

DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

# NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreft:** - Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 21 februari 2003 betreffende het verlof wegens moederschapsbescherming voor de personeelsleden van het onderwijs en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool

- Definitieve goedkeuring

## Samenvatting

Dit voorontwerp van besluit wijzigt het besluit van de Vlaamse regering van 21 februari 2003 betreffende het verlof wegens moederschapsbescherming voor de personeelsleden van het onderwijs en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool Deze wijzigingen zijn het gevolg van de federale wijzigingen met betrekking tot het bevallingsverlof.

## 1. SITUERING

### A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Onderwijs en Vorming

Beleidsveld: kleuter- en lager onderwijs, secundair onderwijs, hoger onderwijs, volwassenenonderwijs en deeltijds kunstonderwijs

Beleidsmatige doelstelling: aanpassen aan de federale regelgeving: wet van 12 juni 2020 tot wijziging van de periodes die plaatsvinden tijdens de voorbevallingsrust en in aanmerking kunnen worden genomen voor de verlenging van de nabevallingsrust

### B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Dit ontwerp van besluit werd een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 26 juni 2020 met het oog op de onderhandelingen (VR 2020 2606 DOC.0664/1 en VR 2020 2606 DOC.0664/2)

De onderhandelingen vonden plaats op 30 juni 2020.

Deze onderhandelingen werden afgesloten met een eenparig akkoord als resultaat.

De protocollen van die onderhandelingen met de nummers 161, 104 en 107 vindt u als bijlage.

De onderhandelingen hebben niet geleid tot aanpassingen in het voorontwerp van besluit. Het advies van de Raad van State werd bijgevolg aangevraagd zonder nieuwe principiële goedkeuring door de Vlaamse Regering.

In het kader van artikel 84, §1, eerste lid, 3°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State werd een advies gevraagd binnen een termijn van vijf werkdagen.

De Raad van State heeft bij nota van 10 juli 2020 het advies opgesteld met nummer 67.740/1.

Het ontwerp van besluit is aangepast aan het advies van de Raad van State. Het gaat om een aanpassing aan de rechtsgrond in de aanhef van het besluit.

## 2. INHOUD

### A. ALGEMENE TOELICHTING

In het Belgisch Staatsblad van 18 juni 2020 is de wet van 12 juni 2020 tot wijziging van de periodes die plaatsvinden tijdens de voorbevallingsrust en in aanmerking kunnen worden genomen voor de verlenging van de nabevallingsrust gepubliceerd.

Inhoudelijk komen de wijzigingen hierop neer:

De nabevallingsrust kan verlengd worden met de volgende dagen die zich bevinden gedurende het tijdvak vanaf de zesde week – achtste week bij de geboorte van een meerling – tot en met de tweede week voorafgaandelijk de bevallingsdatum:

- de dagen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht;
- de dagen van tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen bij bedienden (de overdracht van de tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen bij arbeiders is vandaag al mogelijk);
- de dagen van arbeidsongeschiktheid;
- de dagen van volledige werkverwijdering.

Momenteel komen deze periodes nog niet in aanmerking voor verlenging van het postnataal verlof. Wie dus zes weken (acht weken bij een meerling) voor de bevalling ziek is of uit het werk verwijderd is, kan tot nu toe maar negen weken postnataal verlof opnemen, omdat de zes (acht) weken voor de bevalling automatisch worden beschouwd als bevallingsverlof. Deze personen kunnen momenteel wel één week extra postnataal verlof opnemen op basis van artikel 39, vierde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971:

*“Op vraag van de werkneemster wordt de periode van arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met één week, wanneer de werkneemster ongeschikt is geweest om haar arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval gedurende de ganse periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.”*

In de nieuwe, federale regeling komen de opgesomde periodes wel in aanmerking voor verlenging van het postnataal verlof. Ziekteverlof of verwijdering in de zes (acht) weken voor de bevallingsdatum zal niet worden omgezet in bevallingsverlof, zodat slechts één week prenataal verlof wordt aangerekend en een personeelslid in deze gevallen bijgevolg vijf (zeven bij een

meerling) weken extra postnataal verlof kan opnemen boven op de verplichte negen weken postnataal verlof. De mogelijkheid om één week extra postnataal verlof op te nemen zoals vermeld in artikel 39, vierde lid, van de arbeidswet vervalt behalve voor personeelsleden die nog geen gebruik kunnen maken van de verlenging van de nabevallingsrust.

Deze nieuwe regeling heeft uitwerking met ingang van 1 maart 2020. Ze heeft ook gevolgen voor onderwijs.

### **Regelgeving onderwijs**

Voor de universiteiten geldt volgende regelgeving:

- Ofwel vallen ze onder het toepassingsgebied van de arbeidswetgeving voor de privé-sector. Dit is het geval voor de personeelsleden van de vrije universiteiten en de contractuele personeelsleden van de publiekrechtelijke universiteiten.;
- Ofwel passen ze de regeling uit het VPS toe: Dit is het geval voor de benoemde personeelsleden van de publiekrechtelijke universiteiten. Het VPS verwijst voor de toepassing van bevallingsverlof naar artikel 39 van de arbeidswet.

Voor de hogescholen is de regeling met betrekking tot moederschapsverlof en de moederschapsbescherming vastgelegd in het Besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool.

Voor het niet-hoger onderwijs (inclusief CBE) is de regeling met betrekking tot moederschapsverlof vastgelegd in het Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2012 betreffende het bevallingsverlof voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs. Er is een apart Besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2003 betreffende het verlof wegens moederschapsbescherming voor de personeelsleden van het onderwijs dat de moederschapsbescherming regelt.

Net zoals in het VPS wordt voor de toepassing van het bevallingsverlof verwezen naar artikel 39 van de arbeidswet. Als gevolg daarvan zijn de wijzigingen aan het bevallingsverlof bij de wet van 12 juni 2020 automatisch ook van toepassing op het onderwijs. Er zijn in de besluiten voor het personeel van het niet-hoger onderwijs en van de hogescholen wel een aantal bepalingen die in tegenspraak zijn met de gewijzigde federale wetgeving. Deze anomalieën worden met het voorliggende besluit weggewerkt.

## **B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN**

De toelichting bij de artikelen werd opgenomen in de nota aan de Vlaamse Regering voor eerste principiële goedkeuring (VR 2020 2606 DOC.0664/1).

Er werden geen wijzigingen aangebracht naar aanleiding van de onderhandelingen.

Het advies van de Raad van State geeft geen aanleiding tot een wijziging aan de eerder toegelichte artikelen.

### **3. BESTUURLIJKE IMPACT**

#### **A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID**

Het overdragen van extra dagen naar het postnataal verlof heeft financiële gevolgen. Bepaalde periodes die anders vallen onder zes weken (acht weken bij een meerling) prenataal verlof, kunnen nu overgedragen worden naar het postnataal verlof, met een maximum van vijf weken (zeven weken bij een meerling). Dat betekent het volgende:

- Voor vastbenoemde personeelsleden met ziekteverlof, bedreiging beroepsziekte of moederschapsbescherming betekent dat dat zij maximaal vijf (zeven) weken langer afwezig zijn en vervangen moeten worden. De meerkost is dus het aantal weken extra dat er een vervanger moet worden aangesteld, met een maximum van vijf (zeven) weken per bevallingsverlof.
- Voor tijdelijke personeelsleden met moederschapsbescherming betekent de nieuwe regeling eveneens dat het personeelslid maximaal vijf weken (zeven weken) langer afwezig is. Het ziekenfonds betaalt het tijdelijk personeelslid gedurende de periode van moederschapsbescherming en gedurende het bevallingsverlof. De meerkost is dus het aantal weken extra dat er een vervanger moet worden aangesteld, met een maximum van vijf (zeven) weken per bevallingsverlof.
- Voor tijdelijke personeelsleden met ziekteverlof of bedreiging beroepsziekte betekent de nieuwe regeling eveneens dat het personeelslid maximaal vijf weken (zeven weken) langer afwezig is. Tijdens deze vijf weken extra ziekteverlof of bedreiging beroepsziekte krijgt het personeelslid zijn salaris. Het ziekenfonds betaalt het tijdelijk personeelslid gedurende het bevallingsverlof. De meerkost is dus het aantal weken extra dat er een vervanger moet worden aangesteld, met een maximum van vijf (zeven) weken per bevallingsverlof + de vijf weken extra salaris van het tijdelijk personeelslid.

Op basis van de gegevens van schooljaar 2018-2019 wordt de meerkost begroot op 9,3 mio op jaarbasis. Voor 2020 wordt 10/12 aangerekend = 7,7 mio.

De meerkost is het effect van een federale maatregel. Hieraan moeten we uiteraard uitvoering geven. De meerkost is niet voorzien in de begrotingsaanpassing 2020. Bij een tweede budgetcontrole 2020 kan dit worden meegenomen. De hogescholen moeten de meerkost binnen de hun toegekende enveloppe nemen.

Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 24 juni 2020.

#### **B. ESR-TOETS**

De ESR-toets is niet van toepassing op dit voorontwerp van besluit, want dit dossier bevat geen pps-project of maakt geen alternatief gefinancierde investeringen mogelijk.

#### **C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID**

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget, zodat het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, niet vereist is.

## D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op de financiën van de lokale besturen, noch op personeelsvlak, noch op het vlak van de werkingsuitgaven, de investeringen en schuld, en de ontvangsten.

## **4. VERDER TRAJECT**

Het besluit zal, na definitieve goedkeuring door de regering, via een omzendbrief kenbaar gemaakt worden aan het niet-hoger onderwijs en via een mededeling aan de hogescholen.

## **5. VOORSTEL VAN BESLISSING**

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar goedkeuring te geven aan het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 21 februari 2003 betreffende het verlof wegens moederschapsbescherming voor de personeelsleden van het onderwijs en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;
- 2° te gelasten het voormelde besluit van de Vlaamse Regering in extenso te laten publiceren in het Belgisch Staatsblad.

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS