



DE VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN  
VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN,  
GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

## NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreft:** - wijziging van het Vlaams personeelsstatuut: rationalisering van de verlofregeling  
- eerste principiële goedkeuring

### 1. SITUERING

Deel X van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 (VPS) omvat de verlofregeling die op het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (DVO) van toepassing is. Wat deze verlofregeling betreft, kondigen zowel het Vlaams Regeerakkoord 2014-2019, als de beleidsnota Bestuurszaken een hervorming/rationalisering aan. In uitvoering hiervan keurde de Vlaamse Regering op 27 mei 2016 de conceptnota "hervorming van de verlofregeling" goed. Tezelfdertijd werd ik, in mijn hoedanigheid als Vlaams minister van Bestuurszaken, belast met het opstarten van de onderhandelingen met de vakorganisaties. Dit diende te gebeuren in een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de Vlaamse Regering, de vakorganisaties en het lijnmanagement.

Op vraag van de vakorganisaties vatte de werkgroep de werkzaamheden aan met onderhandelingen over het verlof voor deeltijdse prestaties en het onbetaald verlof. De vakorganisaties stelden deze vraag, omdat zij zicht wensten te krijgen op de compenserende maatregelen ter vervanging van de loopbaanonderbreking algemeen stelsel en de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen die op 2 september 2016 zijn uitgedoofd (als gevolg van de invoering van het zorgkrediet). De onderhandelingen over beide thema's hebben op 15 juli 2016 geleid tot een protocol van akkoord met de drie representatieve vakorganisaties (n° 355.1145).

Na de positieve afsluiting van de eerste onderhandelingen hervatte de werkgroep zijn werkzaamheden en werden de onderhandelingen over de overige thema's van de conceptnota opgestart. Ook deze onderhandelingen hebben op 27 januari 2017 geleid tot een protocol van akkoord met de drie vakorganisaties (n° 358. 1160).

Het nu voor akkoord voorliggende ontwerpbesluit past het VPS reglementair aan beide protocollen aan. Het is de bedoeling dat dit ontwerp met uitzondering van de nieuwe deeltijdse prestaties voor ambtenaren met een chronische ziekte of handicap op 1 januari 2018 in werking treedt. Zodoende worden tal van overgangsmaatregelen vermeden en hebben de entiteiten voldoende tijd om zich op de nieuwe regeling te enten.

## **2. INHOUDELIJK**

### 2.1. Jaarlijks verlof

Het aantal dagen en de mogelijkheid om jaarlijks 11 dagen naar het volgende jaar over te dragen blijven behouden. Wel wordt het totaal aantal dagen opgespaard verlof geplafonneerd op 150. Personeelsleden zullen hierdoor nooit over meer dan 150 dagen opgespaard verlof kunnen beschikken. Door deze plafonnering wordt de impact die de onbeperkte cumulatie van het opgespaard verlof thans op de organisatie heeft ingedijkt.

Voorts zullen personeelsleden die gebruik maken van de twintig dagen onbetaald verlof minder dagen jaarlijks verlof kunnen overdragen naar het volgende jaar. In plaats van 11 zullen zij 5 dagen jaarlijks verlof naar het volgende jaar kunnen overdragen. Deze beperking van de overdrachtsmogelijkheid geldt ongeacht het aantal dagen onbetaald verlof dat men gedurende het jaar opneemt.

### 2.2. Vader- en meemoederschapsverlof n.a.v. het overlijden of hospitalisatie van de moeder

2.2.1. Het VPS omvat voor het contractueel personeel een eigen regeling inzake meemoederschapsverlof n.a.v. het overlijden of hospitalisatie van de partner. Deze regeling werd destijds ingevoerd, omdat er toen arbeidsrechtelijk geen vergelijkbare regeling bestond. Ondertussen is deze arbeidsrechtelijke regeling evenwel zowel wat het verlof, als wat de uitkeringen betreft een feit. Aldus wordt de eigen regeling door de arbeidsrechtelijke vervangen.

2.2.2. De verloning tijdens het verlof is, wat dit verlof betreft, het enige verschil tussen het statutair (doorbetaling van het loon) en contractueel personeel (uitkering). Gelet op de alignering van de arbeidsvoorwaarden die het regeerakkoord en de beleidsnota Bestuurszaken nastreven, wordt dit verschil gedicht. Aangezien het contractueel personeel tijdens het verlof sowieso recht op een uitkering heeft, wordt het verschil gedicht door middel van een toelage die het verschil tussen de uitkering en het nettoloon dat men tijdens het verlof zou hebben verdiend dicht. Deze techniek wordt vandaag al toegepast om het verschil te dichten tussen de uitkering en het nettoloon dat een contractueel personeelslid tijdens haar moederschapsrust zou hebben verdiend.

### 2.3. Pleegzorgverlof

Contractuele personeelsleden die pleegzorgtaken op zich nemen, kunnen op grond van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten al 6 dagen pleegzorgverlof per kalenderjaar opnemen. Voor het statutair personeel is er thans geen vergelijkbare regeling. De voormelde wet is op hen immers niet van toepassing. Het voorliggend ontwerpbesluit brengt hierin verandering. Ook het statutair personeel dat pleegzorgtaken opneemt zal jaarlijks 6 dagen pleegzorgverlof kunnen opnemen. Tijdens het pleegzorgverlof wordt 82% van het brutoloon uitbetaald. Door deze maatregel realiseren we een bijkomende alignering van de arbeidsvoorwaarden.

### 2.4. Verlof voor deeltijdse prestaties

#### 2.4.1. Het verlof

Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt grondig hervormd. De vijf bestaande categorieën van rechthebbende verdwijnen en worden vervangen door een recht voor ieder personeelslid gedurende een periode van 60 maanden (nadien is een verderzetting als gunst mogelijk). Het verlof dat in het verleden werd opgenomen, wordt niet op de zestig maanden aangerekend. Het recht op verlof wordt voorts uitgebreid naar het contractueel personeel voor wie tot op heden de verdeeltijdsing van de arbeidsovereenkomst een gunst is.

Om de beheersbaarheid van het verlof te verhogen, worden het aantal prestatieregimes beperkt, zullen het arbeidsrooster en de modaliteiten gedurende drie maanden niet kunnen worden

gewijzigd en wordt het verlof steeds met dienstactiviteit gelijkgesteld.

Naast het recht gedurende zestig maanden, zal het VPS ook een recht op verlof voor deeltijdse prestaties omvatten vanaf de leeftijd van 55 jaar. Dit recht wordt ingevoerd ter vervanging van de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen die op 2 september 2016 is uitgedoofd en geldt voor zowel het statutair, als contractueel personeel. Het recht geldt ongeacht of men in het verlof gebruik heeft gemaakt van de voormelde 60 maanden. Door deze maatregel wordt ook wat het verlof voor deeltijdse prestaties betreft een aligering van de arbeidsvoorwaarden gerealiseerd.

#### 2.4.2. De salarisbonus

Aan het verlof voor deeltijdse prestaties is thans een salarisbonus gekoppeld. Net als het verlof wordt deze bonus als volgt hervormd:

- het wordt uitgebreid naar het contractueel personeel. Aldus wordt er naast het verlof ook wat de bonus betreft een aligering gerealiseerd;
- de bestaande rechthebbenden worden vervangen door de volgende:
  - o personeelsleden vanaf de leeftijd van 60 jaar die deeltijds werken als een recht;
  - o gedurende vijf jaar voor personeelsleden die deeltijds werken als een recht en zich in één van de volgende situaties bevinden:
    - gehandicapt kind ten laste;
    - als éénoudergezin ten minste één kind jonger dan 15 jaar ten laste;
    - mantelzorg verlenen aan een inwonend gezins- of familielid in de eerste of tweede graad.
- via een salarisplafond van €37.000 (inclusief toelagen) bruto per jaar wordt er een sociale correctie ingevoerd. Personeelsleden die tot één van de bovenvermelde categorieën behoren, maar meer als het plafond verdienen, zullen geen bonus ontvangen.

Wat de salarisbonussen betreffen die gekoppeld zijn aan de verloven voor deeltijdse prestaties die zijn ingegaan voor de inwerkingtreding van de nieuwe regeling, deze kunnen tot één jaar na de inwerkingtreding van de nieuwe regeling worden verdergezet en vervallen nadien.

#### 2.5. Deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap

Contractuele personeelsleden die door een chronische ziekte of handicap niet langer voltijds kunnen werken, kunnen het werk hervatten via de deeltijdse werkhervatting, zoals voorzien in de ZIV-regeling. Voor ambtenaren bestaat er geen vergelijkbare regeling en brengen de bestaande deeltijdse prestaties wegens ziekte geen soelaas. Deze laatste vergt immers een voltijdse werkhervatting. Voor ambtenaren met een chronische ziekte of handicap is dit echter vaak geen optie.

Vandaar voert het voorliggend ontwerp een eigen regeling in. Deze regeling komt neer op een recht op verlof voor deeltijdse prestaties als aan de volgende twee voorwaarden voldaan is:

- de ambtenaar beschikt over een externe erkenning als persoon met een handicap of chronische ziekte in de zin van artikel 4, a) tot f) besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie;
- na akkoord van de arbeidsgeneesheer die oordeelt of de deeltijdse prestaties een noodzaak zijn voor de ambtenaar in kwestie.

Eens toegelaten tot het systeem worden de verdere modaliteiten vastgesteld in het integratieprotocol. De ambtenaar die tot dit systeem wordt toegelaten heeft recht op een salarisbonus bovenop het deeltijds loon.

## 2.6. Palliatief en medisch bijstandsverlof

Personeelsleden kunnen thans palliatief en medisch bijstandsverlof opnemen met ofwel een voltijdse onderbreking van de loopbaan of een vermindering van de arbeidsprestaties met de helft. Het koninklijk besluit van 7 mei 1999 dat de rechtsbasis vormt voor de uitkeringen die aan beide verloven verbonden zijn, voorziet ook in een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde. Deze mogelijkheid verklaarde de Vlaamse Regering nooit van toepassing op het personeel van de DVO. Met het voorliggend ontwerp wordt dit wel gedaan. Deze regeling treedt overeenkomstig artikel 3 van het hoger vermelde KB na akkoord van de federale ministerraad in werking.

## 2.7. Zorgkrediet

Zowel het verlof, als de uitkering inzake zorgkrediet moet thans met volle maanden worden opgenomen. Op 31 maart 2017 keurde de Vlaamse Regering een ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering principieel goed dat in het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet een afwijking op deze regel invoegt.

Daar het aangewezen is dat de regeling inzake uitkeringen en verlof gelijklopen, wordt de boven vermelde afwijkende regeling ook in de verlofregeling voorzien in het VPS verankerd.

## 2.8. Geboorteverlof

- 2.8.1. Voor de contractuele meemoeder omvat het VPS een eigen regeling inzake geboorteverlof. Dit komt doordat bij de invoering van het verlof arbeidsrechtelijk geen vergelijkbare regeling bestond. Vandaag bestaat deze zowel wat het verlof, als wat de uitkering betreft wel. Vandaar wordt de eigen regeling vervangen door de arbeidsrechtelijke;
- 2.8.2. Het recht op verlof is voor het contractueel personeel thans ruimer als voor het statutair personeel. De laatste krijgt namelijk enkel verlof wanneer een kind binnen een samenlevingsband geboren wordt, terwijl dit voor de eerste niet vereist is (moet minimaal het kind erkennen). Gelet op de nagestreefde alignering worden de modaliteiten aldus gelijk geschakeld. Hierdoor zal een statutair personeelslid ook recht hebben op geboorteverlof wanneer een kind buiten de samenlevingsband geboren wordt (voorwaarde is wel dat de ambtenaar het kind erkent);
- 2.8.3. Voorst is er tussen het statutair en contractueel personeel een verschil inzake uitbetaling tijdens het verlof (statutairen volledige doorbetaling en contractuelen enkel tijdens de eerste drie dagen en nadien uitkeringen). Gelet op de nagestreefde alignering wordt de uitbetalingsregeling gelijkgeschakeld. Omdat een contractueel sowieso recht op een uitkering heeft, wordt er gewerkt met een toelage die het verschil dicht tussen de uitkering en het nettoloon dat men zou hebben verdiend.

## 2.9. Onbetaald verlof

### 2.9.1. 20 dagen onbetaald verlof

Naast de beperking van de mogelijkheid om jaarlijks verlof naar het volgende jaar over te dragen, worden de 20 dagen onbetaald verlof geproratiseerd bij indiensttreding tijdens het jaar of bij deeltijds prestaties. Een personeelslid dat bijvoorbeeld één jaar halftijds werkt, zal in plaats van 20 dagen recht hebben op 10 dagen onbetaald verlof.

### 2.9.2. 1 jaar tijdens de loopbaan + 1 jaar vanaf de leeftijd van 55 jaar

Thans beschikt een ambtenaar over vijf jaar onbetaald verlof (één jaar een recht, de overige vier een gunst). Deze vijf jaar worden vervangen door één jaar die men gedurende de volledige loopbaan en één jaar die men vanaf de leeftijd van 55 jaar (beide) als een recht kan opnemen. Dit bijkomende jaar is een compensatie n.a.v. het uitdoven van de loopbaanonderbreking algemeen stelsel.

Het recht op beide jaren onbetaald verlof geldt ook voor het contractueel personeel (uitzondering voor contractuelen met vervangingsovereenkomst of overeenkomst voor bepaalde duur). Onbetaald verlof dat in het verleden werd opgenomen, wordt aangerekend op het jaar dat men gedurende de volledige loopbaan kan opnemen.

### 2.9.3. Ambtshalve onbetaald verlof

Een ambtenaar die binnen de diensten van de Vlaamse overheid een contract, mandaat, tijdelijke aanstelling of statutaire proeftijd opneemt, krijgt thans ambtshalve onbetaald verlof voor de duur van het contract, het mandaat, de tijdelijke aanstelling of de proeftijd. In praktijk kan de entiteit die de ambtenaar statutair te werk stelt vaak gedurende lange tijd geen beroep doen op de ambtenaar in kwestie. Bovendien brengt dit voor diens eventuele vervanger gedurende een lange tijd onzekerheid met zich mee.

Gelet op het bovenstaande, maar ook gelet op het feit dat de interne mobiliteit belangrijk is voor de dynamiek van een organisatie blijft het ambtshalve recht behouden, maar wordt de duurtijd van het verlof beperkt tot de eerste mandaatperiode (in geval van een mandaat) of tot twee jaar (ingeval van een contract of tijdelijke aanstelling).

Na afloop van het ambtshalve verlof kan er een gunstverlof (zie 2.10 voor meer informatie) worden toegekend. Wordt dit niet toegekend, dan voorziet het ontwerpbesluit in de mogelijkheid om de ambtenaar via een wijziging van dienstaanwijzing statutair over te dragen naar de entiteit waar hij het mandaat, de tijdelijke aanstelling of het contract uitoefent. Dit vergt wel het akkoord van de beide lijnmanagers en de ambtenaar. Bovendien moet het contract dat aan de basis van het ambtshalve verlof lag het gevolg zijn van een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking en het mandaat/tijdelijke aanstelling het gevolg van de toepassing van deel VI van het VPS. Doordat de ambtenaar in kwestie kan worden overgeheveld zonder wervingsprocedure dalen de kosten voor de ontvangende entiteit. Deze moet immers geen wervingsprocedure betalen.

### 2.10. Dienstvrijstelling op de eerste werkdag na de verkiezingen

Een personeelslid dat thans de taak van voorzitter, secretaris, of bijzitter van een stem- of telbureau opneemt heeft de eerste werkdag na de verkiezingen recht op een dienstvrijstelling. Het voorliggend ontwerp voorziet in een toekenning van deze dienstvrijstelling op voorwaarde dat de werkzaamheden van het stem- of telbureau tot na middernacht hebben voortgeduurd.

### 2.11. Gestandaardiseerd gunstverlof

Het voorliggend ontwerpbesluit vult het VPS aan met een gestandaardiseerd gunstverlof. Dit verlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld, maar is onbetaald. Het kan met losse dagen, maar ook voor een langere periode worden toegekend. Het is van toepassing op het statutair en contractueel personeel.

### 2.12. Derde kamer raad van beroep

Wanneer een met een gunst gelijkgesteld verlof wordt geweigerd, kan de ambtenaar momenteel hiertegen in beroep gaan bij de raad van beroep. Gelet op het feit dat het lijnmanagement m.b.t. de toekenning van verlof geresponsabiliseerd werd, is een intern beroep hieraan tegengesteld. Vandaar wordt de raad van beroep wat de gunstverloven betreft opgeheven door dit ontwerp.

### 2.13. Overgangsmaatregel loopbaanonderbreking zesde staatshervorming

Los van de rationalisatie van de verlofregeling omvat het voorliggende ontwerpbesluit nog de volgende regeling.

In het kader van de zesde staats hervorming werden op 1 januari 2017 personeelsleden van de RVA overgeheveld naar de VDAB. Op het moment van de overdracht waren sommige van deze personeelsleden afwezig als gevolg van loopbaanonderbreking algemeen stelsel. Normaliter konden zij dit verlof na overdracht niet verderzetten, aangezien dit verlof bij de diensten van de Vlaamse overheid sinds 2 september 2016 niet langer in organieke regeling bestaat. Echter omdat deze personeelsleden zich in tegenstelling tot de personeelsleden van de DVO niet op het uitdoven van de loopbaanonderbreking konden voorbereiden, wordt er voor deze categorie in een overgangsmaatregel voorzien. Hierdoor kunnen de van de RVA overgedragen personeelsleden hun lopende loopbaanonderbreking na overdracht verderzetten.

Deze overgangsmaatregel geldt niet voor de overdrachten die na 1 januari 2017 nog zullen plaatsvinden. Deze personeelsleden hebben immers nog voldoende tijd om zichzelf voor te bereiden.

Aangezien aan het verlof voor loopbaanonderbreking ook een uitkering gekoppeld is, beide onlosmakelijk verbonden zijn, en de uitbetaling van deze uitkering een Vlaamse bevoegdheid is, wordt er ook in het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 betreffende de uitkering inzake zorgkrediet een vergelijkbare overgangsmaatregel opgenomen. Het ontwerp dat hiervoor moet zorgen wordt door de Vlaamse minister van Werk aan de Vlaamse Regering voorgelegd.

### **3. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL VAN BESLISSING OP DE BEGROTING VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP**

Vooraf is het belangrijk om op te merken dat de rationalisatie van de verlofregeling op zich geen verdere inperking van de personeelskosten tot doel heeft. Uit de onderstaande berekeningen blijkt dat sommige maatregelen een vermindering van de kosten voor gevolg hebben en andere een vermeerdering. Bovendien werd n.a.v. de onderhandelingen met de vakorganisaties over de inhoud van de conceptnota de volgende afspraak gemaakt: *“Één jaar na inwerkingtreding van de gewijzigde VPS-regeling inzake verlof voor deeltijdse prestaties zal er een vergelijking gemaakt worden tussen de uitgaven voor de salarisbonus voorafgaand aan deze wijziging enerzijds en de uitgaven voor salarisbonus in de nieuwe regeling plus de uitgaven voor de regeling voor de chronische zieken anderzijds. Indien de uitgaven voor het huidige systeem van salarisbonus 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.”*

Concreet:

- **De hervormde salarisbonus:**

Voor de werkjaren 2014 en 2015 werd in totaal voor 4.149.667,23€ aan salarisbonussen uitbetaald. 1.653 ambtenaren ontvingen deze bonus. Het laatste cijfer wordt voor het grootste gedeelte gevormd door ambtenaren met twee kinderen jonger als 15 jaar ten laste (976) en ambtenaren met een leeftijd tussen 50 en 60 jaar (476). In de hervormde salarisbonus wordt de bonus niet langer aan de twee voormelde groepen toegekend. Aldus zouden in 2014 en 2015 nog 201 ambtenaren op de hervormde bonus recht hebben gehad. Qua kostprijs komt dit neer op 504.587,49 € of een vermindering van de kosten met 3.645.079,74€. Deze vermindering zal in praktijk nog groter zijn, daar bij de voormelde berekening geen rekening werd gehouden met het salarisplafond van 37.000€ bruto per jaar. Door dit plafond zal een ambtenaar die aan de voorwaarde voldoet geen bonus ontvangen, wanneer zijn brutoloon hoger dan het voormelde plafond ligt.

De voormelde vermindering van de kosten wordt voor een deel te niet gedaan door de uitbreiding van de salarisbonus naar het contractueel personeel. In 2014 en 2015 werkten 630 contractuelen deeltijds (exclusief stelsels van deeltijdse loopbaanonderbreking en deeltijds

zorgverlof). Bij toepassing van de verhouding statutair recht op verlof voor deeltijdse prestaties en statutair recht op een salarisbonus op het voormelde cijfer zouden in de huidige salarisbonusregeling 504 contractuelen recht hebben op een bonus en in de vernieuwde 90 contractuelen. Budgettair komt dit neer op een bijkomende kost van 224.082€ voor 2014 en 2015 gecombineerd. Ook hier zal de kost lager liggen, daar het salarisplafond in praktijk moet worden toegepast. Zonder toepassing van het plafond zou de vernieuwde salarisbonus aldus voor 2014 en 2015 gecombineerd 728.669,49€ hebben gekost.

- De salarisbonus voor ambtenaren die verlof voor deeltijdse prestaties nemen wegens een chronische ziekte of handicap:

De kost van de salarisbonus in geval van deeltijdse prestaties wegens een chronische ziekte of handicap wordt geschat op 932.423,4€. De berekening en de aannames die de basis vormen voor dit resultaat worden in de hieronder vermelde tabel uiteengezet.

bonus personeelsleden met arbeidshandicap (werkregime 50%/80%)				index	patr RSZ	bonus	werkregime	aantal PL 50%	aantal PL 80%	% VG	% EJT A1	% EJT B1 - C1	% EJT D1				
				1,6406	11,15%	30%	50%	80%	15%	60%	92%	66,27%	73,68%	80,12%			
niveau	aantal PL	aantal PL deeltijds 50%	aantal PL 80%	gem. loonkost geindex	patronale	kost zonder bonus	kost bonus prestaties 50%	kost bonus prestaties 80%	effect bonus 50% VG	effect bonus 80% VG	effect bonus 50% EJT	effect bonus 80% EJT	per kop totale kost/PL50%	per kop totale kost/PL80%	totaal 50%	totaal 80%	
A	44	7	26	32 055,00	52 589,43	5 863,72	58 453,15	8 767,97	3 507,19	672,21	268,88	484,21	193,68	9 924,40	3 969,76	65 501,01	104 801,62
B	81	12	49	23 030,00	37 783,02	4 212,81	41 995,82	6 299,37	2 519,75	482,95	193,18	386,78	154,71	7 169,11	2 867,64	87 104,65	139 367,44
C	116	17	70	20 505,00	33 640,50	3 750,92	37 391,42	5 608,71	2 243,49	430,00	172,00	344,37	137,75	6 383,09	2 553,24	111 065,75	177 705,20
D	123	18	74	16 455,00	26 996,07	3 010,06	30 006,14	4 500,92	1 800,37	345,07	138,03	300,51	120,20	5 146,50	2 058,60	94 952,97	151 924,75
	364	55	218												alg. Totaal	358 624,38	573 799,01
min A111	22 530																
max A114	41 580																
min B111	16 680																
max B114	29 380																
min C111	13 980																
max C114	27 030																
min D111	12 960																
max D113	19 950																

- Toelage contractueel personeelslid bij geboorteverlof:

In 2014 en 2015 namen in totaal 173 contractuele personeelsleden geboorteverlof op n.a.v. de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs hun zijde vaststond. Al deze personeelsleden hadden recht op tien werkdagen verlof. De eerste drie werkdagen werden doorbetaald door de tewerkstellende entiteit en de overige zeven waren ten laste van de mutualiteit. Hierdoor moest de entiteit in kwestie voor de zeven resterende dagen geen loon uitbetalen aan het betrokken contractuele personeelslid.

Mocht de voorliggende maatregel de volledige doorbetaling van de zeven resterende maanden tot doel hebben gehad, dan zou dit voor 2014 en 2015 (gecombineerd) geleid hebben tot een bijkomende kost van 202.975,7 €. Het voorliggende voorstel heeft dit evenwel niet tot doel en neemt enkel het verschil tussen de uitkering (82% van een begrensd brutoloon) en het nettoloon dat men zou hebben verdiend ten laste. Hierdoor bedraagt de bijkomende kost van het voorstel voor 2014 en 2015 (gecombineerd) 36.535,6€.

- Toelage contractueel personeelslid bij vader- of meemoederschapsverlof:

De kostprijs van deze toelage kan niet worden ingeschat, daar dit verlof in de laatste zeven jaar door geen van de personeelsleden van de DVO werd opgenomen.

- Statutair pleegzorgverlof:

Op zich houdt dit verlof een kostenverlaging in. Op de desbetreffende dagen zal de ambtenaar immers geen volledig loon ontvangen, maar 82% van zijn brutoloon. Enkel indien er een vervanger moet worden aangesteld, is er een meerkost, maar de kans dat deze situatie zich voordoet is eerder gering.

- Overgangsmaatregel loopbaanonderbreking: wat dit besluit betreft, heeft deze maatregel geen budgettaire impact:  
In dit besluit wordt enkel het verlof geregeld. De budgettaire impact zit vevat in het besluit dat de uitkeringen regelt en dat ook aan de Vlaamse Regering zal worden voorgelegd.

#### **4. PROCEDURE VAN ADMINISTRatieve EN BEGROTINGSCONTROLE**

Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 28 maart 2017.

Het ontwerp werd aangepast aan de punctuele technische opmerkingen b), c) en d).

Wat de punctuele vragen a) en e), betreft, formuleer ik de volgende antwoorden:

1. punctuele vraag a): het feit dat bij een vermindering van de arbeidsprestaties het contractuele personeelslid wel anciënniteit opbouwt en hij dit niet doet als hij werd aangeworven met een deeltijds contract komt doordat de huidige regeling op grond waarvan een personeelslid bij een vermindering geen anciënniteit opbouwt op gespannen voet staat met een Europese Richtlijn 97/81/EG.
2. punctuele vraag e): de regeling op grond waarvan de lijnmanager het verlof voor deeltijdse prestaties met drie maanden kan uitstellen, werd naar het gestandaardiseerd gunstverlof doorgetrokken.

Het begrotingsakkoord werd verleend op 18 april 2017.

#### **5. WEERSLAG OP HET PERSONEELSBESTAND EN DE PERSONEELSBUDGETTEN**

Geen enkel element van het voorstel heeft een weerslag op het personeelsbestand van de Vlaamse overheid, noch, zoals geduid in punt 3 van deze nota, op de personeelsbudgetten van de Vlaamse overheid.

#### **6. WEERSLAG OP DE LOKALE BESTUREN**

- a) *Personeel*: voorliggend ontwerpbesluit noodzaakt geen bijkomende inzet van het in dienst zijnde personeel van de lokale besturen, noch de werving van bijkomend personeel.
- b) *Werkingsuitgaven*: voorliggend ontwerpbesluit heeft geen weerslag op de lopende uitgaven van de lokale besturen.
- c) *Investerings en schuld*: de uitvoering van voorliggend ontwerpbesluit veroorzaakt geen bijkomende investeringen voor de lokale besturen.
- d) *Ontvangsten*: in uitvoering van voorliggend ontwerpbesluit worden geen bijkomende financiële middelen aan de lokale besturen ter beschikking gesteld.
- e) *Conclusie*: voorliggend ontwerpbesluit heeft geen weerslag op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale besturen.

#### **7. KWALITEIT VAN DE REGELGEVING**

Het bijgaande ontwerpbesluit werd aangepast overeenkomstig het wetgevingstechnisch- en taaladvies nr 2017/98.



Aangezien het ontwerpbesluit autoregulering van de overheid betreft, is geen reguleringsimpactanalyse vereist.

## **8. VOORSTEL VAN BESLISSING**

De Vlaamse Regering:

1° verleent haar principiële goedkeuring aan het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de rationalisering van de verlofregeling;

2° machtigt de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding om de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken het onder punt 1° vermelde ontwerpbesluit, samen met een ontwerp van generiek toetsingskader dat wordt opgenomen in het model van arbeidsreglement te agenderen op het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;

3° machtigt de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding te beoordelen of voornoemde onderhandelingen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principiële goedgekeurde tekst;

4° machtigt de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding om over het onder punt 1° vermelde ontwerpbesluit het advies in te winnen van de Raad van State, binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, op voorwaarde dat de in punt 2° bedoelde onderhandelingen geen aanleiding geven tot wijziging van de heden door de Vlaamse Regering principiële goedgekeurde tekst.

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