



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 van 13 januari 2006: harmonisering van de arbeidsvoorwaarden
- Principiële goedkeuring

1. SITUERING

1.1. Kader

De arbeidsvoorwaarden van het statutair en contractueel personeel van de diensten van de Vlaamse overheid zijn op heel wat vlakken al dezelfde of vergelijkbaar. In de vorige regeerperiode werden de regels inzake de proeftijd en de berekening ervan gelijkgeschakeld, werd de bevorderingsmogelijkheid voor het contractueel personeel ingevoerd en werd de regeling inzake hoger ambt vervangen door de tijdelijke functieverzwaren die op dezelfde wijze van toepassing is op het statutair en contractueel personeel. In deze regeerperiode werden in het kader van de rationalisering van de verlofstelsels enkele nog niet geharmoniseerde verlofstelsels gelijkgeschakeld.

Ondanks deze initiatieven blijven er evenwel verschillen inzake arbeidsvoorwaarden bestaan. Dit komt o.a. doordat de arbeidsvoorwaarden van het contractueel personeel naast het VPS ook geregeld worden in de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 die onder de bevoegdheid van de federale overheid valt.

In het Vlaams Regeerakkoord 2014-2019 werd met betrekking tot de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden van het statutair en contractueel personeel het volgende opgenomen: *'in overleg met de vakorganisaties werken we aan een eenvormig statuut voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid, alsook aan de uitbouw van een tweede pensioenpijler voor contractuele medewerkers.'* In mijn beleidsnota Bestuurszaken 2014 – 2019 stelde ik in uitvoering van het regeerakkoord hieromtrent het volgende: *"Tijdens de vorige regeerperiode is de evolutie ingezet om de arbeidsvoorwaarden gelijk te schakelen tussen enerzijds de ambtenaren en anderzijds de contractuele personeelsleden. Een cruciaal element hierin is de uitbouw van een aanvullende pensioenregeling (tweede pensioenpijler) voor (huidige) contractuele medewerkers. Hiervoor is de Vlaamse overheid afhankelijk van een (aanvullende) federale kaderwet. Binnen de budgettaire ruimte werken we verder aan de uitbouw van die tweede pensioenpijler. In overleg met de vakbonden zal ik werk maken van een eenvormig statuut voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid. In het verlengde daarvan herdenken we ook de rechtsbescherming van het personeel in personeelsmateries. Binnen het concept van de uniforme arbeidsvoorwaardenregeling zet ik in op*

een gerationaliseerd verlofsysteem. Hierbij ligt de focus, naast de gelijke arbeidsvoorwaarden, op bijkomende responsabilisering van medewerkers en lijnmanagers, budgetneutraliteit en het behoud van een optimaal evenwicht werk-privéleven zonder dat de goede werking van de dienst in het gedrang komt.”

1.2. Geharmoniseerde arbeidsvoorwaarden

Bij het begin van deze regeerperiode omvatte het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 (VPS) al de volgende geharmoniseerde arbeidsvoorwaarden:

- de aanwervingsregeling: zowel voor statutaire, als contractuele vacatures (met uitzondering van enkele exhaustief opgesomde specifieke gevallen) gebeurt de invulling door middel van de toepassing van een objectief wervingsstelsel met algemene bekendmaking;
- de rechten, plichten, onverenigbaarheden en regels inzake cumulatie van beroepsactiviteiten;
- de duur, berekening en evaluatie van de proeftijd;
- de regels inzake evaluatie van de prestaties: ieder personeelslid dat tijdens een kalenderjaar gedurende minimaal drie maanden prestaties heeft geleverd, wordt met betrekking tot deze prestaties geëvalueerd;
- de mogelijkheid om te bevorderen naar een statutaire functie;
- de aanstelling als projectleider;
- de verloning in dezelfde begin salarisschaal en opbouw van geldelijke anciënniteit;
- de toelage tijdelijke functieverzwaring op basis waarvan bij een tijdelijke verzwaring van de functie op een geobjectiveerde wijze een toelage kan worden toegekend aan het statutair en contractueel personeel;
- volgende verlofregelingen: jaarlijkse vakantie, de feestdagen, moederschapsrust, opvangverlof, de federale zorgverloven, verlof om een ambt uit te oefenen op een kabinet of bij een erkende politieke groep, vormingsverlof, omstandigheidsverlof, politiek verlof en de dienstvrijstellingen.

Wat de verlofregeling betreft, werd in deze regeerperiode al een verdere harmonisering van de arbeidsvoorwaarden gerealiseerd, door:

- de invoering van een Vlaams zorgkrediet op 2 september 2016 (besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 en het besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016) waarop zowel het statutair als contractueel personeel op dezelfde wijze recht heeft;
- de definitieve goedkeuring van het ontwerpbesluit rationalisering van de verlofregeling op 15 december 2017 en de inwerkingtreding ervan op 1 januari 2018, waardoor ook de volgende verlofregelingen geharmoniseerd zijn: het pleegzorgverlof, het geboorteverlof, de vaderschapsrust, het verlof voor deeltijdse prestaties (inclusief de salarisbonus), het verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap, geboorteverlof en het onbetaald verlof.

1.3. Te harmoniseren arbeidsvoorwaarden

Een analyse van de arbeidsvoorwaarden van het statutair en contractueel personeel wees uit dat op de volgende vlakken nog verschillen bestaan:

- de pensioenregeling;
- de ziekteverlofregeling;
- de ontslagregeling;
- de verloningsregeling.

In het ontwerpbesluit dat aan de basis van deze nota ligt, wordt de ziekteverlofregeling en ontslagregeling aangepakt. De pensioenregeling, zijnde de invoering van een tweede pensioenpijler voor het contractueel personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, wordt geregeld door middel van een decreet en ander ontwerpbesluit tot wijziging van het VPS dat binnenkort aan de Vlaamse Regering wordt voorgelegd. Dit ontwerpbesluit geeft uitvoering aan de door de Vlaamse Regering op 23 februari 2018 goedgekeurde conceptnota. De verschillen inzake de

verloningsregeling worden dan weer aangepakt binnen het vernieuwde loopbaan en beloningsbeleid.

2. INHOUDELIJK

2.1. Hervorming van de ziekteverlofregeling

In het eerste deel van deze regeerperiode werden in het kader van het aanwezigheids- en preventiebeleid de nodige maatregelen ontwikkeld en uitgerold die een positieve invloed moeten hebben op het welzijn van het personeel. In het laatste deel van deze regeerperiode blijven we in dit kader initiatieven ontwikkelen (zie meer hierover onder punt 2.1.5.), maar hervormen we ook de aan de basis liggende statutaire ziekteverlofregeling.

2.1.1. Situatie as is

Thans verschilt de ziekteverlofregeling van het statutair en contractueel personeel op de volgende punten van elkaar:

- recht op salaris: de diensten van de Vlaamse overheid zijn de enige overheidswerkgevers in België die het salaris van een ambtenaar die afwezig is wegens ziekte altijd volledig doorbetalen. Bij de invoering van het eerste VPS in 1993 koos de toenmalige Vlaamse Regering er namelijk voor om in vergelijking met andere overheden in België (bijvoorbeeld de federale overheid) geen disponibiliteitsregeling in te voeren op grond waarvan een ambtenaar na verloop van tijd terugvalt op een wachtgeld. Het salaris van een contractueel personeelslid dat afwezig is wegens ziekteverlof wordt daarentegen enkel gedurende de eerste dertig kalenderdagen doorbetaald (= de periode van gewaarborgd loon). Vanaf de eenendertigste kalenderdag heeft een contractueel personeelslid recht op een ziekteuitkering die wordt uitbetaald door de mutualiteit;
- einde van de dienstbetrekking: ontslag omwille van medische redenen staat voor een ambtenaar gelijk aan een pensionering omwille van medische redenen. Zo'n pensionering kan nadat de ambtenaar ofwel:
 - o gedurende zijn statutaire loopbaan een contingent van 666 werkdagen ziekteverlof heeft uitgeput en nadat hij door Medex definitief ongeschikt werd bevonden;
 - o sinds de leeftijd van 63 jaar een contingent van 365 kalenderdagen heeft uitgeput waarna een ambtshalve opruststelling volgt.Het ontslag van een contractueel personeelslid gebeurt op zijn beurt op grond van de arbeidswetgeving.

2.1.2. Scope van het voorstel tot wijziging

Binnen het kader van deze nota en het voorliggende ontwerpbesluit wordt het recht op salaris hervormd. De regeling inzake het vervroegd pensioen omwille van medische redenen valt buiten de scope van deze nota en ontwerpbesluit. De reglementering inzake pensioen omwille van medische redenen valt immers onder de bevoegdheid van de federale overheid.

2.1.3. Voorstel tot hervorming van het ziekteverlof

2.1.3.1. Invoering van een gewaarborgd loon regeling

Aangezien het recht op salaris en op een uitkering wat het contractueel personeelslid betreft, geregeld wordt in de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978- en de ZIV-wetgeving die beide onder de bevoegdheid van de federale overheid vallen, heeft het voorstel tot hervorming van het recht op salaris tijdens het ziekteverlof enkel betrekking op de regeling die geldt voor het statutair personeel.

In dit kader opteren we niet voor de invoering van een disponibiliteitsregeling zoals deze geldt bij andere overheden en dit omwille van de volgende redenen:

- de disponibiliteitsregeling staat bij de andere overheden onder druk en er zijn plannen om deze te vervangen;
- een disponibiliteitsregeling kan leiden tot een cumulatie van betaalde ziekteperioden op het einde van de loopbaan wat op zich een pensioenval voor gevolg kan hebben;
- een disponibiliteitsregeling leidt niet tot een verdere aligering van de arbeidsvoorwaarden van het statutair en contractueel personeel;
- een disponibiliteitsregeling heeft geen positieve impact op de re-integratie.

Wel kiezen we voor de invoering van een eigen regeling die geënt is op de gewaarborgd loon regeling die geldt voor het contractueel personeel. Hiermee geven we uitvoering aan het Vlaams regeerakkoord en zorgen we voor een verdere aligering van de arbeidsvoorwaarden van het statutair en contractueel personeel. Ook kan zo'n gewaarborgd loon regeling in vergelijking met een disponibiliteitsregeling een bijdrage leveren aan de snellere re-integratie van ambtenaren die afwezig zijn wegens ziekteverlof.

In concreto komt een eigen gewaarborgd loon regeling voor de ambtenaar neer op het volgende:

- gedurende de eerste dertig kalenderdagen van het ziekteverlof wordt het salaris van de ambtenaar a rato van zijn prestatieregime doorbetaald. Omdat we het salaris echt willen waarborgen worden ook de toelagen en vergoedingen gedurende een afwezigheid van maximaal dertig kalenderdagen doorbetaald. In vergelijking met de huidige regeling stopt de doorbetaling aldus na dertig kalenderdagen in plaats van de huidige vijftig werkdagen, maar worden de toelagen en vergoedingen niet langer integraal teruggevorderd als de afwezigheid meer dan dertig kalenderdagen duurt. Door deze maatregel is de ambtenaar bij een langdurige afwezigheid zeker dat hij zijn forfaitaire toelagen en vergoedingen behoudt en daalt bovendien de administratieve belasting (er moeten geen terugvorderingsdossiers meer worden opgestart);
- vanaf de eenendertigste kalenderdag heeft de ambtenaar recht op een gedeeltelijk loon

Het gedeeltelijk loon is gelijk aan 65% van het brutosalaris van de ambtenaar. Mochten we wat het gedeeltelijk loon betreft de regeling die geldt voor het contractueel personeel volledig doortrekken, dan zou dit gedeeltelijk loon berekend worden op basis van een begrensde bruto salaris. Wat de voorgestelde statutaire regeling betreft, wordt er niet gewerkt met zo'n begrensde bruto salaris (wegens te complex en administratief te belastend), maar wel met het brutosalaris van de ambtenaar die afwezig is als gevolg van ziekteverlof.

Naast het gewaarborgd en gedeeltelijk loon wordt in het VPS ook een regeling inzake hervat verankerd. Deze regeling is volledig gebaseerd op de regeling die voor het contractueel personeel in de arbeidsovereenkomstenwet is opgenomen. Op grond van deze hervatregeling zal een ambtenaar die na een ziekteperiode het werk effectief heeft hervat, maar vervolgens opnieuw ziek wordt, binnen de volgende grenzen:

- andere ziekte of;
- tussen beide ziekteperiodes zitten meer dan veertien kalenderdagen terug gedurende een periode van dertig kalenderdagen recht hebben op gewaarborgd loon.

In afwijking van de regeling die inzake gewaarborgd loon voor het contractueel personeel geldt, wordt voor de ambtenaar wiens ziekteverlof het gevolg is van een ernstige ziekte voorzien in een uitzondering. Deze ambtenaar zal tijdens het ziekteverlof altijd recht hebben op een doorbetaling van het salaris a rato van het prestatieregime. Wat precies verstaan wordt onder de term "ernstige ziekte" wordt bepaald in de nieuwe bijlage 19 bij het VPS. Het betreft de overname van een toepassingsgebied dat thans in de hospitalisatieverzekering is opgenomen. Het gaat om ziektes die op grond van de RIZIV-wetgeving een recht op bijkomende tegemoetkoming doen ontstaan.

Door de invoering van deze afwijking zorgen we er voor dat een ambtenaar die door een ernstige ziekte langdurig afwezig is niet in armoede belandt. Het staat immers vast dat deze ziektes vaak lange afwezigheden voor gevolg hebben waaraan zware medische kosten gekoppeld zijn. Dit is een sociale maatregel.

De gewaarborgd loon regeling is ook niet van toepassing op de ambtenaar die het slachtoffer is van een arbeidsongeval, een arbeidsweg ongeval of beroepsziekte. Deze ambtenaren worden tijdens hun ziekteverlof conform de federale wetgeving doorbetaald.

Naar analogie met de regeling die geldt voor het contractueel personeel wordt ook bepaald dat de periode van ziekteverlof gedurende welke de ambtenaar terugvalt op een gedeeltelijk loon geen impact heeft op de jaarlijkse vakantie, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. Ook een regeling inzake gewaarborgd dagloon wordt verankerd.

2.1.3.2. Deeltijdse prestaties wegens ziekte

De deeltijdse prestaties wegens ziekte (wat het statutair personeel betreft) en de gedeeltelijke werkhervatting (wat het contractueel personeel betreft) blijven twee van elkaar te onderscheiden circuits die beide op basis van andere regelgeving (VPS wat het statutair personeel betreft, en de arbeidsovereenkomstenwet en ZIV-wetgeving wat het contractueel personeel betreft) worden toegekend.

Als gevolg van het ontwerpbesluit worden zowel de deeltijdse prestaties wegens ziekte, als de gedeeltelijke werkhervatting een recht gedurende een periode van zes maanden. De voorwaarden die voor de statutaire personeelsleden zijn opgenomen in het VPS (beslissing van het geneeskundig controleorgaan en bijdragen aan de voltijdse hervatting) en voor de contractuele personeelsleden in de ZIV-wetgeving (advies adviserend geneesheer van de mutualiteit van het personeelslid) moeten wel voldaan zijn.

Vanaf de zevende maand is het verlof niet langer een recht, maar is een verderzetting wel mogelijk als de volgende voorwaarden voldaan zijn:

- Statutaire personeelsleden: er is een advies van de het geneeskundig controleorgaan, de deeltijdse prestaties blijven bijdragen tot een voltijdse hervatting van het werk en de lijnmanager stemt in met de verderzetting van de deeltijdse prestaties wegens ziekte;
- Contractuele personeelsleden: er is een advies van de adviserend geneesheer van de mutualiteit van het personeelslid en de lijnmanager stemt in met de verderzetting van de gedeeltelijke werkhervatting.

Wat het arbeidsregime betreft wordt het voor een ambtenaar mogelijk om deeltijds te hervatten met een arbeidsregime dat minder dan 50% van een voltijds arbeidsregime bedraagt op voorwaarde dat de lijnmanager hiermee instemt. Hierdoor wordt de regeling van het statutair en contractueel personeel ook wat dit betreft gelijkgeschakeld.

Wat de uitbetaling tijdens de deeltijdse prestaties wegens ziekte betreft, wordt in de mate van het mogelijke de statutaire regeling afgestemd op de contractuele regeling.

2.1.4. Samenloop ziekteverlof en jaarlijkse vakantiedagen

M.b.t. de samenloop van ziekteverlof en jaarlijkse vakantiedagen deed het Europees Hof van Justitie tijdens de laatste jaren verschillende uitspraken (de arresten Schultz – Hoff en Stinger, Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO, KHS AG, Maribel Dominguez - Centre informatique du Centre Ouest Atlantique). Een analyse van deze uitspraken wees uit dat het VPS hiermee op bepaalde punten niet volledig in overeenstemming is. Aangezien bij een conflict tussen werkgever en werknemer de Belgische rechtbanken het VPS zullen toetsen aan de uitspraken van het Europees

Hof van Justitie stel ik de volgende aanpassingen voor. Deze aanpassingen gelden zowel voor het statutair als contractueel personeel:

- een personeelslid dat tijdens een periode van jaarlijks vakantie ziek wordt, kan als hij een attest van de behandelend arts voorlegt (waaruit de startdatum en het feit dat men arbeidsongeschikt is blijkt) en zijn arbeidsongeschiktheid meldt overeenkomstig het arbeidsreglement, zijn jaarlijkse vakantie omzetten naar ziekteverlof (nu loopt de jaarlijkse vakantie door). Het personeelslid kan zijn jaarlijks vakantieverlof hierdoor op een ander moment opnemen. Deze wijziging wordt gedaan omdat jaarlijkse vakantie en ziekteverlof twee van elkaar te onderscheiden doelen hebben die met elkaar niet compatibel zijn. Wat dit punt betreft is de federale overheid op dit moment ook bezig met de uitwerking van een regeling voor de private sector (deze zal op de diensten van de Vlaamse overheid niet van toepassing zijn);
- als een personeelslid door ziekte of ongeval zijn jaarlijkse vakantie niet kon opnemen, dan kunnen zowel statutaire als contractuele personeelsleden elf dagen overdragen naar het volgende jaar (algemene regel). Het restant dat na overdracht overschiet, wordt wat het statutair personeel betreft in mindering gebracht op het ziektecontingent (creditering) en gaat wat het contractueel personeel betreft verloren.

Als gevolg van dit ontwerpbesluit verdwijnt enerzijds de creditering op het ziektecontingent en zal een personeelslid (dus zowel statutair als contractueel) dat op het einde van het jaar door ziekte of ongeval zijn jaarlijkse vakantie niet volledig kon opnemen, bovenop de elf dagen die al voorzien zijn in het VPS maximaal dertien bijkomende dagen jaarlijkse vakantie kunnen overdragen naar het volgende jaar. Deze dertien bijkomende dagen tellen niet mee voor het maximum van 150 dagen, maar moeten wel binnen de twee jaar na overdracht worden opgenomen (bij niet opname gaan ze verloren). (Bijvoorbeeld: een personeelslid kon door ziekteverlof eind 2019 slechts vijf van zijn vijfendertig dagen opnemen. Van de dertig dagen die overschieten, kan hij er elf overdragen die bij het contingent van maximum van 150 dagen worden geteld en die ten laatste voorafgaand aan het pensioen moeten worden opgenomen. Tevens kan hij er dertien bijkomend overdragen die niet bij het contingent van 150 dagen worden geteld, maar die binnen de twee jaar (zijnde voor 31 december 2021) moeten worden opgenomen.

Door deze regeling wordt het VPS in overeenstemming gebracht met de Europese rechtspraak die stelt dat jaarlijks vakantieverlof dat door ziekte niet kon worden opgenomen niet in belang inboet als het later wordt opgenomen. Deze rechtspraak is evenwel enkel van toepassing op het minimum (24 werkdagen) voorzien in de Europese wetgeving en bepaalt ook dat de overdrachtsmogelijkheid in de tijd mag worden beperkt.

2.1.5. Flankerend beleid

De harmonisering van de arbeidsvoorwaarden van het statutair en contractueel personeel van de diensten van de Vlaamse overheid gaat samen met het blijvend inzetten op de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers zoals ook opgenomen in de beleidsnota bestuurszaken 2014-2019: *'In een context waarin iedereen langer moet werken en meer werkdruk ervaart is het investeren in duurzaam en sociaal werkgeverschap onmisbaar. Ik investeer in een welzijnsbeleid waarbij de medewerker en zijn welzijn centraal staan, vanuit een positief mensbeeld in lijn met de waarden van de organisatie.'*

Duurzame inzetbaarheid is het speerpunt van het vernieuwde loopbaan- en beloningsbeleid en het welzijnsbeleid binnen de Vlaamse overheid. Om de uitdagingen binnen de Vlaamse overheid te realiseren, is duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers immers een sleutelvoorwaarde. Inzetbaarheid maakt dat medewerkers aan het werk kunnen blijven, zowel binnen als buiten de huidige functie.

Om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers binnen de Vlaamse overheid te verhogen wordt ingezet op volgende beleidsinitiatieven en projecten:

2.1.5.1. Actieplan stress en burn-out

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2015-2016 waarin het actieplan en de tien bouwstenen werden verankerd, blijven mijn diensten focussen op het verhogen van de veerkracht van haar medewerkers onder meer door een preventief ondersteuningsaanbod inzake welzijn en projecten met de entiteiten binnen het actieplan stress en burn-out, zodat deze een duurzaam karakter krijgen.

2.1.5.2. Re-integratie

In 2018 laat ik werk maken van de implementatie van het koninklijk besluit re-integratie en een doorvertaling hiervan binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid. Hiermee wil ik langdurig afwezigen activeren in een andere, aangepaste of nieuwe job binnen de Vlaamse overheid, om zo de werklust meer gelijkmatig te verdelen en bij te dragen tot een betrokken ambtenarenkorps. Naast de implementatie van het KB re-integratie wil ik alle medewerkers met langdurige gezondheidsproblemen alle kansen geven om in goede omstandigheden te werken en om zich succesvol te re-integreren na hun afwezigheid. Het Team Mobiliteit verzorgt trajectbegeleidingen in het kader van re-integratie of begeleide heroriëntering (zie verder).

Via een professionaliseringstraject en het uitbouwen van instrumenten willen we de huidige HR-professionals versterken in hun rol van re-integratieadviseur zodat zij kunnen instaan voor de eerste lijn opvang en begeleiding van re-integratiedossiers binnen hun entiteit.

2.1.5.3. Begeleide heroriëntering

Naast het werken aan het verhogen van de inzetbaarheid van medewerkers om vrijwillig een volgende loopbaanstap te zetten, wordt ook rekening gehouden met situaties van gedwongen mobiliteit in het kader van de herplaatsingsregeling (bijvoorbeeld door het niet langer kunnen uitoefenen van een functie omwille van medische redenen). Bij gedwongen mobiliteit willen we de inzetbaarheid van de betrokken personeelsleden verhogen door intensieve begeleiding en zo nodig herscholing, individueel of in groep.

2.1.5.4. Dienstverlening dienst diversiteitsbeleid

De Vlaamse overheid voert een gelijkekansen- en diversiteitsbeleid dat ondersteuning biedt voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. De Vlaamse overheid zet verschillende instrumenten in om personen met een handicap of chronische ziekte aan te trekken en te ondersteunen op de werkvloer. Dat helpt hen om hun job in de best mogelijke omstandigheden uit te voeren. Voorbeelden zijn arbeidspostaanpassingen, tewerkstelling ondersteunende maatregelen en redelijke aanpassingen.

2.1.5.5. Dienstverlening GDPB

De Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming heeft een ondersteunende en adviserende taak voor de diensten van de Vlaamse overheid. De medewerkers staan de werkgever bij en adviseren bij de planning, uitvoering en de evaluatie van het welzijnsbeleid, zoals omschreven in de welzijnsreglementering. Ze bevorderen ook het welzijn op het werk door opleidingen en informatie aan te bieden.

2.1.5.6. Arbeidsartsen

De Vlaamse overheid doet voor arbeidsgeneeskunde een beroep op de diensten van een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk (EDPB). De EDPB staat in voor het gezondheidstoezicht van de personeelsleden van de Vlaamse overheid (Toepassingsgebied Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming) met als doel de gezondheid van de medewerkers te behouden en te bevorderen door risico's te voorkomen. Dat gebeurt door het nemen van preventieve handelingen zoals bijvoorbeeld medische onderzoeken, het samenstellen van geneeskundige dossiers, het verzorgen van inentingen, bedrijfsbezoeken en deelname aan overlegcomités.

Dankzij de preventieve handelingen kunnen aanpassingen aan de werkpost worden voorgesteld, tewerkstellingskansen worden bevorderd, risicofactoren voor beroepsziekten of arbeidsgebonden aandoeningen worden opgespoord en wordt er vermeden dat werknemers blootgesteld worden aan risico's die ze wegens hun gezondheidstoestand niet verdragen,

2.1.5.7. Dienstverlening vzw Sociale dienst

De vzw sociale dienst binnen de Vlaamse overheid bevordert het welzijn van de personeelsleden zodat zij beter kunnen functioneren in hun privé, werk- en sociale omgeving. Dit gebeurt door het aanbieden van zowel individuele hulpverlening (inschakeling maatschappelijke assistenten, medische kosten, ...) als sociale dienstverlening (juridisch advies, vakantieopvang, ..).

2.1.5.8. Hospitalisatieverzekering

De Vlaamse overheid biedt aan haar personeelsleden een hospitalisatieverzekering aan die de terugbetaling dekt van de medische kosten en de verblijfkosten voor een twee- of meerpersoonskamer in geval van hospitalisatie.

Bovenstaande beleidsinitiatieven en projecten hebben als doelstelling om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers binnen de Vlaamse overheid te bevorderen en hen te laten werken in een context die hun prestatie, motivatie en welzijn bevordert.

2.2. Hervorming van de ontslagregeling

2.2.1. Situatie as is

Een ambtenaar die, nadat een eerste evaluatie met een 'onvoldoende' werd besloten, n.a.v. één van de twee eerstvolgende evaluaties opnieuw een evaluatie 'onvoldoende' krijgt, wordt ontslagen. De ontslagen ambtenaar heeft per vijf jaar anciënniteit recht op een opzeggingstermijn van drie maanden en heeft onder bepaalde voorwaarden recht op outplacementbegeleiding. Deze begeleiding vindt zijn rechtsbasis in drie beslissingen van de Vlaamse Regering (*VR/PV/1999/21-punt 38*, *VR/PV/2001/21-punt 42* en *VR/2002/10.07/DOC0853*). Het ontslag van een contractueel personeelslid wordt geregeld op grond van de arbeidsovereenkomstenwet.

2.2.2. Scope van het hervormingsvoorstel

De ontslagregeling van het contractueel personeel valt onder het arbeidsrecht (arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978), wat een federale bevoegdheid is, en valt aldus buiten de scope van het hervormingsvoorstel. Bedoeling van het voorstel is om de regeling van het statutair personeel beter af te stemmen op de regeling die op grond van het arbeidsrecht geldt voor het contractueel personeel.

2.2.3. Voorstel tot hervorming van de ontslagregeling

2.2.3.1. Ontslag na twee evaluaties onvoldoende

In tegenstelling tot de huidige regeling zal de tijdspanne die tussen beide evaluaties onvoldoende zit, inzake ontslag niet langer van belang zijn. Het ontslag als ambtenaar wordt immers mogelijk na twee evaluaties onvoldoende gedurende de statutaire loopbaan ongeacht de tijdspanne die tussen beide evaluaties zit.

Twee evaluaties onvoldoende zullen voorts, in tegenstelling tot nu, niet automatisch een ontslag voor gevolg hebben. De benoemende overheid beslist of de ambtenaar in kwestie al dan niet ontslagen wordt. De benoemende overheid neemt deze beslissing binnen de 30 kalenderdagen die volgen op de datum waarop de tweede onvoldoende definitief werd. Beslist de benoemende overheid om de ambtenaar niet te ontslaan, dan kan hij deze beslissing niet tussentijds terugdraaien. In dat geval moet hij wachten tot na de volgende evaluatieperiode. Het ontslag moet immers altijd gekoppeld zijn aan een evaluatie onvoldoende.

Voorts wordt het mogelijk om na een evaluatie die met een 'onvoldoende' werd besloten de door de ambtenaar geleverde prestaties en de wijze waarop deze werden geleverd al na zes maanden i.p.v. twaalf maanden terug te evalueren. Op deze evaluatie zijn de regels inzake evaluatie opgenomen in deel IV VPS en de PLOEG-principes van toepassing. Dit houdt o.a. in dat in het kader van de planning een verbetertraject/opvolgingstraject moet worden opgesteld op grond waarvan de ambtenaar enerzijds zal worden opgevolgd en anderzijds de handvaten krijgt om zijn prestaties en de wijze waarop hij deze levert te verbeteren.

2.2.3.2. Modaliteiten van de ontslagregeling

2.2.3.2.1. Opzeggingstermijn/verbrekingsvergoeding

De opzeggingstermijn/verbrekingsvergoeding waarop de ontslagen ambtenaar recht heeft, wordt afgestemd op de regeling die sinds het eenheidsstatuut geldt voor het contractueel personeel (wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen). Hierdoor zal een ambtenaar per jaar anciënniteit X-aantal weken opzegtermijn opbouwen in plaats van drie maanden per vijf jaar. Voorts wordt de wijze waarop deze opzeggingstermijn betekend wordt en de dag waarop de termijn ingaat verduidelijkt. Ook de regelingen inzake de vervangende verbrekingsvergoeding en het vrijwillig ontslag worden beter uitgeschreven en afgestemd op deze die voor het contractueel personeel gelden op basis van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

Voor de ambtenaren die op het moment dat deze nieuwe regeling in werking treedt al vast benoemd zijn, voorziet het ontwerpbesluit in een overgangsregeling wat de berekening van de opzeggingstermijn bij ontslag betreft. Hierdoor zal de opzeggingstermijn in twee delen worden berekend. Het eerste deel houdt rekening met de anciënniteit verworven op 31 december 2018 en het tweede deel houdt rekening met de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2019.

2.2.3.2.2. Outplacementbegeleiding

Nog voor er via de wet op het eenheidsstatuut sprake was van een algemeen recht op outplacementbegeleiding bij ontslag van een contractueel personeelslid kende de Vlaamse Regering aan haar ontslagen ambtenaren een recht op outplacementbegeleiding toe. De Vlaamse Regering verankerde dit recht niet in het VPS, maar wel in drie beslissingen (VR/PV/1999/21-punt 38, VR/PV/2001/21-punt 42 en VR/2002/10.07/DOC0853).

Deze drie beslissingen en het daarin verankerde recht op outplacementbegeleiding zijn evenwel niet breed gekend en inhoudelijk minder ruim dan de begeleiding waarop een contractueel personeelslid op grond van het eenheidsstatuut recht heeft. Vandaar stel ik voor dat de Vlaamse Regering beslist om:

- voor de diensten van de Vlaamse overheid de beslissingen die de basis van de huidige outplacementbegeleiding vormen op te heffen en dit ten vroegste op het moment dat het ontwerpbesluit in werking treedt (ze mogen niet volledig worden opgeheven, aangezien ook het kabinetspersoneel onder deze beslissingen valt);
- het recht op outplacementbegeleiding voor het statutair personeel te verankeren in het VPS. Het voorstel tot verankering is inhoudelijk vergelijkbaar aan de regeling die thans op grond van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van werknemers voor het contractueel personeel geldt.

2.2.3.2.3. Sollicitatieverlof

Een contractueel personeelslid wiens arbeidsovereenkomst wordt opgezegd heeft tijdens de opzeggingstermijn binnen bepaalde grenzen recht op verlof om een andere job te zoeken (= sollicitatieverlof). Voor een ambtenaar die ontslagen werd, voorziet het VPS tijdens de opzeggingstermijn niet in een vergelijkbaar verlof. Met het voorliggende ontwerpbesluit wordt nu ook voor het statutair personeel een regeling inzake sollicitatieverlof ingevoerd die vergelijkbaar is aan de regeling die geldt voor het contractueel personeel.

2.2.3.2.4. Raad van beroep

Thans kan een ambtenaar tegen de volgende beslissingen een beroep instellen bij de raad van beroep:

- evaluatie onvoldoende of loopbaanvertraging;
- tuchtstraf en schorsing in het belang van de dienst;
- negatieve evaluatie van de proeftijd.

Doordat de wervingen bij de diensten van de Vlaamse overheid conform het VPS en de omzendbrief kwaliteitscriteria selecties en selectoren, en door de verdere uitbouw van gemeenschappelijke dienstverlening van de selecties van hoog niveau zijn, worden in het gros van de wervingen de juiste mensen aangenomen. Hierdoor zal een proeftijd in de meeste gevallen positief worden geëvalueerd aangezien de selectie er voor zorgde dat de juiste man/vrouw op de juiste plaats terecht kwam. In de uitzonderingsgevallen dat er na een selectie toch geen sprake is van de juiste man/vrouw op de juiste plaats moet het mogelijk zijn om afscheid te nemen van de persoon in kwestie. Voor zowel het individu, als voor de organisatie is het dan beter om niet meer met elkaar verder te gaan.

Een situatie waarbij een raad van beroep kan beslissen dat de negatieve evaluatie van de proeftijd die de basis voor het ontslag vormt teniet wordt gedaan, is noch in het belang van het individu noch in dat van de organisatie en kan tot interne problemen leiden. Daarom wordt de mogelijkheid om beroep in te stellen tegen de negatieve evaluatie van de statutaire proefperiode opgeheven. Ook het lijnmanagement vroeg in het verleden (op het SOPO van januari 2012) een opheffing van deze regeling.

De beroepsmogelijkheid tegen de evaluatie onvoldoende of loopbaanvertraging en de beroepsmogelijkheid tegen een tuchtstraf of schorsing in het belang van de dienst blijft behouden.

2.3. Aanpassing van de categorieën waarin contractueel kan worden geworven

Het VPS bepaalt exhaustief de vier categorieën op basis waarvan een lijnmanager kan overgaan tot een contractuele invulling van een vacature. Voorgesteld wordt om de invulling van enkele bestaande categorieën aan te passen en drie nieuwe categorieën toe te voegen.

De volgende categorieën worden aangepast:

- tijdelijk en uitzonderlijke personeelsbehoefte: wat hier juist onder wordt verstaan verdwijnt uit het VPS;
- vervanging van ambtenaren wordt vervanging van afwezige personeelsleden. Hierdoor kunnen ook de contractuele personeelsleden die afwezig zijn in het kader van een vervangingsopdracht worden vervangen. In het verlengde van deze uitbreiding wordt er ook bepaald dat een vervangingsopdracht zonder toepassing van een objectief wervingsstelsel mag worden ingevuld als de tewerkstelling minder dan één jaar duurt;
- wat de hooggekwalificeerde betrekking betreft, wordt er bepaald dat de betrekkingen van rang A2 of hoger contractueel ingevuld kunnen worden. Het gaat hierbij om een mogelijkheid en niet om een verplichting. De invulling van het top- en middenkader gebeurt ook na de inwerkingtreding van dit ontwerpbesluit overeenkomstig de regeling die thans in het VPS staat.

De volgende categorieën worden toegevoegd:

- voorzien in de personeelsbehoefte voor activiteiten die door een andere instantie worden gefinancierd. Het gaat hierbij zowel om personeelsbehoeften die door een andere overheid of door een private partner gefinancierd worden;
- voorzien in de personeelsbehoefte voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers. Wat juist onder deze categorie wordt verstaan, wordt door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, in overleg met de functioneel bevoegde ministers, na mededeling aan de Vlaamse Regering bepaald;
- om de knelfuncties vermeld in het ministerieel besluit vastgesteld door de minister van Bestuurszaken in te vullen. Wat deze categorie betreft, gaat het om een mogelijkheid om deze functies contractueel in te vullen. Voor deze invulling kan bijvoorbeeld worden gekozen als wordt vastgesteld dat de nationaliteitsvereiste die geldt bij een statutaire werving en niet bij een contractuele werving er toe leidt dat een vacature niet kan worden ingevuld.

2.4. Andere bepalingen

2.4.1. Vergoeding Plaats- en tijdsafhankelijk werken

De huidige formulering dat in geval van plaats- en tijdsafhankelijk werken de werkgever “de middelen ter beschikking stelt” volstaat niet indien de werkgever de kostprijs van het internet ten laste wil nemen of een forfaitaire vergoeding voor het gebruik van de eigen internetverbinding wenst toe te kennen. Deze mogelijkheden worden daarom verankerd in het VPS.

2.4.2. Politiek verlof leden bijzonder comité voor de sociale dienst

Voor de personeelsleden die vanaf 1 januari 2019 worden aangeduid als lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst en die noch gemeenteraadslid zijn, noch lid zijn van de raad voor maatschappelijk welzijn (OCMW-raad) wordt er voorzien in politiek verlof (dienstvrijstelling en facultatief politiek verlof). Deze personeelsleden vallen nu immers buiten de regeling inzake politiek verlof.

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

Om de budgettaire impact van de voorgestelde hervorming van de ziekteverlofregeling op de diensten van de Vlaamse overheid te kunnen inschatten, werd in eerste instantie voor **2016** de kostprijs van het ziekteverlof van de statutaire personeelsleden berekend. Daartoe werd per ambtenaar die gedurende 2016 één of meerdere dagen afwezig was wegens ziekteverlof de effectieve kostprijs van het ziekteverlof berekend. Deze berekening resulteerde voor 2016 in een totale kostprijs van €117.799.903,57€. Wat deze berekening betreft, gaat het dus om werkelijke kosten.

In tweede instantie werd, wat het **kalenderjaar 2016** betreft, op iedere ambtenaar die gedurende 2016 één of meerdere dagen afwezig was wegens ziekte fictief de voorgestelde gewaarborgd loon regeling toegepast. Concreet hield dit het volgende in:

- alle statutaire personeelsleden die op 1 januari 2016 afwezig waren wegens een ziekte die gestaafd werd met een geneeskundig attest dat dateert van voor 1 januari 2016 kregen een contingent van 30 kalenderdagen gewaarborgd loon.;
- gedurende de eerste dertig kalenderdagen van het ziekteverlof werd er rekening gehouden met een doorbetaling van het salaris aan 100%;
- vanaf de 31^{ste} dag werd het gedeeltelijk loon toegepast, waardoor de ambtenaren terugvielen op 60% van hun salaris.

Door de hervormde ziekteverlofregeling in 2016 op iedere ambtenaar die afwezig was wegens ziekte fictief toe te passen, zou de kost van het statutaire ziekteverlof tot 111.585.780,65€ dalen. Voor 2016 zou dit dus neer hebben gekomen op een daling van de kostprijs met 6.214.122,92€.

In het kader van de kostprijs berekening, werd vervolgens de hervormde ziekteverlofregeling ook toegepast op het **kalenderjaar 2017**. Hierbij werd rekening gehouden met een situatie waarbij de hervormde regeling ook al in 2016 van kracht zou zijn geweest. Hierdoor vielen sommige statutaire personeelsleden al vanaf 1 januari 2017 op een gedeeltelijk loon terug omdat ze hun gewaarborgd loon al in het kalenderjaar 2016 hadden uitgeput.

Wat 2017 betreft, bedroeg de totale kost van het ziekteverlof, zonder toepassing van de gewaarborgd loon regeling, 117.195.015,75 euro. Na toepassing van de gewaarborgd loon regeling zou de totale kost van de statutaire ziekteverlofregeling nog 109.766.324,50€ hebben bedraagd. Dit komt neer op een vermindering van de kost met 7.428.691,25€.

Bij de berekening van de impact werd geen rekening gehouden met eventuele gedragsveranderingen die het voorstel zou kunnen generen. Het is immers niet ondenkbaar dat door het ziekteverlof niet langer volledig door te betalen de totale ziekteafwezigheid daalt. Ook werd geen rekening gehouden met de afschaffing van het medisch pensioen dat op federaal niveau wordt voorbereid. Volgens het voorstel dat op het federale niveau op heden op tafel ligt, zal een arbeidsongeschikte ambtenaar in de toekomst niet langer op een medisch pensioen kunnen terugvallen, maar na een jaar ononderbroken afwezigheid wegens ziekte wel op een nieuwe tak in de sociale zekerheid. Indien de ambtenaar na verloop van tijd terug arbeidsgeschikt is, kan hij uit deze tak stappen. Ook blijft de ambtenaar in dit systeem pensioenrechten opbouwen. Eens afgeschaft zal een overheidswerkgever aldus na één jaar ononderbroken afwezigheid het loon niet langer moeten doorbetalen. Wel zal de werkgever door middel van werkgeversbijdragen de nieuwe tak en de blijvende pensioenopbouw moeten financieren. Over de hoogte van deze bijdragen is er thans nog geen duidelijkheid. Zowel het feit dat na één jaar ongeschiktheid de doorbetaling van het loon stopt, als het feit dat de werkgever bijdragen zal moeten betalen zullen een impact hebben op de hierboven berekende opbrengst. Gelet op al deze onbekende parameters is het belangrijk om op te merken dat berekening van de opbrengst maximaal is.

Het budget dat door de hervorming zal vrijkomen, zal niet rechtstreeks naar de entiteiten terugvloeiën. Daartoe zal vanaf het kalenderjaar 2020 een ingeschat bedrag van forfaitair 5 miljoen euro dat vrij komt door het toepassen van de nieuwe regelgeving (vergelijking toepassing oude regeling – toepassing nieuwe regelgeving) worden overgezet naar het budget van de tweede pensioenpijler voor het contractueel personeel. Het advies van het Voorzitterscollege zal worden ingewonnen over de effectieve criteria voor de verdeling (koppen, effectieve ziekte afwezigheid, VTE, ...) van het bedrag over de verschillende entiteiten.

Naast de hervorming van het ziekteverlof kunnen ook andere elementen een invloed hebben op het budget. Deze kunnen bij gebrek aan informatie niet worden inschat. Wat bijvoorbeeld het ziek zijn tijdens de jaarlijkse vakantie betreft, beschikken we op dit moment niet over de nodige gegevens aangezien een personeelslid dat ziek wordt tijdens zijn jaarlijkse vakantie dit thans niet moet melden.

4. PROCEDURE VAN ADMINISTRatieve EN BEGROTINGSCONTROLE

Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 16 april 2018.

Het begrotingsakkoord werd verleend op 4 mei 2018.

5. WEERSLAG OP HET PERSONEELSBESTAND EN DE PERSONEELSBUDGETTEN

Geen enkel element van het voorstel heeft een weerslag op het personeelsbestand van de Vlaamse overheid, maar wel 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. 2018/156.

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 harmonisering van de arbeidsvoorwaarden;
- 2° heeft de intentie om te beslissen om met ingang van 1 januari 2019 de beslissingen VR/PV/1999/21-punt 38, VR/PV/2001/21-punt 42 en VR/2002/19.07/DOC0853 wat de diensten van de Vlaamse overheid betreft op te heffen;
- 3° 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 te agenderen op het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.

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