofrechten op basis van de eigen reguleringsbevoegdheid

De volgende verlofrechten die louter op basis van de **eigen reguleringsbevoegdheid** zijn toegekend, blijven in het VPS een **recht**:

- 20 dagen onbetaald verlof per jaar op te nemen met volle en halve dagen;
- ambtshalve onbetaald verlof om binnen de DVO of bij een administratief rechtscollege een mandaat, tijdelijke aanstelling, contractuele functie of statutaire proeftijd te vervullen;
- onbetaald verlof voor de duur van de statutaire proeftijd (contractueel personeel);
- 12 maanden onbetaald verlof, op te nemen in volle maanden, gedurende de volledige loopbaan;
- 60 maanden verlof voor deeltijdse prestaties voor ambtenaren jonger dan 55 jaar;
- dienstvrijstelling brandweer, burgerlijke bescherming, actieve vrijwilliger Rode Kruis;
- dienstvrijstelling voor het afstaan van beenmerg, organen en weefsel;
- dienstvrijstelling op de dag van de verkiezingen voor het personeelslid dat die dag zowel moet werken als zetelen in een stem- of stemopnemingsbureau;
- politiek verlof (dienstvrijstelling, facultatief politiek verlof, politiek verlof van ambtswege).

De organisatie van deze verloven als een recht is nodig om de **mobilititeit** blijvend te stimuleren (*ambtshalve verlof*) en vanwege de **maatschappelijke impact** die bepaalde verlofvormen hebben.

Deze lijst wordt bovendien in het kader van werkbaar werk en ter uitvoering van het engagement dat de Vlaamse Regering naar aanleiding van de invoering van het zorgkrediet aanging, **aangevuld** met de volgende **verlofrechten** (zie punt 4.2):

- verlof voor deeltijdse prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar;
- 12 maanden onbetaald verlof op te nemen in volle maanden vanaf de leeftijd van 55 jaar.

3.3. Inhoudelijke wijzigingen aan de verlofrechten

3.3.1. Jaarlijkse vakantie

3.3.1.1. Aantal dagen

Het jaarlijks vakantieverlof bedraagt momenteel in geval van één jaar voltijdse prestaties 35 werkdagen¹. Op basis van de Europese regelgeving is er alleen een verplichting om 24 werkdagen jaarlijks vakantieverlof toe te kennen (vijfdaagse werkweek). Gelet op de maatschappelijke betekenis van het jaarlijks vakantieverlof, de positieve impact dat de opname heeft op het welzijn en welbehagen van het personeelslid, en ook met het oog op de vrijwaring van de aantrekkelijkheid van de Vlaamse overheid als werkgever, blijft het aantal dagen jaarlijks verlof onverkort **behouden**. Dit geldt ook voor het **bijkomend verlof** vanaf de leeftijd van 55 jaar en het bijkomend verlof voor de personeelsleden van de **Vlaamse Gemeenschapsinstellingen**.

3.3.1.2. Opsparen van jaarlijks verlof

Personeelsleden kunnen **jaarlijks 11 dagen jaarlijks verlof** naar het volgende jaar overdragen en het opgespaarde jaarlijks verlof **onbeperkt cumuleren** (*alleen opnameverplichting vóór de pensionering*). Het personeelslid kan het opgespaarde jaarlijks verlof hierdoor gebruiken op de momenten waarop het dit echt nodig heeft en zodoende zijn loopbaan moduleren, en werk en privé efficiënter en effectiever combineren.

In praktijk wordt evenwel vastgesteld dat de **niet-begrenzing** van de opsparmogelijkheid tot problemen leidt (o.a. langdurige afwezigheden zowel tijdens als op het einde van de loopbaan en hogere kostprijs voor de werkgever (als gevolg van *salarisverhogingen tussen het vakantiejaar en de opname van het opgespaard verlof*)) en de goede werking en continuïteit van de dienst in het gedrang kan brengen.

Hiermee rekening houdend blijft de mogelijkheid om jaarlijks elf dagen jaarlijks verlof op te sparen bestaan. Op zich is dit immers een goede maatregel. Wel wordt het **kapitaal aan opgespaard jaarlijks verlof** waarover het personeelslid beschikt beperkt en mag op het einde van het kalenderjaar **niet meer dan 150 dagen** bedragen.

Met dit voorstel zorgen we voor een evenwicht tussen het belang van het personeelslid en het belang van de organisatie. Het personeelslid blijft immers de mogelijkheid behouden om verlof over te dragen. Ook blijft het de mogelijkheid behouden om dit jaar na jaar te doen, waardoor het na verloop van tijd over een pot opgespaard verlof beschikt. Het opgespaard verlof kan bijvoorbeeld worden gebruikt om de arbeidsduur tijdens of op het einde van de loopbaan zonder loonverlies te tijdelijk te verdeeltijdsen of om gedurende een langere periode afwezig te zijn.

Het lijnmanagement houdt bij de toekenning van vakantieverlof rekening met het dienstbelang, maar zorgt er ook voor dat het opnemen van vakantieverlof niet onmogelijk wordt gemaakt. Personeelsleden moeten in de mogelijkheid worden gesteld om het opgespaarde vakantieverlof – en tevens ook de 35 dagen jaarlijkse vakantie – ook effectief op te nemen.

Doordat thans niemand over 150 dagen opgespaard verlof beschikt moet er niet in overgangmaatregelen worden voorzien.

¹ Vanaf het kalenderjaar waarin het personeelslid 55 jaar wordt, wordt er bijkomend verlof toegekend. Vanaf het kalenderjaar waarin men 61 jaar wordt heeft men hierdoor recht op 40 dagen jaarlijks verlof.

3.3.1.3. Weerslag andere verlofvormen op jaarlijkse vakantie

Behoud van de huidige regeling volgens welke afwezigheidsperiodes:

- niet leiden tot de vermindering van het jaarlijks vakantieverlof; indien zij dienstactiviteit zijn met doorbetaling van het salaris;
- leiden tot de vermindering van het jaarlijks vakantieverlof, indien zij non-activiteit zijn, of dienstactiviteit zonder doorbetaling van het salaris.

3.3.2. Vaderschapsverlof/omstandigheidsverlof meemoeder bij geboorte kind

De huidige regeling houdt volgende **verschillen/voorwaarden** in:

vaderschapsverlof/meemoederschapsverlof bij geboorte		
	statutair personeel	contractueel personeel
geldelijke regeling	vader/meemoeder: doorbetaling salaris gedurende 10 dagen	vader: doorbetaling salaris gedurende de eerste drie dagen; de resterende zeven dagen een uitkering (82%) vanwege de mutualiteit meemoeder: volledige doorbetaling salaris gedurende de eerste drie dagen; de resterende zeven dagen 82% van het salaris ten laste van de werkgever
voorwaarden	vader: bevalling van de echtgenote of de samenwonende partner	<u>vaderschapsverlof</u> : enkel voor de man van wie het kind afstamt. Als er geen afstammelingsband is, en op voorwaarde dat er niemand vaderschapsverlof opnam, recht op zulk verlof voor: <ul style="list-style-type: none"> - het personeelslid dat gehuwd is met de biologische moeder; - wettelijk samenwoont met de biologische moeder; - gedurende 3 jaar ononderbroken samenwoont met de biologische moeder
	meemoeder: bevalling van de echtgenote of de samenwonende partner	<u>meemoederschapsverlof</u> : <ul style="list-style-type: none"> • bevalling van de biologische moeder met wie de meemoeder samenwoont • meemoeder die gehuwd is met de biologische moeder (indien geen vader het vaderschapsverlof opnam)

Het voorstel is om de regeling van het statutair en het contractueel personeel naar elkaar op te laten schuiven. Voor het contractueel personeel houdt dit een recht op een volledig loon in. Praktisch wordt dit vormgegeven door bovenop de mutualiteitsuitkering een toelage toe te kennen die het verschil tussen de uitkering en het nettosalaris dekt.² Wat het statutair personeel betreft houdt dit een uitbreiding van de toekenningsvoorwaarden in. Het omstandigheidsverlof zal hierdoor, op voorwaarde dat het personeelslid het kind erkent, ook bij een geboorte buiten de samenwonings- of huwelijksband worden toegekend. Wat het contractueel personeel betreft, kunnen de statutaire voorwaarden niet zo maar worden toegepast, daar dit een impact heeft op het recht op een uitkering.

3.3.3. Vaderschapsverlof/meemoederschapsverlof n.a.v. het overlijden of hospitalisatie van de moeder van het kind

² Deze werkwijze wordt al in het kader van de moederschapsrust toegepast. Op basis van artikel VII 108 VPS heeft een contractueel personeelslid wiens moederschapsuitkering minder bedroeg als haar nettosalaris recht op een aanvulling die overeenstemt met het verschil tussen de uitkering en het salaris.

Wordt de moeder van haar/zijn kind n.a.v. de bevalling gehospitaliseerd, of komt zij te overlijden, dan wordt de moederschapsrust omgezet in vaderschapsverlof/meemoederschapsverlof. Tijdens dit verlof heeft een statutair personeelslid recht op een doorbetaling van het loon en een contractueel personeelslid op een uitkering. Gelet op het feit dat het in deze om schrijnende gevallen gaat, wordt er voorgesteld om voor het contractueel personeel het verschil tussen de uitkering en het nettoloon te dichten door middel van een toelage (cf. punt 3.3.2.).

3.3.4. Omstandigheidsverlof

3.3.4.1. Eigen regeling of arbeidsrechtelijke regeling

De regeling van het omstandigheidsverlof die in het **VPS** is opgenomen **verschilt** van de **arbeidsrechtelijke** die in principe geldt voor de **contractuelen**. Gewoonlijk is de regeling van het **VPS gunstiger** (bvb. bij huwelijk van het personeelslid kent het VPS 4 dagen omstandigheidsverlof toe en het arbeidsrecht maar 2). **Bepaalde gebeurtenissen** (plechtige communie, priesterwijding, feest vrijzinnig jeugd) geven echter **alleen arbeidsrechtelijk** recht op omstandigheidsverlof (geen opname van de gebeurtenis in het VPS). Historisch werd met de vakbonden overeengekomen om enkel de **omstandigheidsverlofregeling** van het **VPS** toe te passen. Hoewel dit occasioneel leidt tot betwistingen met personeelsleden blijft de **huidige regeling voortgezet** (alignering statutair-contractueel stelsel, administratief eenvoudiger, VPS meestal gunstiger).

3.3.4.2. Globale contingentering of contingentering per gebeurtenis

De **contingentering per gebeurtenis** blijft behouden. Het is immers moeilijk om een globaal contingent **realistisch** in te schatten, en een contingentering per gebeurtenis houdt ook een **betere beheersbaarheid** in van de afwezigheden die zich als gevolg van het omstandigheidsverlof kunnen voordoen (bvb. globale contingenteringen kunnen voor personeel met weinig familie langduriger verloven tot gevolg hebben dan nu voor dezelfde gebeurtenis in het statuut is opgenomen).

3.3.4.3. Gelijkschakeling huwelijk – verklaring van wettelijke samenwoning

Op basis van het huidige VPS heeft het personeelslid recht op omstandigheidsverlof bij het **huwelijk** van de hierna vermelde **bloed- en aanverwanten**, maar niet wanneer deze personen een **verklaring van wettelijke samenwoning** afleggen:

- **bloed- en aanverwanten in de eerste graad** (= (stief/schoon)zoon/dochter en (stief/schoon)vader/moeder);
- **bloed- en aanverwanten in de tweede graad** (= (stief/schoon)broer/zus, grootouders en kleinkinderen).

Het principe van **gelijkschakeling** van huwelijk en wettelijke samenwoning dat in het VPS al werd doorgevoerd voor het **personeelslid zelf**, wordt voortaan ook doorgetrokken naar de bovenvermelde **bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad**.

3.3.5. Ambtshalve onbetaald verlof om binnen de diensten van de Vlaamse overheid of bij een Vlaams administratief rechtscollege een mandaat, tijdelijke aanstelling, arbeidsovereenkomst of statutaire proeftijd op te nemen

De **interne mobiliteit** heeft een belangrijke impact op de dynamiek en kennisdeling die binnen de organisatie bestaat. Vandaar heeft een ambtenaar **ambtshalve recht op onbetaald verlof** als het binnen de diensten van de Vlaamse overheid of bij een Vlaams administratief rechtscollege een **mandaat, tijdelijke aanstelling, statutaire proeftijd** of **arbeidsovereenkomst** opneemt.

In sommige gevallen (bvb. bij de opname van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur) heeft de opname van dit onbetaald verlof evenwel een **langdurige niet-beschikbaarheid** van de ambtenaar voor zijn entiteit van herkomst tot gevolg en is er sprake van de uitbouw van een **parallele loopbaan**. Daarom wordt het vangnet dat via de

opname van het onbetaald verlof gecreëerd werd, beperkt door het verlof gedurende de **duur van de eerste mandaatperiode** of in geval van een **aanstelling** of van een **contractuele tewerkstelling** voor een periode van **2 jaar** als recht toe te kennen. Of de ambtenaar **na dit ambtshalve verlof** nog een **terugvalpositie behoudt**, hangt er dan in eerste instantie van af of hij bij de **entiteit van herkomst** nog een **gunstverlof** krijgt of niet.

In het belang van de ontvangende entiteit wordt het VPS aangevuld met een **bepaling** op grond waarvan de ambtenaar bij de ontvangende entiteit via een wijziging van dienstaanwijzing over de entiteiten heen een statutaire **dienstaanwijzing** krijgt als deze hem **na het ambtshalve verlof in dienst wil houden**, maar de entiteit van herkomst **geen gunstverlof** toekent.

Aan deze wijziging van dienstaanwijzing over de entiteiten heen worden de volgende voorwaarden gekoppeld:

- de wijziging vergt het **akkoord** van de ambtenaar en de beide lijnmanagers;
- als aan het verlof een arbeidsovereenkomst aan de basis lag, dan is de wijziging van dienstaanwijzing enkel mogelijk als de arbeidsovereenkomst het gevolg was van de toepassing van **een objectief wervingsstelsel met algemene bekendmaking zoals bedoeld in deel III VPS**;
- als aan het verlof een mandaat of tijdelijke aanstelling aan de basis lag, dan is de wijziging van dienstaanwijzing enkel mogelijk als het mandaat of de tijdelijke aanstelling werd toegekend op basis van **deel VI VPS**;
- zolang het recht op onbetaald verlof niet is uitgeput is de wijziging van dienstaanwijzing niet mogelijk.

3.3.6. 20 dagen onbetaald verlof per jaar

De 20 dagen onbetaald verlof blijven behouden als een recht en kunnen worden opgenomen ongeacht of het recht op jaarlijks verlof is uitgeput. Dit recht geldt zowel voor het statutair, als contractueel personeel. De opname gebeurt met volle of met halve dagen.

De volgende wijzigingen worden aan dit verlof aangebracht:

- net als bij het jaarlijks verlof worden de 20 dagen onbetaald verlof geproratiséerd in geval van een verdeeltijdsing van de tewerkstelling of bij een indiensttreding tijdens het kalenderjaar;
- het personeelslid dat onbetaald verlof opneemt kan ieder jaar jaarlijks verlof naar het volgende jaar overdragen. Het maximaal aantal jaarlijks overdraagbare dagen is in dit geval 5 in plaats van 11.

3.3.7. Dienstvrijstellingen

Aangezien het vervullen van een taak als voorzitter, bijzitter, of secretaris van stem- of stemopnemingsbureau op de dag van de verkiezingen een wettelijke plicht is en onlosmakelijk met de werking van de democratie verbonden is, is de toekenning van een compensatie (behalve als men op de dag van de verkiezingen effectief moet werken) niet logisch. Ook bestaat deze dienstvrijstelling zowel bij de Vlaamse lokale besturen (besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007), als bij de federale overheid (koninklijk besluit van 19 november 1998) niet meer. Vandaar wordt de **dienstvrijstelling** op de **eerste werkdag na de verkiezingen** niet toegekend als het personeelslid het stem- of stemopnemingsbureau **voor middernacht** mocht verlaten. Werden de werkzaamheden evenwel na middernacht voort gezet, dan wordt de dienstvrijstelling wel toegekend. Voorwaarde is wel dat het personeelslid **bewijst** dat de werkzaamheden tot na middernacht hebben geduurd.

3.3.8. Pleegzorgverlof

De **bestaande verlofrechten** in het **VPS** worden voor het statutair personeel **aangevuld** met een **recht op pleegzorgverlof**. Het contractueel personeel heeft op grond van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 al recht op dit verlof. De voor de statutairen ingevoerde regeling is dezelfde als deze voor de contractuelen (*maximaal 6 dagen per jaar, eventueel te verdelen over beide partners wanneer zij beiden als pleegouder zijn aangesteld*), met dit verschil dat een statutair personeelslid i.p.v. een uitkering een loon ontvangt dat gelijk is aan 82% van het brutoloon.

4. FEDERALE THEMATISCHE VERLOVEN

Statutaire en contractuele personeelsleden hebben thans recht op de onderstaande federale thematische verloven:

- **het ouderschapsverlof;**
- **het medisch bijstandsverlof;**
- **het palliatief verlof.**

Het recht op deze verloven blijft behouden en wordt in geval van het palliatief en medisch bijstandsverlof zelfs als volgt uitgebreid. Beide verloven kunnen thans enkel met een volledige onderbreking of een vermindering van de arbeidsprestaties met de helft worden opgenomen. Het koninklijk besluit dat de basis voor beide verloven vormt, voorziet evenwel ook in een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde. Voorgesteld wordt om ook deze mogelijkheid op het statutair en contractueel personeel van toepassing te verklaren. Gelet op het hoger vermelde KB zal dit wel pas na akkoord van de federale ministerraad kunnen worden toegepast.

5. VERLOVEN IN HET KADER VAN EEN TEWERKSTELLING BIJ EEN WERKGEVER BUITEN DE DIENSTEN VAN DE VLAAMSE OVERHEID OF TEN GEVOLGE EEN BESLISSING VAN DE VLAAMSE REGERING

Verloven in het kader van een tewerkstelling bij een werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid is een verzamelnaam voor de verloven die een ambtenaar (en in sommige gevallen het contractueel personeel) kan gebruiken om zijn tewerkstelling (tijdelijk) bij een werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid verder te zetten. Het gaat hierbij om de volgende verloven:

- verlof om een opdracht van algemeen belang uit te voeren;
- ambtshalve verlof om een opdracht bij een internationale of supranationale instelling uit te oefenen;
- verlof om een ambt uit te oefenen op een kabinet;
- verlof om een ambt uit te oefenen bij een erkende politieke groep;
- verlof om een ambt uit te oefenen bij de koning, koningin, prins of prinses.

In vergelijking met de andere verloven hebben deze verloven **specifieke kenmerken die bij geen van de andere verloven voorkomen** (o.a. de toekenning van het verlof kan pas na akkoord van de functioneel bevoegde minister en ofschoon de verloven in principe onbezoldigd zijn is een doorbetaling van het loon toch mogelijk bij beslissing van de lijnmanager (met terugvordering) of bij beslissing van de functioneel bevoegde minister (zonder terugvordering)). Hiermee rekening houdend worden deze verloven **noch onder de verlofrechten, noch onder het gestandaardiseerd gunstverlof ondergebracht. Deze verloven blijven in hun huidige vorm bestaan**. Ze worden aangevuld met een verlof om binnen of buiten de diensten van de Vlaamse overheid een opdracht uit te oefenen die het gevolg is van **een beslissing van de Vlaamse Regering**.

Wat het **verlof om een ambt uit te oefenen bij een internationale of supranationale instelling** betreft, benadrukken we het **belang** van de aanwezigheid van Vlaamse ambtenaren (zowel voor de organisatie, als de ambtenaren zelf) op het internationale niveau. Dit belang nam als gevolg van de aan de zesde staatshervorming verbonden bevoegdheidsoverdrachten enkel toe.

6. GESTANDAARDISEERD GUNSTVERLOF

De verlofrechten die de internationale, Europese of federale regelgeving garanderen, deze die op basis van de eigen reguleringsbevoegdheid worden toegekend, het zorgkrediet en de verloven voor een tewerkstelling bij een andere werkgever worden verder aangevuld met een **gestandaardiseerd gunstverlof**.

6.1. Concept

De invoering van een gestandaardiseerd gunstverlof houdt in dat een aantal verlofvormen die in het huidige VPS als een recht of als een gunst zijn georganiseerd, worden ondergebracht in deze nieuwe **verlofvorm**, die uitsluitend als **gunst** wordt toegekend.

6.2. Doelmatigheid

Het gestandaardiseerd gunstverlof wordt ingevoerd op basis van de **eigen reguleringsbevoegdheid**. Het kan daardoor zowel aan het **statutaire** als het **contractuele personeel** worden toegekend, en draagt hierdoor bij tot de **alignering** van beide stelsels.

Een gestandaardiseerd gunstverlof zorgt daarnaast voor **administratieve vereenvoudiging/transparantie** doordat:

- het aantal verlofvormen dat binnen de organisatie kan worden aangevraagd/opgenomen **afneemt**;
- door de opslorping van verschillende verlofvormen met verschillende loopbaan- en pensioengevolgen in één gestandaardiseerde verlofvorm, er **meer eenduidigheid** komt in de **gevolgen** van afwezigheid.

Bovendien biedt een gestandaardiseerd gunstverlof een **(gedeeltelijke) oplossing voor de veelvuldige mogelijkheden tot combinatie van verloven** die nu door bepaalde beleidsdomeinen als knelpunt wordt ervaren (zie ook punt 5.1.).

De **beschikbaarheid** van het personeel voor de organisatie vergroot, ook al omdat bepaalde huidige verlofrechten door opslorping in dit verlof, tot een **gunst** kunnen worden herleid.

Daartegenover staat dat de toekenning van het gunstverlof niet aan reglementaire voorwaarden is gekoppeld, zodat het optimaal kan worden aangewend voor de **afstemming van het personeels- en het organisatiebelang**.

Het gestandaardiseerd gunstverlof doet wel een **groter appel op de responsabilisering van zowel het personeelslid als de lijnmanager** bij respectievelijk de aanvraag/de toekenning van verlof. Ter versterking van de motivatie en de rechtszekerheid wordt per entiteit een generiek kader uitgewerkt waaraan iedere aanvraag moet worden getoetst.

6.3. Verlofvormen die in het gestandaardiseerd gunstverlof worden opgeslorpt

De hierna vermelde verlofvormen worden in het gestandaardiseerd gunstverlof **opgeslorpt**:

- verlofvormen die in het VPS thans als een recht georganiseerd zijn:
 - o 30 dagen onbetaald verlof ter voorbereiding van de verkiezingen (contractuelen);
- verlofvormen die in het VPS thans als een gunst georganiseerd zijn:
 - o vier jaar onbetaald verlof (statutairen);
 - o conventionele schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (contractuelen);

6.4. Contingentering

Voor zover het gestandaardiseerd gunstverlof op geresponsabiliseerde wijze wordt toegekend, moet er **reglementair geen maximumgrens** worden vastgesteld voor het aantal afwezigheidsdagen dat op basis van deze verlofvorm kan worden toegestaan.

6.5. Fractioneerbaarheid

De geresponsabiliseerde toekenning van het gunstverlof heeft ook tot gevolg dat **geen contingent** moet worden vastgesteld voor de **gefractioneerde opname** van dit verlof (= *opname in losse dagen*). Dit zorgt voor een alignering tussen de statutaire en contractuele regeling aangezien het contractueel personeel thans strik juridisch gezien al via een conventionele schorsing van de arbeidsovereenkomst meer losse dagen onbetaald verlof kan opnemen dan het maximum dat voorzien is in het VPS.

In de nieuwe regeling beslist de **lijnmanager** of hij al dan niet gefractioneerd gunstverlof toekent voordat het personeelslid zijn jaarlijks recht heeft uitgeput. Het gefractioneerde verlof kan alleen maar worden **gecombineerd** met andere verloven (*verlofrechten; verlof voor deeltijdse prestaties; deeltijds werk bij ziekte; ...*) voor zover de lijnmanager dit verenigbaar acht met het **dienstbelang**.

6.6. Toekenning van een gunst in de tijd

Een lijnmanager kan op zich akkoord zijn met de opname van het gunstverlof, maar niet met de voorgestelde aanvangsdatum van het verlof omdat deze de goede werking van de dienst in het gedrang brengt. De lijnmanager kan in dat geval beslissen dat de **opname van het verlof met maximaal drie maanden moet worden uitgesteld**.

6.7. Dienstactiviteit zonder doorbetaling van salaris

Het toegestane gunstverlof wordt volledig gekwalificeerd als **dienstactiviteit**. Dit impliceert dat het **meetelt** voor de berekening van de geldelijke en administratieve anciënniteiten.

Ondanks de kwalificatie als dienstactiviteit ontvangt het personeelslid tijdens het gestandaardiseerd gunstverlof **geen salaris**. De opname van het gestandaardiseerd gunstverlof heeft doordat het onbezoldigd is een pro rata vermindering van de in principe vijftiendertig dagen jaarlijks verlof voor gevolg.

Wat het pensioen betreft, blijft de huidige **pensioenreglementering** ongewijzigd, wat impliceert dat bij de **pensioenberekening** nog altijd een **correctie** plaats vindt wanneer de afwezigheid meer dan 20% van het totaal van de geleverde diensten bedraagt.

6.8. Terugkeerrecht na het gunstverlof

Het **contractuele personeel** heeft na het gunstverlof altijd een **terugkeerrecht** naar de **contractueel overeengekomen functie**. Aangezien de Vlaamse overheid niet bevoegd is voor het contracten- en arbeidsrecht, kan aan het terugkeerrecht van het contractuele personeel geen wijziging worden aangebracht.

Voor de **statutairen** is het **terugkeerrecht** thans **niet eenduidig** geregeld (terugkeerrecht naar de *entiteit van herkomst* na uitoefening van een andere functie bij de DVO of een andere werkgever, terugkeerrecht naar de *eigen stoel* indien het louter gaat om verlof)³. Deze niet-eenduidige regeling wordt vervangen door een **terugkeerrecht naar de entiteit van herkomst, ongeacht de reden** waarvoor het gunstverlof werd verleend.

Voor een ambtenaar die afwezig is als gevolg van het gunstverlof is er m.a.w. steeds een plaats binnen de entiteit van herkomst. Deze plaats is niet noodzakelijk dezelfde als de functie die hij voor zijn verlof uitoefende, maar is wel gelijkwaardig aan de functie die men

³ Het artikel I 16 dat het terugkeerrecht naar de entiteit van herkomst omvat, geldt immers niet bij gewoon verlof.

voorheen uitoefende. Deze regel geldt ook voor andere voltijdse verloven die een langdurige afwezigheid voor gevolg kunnen hebben (bvb. onbetaald verlof, verlof voor opdracht).

6.9. Vervanging van de beroepsmogelijkheid bij weigering van een gunstverlof

In het kader van het **huidig personeelsstatuut** bestaat een **beroepsmogelijkheid** tegen de **weigering** van **volgende verloven** die een **gunst** zijn: **verlof voor deeltijdse prestaties en onbetaald verlof**.

Het toekennen van verlof is een deel van **de bevoegdheid van de lijnmanager**, die (weliswaar samen met de medewerkers) de uiteindelijke resultaatverantwoordelijkheid voor de organisatie draagt.

Dit onderdeel van personeelsbeheer **leent zich niet** tot een procedure van **geschillenbeslechting** binnen een **conflictmodel** (formeel beroepsorgaan) **maar beter tot preventieve rechtsbescherming ingebouwd in het Hr-beleid**.

Bij **preventieve rechtsbescherming** staat het **inbouwen van veiligheid** om betwistingen te voorkomen centraal. In de verlofmaterie zijn de **bouwstenen** hiervoor:

- het generiek toetsingskader waartegen de verlofbeslissing wordt afgewogen (zie 6.10);
- de motiveringsplicht voor bestuurshandelingen met individuele draagwijdte;
- het inbouwen van overleg met het personeelslid.

Dit overleg is een **tegensprekelijk debat** waarin de belangen van de organisatie (bv via uitstelbaarheid van het verlof) en van het personeelslid **afgewogen** worden in aanwezigheid van **een neutrale Hr verantwoordelijke** (en eventueel op vraag van het personeelslid met bijstand van een vakbondsafgevaardigde van keuze van het personeelslid).

Door de laagdrempeligheid en inbedding in het Hr-beleid is de overlegaanpak van toepassing op zowel **statutaire als contractuele personeelsleden**.

Het voorstel om een gestandaardiseerd gunstverlof in te voeren, gaat m.a.w. gepaard met de vervanging van de beroepsmogelijkheid door een alternatieve bemiddelde oplossing zoals hierboven omschreven.

6.10. Generiek toetsingskader

Ter versterking van de motivering van een toekennings/weigeringsbeslissing wordt er een **generiek toetsingskader** opgesteld waaraan voorafgaandelijk iedere beslissing wordt getoetst. Dit kader wordt opgenomen in het model van arbeidsreglement en door de entiteiten overgenomen in hun arbeidsreglement. Het kader wordt ingevoerd **na advies van het voorzitterscollege** en na onderhandelingen **met de vakorganisaties**. De voorlegging gebeurt tezelfdertijd met de onderhandelingen over het ontwerp dat het VPS inzake verloven wijzigt. Over de toekenning van het gestandaardiseerd gunstverlof zal tweejaarlijks door het voorzitterscollege worden **gerapporteerd** aan de Vlaamse minister van Bestuurszaken, die terugkoppelt naar het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap-Vlaams Gewest.

7. AANVRAGEN EN OPZEGGEN VAN VERLOF

7.1. Situering

Thans zijn de modaliteiten inzake aanvraag en opzeg van verloven vaak van entiteit tot entiteit verschillend. Gelet op de vereenvoudiging die deze nota nastreeft, worden de

aanvraag- en opzegtermijnen geüniformeerd. Mijn diensten voeren thans een analyse uit van alle aanvraag en opzegtermijnen die binnen de diensten van de Vlaamse overheid bestaan en zullen een consensusvoorstel aan het lijnmanagement voorleggen.

7.2. Aanvraagmodaliteiten

De aanvraagmodaliteiten worden overeenkomstig artikel X 6, §1 VPS door de lijnmanager vastgesteld. Een verankering in het arbeidsreglement is niet nodig. De aanvraagtermijnen worden aldus ad hoc vastgesteld.

De uniformiteit waarvan hoger sprake wordt gerealiseerd door de aanvraagmodaliteiten te verankeren in het arbeidsreglement van de entiteiten. Daartoe moet wel artikel X 6, §1 VPS worden gewijzigd en moeten uniforme aanvraagmodaliteiten als verplichte tekst in het model van arbeidsreglement⁴ worden opgenomen.

7.3. Opzegmodaliteiten

De opzegmodaliteiten worden overeenkomstig artikel X 6, §2 VPS vastgesteld in het arbeidsreglement van een entiteit. M.b.t. tot deze modaliteiten omvat het model van arbeidsreglement de volgende bepaling:

"Een personeelslid kan een aangevraagd, respectievelijk begonnen verlofstelsel alleen opzeggen om echt dwingende redenen en na overleg met de lijnmanager."

De opzeggingstermijnen die gelden bij de voortijdige beëindiging van het verlof door de overheid, en in voorkomend geval, bij de beëindiging van het verlof op verzoek van het personeelslid, worden bepaald door de lijnmanager."

De meeste entiteiten namen deze bepaling in hun arbeidsreglement over en vulden deze aan met een tabel met opzegtermijnen.

In praktijk zijn aldus de algemene regels inzake opzeg (dwingende reden/na overleg) in de meeste entiteiten dezelfde, maar kunnen de opzegtermijnen verschillen.

Om te komen tot een uniforme regeling wordt in het model van arbeidsreglement een tabel met opzegtermijnen opgenomen. Deze opzegtermijnen moeten, omdat ze in het vet zullen worden aangeduid, door de entiteiten in hun arbeidsreglement worden overgenomen.

8. SAMENVATTING

De hervorming van de verlofregeling omvat *samengevat* de volgende elementen:

1°	het behoud van de verlofrechten vermeld in de punten 3.1 en 3.2;
2°	de invoering van een gelijk recht op pleegzorgverlof voor de statutairen en de contractuelen;
3°	personeelsleden hebben (in principe) jaarlijks recht op 35 dagen jaarlijks verlof
4°	het personeelslid heeft het recht om jaarlijks 11 dagen verlof over te dragen naar het volgende jaar; het maximaal aantal dagen opgespaard verlof wordt op 150 dagen afgetopt;
5°	het behoud van de huidige regeling met betrekking tot de weerslag van andere genomen verlopen op het aantal dagen jaarlijkse vakantie;

⁴ Het model van arbeidsreglement geldt voor alle entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid wordt in onderhandeld in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest. Het model bestaat uit 2 soorten tekst. Normale tekst waaraan de entiteiten een eigen invulling mogen geven en vette tekst die de entiteiten verplicht moeten overnemen.

6°	het jaarlijks verlof kan gecombineerd worden met het gunstverlof;
7°	verderzetting van de toekenning van omstandigheidsverlof volgens de regeling die is opgenomen in het VPS, en toekenning van omstandigheidsverlof n.a.v. het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door een bloed- of aanverwant in de eerste en tweede graad (punt 3.3.3) :
8°	gelijkschakeling van de regeling inzake vaderschapsverlof (punt 3.3.2.) en verlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder.
9°	behoud van de thematische verloven als een recht bovenop het zorgkrediet (punt 4.1). Het palliatief en medisch bijstandsverlof zal ook door een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde kunnen worden opgenomen.
10°	behoud van de huidige regeling inzake verlof in het kader van een tewerkstelling bij een werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid en aanvulling met een verlof om een opdracht uit te voeren die het gevolg is van een beslissing van de Vlaamse Regering.
11°	evaluatie van het verlof om een opdracht bij een internationale of supranationale instellingen uit te oefenen;
12°	beperking van het vangnet in geval van een ambtshalve onbetaald verlof.
13°	behoud van de 20 dagen onbetaald verlof als recht in combinatie met volgende technische aanpassingen: <ul style="list-style-type: none"> - pro rata vermindering in geval van deeltijdse prestaties; - bij opname van onbetaald verlof kunnen er 5 i.p.v. 11 dagen naar het volgende jaar worden overgedragen;
14°	opname van de verlofvormen vermeld in punt 6.3. in het gestandaardiseerd gunstverlof.
15°	geen vaststelling van een maximumgrens voor de gefractioneerde opname van gunstverlof.
16°	geen vaststelling van een maximumgrens.
17°	de kwalificatie van het volledige gunstverlof als dienstactiviteit zonder doorbetaling van salaris.
18°	terugkeerrecht naar de entiteit van herkomst bij het einde van het gunstverlof (statutair stelsel) en andere langdurige verloven.
19°	de lijnmanager kan voorstellen om de opname van het gunstverlof met maximaal drie maanden uit te stellen.
20°	de vervanging van de formele beroepsmogelijkheid bij de raad van beroep (conflictmodel) door een alternatieve bemiddelde oplossing (preventief).
21°	uniforme aanvraag- en opzegmodaliteiten in de arbeidsreglementen van de entiteiten.
22°	schrapping dubbeltelling kop in geval van een andere tewerkstelling binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

////////////////////////////////////

Betreft: Verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte

//////////////////////////////////////St

1 STATUS VAN DE NOTA

Het doel van deze nota is om in uitvoering van de conceptnota "Hervorming van de verlofregeling" (VR2016 2705/ DOC.0486/1bis) punt 3.3.6. -Verlof voor deeltijdse prestaties, een supplement op het deeltijds loon toe te kennen aan ambtenaren die door **arbeidsongeschiktheid wegens handicap of chronische ziekte** niet of niet langer voltijds kunnen werken en die uit verschillende tewerkstellingsregimes afkomstig kunnen zijn.

Het betreft een nieuw gesubsidieerd deeltijds verlofstelsel voor ambtenaren met een arbeidshandicap veroorzaakt door een handicap of chronische ziekte. Het is aanvullend bij het bestaande verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte. De financiering van het salarissupplement gebeurt door de middelen die vrijkomen door de hervorming van het huidige supplement.¹

Het engagement werd aangegaan dat één jaar na inwerkingtreding van de gewijzigde VPS-regeling inzake verlof voor deeltijdse prestaties er een vergelijking zal gemaakt worden tussen de uitgaven voor het salarissupplement voorafgaand aan deze wijziging enerzijds en de uitgaven voor salarissupplement in de nieuwe regeling plus de uitgaven voor de regeling voor chronisch zieken en personen met een handicap anderzijds. Indien de uitgaven voor het huidige systeem van salarissupplement hoger zijn, dan engageert de overheid er zich toe om in overleg met de vakorganisaties na te gaan welke maatregelen op het niveau van de diensten van de Vlaamse overheid zullen worden genomen om dit budget aan te wenden in het belang van het personeel. De overheidsdelegatie zal hierin het voorzitterscollege betrekken.

De simulaties laten veronderstellen dat de financiering van de regeling voor personen met een handicap of chronische ziekte kan opgevangen worden binnen de kredieten van het huidige salarissupplement min de kosten voor het nieuwe salarissupplement.

Deze nota werd op 22 augustus 2016 besproken in de HR BP-werkgroep Welzijn en op 8 september 2016 in het voorzitterscollege. Beide verleenden een gunstig advies.

¹ Het salarissupplement wordt thans toegekend aan de ambtenaren die verlof voor deeltijdse prestaties opnemen en behoren tot de rechthebbenden die zijn opgesomd in artikel X 25, §1 VPS. Het supplement bedraagt 20% van het loon dat door deeltijds te werken verloren gaat. In het voorstel tot hervorming van de verlofregeling (waar reeds een akkoord met de 3 vakorganisaties over dit onderdeel werd bereikt) wordt het salarissupplement toegekend aan een andere (kleinere) categorie ambtenaren en contractuele personeelsleden.

2 BELEIDSMATIGE KADERING

Het voornemen om een aangepaste verlofregeling uit te werken voor ambtenaren met een chronische ziekte of een handicap in de vorm van deeltijds werken met salarissupplement is vermeld in de conceptnota 'Hervorming verlofregeling', die dateert van de vorige regeerperiode.

De problematiek werd opnieuw actueel bij de zesde staatshervorming.² Toen werd nogmaals het voornemen bevestigd om op Vlaams niveau een regeling voor chronisch zieken en personen met een handicap uit te werken. Dit voornemen kan ook gekaderd worden in Europese regelgeving die verplicht om redelijke aanpassingen (waartoe ook deeltijds werk behoort) te treffen ten aanzien van personen met een handicap.

Bovendien bestaat er voor het contractuele personeel al een regeling. Zij kunnen namelijk terugvallen op de ziekteverzekeringswetgeving voor de private sector, dat reeds een systeem van progressieve werkhervatting bevat. Voor deze categorie van personeelsleden is dus geen aparte/bijkomende regeling nodig.

Voorafgaand aan het voorliggend voorstel werd onderzocht of een aligering tussen statutairen en contractuelen mogelijk was, waarbij het contractuele (ZIV-)stelsel als uitgangspunt zou fungeren. De regeling voor contractuele personeelsleden is evenwel niet zonder meer transposeerbaar naar statutaire personeelsleden (te complexe berekeningen, actoren in de ZIV-wetgeving zijn niet bevoegd voor statutaire personeelsleden...).

Een gelijkschakeling kan ook niet worden bereikt door de contractuele personeelsleden uit het ZIV-systeem te halen en een nieuw systeem in te voeren voor beide categorieën van personeelsleden. De ZIV-wetgeving is een federale bevoegdheid (sociale zekerheid) en daar kan niet van worden afgeweken in de statutaire bepalingen.

3 HUIDIGE REGELINGEN VOOR WERKEN BIJ ZIEKTE

Een ambtenaar die thans wegens een handicap of chronische ziekte niet langer voltijds kan werken, valt terug op ofwel een voltijds ziekteverlof, ofwel een deeltijds verlofstelsel. Beide stelsels zijn voor de ambtenaar in kwestie niet ideaal. Het ziekteverlof dat in eerste instantie zorgt voor financiële zekerheid kan leiden tot een opruistelling en een minder gunstig medisch pensioen.³ Verlof voor deeltijdse prestaties leidt dan weer tot een vermindering van het loon a rato van het prestatierégime.

Voorts zijn de deeltijdse prestaties wegens ziekte die het geneeskundig controleorgaan toekent evenmin een optie. Het controleorgaan kan dit stelsel immers enkel toekennen aan ambtenaren die voltijds afwezig zijn geweest wegens ziekte, die na hun ziekte tijdelijk niet voltijds kunnen werken, maar voor wie een voltijdse hervatting op termijn wel een optie is.⁴

² De federale overheid voorziet in het KB van 18 november 1998 een deeltijdse regeling met supplement voor ambtenaren die wegens een aandoening niet langer voltijds kunnen werken. Deze regeling kon na overdracht naar de diensten van de Vlaamse overheid niet worden verdergezet, daar bij de DVO geen vergelijkbare regeling bestaat.

³ Artikel X 20 VPS: een ambtenaar die zijn contingent van 666 werkdagen afwezigheid wegens ziekte of ongeval uitput, kan door het geneeskundig controleorgaan naar Medex worden doorgestuurd. De ambtenaar in kwestie wordt op rust gesteld nadat zij/hij door Medex definitief ongeschikt werd bevonden.

⁴ Artikel X 22 VPS: het geneeskundig controleorgaan kent de deeltijdse prestaties wegens ziekte toe. Het controleorgaan bepaalt het prestatierégime (minimaal 50%) en bepaalt de duur (maximaal drie maanden en meermaals verlengbaar).

De hierboven beschreven huidige situatie toont aan dat er voor de ambtenaren die het voorwerp zijn van deze nota een leemte is, die we opvullen door een aanvullend verlofstelsel met salarissupplement (zie punt 4).

4 VOORSTEL VOOR EEN AANVULLEND SYSTEEM DEELTIJDSE PRESTATIES WEGENS CHRONISCHE ZIEKTE OF HANDICAP

4.1 Toegang tot het systeem

4.1.1. Wie?

De vraag rijst wie toegang krijgt tot het nieuwe systeem van verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte. Deze toegang wordt beoordeeld in twee stappen.

4.1.1.1 Eerste stap: externe erkenning als persoon met een handicap of chronische ziekte

Voor de eerste stap wordt teruggekoppeld naar de definitie die door het Besluit Diversiteit⁵ wordt gehanteerd voor het begrip personeelslid met een handicap of chronische ziekte: **“Een persoon met een langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuigelijke beperking die deze persoon in wisselwerking met diverse drempels kan beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de arbeidsmarkt.”**

Concreet wil dit zeggen dat een ambtenaar die over één van de volgende erkenningen beschikt tot het nieuwe systeem kan worden toegelaten:

- personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH);
- personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;
- personen die door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) erkend zijn als personen met een arbeidshandicap en die recht hebben op een of meer bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen;
- personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt;
- personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;

⁵ Voluit: BVR 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie.

De definitie van de doelgroep vinden we terug in artikel 2.

Naast deze zes vormen van externe erkenning bestaan er ook nog twee interne manieren⁶ om als personeelslid met handicap of chronische ziekte te worden erkend. Voor de toegang tot het systeem die het voorwerp is van deze nota worden deze niet weerhouden. Het is immers niet wenselijk dat de arbeidsarts uitspraak kan doen over zowel de erkenning van een personeelslid als persoon met een handicap of chronische ziekte enerzijds, als over de noodzaak tot deeltijds werken (punt 4.1.1.2) anderzijds. Om die dubbele rol te vermijden, is het aangewezen om voor deze eerste stap enkel met externe erkenningen te werken.

4.1.1.2 Tweede stap: noodzaak tot deeltijds werken

Extern erkend zijn als een personeelslid met een handicap of chronische ziekte is een voorwaarde, maar nog geen garantie om toegang te krijgen tot het systeem voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte. Niet iedere persoon met een chronische aandoening of handicap is immers gebaat bij deeltijds werk. Dat impliceert dat dus nog een bijkomende stap nodig is, namelijk een (medische) instantie die oordeelt over de noodzaak aan deeltijds werken (zie hierna, punt 4.1.3.).

4.1.2. Wanneer

Een ambtenaar die beschikt over één van de hoger vermelde erkenningen kan vanuit verschillende tewerkstellingsregimes in het voorliggende systeem terechtkomen;

- na een voltijdse afwezigheid wegens ziekte (al dan niet gepaard gaand met een niet toelating tot de deeltijdse prestaties wegens ziekte);
- na een periode deeltijdse prestaties wegens ziekte waarbij het verlof niet werd verlengd omdat voltijdse re-integratie geen optie meer is;
- vanuit een voltijds of deeltijds werkregime zonder dat er sprake is van een voorafgaand voltijds verlof wegens ziekte;
- na indiensttreding als ambtenaar van de diensten van de Vlaamse overheid⁷

4.1.3. Beslissende instantie en adviserende actoren

De arbeidsarts wordt aangeduid als medische instantie die uitspraak doet over de mogelijkheden of de noodzaak van de ambtenaar om deeltijds te werken wegens handicap of chronische ziekte.

De kernidee is dat de arbeidsarts het beste op de hoogte is van de arbeidsomstandigheden van de ambtenaar en de aangewezen persoon is om te beoordelen waartoe een ambtenaar (nog) in staat is en op welke manier de arbeid kan worden gepresteerd in de best mogelijke

⁶ Concreet gaat het om:

- personen met een attest van een door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding aangewezen dienst of arts, waaronder de preventieadviseur-arbeidsarts, en die re-integreren met een integratieprotocol waaruit blijkt dat er blijvende aandacht moet zijn voor de effecten van de handicap of chronische ziekte op de taken, arbeidsomstandigheden of het rendement;
- personen die zes maanden aaneensluitend ziek geweest zijn en bij terugkomst re-integreren met een integratieprotocol, opgemaakt door een re-integratieadviseur, waaruit blijkt dat er blijvende aandacht moet zijn voor de effecten van de handicap of chronische ziekte op de taken, de arbeidsomstandigheden of het rendement, en die een van de attesten uit categorie 1 tot en met 7 kunnen voorleggen

⁷ Ook tijdens de proeftijd is het mogelijk om deeltijdse prestaties te leveren. De proeftijd wordt uitgedrukt in maanden. Eén maand proeftijd stemt hierbij overeen met de prestatie van eenentwintig voltijdse of deeltijdse werkdagen (art. III 15 VPS).

omstandigheden. Hij kan verschillende aanpassingen aan de arbeid suggereren, waarbij deeltijds werken een van de mogelijkheden is.

De arbeidsarts zal zich als beslissende instantie baseren op adviezen van andere actoren. Daarbij moet onder andere rekening worden gehouden met de ontwerpen van KB op het gebied van re-integratie. Daarin staat overleg met de behandelend arts centraal. Ook de werkgever moet snel gehoord of betrokken worden in het proces. Het integratieprotocol is daarbij een cruciale factor. De controlearts kan worden betrokken als de arbeidsarts dat aangewezen acht.

4.1.4. Modaliteiten

Het instappen in het nieuwe systeem kan maar is niet noodzakelijk permanent. In functie van de concrete omstandigheden (aard van de aandoening, evoluties in de medische wetenschap) is herevaluatie aangewezen. Bij de toekenning zal de arbeidsarts zich uitspreken over de noodzaak van herevaluaties en de frequentie ervan vastleggen. Daarnaast zal de situatie opnieuw worden geëvalueerd als de ambtenaar of de arbeidsarts daartoe initiatief neemt. De medische wetenschap evolueert voortdurend. Bij herevaluaties zal binnen het ruimere re-integratieverhaal worden onderzocht of de deeltijdse prestaties een bijdrage leveren aan de re-integratie en maximale inzetbaarheid van de ambtenaar. Ook zal dan worden onderzocht of andere maatregelen (zoals telewerk of arbeidspostaanpassingen) kunnen bijdragen tot de re-integratie of aangewezen zijn ter ondersteuning van de deeltijdse prestaties. Om deze reden wordt de regeling ook gekoppeld aan het integratieprotocol.

De tewerkstellingspercentages zijn 50%, 60%, 70% of 80% (overeenkomstig de prestatierégimes in de globale hervorming van de verlofregeling).

4.2 Bedrag salarissupplement

Het voorstel houdt de invoering van een vast percentage van het salaris in voor het niet-gewerkte deel en wordt vastgesteld op 30%.⁸

Dit voorstel impliceert concreet:

50% werken: 50% + 15% = 65%

60% werken: 60% + 12% = 72%

70% werken: 70% + 9% = 79%

80% werken: 80% + 6% = 86%

Het voordeel van dit percentage is dat er telkens een relatief grote incentive blijft om meer te gaan werken indien dit voor het personeelslid mogelijk is.

Volledigheidshalve wijzen we erop dat reeds andere voordelen bestaan voor personen met een handicap (toelagen, premies, ...). Op fiscaal vlak bestaan deze voordelen bijvoorbeeld uit een vermindering van de bedrijfsvoorheffing⁹ en een verhoging van de belastingvrije som¹⁰.

⁸ In het huidige systeem van het salarissupplement voor deeltijdse prestaties wordt 20% van het niet-gewerkte deel betaald als supplement.

⁹ Als de ontvanger van de inkomsten gehandicapt is, en de maandelijkse bruto bezoldigingen zijn niet hoger dan 7500 EUR, dan wordt van de bedrijfsvoorheffing het bedrag van 34 EUR afgetrokken.

¹⁰ Op grond van art. 132 e.v. Wetboek Inkomstenbelastingen 1992 wordt de belastingvrije som van de gehandicapte belastingplichtige verhoogd met 870 EUR (geïndexeerd 1520 EUR voor inkomstenjaar 2016).

5 MANAGEMENTSAMENVATTING

- 1) Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte is enkel van toepassing voor ambtenaren (=statutairen). Voor contractuelen geldt de ziekteverzekeringswetgeving die reeds een systeem van progressieve werkhervatting omvat;
 - 2) De doelgroep zijn de ambtenaren die een externe erkenning hebben bekomen als persoon met een handicap of chronische ziekte conform de definitie van het BVR Diversiteit. Deze ambtenaren moeten bovendien gebaat zijn bij deeltijds werken;
 - 3) De doorstroming naar het nieuwe stelsel gebeurt vanuit verschillende tewerkstellingsregimes;
 - 4) Het is slechts 1 maatregel om de tewerkstelling te faciliteren, en moet worden samengelegd met andere mogelijke maatregelen binnen een integratieprotocol;
- 5) Modaliteiten:
- Toegekend door de arbeidsarts op advies van de behandelend arts (en in bepaalde gevallen in overleg met de controlearts) De werkgever wordt tijdig betrokken in het proces;
 - Regelmatige evaluatie (noodzaak en frequentie vooraf bepaald door de arbeidsarts, *ad hoc* mogelijkheid tot evaluatie op vraag van ambtenaar of arbeidsarts);
 - Salarissupplement is 30% van het niet gepresteerde gedeelte.



FCSOD
Helihavenlaan 21
1000 BRUSSEL
Tel: 02/208.23.61

Brussel, 9 januari 2017

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

**Betreft: protocol compromisvoorstel m.b.t. conceptnota
rationalisering van de verlofregeling (exclusief verlof voor
deeltijdse prestaties en onbetaald verlof) en voorstel m.b.t.
het verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of
chronische ziekte**

Geachte mevrouw de voorzitter,

FCSOD besluit deze onderhandelingen met een protocol van akkoord. Ons akkoord is er, zoals bij de voorgaande onderhandelingen, enkel gekomen omdat we een maximaal aantal verlofrechten willen garanderen voor de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid.

Wij stellen vast dat de Vlaamse regering met het afschaffen van de loopbaanonderbreking, de eindeloopbaanregeling en de conceptnota verlofregeling het 'werkbaar werk' voor haar personeelsleden op de helling zet.

Het voorliggend compromis biedt mogelijkheden aan personeelsleden om de combinatie werk/gezin te garanderen, maar houdt minder rekening met de jongere personeelsleden zonder kinderen/gezin die ook in deze fase van hun leven nood hebben aan 'werkbaar werk'.

Verder willen wij nogmaals benadrukken dat de beperking op het opsparen van verlof er niet mag toe leiden dat personeelsleden verlofdagen zouden verliezen. Gezien de besparingen op personeel en de huidige werkdruk lijkt dit ons een reëel gevaar. De regeling waarbij slechts 5 dagen overgedragen kunnen worden (bij opname onbetaald verlof) zou volgens ons pas vanaf 1 januari 2018 in voege mogen treden. Dit om te voorkomen dat personeelsleden in overgangsfase plots eind 2017 verplicht worden nog verlofdagen op te nemen.

Tenslotte hebben wij grote verwachtingen ten aanzien van het aangekondigde generiek toetsingskader. Zoals wij reeds tijdens de onderhandelingen hadden vermeld, is het stopzetten van de beroepsprocedure in het kader van een


gunstverlof voor ons geen evidentie. We zijn echter bereid teneinde een compromis te bereiken mee te werken aan een generiek toetsingskader. Dit mag echter geen formaliteit worden (zoals andere interne 'beroepsmogelijkheden') maar moet een reële objectieve mogelijkheid worden voor personeelsleden om hun aanvraag te verantwoorden.

Voor het verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte zijn wij heel tevreden dat een eerste stap gezet werd om personeelsleden met een handicap of chronische ziekte aan het werk te houden bij de diensten van de Vlaamse overheid. Indien de Vlaamse regering écht verder wil inzetten op tewerkstelling van personen met een handicap of een chronische ziekte moet volgens ons echter wel het salarissupplement verhoogd worden.

Wij betreuren dat de Vlaamse regering niet de kans gegrepen heeft om de contractuelen hier ook zo veel mogelijk op een gelijke manier te behandelen als statutairen. Voor contractuelen is dit geen recht, zoals voor statutairen wel voorzien is. De lijnmanager kan m.a.w. de vraag om deeltijds te werken weigeren, zodat het betrokken contractueel personeelslid heel waarschijnlijk in ziekteverlof zal blijven of uiteindelijk in invaliditeit terecht komt.

Er is ons inziens ook nog veel onduidelijkheid of personeelsleden met een chronische ziekte wel degelijk via deze regeling aan het werk kunnen gaan bij de diensten van de VO. Dit dient indien nodig bijgestuurd te worden, zodat personeelsleden met een chronische ziekte niet uit de boot vallen.

Hoogachtend,
Met vriendelijke groeten,
Namens de FCSOD,



Nathalie Niel
Coördinator