Vlaamse Regering

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het 1/10 ouderschapsverlof, mantelzorgverlof en diverse andere bepalingen

Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:
- de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, §1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en §3, vervangen bij de bijzondere wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;
- het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, artikel 67, §2;
- het Bestuursdecreet van 7 december 2018, artikel III.23.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:
- De Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, heeft zijn akkoord gegeven op (datum (voluit));
- Het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest heeft protocol nr. … gesloten op (datum (voluit!));
- De Raad van State heeft advies (adviesnummer) gegeven op (datum(voluit!)), met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

Initiatiefnemer

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen.

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

Artikel 1. Aan artikel I.2 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 mei 2019, wordt een punt 32° toegevoegd, dat luidt als volgt:

"32° bewijs van beroepskwalificatie: een bewijs van beroepskwalificatie als vermeld in artikel 2, 4°, van het decreet van 30 april 2009 betreffende de kwalificatiestructuur, uitgereikt door een instelling die erkend is door de Vlaamse Gemeenschap.".

Art. 2. In artikel I 5, §2, achtste lid, van hetzelfde besluit , vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, wordt tussen het woord "voor" en het woord "vervangingsopdracht" de zinsnede "personeel met buitenlandfuncties," ingevoegd.

Art. 3. In artikel III 1, §3, van hetzelfde besluit wordt het woord "preventieadviseur-arbeidsgeneesheer" vervangen door het woord "preventieadviseur-arbeidsarts".

Art. 4. In artikel III 2, eerste lid, 1°, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 september 2012, worden de woorden "of toegangsbewijs" worden vervangen door de zinsnede ", toegangsbewijs of bewijs van beroepskwalificatie"

Art. 5. In artikel III 3, §2, eerste en tweede lid, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 september 2012, worden de woorden "of toegangsbewijs" vervangen door de zinsnede ", toegangsbewijs of bewijs van beroepskwalificatie".

Art. 6. In artikel VII 6, §2ter, eerste lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2017, wordt het woord "arbeidsgeneesheer" vervangen door het woord "arbeidsarts".

Art. 7. In artikel VII 62 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt het woord "arbeidsgeneesheer" vervangen door het woord "arbeidsarts".

Art. 8. Aan artikel VII 194bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 28 juni 2019, wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Voor de personeelsleden die vanaf 1 januari 2015 overgeheveld zijn van het Fonds ter reductie van de globale energiekost geldt de regeling vermeld in artikel VII 109 ter. ".

Art. 9. In artikel X 22, §4, tweede lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 2019, wordt het woord "geneesheer" vervangen door het woord "arts".

Art. 10. In artikel X 27bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2017, worden de volgende wijzigen aangebracht:
1° in paragraaf 1 en paragraaf 2, derde lid, wordt het woord "arbeidsgeneesheer" telkens vervangen door het woord "arbeidsarts";
2° in paragraaf 1 wordt het woord "geneesheer" vervangen door het woord "arts".

Art. 11. In artikel X 34, §2, derde lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt het woord "geneesheer" telkens vervangen door het woord "arts".

Art. 12. In artikel X 36 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 6 juli 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 februari 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1° aan paragraaf 1 wordt er een punt 4° toegevoegd, dat luidt als volgt:
"4° in geval van 1/10 loopbaanonderbreking, veertig maanden per kind bedraagt, op te nemen in periodes van tien maanden of een veelvoud daarvan.";

2° in paragraaf 2 wordt de zinsnede "en aan vijf maanden 1/5 loopbaanonderbreking" vervangen door de zinsnede ", aan vijf maanden 1/5 loopbaanonderbreking en aan tien maanden 1/10 loopbaanonderbreking".

Art. 13. In artikel X 37bis, tweede lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016, worden tussen het woord "1/5" en het woord "loopbaanonderbreking" de woorden "of 1/10" ingevoegd.

Art. 14. In deel X, titel 6bis, van hetzelfde besluit, het laatste gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2017, wordt een hoofdstuk 4bis, dat bestaat uit artikel X 38bis, ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Hoofdstuk 4bis. Mantelzorgverlof

Art. X 38bis. §1. In dit artikel wordt verstaan onder mantelzorger: de persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger erkend is conform hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger.

§2. Een personeelslid dat erkend is als mantelzorger van een zorgbehoevend persoon heeft recht op mantelzorgverlof. Hij neemt het mantelzorgverlof op een van de volgende wijzen op:
1° met een volledige onderbreking van de loopbaan;
2° met een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft;
3° met een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde.

§3. De voltijdse onderbreking van de loopbaan bedraagt maximaal één maand per zorgbehoevend persoon.

De vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft of een vijfde bedraagt maximaal twee maanden per zorgbehoevend persoon.

Een personeelslid heeft gedurende zijn volledige loopbaan recht op maximaal:
1° zes maanden volledige onderbreking van de loopbaan;
2° twaalf maanden vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft of een vijfde.

Bij verandering van opnamevorm wordt het al opgenomen mantelzorgverlof aangerekend volgens het principe dat een maand volledige onderbreking gelijk is aan twee maanden vermindering van de arbeidsprestaties.".

Art. 15. In artikel X 66, eerste lid, 5°, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 6 september 2019, wordt het woord "maandag" vervangen door het woord "maand".

Art. 16. Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand volgend op de definitieve goedkeuring van dit besluit, met uitzondering van:
1° artikel 8 dat uitwerking heeft met ingang van 1 oktober 2019;
2° artikelen 12 en 13 die uitwerking hebben op de eerste dag van de maand die volgt op het akkoord van de federale ministerraad;
3° artikel 14 dat voor:
- het statutair personeel uitwerking heeft op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin voldaan is aan de volgende twee voorwaarden:
  - de federale ministerraad verleende zijn akkoord;
  - de federale uitvoeringsbesluiten die nodig zijn om het recht op uitkeringen te regelen traden in werking;
- het contractueel personeel uitwerking heeft op de dag waarop de federale uitvoeringsbesluiten die nodig zijn om het recht op uitkeringen te regelen in werking treden.

Art. 17. De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Getekend door: Bartolomeus Somers (Signa
Getekend op: 2020-06-09 09:09:44 +01:00
Reden: Ik keur dit document goed

Bart Somers

Bart SOMERS

Artikelsgewijze bespreking bij het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het 1/10 ouderschapsverlof, mantelzorgverlof en diverse andere bepalingen

Artikel 2. (wijziging van artikel I 5, §2, achtste lid – lijnmanager is selector voor personeel met buitenlandfunctie)

De entiteiten van het beleidsdomein Buitenlandse Zaken stellen personen te werk die zij in het buitenland lokaal werven. In het buitenland zijn niet steeds gespecialiseerde selectoren aanwezig. Hierdoor is het voor deze selecties niet altijd mogelijk om de reguliere selectieprocedure zoals bepaald in deel III VPS volledig te volgen.

Het VPS omvat daarom nu al voor deze groep de volgende afwijkingen op de reguliere selectieprocedure:
- geen verplichting van combinatie van procedures en geen voorrang voor herplaatsing (artikel I 5 § 2);
- geen verplichting om te slagen voor objectief wervingssysteem (artikel III 2, 2°).

Het ontwerpbesluit vult deze afwijkingen nu aan door te bepalen dat de lijnmanager voor personeel met buitenlandfunctie zelf kan optreden als selector.

Artikel 3, 6, 7, 9, 10, 11 (wijziging van de artikelen III 1, VII 6, §2ter, VII 62, X 22, §4, X 27bis en X 34, §2 – genderneutraliteit)

De Vlaamse overheid wenst genderneutraal op te treden. Vandaar vervangt het ontwerpbesluit de termen arbeidsgeneesheer en geneesheer door respectievelijk arbeidsarts en arts.

Artikel 1, 4 en 5 (toevoeging van artikel I 2, 32 en wijziging van artikelen III 2 en III 3, §2 – EVC-procedure)

Het decreet van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties (EVC decreet) bepaalt het kader voor de beoordeling en certificering van verworven competenties uit een beroepskwalificatie. Het referentiekader voor het beoordelen en certificeren van de verworven competenties is de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS). Het decreet legt de randvoorwaarden vast waaraan EVC-testcentra moeten voldoen. De EVC-testcentra baseren zich op EVC-standaarden zodat de beoordeling en certificering overal op vergelijkbare wijze verloopt. EVC-standaarden zijn ontwikkeld op basis van de beroepskwalificaties. Wie aantoont over de competenties te beschikken, ontvangt van het EVC-testcentrum een bewijs van beroepskwalificatie, een bewijs van deelkwalificatie of een bewijs van competenties. Het systeem van de beroepskwalificaties bevindt zich thans nog in een opstartfase. De Vlaamse overheid wil echter ook als werkgever dit systeem erkennen en hierin een voorbeeldfunctie opnemen. In het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) zullen de beroepskwalificaties, naast het diploma, ervaringsbewijs of toegangsbewijs, toegang kunnen geven tot een bepaald niveau.
In de diplomabijlage van het VPS erkennen we enkel onderwijskwalificaties. Een beroepskwalificatie van een bepaald niveau staat weliswaar, qua inhoud, niet gelijk aan het diploma van een bepaald niveau. Een beroepskwalificatie is een onderdeel van een onderwijskwalificatie. Een onderwijskwalificatie gaat verder dan een beroepskwalificatie want het omvat ook algemene vorming. Een beroepskwalificatie is meer gefocust.
Thans hebben de diensten van de Vlaamse overheid reeds een regeling waarbij, naast het diploma, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen in aanmerking komen voor de toegang tot een bepaald niveau. Er zijn 19 ervaringsbewijzen limitatief opgesomd in het protocol nr. 269.880 van 9 februari 2009, afgesloten in het Sectorcomité XVIII. Dit systeem wordt behouden, maar is uitdovend. Specifiek voor de diensten van de Vlaamse overheid is het toegangsbewijs dat kan verworven worden na beoordeling van een portfolio door de VDAB indien dit zo opgenomen wordt in het selectiereglement. Dit vergt

overleg in het entiteitsoverlegcomité en gebeurt naar aanleiding van een concrete vacature. Er kan een ticket uitgereikt worden dat 7 jaar geldig is. De geldigheid ervan is beperkt tot de diensten van de Vlaamse overheid. Ook deze EVC regeling, specifiek aan de diensten van de Vlaamse overheid als werkgever, blijft behouden. De omzendbrief KB/BZ/2017/7 van 29 november 2012 beschrijft deze procedure. Verder is er de mogelijkheid om voor knelpuntfuncties af te wijken van het diploma vereist voor het niveau en dit op basis van het ministerieel besluit van 15 juni 2009 houdende vaststelling van de knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid.
De wijzigingen aan artikel III 2,1° en III 3, § 2 VPS die voorliggen beogen om ook beroepskwalificaties te erkennen als toegang gevend tot een bepaald niveau, naast de ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen.

Artikel 8 (wijziging van artikel VII 194bis – overgangsregeling recht op maaltijdcheque, overdracht zesde staatshervorming)

De personeelsleden die het federale niveau in het kader van de zesde staatshervorming overdroeg naar de diensten van de Vlaamse overheid ontvangen sinds 1 oktober 2019 per gewerkte dag een maaltijdcheque met een nominale waarde van €4. Deze nominale waarde wijkt af van de generieke regeling die is opgenomen in artikel VII 109ter VPS.

De personeelsleden die het federale niveau overdroeg van het Fonds ter reductie van de globale energiekost hadden voor overdracht al recht op een maaltijdcheque waarvan de nominale waarde hoger lag dan €4. Gelet hierop blijven deze personeelsleden ook vanaf 1 oktober 2019 vallen onder de generieke regeling die is opgenomen onder artikel VII 109ter VPS.

Artikel 12 en 13 (wijziging van artikelen X 37 en X 37bis – 1/10 ouderschapsverlof)

Het federale en Vlaamse niveau verdelen de bevoegdheid inzake ouderschapsverlof onder elkaar. Het federale niveau regelt het recht op uitkeringen en het Vlaams niveau het recht op verlof.

Personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid (hierna: DVO) nemen thans ouderschapsverlof als volgt op:
- een volledige onderbreking van de loopbaan;
- een vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft van een voltijdse betrekking
- een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde.

Sinds 1 augustus 2019 kent het federale niveau ook een uitkering toe als een personeelslid zijn voltijdse arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsverlof met een tiende vermindert. Het personeel van de DVO kan deze uitkering nu niet aanvragen omdat het VPS geen vergelijkbare verlofbepaling omvat.

Het ontwerpbesluit zorgt voor deze verlofbepaling en voert in het VPS het 1/10 ouderschapsverlof in. Dit verlof is voor het statutair en contractueel personeel op dezelfde wijze geregeld.

Hoogstwaarschijnlijk zal het personeel van de DVO na definitieve goedkeuring van dit ontwerpbesluit nog geen gebruik kunnen maken van het 1/10 ouderschapsverlof. De inwerkingtreding van dit artikel hangt overeenkomstig artikel 3 van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 af van het akkoord van de federale ministerraad. Ik vraag dit akkoord na de eerste principiële goedkeuring van dit ontwerpbesluit aan.

Artikel 14 (invoering artikel X 38bis – mantelzorgverlof)

Het federale en Vlaamse niveau verdelen de bevoegdheden inzake de thematische verloven. Het federale niveau regelt de uitkeringen en het Vlaamse niveau het verlof.

Het VPS omvat thans de volgende thematische verloven:
- palliatief verlof;
- medisch bijstandsverlof;
- ouderschapsverlof.

Sinds 1 oktober 2019 omvat de Herstelwet van 22 januari 1985 (is de basis voor het recht op uitkeringen) een vierde thematisch verlof zijnde het mantelzorgverlof. Niemand in België kan op dit moment dit nieuwe verlof opnemen. Op het federale niveau ontbreken nog enkele uitvoeringsbepalingen.

Opdat het statutair personeel van de DVO dit verlof (na inwerkingtreding van de federale uitvoeringsbepalingen) zou kunnen opnemen, zijn ook een verankering van het mantelzorgverlof in het VPS en het akkoord van de federale ministerraad nodig. Dit ontwerpbesluit verankert het mantelzorgverlof in het VPS.

Een mantelzorger is een persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger is erkend overeenkomstig hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat.

Om de mantelzorger bij de uitoefening van zijn zorgtaken te ondersteunen, kent het ontwerpbesluit de volgende vormen van mantelzorgverlof toe:
- een volledige onderbreking van de loopbaan;
- een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft;
- een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde.

Het mantelzorgverlof bedraagt maximaal 1 maand volledige onderbreking (2 maanden vermindering) per patiënt. Een personeelslid heeft gedurende de volledige loopbaan recht op 6 maanden volledige onderbreking en 12 maanden vermindering in het kader van mantelzorgverlof. Bij verandering van regime is er een aanrekening als volgt: 1 maand voltijds is gelijk aan 2 maanden vermindering en vice versa.

Het contractueel personeel onttrekt het recht op dit verlof rechtstreeks uit de wet. Hierdoor treedt deze regeling voor hen in werking eens de federale overheid de nodige uitvoeringsbesluiten nam. Het statutair personeel onttrekt zijn recht op dit verlof uit het VPS. Hierdoor treedt dit verlof pas in werking na wijziging van het VPS, het akkoord van de federale ministerraad en de inwerkingtreding van de nodige federale uitvoeringsbesluiten.

Artikel 15 (wijziging van artikel X 66, 5° - technische rechtzetting)

Dit artikel is een technische rechtzetting. Geen inhoudelijke bepaling.

Artikel 16 (inwerkingtreding)

De artikelen in dit ontwerpbesluit treden in werking op de eerste dag van de maand volgend op de definitieve goedkeuring van het ontwerp besluit.
De volgende artikelen wijken af van de algemene inwerkingtredingsregeling:
- artikel 8: 1 oktober 2019: dit is de dag waarop de herinschaling van het overgedragen personeel zesde staatshervorming in werking trad;
- artikelen 12 en 13: eerste dag van de maand volgend op het akkoord van de federale ministerraad: cf. artikel 3 van het koninklijk besluit van 7 mei 1999

- artikel 14:
  - heeft voor het statutair personeel uitwerking op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin voldaan is aan de volgende twee voorwaarden:
    - de federale ministerraad verleende zijn akkoord;
    - de federale uitvoeringsbesluiten die nodig zijn om het recht op uitkeringen te regelen traden in werking;
  - heeft voor het contractueel personeel uitwerking op de dag waarop de federale uitvoeringsbesluiten die nodig zijn om het recht op uitkeringen te regelen in werking treden.