

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING**ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de opname van een aantal agentschapsspecifieke bepalingen ingevolge de opheffing van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen en de tussenkomst in het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer**

Artikel 1 (invoegen artikel VI 170 – invoegen specifieke functionele loopbaan pedagogisch- en bedrijfsadviseur)

Dit artikel garandeert het behoud van de specifieke functionele loopbaan van de pedagogisch- en bedrijfsadviseurs die werden overgeheveld naar aanleiding van de ontbinding van SYNTRA Vlaanderen.

Artikel 2 (invoegen artikel VII 2septies – vereiste van nuttige ervaring om als leertrajectbegeleider te kunnen worden aangesteld)

Om als leertrajectbegeleider te kunnen worden aangesteld is twee jaar nuttige ervaring vereist.

Dit artikel geeft een opsomming van de activiteiten die als "nuttige ervaring" worden beschouwd om aan de voorwaarden te voldoen om als leertrajectbegeleider te kunnen aangesteld worden.

Artikel 3 (wijziging artikel VII 12, §1, 5° - specifieke functionele loopbaan pedagogisch- en bedrijfsadviseur)

De specifieke functionele loopbaan voor de pedagogisch- en bedrijfsadviseur wordt als overgangsbepaling, in het kader van de "verworven rechten" opgenomen in het VPS.

De functionele loopbaan van de pedagogisch- en bedrijfsadviseur ziet er als volgt uit:
Salarisschaal A111

Na 3 jaar schaalanciënniteit in A111.....A112

Na 9 jaar schaalanciënniteit in A112.....A120

Na 9 jaar schaalanciënniteit in A120.....A114

Artikel 4 (tussenkomst woon-werkverkeer openbaar vervoer – artikel VII 95, §1)

Als algemeen principe geldt momenteel dat de werkgever de kost van een abonnement op het openbaar vervoer ten laste neemt. Met de NMBS, De Lijn en MIVB bestaat hiervoor een "derde-betalersovereenkomst".

De werkomstandigheden zijn de laatste jaren enorm veranderd, en de "coronacrisis" maakt dit nog meer duidelijk.

Personeelsleden werken niet meer permanent op hun "vaste werkplaats" of werken afwisselend op twee of meer locaties, en hebben dus niet één maar meer "vaste werkplaatsen" (vb. twee dagen in Brussel, 2 dagen in en VAC, en één dag thuiswerk).

Telewerk geraakt hoe langer hoe meer ingeburgerd. Het ten laste nemen van een

abonnement (verplaatsing tussen woonplaats en vaste werkplaats) is in vele gevallen dan ook niet meer te verantwoorden. In voornoemde gevallen kan het interessanter zijn om te opteren voor een andere vervoersformule bij een openbare vervoersmaatschappij dan een abonnement.

De reden om te opteren voor een andere vervoersformule kan "functioneel" zijn zoals hiervoor aangegeven (meerdere "vaste" werkplaatsen).

De reden kan ook "financieel" zijn (of een combinatie van functionele en financiële redenen)

Een "financiële" reden kan bijvoorbeeld zijn dat het personeelslid ingevolge zijn werkregime/combinatie van verlofstelsels of ingevolge PTOW een (zeer) beperkt aantal verplaatsingen naar zijn vaste werkplaats aflegt.

Alternatieve vervoersformules zijn (niet limitatief):

1. NMBS:

enkel of heen-en-weer biljet,

Local Multi (de vroegere Key Card)

Multi Standard (de vroegere Rail Pass, (10-rittenkaart)

10 identieke rittenkaart

Youth ticket

Youth Multi

Youth Hollidays

2. De Lijn

m-ticket

m-daypass

m-card 10

lijnkaart 10-ritten

3. MIVB

jump heen en terug

jump 1- rit

jump 5 ritten

jump 10-ritten

De lijnmanager neemt de beslissing.

Artikel 5 (fietsvergoeding – artikel VII 102, §4 en §5)

Permanente fietsgebruikers hebben voor datzelfde traject (het traject dat men met de fiets of speed pedelec aflegt) geen recht op een abonnement op het openbaar vervoer overeenkomstig art. VII 95. Deze personeelsleden ontvangen voor elke dag dat ze het woon-werktraject afleggen een fietsvergoeding. Nu ook andere vervoersformules mogelijk worden, wordt de decumul voor dit type fietsgebruikers doorgetrokken. Occasionele fietsgebruikers kunnen de fietsvergoeding wel combineren met abonnementen woon-werkverkeer of andere vervoersformules.

Artikel 6 en artikel 9 (verlenging moederschapsrust – artikel VII 108 en artikel X 14)

Het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid heeft recht op moederschapsrust op basis van de Arbeidswet van 16 maart 1971. Het personeelslid kan verzoeken om de 9 weken postnatale rust te verlengen met onder andere de met arbeid gelijkgestelde afwezigheden die zich voordeden vanaf de 6de week voor de effectieve bevallingsdatum.

Wat de wet juist verstaat onder de term “met arbeid gelijkgestelde afwezigheden” bepaalde de Koning in het koninklijk besluit van 1991. Voor de diensten van de Vlaamse overheid zijn de volgende afwezigheden die in dit KB staan relevant: jaarlijkse vakantie, de wettelijke feestdagen, omstandigheidsverlof en inhaalrust. Concreet als een personeelslid tijdens de zes weken voor haar bevalling 3 weken werkt en 2 weken jaarlijkse vakantie neemt dan kan ze haar 9 weken met 5 weken verlengen.

Al lang is er maatschappelijke discussie over het feit dat ziekte dat zich voordoet vanaf de 6de week voor de effectieve bevallingsdatum niet met arbeid wordt gelijkgesteld. De arbeidswet voorzag enkel in een verlenging van de postnatale rust met één week als het personeelslid gedurende de 6 weken die de bevallingsdatum vooraf gingen ononderbroken arbeidsongeschikt was.

De wet van 12 juni 2020 (DOC. 55 1231/008), stelt nu in het kader van de verlenging van de postnatale rust de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht, het ziekteverlof en werkverwijdering in het kader van de arbeidswet gelijk met arbeid. Hierdoor heeft een personeelslid dat bijvoorbeeld in de 6 weken die de effectieve bevallingsdatum voorafgingen gedurende 5 weken ziek was, recht op een verlenging van haar 9 weken postnatale rust met 5 weken. Met werkverwijdering in het kader van de arbeidswet worden de maatregelen bedoeld die een werkgever neemt indien een zwanger personeelslid werkt in een omgeving die voor haar en/of haar ongeboren kind gevaarlijk is. In dat geval moet de werkgever in eerste instantie de arbeidsomstandigheden en/of het werk aanpassen. Als dat niet mogelijk is moet men het personeelslid van arbeid vrijstellen.

Ofschoon de regeling rechtstreeks van toepassing is, wordt dit artikel aangepast aan de voormelde wet. Het VPS verwijst namelijk op twee plaatsen naar de hoger vermelde verlenging met een week (in geval van 6 weken ononderbroken arbeidsongeschiktheid). Aangezien ziekteverlof nu de facto de postnatale moederschapsrust verlengt, schrapt de hogervermelde wet deze verlengingsmogelijkheid.

Artikel 7 (compenseren toelage – artikel VII 164, §2)

De personeelsleden van SYNTRA Vlaanderen ontvangen een compenserende toelage van 29,00 euro voor vastbenoemden en van 32,50 euro voor contractuelen op voorwaarde dat zij bij SYNTRA in dienst zijn getreden vóór 1 december 2012 en totdat het personeelslid de entiteit vrijwillig verlaat of ontslagen wordt

Personeelsleden van SYNTRA zullen deze toelage ook na 1/1/2021 behouden. Er is geen “ontslag” en de personeelsleden die worden overgedragen naar hetzij het departement Werk en Sociale Economie, het Facilitair Bedrijf, het Vlaams Agentschap voor Innoveren en Ondernemen of de VDAB, verlaten SYNTRA niet “vrijwillig”.

Daarom wordt de formulering van dit artikel aangepast.

De personeelsleden die vóór 1 december 2012 in dienst zijn getreden bij SYNTRA Vlaanderen en op 1 januari 2021 worden overgeheveld, behouden de compenserende toelage, totdat het personeelslid de entiteit waarnaar hij werd overgeheveld, vrijwillig verlaat of ontslagen wordt”.

Artikel 8 (invoegen artikel VII 219 – overgangsbepaling leertrajectbegeleider)

Artikel VII 219 garandeert het behoud van de verworven anciënniteiten van de leertrajectbegeleider die is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst, indien hij na de overheveling zou gestatutariseerd worden als “deskundige”.

Artikel 10 (opheffing ASB van SYNTRA van 19 juni 2009)

Door de opheffing van SYNTRA Vlaanderen, en de opname van de nog relevante bepalingen van het ASB in het VPS, kan het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juni 2009 houdende de agentschapsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen, worden opgeheven.

Artikel 11

Dit artikel bepaalt dat het besluit in werking treedt op 1 januari 2021 (datum opheffing SYNTRA Vlaanderen). Artikel 4 heeft uitwerking met ingang van 11 mei 2020. Dit is de datum vanaf wanneer bepaalde personeelsleden zich in het kader van de corona-exitstrategie van de Vlaamse overheid af en toe naar de standplaats moeten begeven.

Artikel 12

Dit artikel bepaalt dat de Vlaamse minister, bevoegd voor human resources, belast is met de uitvoering van dit besluit.