

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool, het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding en het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet, wat betreft loopbaanonderbreking.

- Definitieve goedkeuring

Samenvatting

Om personeelsleden in de publieke sector die in het uitdovend stelsel van loopbaanonderbreking zitten, niet te verhinderen om het werk terug te hervatten of terug meer te gaan werken, wil voorliggend ontwerpbesluit het mogelijk maken dat deze personeelsleden de loopbaanonderbreking tijdelijk kunnen pauzeren, met de mogelijkheid om de loopbaanonderbreking nadien terug verder te zetten. Deze mogelijkheid tot pauzering van de loopbaanonderbreking kent geen einddatum. Personeelsleden die terug aan de slag willen mogen we immers niet ontmoedigen om dit te doen. Op deze manier kunnen meer personeelsleden (terug) aan het werk. Wanneer er een tekort aan arbeidskrachten is, biedt dit ook de mogelijkheid om tijdelijk het verlof te schorsen om in te springen en zo de nood aan arbeidskrachten op te vangen. Verder heeft het ook als voordeel dat het personeelsleden en werkgevers de mogelijkheid biedt om flexibeler om te gaan met hun verloven.

Opdat dit van toepassing zou zijn op het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid en op de personeelsleden van het onderwijs is een aanpassing van het Vlaams personeelsstatuut en van de onderwijsregelgeving nodig. Het voorliggend ontwerpbesluit zorgt eveneens voor deze aanpassing.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

- Beleidsdomein: Werk en Sociale Economie,
- Beleidsdomein: Onderwijs en vorming,
- Beleidsdomein Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

- Beleidsvelden: Werk, Onderwijs en Binnenlands bestuur en stedenbeleid

- Strategische doelstelling 1: 'Meer mensen aan het werk'
- Inhoudelijk structuurelement: 'Activering'

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Dit ontwerp van besluit werd een eerste keer principiële goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 21 januari 2022 met het oog op de onderhandelingen (VR 2022 2101 DOC.0062 – 1BIS en VR 2022 2101 DOC.0062 – 2BIS).

De onderhandelingen vonden plaats op 8 februari 2022.

Deze onderhandelingen werden afgesloten met een eenparig akkoord als resultaat.

De protocollen van die onderhandelingen met de nummers 122, 125, 204, 2022/4 en 407.1291 vindt u als bijlage.

De onderhandelingen hebben niet geleid tot aanpassingen in het voorontwerp van besluit.

In het kader van artikel 84, §1, eerste lid, 2^o van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, werd een advies gevraagd binnen dertig dagen.

De Raad van State heeft bij nota van 24 juni 2022 het advies opgesteld met nummer 71.587/1.

Het ontwerp van besluit is aangepast aan het advies van de Raad van State.

Het betreft volgende aanpassingen:

- Toevoeging van de opgesomde rechtsgronden;
- In artikel 1 zijn de woorden "bevoegde bestuur" vervangen door het woord "hogeschoolbestuur";
- In artikel 7 is de datum van inwerkingtreding aangepast naar 1 september 2022.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Onderbreken loopbaanonderbreking

Sinds 2 september 2016 vervangt het Vlaams Zorgkrediet voor de publieke sector het federale stelsel van de loopbaanonderbreking algemeen stelsel, de loopbaanonderbreking eindloopbaan en de Vlaamse aanmoedigingspremies openbare sector. De publieke sector omvat de statutaire en contractuele personeelsleden van de Vlaamse overheid, het onderwijs en de lokale en provinciale besturen.

De lopende loopbaanonderbrekingen, waarbij het uitkerings- en verlofrecht is gestart vóór 2 september 2016, zijn in uitdoving en kunnen blijven duren tot de voorziene einddatum. Het gaat om:

- gewone loopbaanonderbreking (zonder motief): afhankelijk van de werkgever voor een periode van 1 tot 5 jaar;
- eindloopbaanstelsel: loopt door tot aan de pensioenleeftijd.

De RVA blijft de lopende loopbaanonderbrekingen uitvoeren. Eventuele verlengingen of wijzigingen van loopbaanonderbreking na 2 september 2016 impliceren een nieuwe aanvraag binnen het kader van het nieuwe Vlaams zorgkrediet. In de praktijk betekent dit dat men de lopende onderbreking niet kan stopzetten. Indien het personeelslid dit doet, bv. om medische bijstand op te nemen, kan die niet opnieuw in het oude stelsel instappen. Er werd hier één uitzondering op voorzien: men mag het lopende dossier stopzetten om het thematisch verlof palliatief verlof op te nemen. Na afloop van dit palliatief verlof kan men de oude loopbaanonderbreking verderzetten.

Vlaanderen is bevoegd voor de uitdovende loopbaanonderbreking in de publieke sector. Wanneer een personeelslid de loopbaanonderbreking stopzet, kan de betrokkene niet meer opnieuw in dit uitdovende stelsel instappen. In 2020 en 2021 werd hier twee keer een uitzondering op voorzien. Personeelsleden met lopende dossiers in het oude stelsel van loopbaanonderbreking konden dit tijdelijk pauzeren om het werk te hervatten of tijdelijk meer gaan werken, om het tekort aan arbeidskrachten op te vangen n.a.v. de coronacrisis, met de mogelijkheid om de loopbaanonderbreking nadien terug verder te zetten. Dit was mogelijk tussen 16 maart 2020 en 1 juli 2020 (Besluit van de Vlaamse regering van 29 mei 2020 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 en het besluit van de Vlaamse regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet, wat betreft loopbaanonderbreking) en tussen 3 mei 2021 en 31 augustus 2021 (Besluit van de Vlaamse regering van 16 juli 2021 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool, het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding en het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet, wat betreft loopbaanonderbreking).

Om personeelsleden in de publieke sector die in het uitdovend stelsel van loopbaanonderbreking zitten, niet te verhinderen om het werk terug te hervatten of terug meer te gaan werken, wil voorliggend ontwerpbesluit het mogelijk maken dat deze personeelsleden de loopbaanonderbreking tijdelijk kunnen pauzeren om het werk te hervatten of tijdelijk meer gaan werken, met de mogelijkheid om de loopbaanonderbreking nadien terug verder te zetten. Deze mogelijkheid tot pauzering van de loopbaanonderbreking kent geen einddatum. Personeelsleden die terug aan de slag willen mogen we immers niet ontmoedigen om dit te doen. Op deze manier kunnen meer personeelsleden (terug) aan het werk. Wanneer er een tekort aan arbeidskrachten is, biedt dit ook de mogelijkheid om tijdelijk het verlof te schorsen om in te springen en zo de nood aan arbeidskrachten op te vangen. Verder heeft het ook als voordeel dat het personeelsleden en werkgevers de mogelijkheid biedt om flexibeler om te gaan met hun verloven.

De werkgever moet telkens zijn akkoord geven om de loopbaanonderbreking te schorsen en opnieuw aan te vatten. Wanneer een personeelslid zijn loopbaanonderbreking schorst, kan hij of zij tijdens deze periode van schorsing geen ander verlofstelsel opnemen. Deze maatregel heeft immers werkhervatting tot doel. De loopbaanonderbreking kan enkel geschorst worden met een minimumperiode van twee weken in het onderwijs of één maand voor de Vlaamse ambtenaren.

RVA zorgt voor het beheer van deze lopende dossiers. Er dient met hen afgestemd te worden hoe dit praktisch wordt uitgevoerd.

Personeelsleden kunnen de loopbaanonderbreking tijdelijk pauzeren om het werk te hervatten of tijdelijk meer gaan werken, met de mogelijkheid om de loopbaanonderbreking nadien terug verder te zetten, vanaf 1 januari 2022.

Regeling recht op verlof

Onder het toepassingsgebied van het Vlaams zorgkrediet vallen:

- Onderwijs
- Lokale en provinciale besturen
- Diensten Vlaamse overheid
- Instellingen die hun eigen rechtspositie regelen (vb. VRT, Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, ...)

Het besluit van de Vlaamse regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet regelt het recht op onderbrekingsuitkeringen voor het deeltijds of volledig onderbreken van de loopbaan voor het openbaar ambt. Het recht op verlof wordt echter geregeld door de diverse overheidsbesturen behorende tot het toepassingsgebied van het Vlaams zorgkrediet (Diensten Vlaamse overheid, de lokale en provinciale besturen en het onderwijs). Dit impliceert dat bij een hervorming van de loopbaanonderbreking de rechtspositiebepalingen van de desbetreffende verantwoordelijke besturen aangepast zullen moeten worden via eigen regelgeving opdat de hervorming op hen van toepassing is. De desbetreffende verantwoordelijke besturen brengen dan ook de nodige aanpassingen aan in hun eigen regelgeving zodat personeelsleden die in het uitdovend stelsel van loopbaanonderbreking zitten dit tijdelijk kunnen pauzeren om opnieuw of meer te gaan werken.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

Artikel 1 is van toepassing op de personeelsleden van de hogescholen. Het regelt het recht op schorsing van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar vanaf 1 januari 2022. Dat kan enkel als het bevoegd bestuur akkoord gaat met de werkhervatting. Om het lerarentekort te kunnen opvangen, is het belangrijk dat deze personeelsleden ook gedurende een korte periode het werk kunnen hervatten. De minimumduur van de schorsing bedraagt daarom twee weken. Omdat het de bedoeling is het werk te hervatten, is het niet toegestaan een ander verlofstelsel op te nemen gedurende de periode van werkhervatting, met uitzondering van ziekteverlof, de afwezigheid wegens arbeidsongeval, wegens ongeval op weg naar en van het werk en wegens beroepsziekte.

Art. 2 is van toepassing op de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid. Op basis van dit artikel kunnen de personeelsleden met deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen ofwel:

- hun vermindering van de arbeidsprestatie tijdelijk stopzetten om terug voltijds te werken;
- hun vermindering van de arbeidsprestaties tijdelijk omzetten naar een vermindering van de arbeidsprestaties van een voltijds ambt. Hierdoor werkt een personeelslid tijdelijk 80 in plaats van 50 procent.

De lijnmanager moet steeds vooraf akkoord gaan met de tijdelijke stopzetting of omzetting van de deeltijdse prestaties tot aan het pensioen. De stopzetting of omzetting bedraagt steeds minimaal één maand.

Aangezien het de bedoeling is van deze maatregel om meer te werken, kunnen de personeelsleden die hiervan gebruik maken geen gebruik maken van andere verloven die een voltijdse onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties tot doel hebben, met uitzondering van verlofstelsels die onvermijdelijk zijn, bv. ziekteverlof of verlof wegens arbeidsongeval.

Artikel 3 is van toepassing op de personeelsleden van het niet-hoger onderwijs. Het regelt het recht op schorsing van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar vanaf januari 2022. Dat kan enkel als het bevoegd bestuur akkoord gaat met de werkhervatting. Om het lerarentekort te kunnen opvangen, is het belangrijk dat deze personeelsleden ook gedurende een korte periode het werk kunnen hervatten. De minimumduur van de schorsing bedraagt daarom twee weken. In de meeste gevallen is er in het onderwijs immers pas recht op een vervanging bij een afwezigheid van tie werkdagen of meer. Omdat het de bedoeling is het werk te hervatten, is het niet toegestaan een ander verlofstelsel op te nemen gedurende de periode van werkhervatting, met uitzondering van ziekteverlof, de afwezigheid wegens arbeidsongeval, wegens ongeval op weg naar en van het werk, wegens beroepsziekte en verlof tijdelijk andere opdracht.

De artikelen 4, 5 en 6 voorzien in een bijkomende uitzondering (naast palliatieve zorgen) om het onderbrekingspercentage van het lopende dossier loopbaanonderbreking te wijzigen om het werk tijdelijk te kunnen hervatten, bv. om tekorten op te vangen. Vervolgens kunnen ze de loopbaanonderbreking gewoon verderzetten.

Het advies van de Raad van State geeft aanleiding tot wijziging van de volgende artikelen:

- In artikel 1 zijn de woorden “bevoegde bestuur” vervangen door het woord “hogeschoolbestuur”;
- In artikel 7 is de datum van inwerkingtreding aangepast naar 1 september 2022.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Begroting

In de begroting worden de uitgaven voor loopbaanonderbreking/Vlaams zorgkrediet opgedeeld tussen uitgaven voor de gewesten (lokale en provinciale besturen) en voor de gemeenschappen (Onderwijs en Diensten Vlaamse overheid). Bij BO2021 gaat het om:

- JB0-1DB2EC-WT (gewest): 38.279 K euro
- JB0-1DB2ED-WT (gemeenschap): 58.356 K euro

Impact op apparaatskredieten

Er zijn geen IT-aanpassingen nodig om dit aan te vragen of uit te betalen.

Impact op beleidskredieten

Onderbreken loopbaanonderbreking

Het mogelijk maken voor personeelsleden die in het oude stelsel loopbaanonderbreking zitten, om dit tijdelijk stop te zetten om opnieuw of meer te gaan werken, heeft een positief effect op het budget. Tijdens de periode dat men tijdelijk opnieuw of meer werkt, moet er geen of een lagere premie i.k.v. loopbaanonderbreking uitbetaald worden.

Hoeveel mensen hiervan gebruik gaan maken, is niet in te schatten. Een goede monitoring is nodig om de financiële impact op te volgen.

Diensten van de Vlaamse overheid

Doordat personeelsleden terug meer gaan werken, is er een tijdelijke stijging van de loonlast. Aangezien er bijkomende werkprestaties staan tegenover deze bijkomende loonlast zal de financiële impact binnen het geheel van het personeelsplan beperkt blijven.

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies op 9 december 2021.

De minister van Begroting verleende een akkoord op 14 januari 2022.

De wijzigingen aangebracht naar aanleiding van het advies van de Raad van State hebben geen gevolgen voor de financiële weerslag.

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 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 bijgaande ontwerp van besluit heeft volgende weerslag op lokale en provinciale besturen:

- Personeel: er is geen bijkomende inzet van het in dienst zijnde personeel nodig, noch is een eventuele noodzakelijke werving van extra personeel vereist;
- Werkingsuitgaven: het ontwerp heeft een mogelijke weerslag op de lopende uitgaven van de lokale en provinciale besturen. Als een personeelslid zijn loopbaanonderbreking zal wijzigen door terug voltijds of meer te gaan werken, zal het bestuur deze bijkomende loonkost terug op zich moeten nemen. Iemand die halftijds loopbaanonderbreking heeft genomen en nu terug voltijds komt werken, zal terug voltijds betaald moeten worden door het bestuur. Er is niet precies geweten hoeveel personeelsleden gebruik hebben gemaakt van het stelsel waardoor de financiële consequenties voor de lokale en provinciale besturen niet kunnen worden ingeschat;
- Investerings en schulden: er zijn geen investeringen verbonden aan de uitvoering van het voorstel van beslissing;
- Ontvangsten: er worden geen bijkomende financiële middelen aan de lokale besturen ter beschikking gesteld.

Conclusie: De concrete impact van de voorgestelde wijziging kan niet worden ingeschat, maar men kan ervan uitgaan dat de impact eerder klein zal zijn voor de lokale en provinciale besturen. Dit omdat slechts een beperkt aantal personeelsleden (namelijk enkel diegenen die momenteel gebruik maken van een uitdovend stelsel van loopbaanonderbreking) er potentieel gebruik van zullen kunnen maken.

4. VERDER TRAJECT

De maatregel zal gecommuniceerd worden via de gebruikelijke kanalen.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar goedkeuring te geven aan het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering
- 2° te gelasten het voormelde besluit van de Vlaamse Regering in extenso te laten publiceren in het Belgisch Staatsblad.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

Jo BROUNS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen,

Bart SOMERS

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

Ben WEYTS