

Rationalisatie of afbraak? Vlaamse regering wil flink snoeien in verlof en eindeloopbaan

Nieuws donderdag 1 september 2016

De Vlaamse regering is van plan om een aantal verworvenheden in de verlofstelsels af te schaffen. Ze noemt dat 'rationalisatie van verlofstelsels'. Dit sluit aan op haar eerdere hervorming van de eindeloopbaanmogelijkheden. Voor de aanvang van de najaarsonderhandelingen geven we een stand van zaken in alle dossiers.

Rationalisatie van de verlofstelsels

De Vlaamse regering wil onder andere een beperking op het aantal op te sparen verlofdagen, een aanpassing van het ambtshalve onbetaald verlof en een afschaffing van de dienstvrijstelling na zetelen in kies- of telbureau. Anderzijds worden ook enkele verlofstelsels uitgebreid (bijvoorbeeld het pleegzorgverlof) en worden enkele zaken gelijkgeschakeld tussen contractuelen en statutairen. Onze vrees is wel dat deze gelijkschakeling er nu komt omdat men de bedoeling heeft de statutaire benoeming af te schaffen op langere termijn.

In het kader van die zogenaamde rationalisatie van de verlofstelsels wil men ook 'gestandaardiseerd gunstverlof' invoeren. Het komt erop neer dat een aantal verlofvormen die nu of een recht of een gunst zijn, ondergebracht worden in deze nieuwe verlofvorm. Niet onbelangrijk: deze verloven zullen enkel en alleen als 'gunst' toegekend worden door de lijnmanager. Voorbeelden hiervan zijn 20 dagen onbetaald verlof (nu een recht) en vier jaar onbetaald verlof (nu ook een gunst).

Wat betreft de voorwaarden, zijn er verbeteringen (bijvoorbeeld de dienstactiviteit), maar is er ook een achteruitgang in de voorstellen (bijvoorbeeld geen beroepsmogelijkheid, totale verantwoordelijkheid van de lijnmanager of een beperkt terugkeerrecht).

Na een eerste, snelle lezing maakten we al heel wat problematische en onaanvaardbare punten over aan de onderhandelaars van de Vlaamse regering. Benieuwd met welke aangepaste tekst we zullen starten in september.

Onbetaald verlof

Nu hebben ambtenaren recht op 12 maanden onbetaald verlof, meetellend als dienstactiviteit. Het moet in volle maanden opgenomen worden. Bijkomend kan men nog vier jaar opnemen als een gunst.

In de toekomst zal het jaar (dus de 12 maanden) blijven gelden als recht en meetellen als dienstactiviteit. Opname blijft ook in volle maanden. Bijkomend zal je vanaf de leeftijd van 55 jaar recht krijgen op twaalf bijkomende maanden onbetaald verlof. Dit onbetaald verlof wordt ook met dienstactiviteit gelijkgesteld en moet eveneens met volle maanden worden opgenomen (deeltijdse opname is niet mogelijk). Deze regeling zal ook gelden voor de contractuele personeelsleden (vervangingscontract of contracten bepaalde duur gedurende minstens twee jaar). Voor hen was tot nu toe één jaar ononderbroken mogelijk. Voor de overige vier jaar: zie paragraaf 'Rationalisatie van de verlofstelsels'. De nieuwe regeling start na de vakantie.

Verlof voor deeltijdse prestaties

Eind juni werd een soort tussenonderhandeling afgesloten waar I ter vervanging van de loopbaanonderbreking I een zogenaamde 'uitbreiding van het verlof voor deeltijdse prestaties' wordt doorgevoerd. De ACOD heeft zeer zware opmerkingen bij dit compromis, net als de andere vakbonden. Dit gebeurde na heel moeilijke onderhandelingen. Wat de overheid eerst aanbood, was ruim onvoldoende. Ook het compromis is verre van ideaal, maar het bevat enkele verbeteringen. De nieuwe regeling start na de vakantie. Hieronder de historiek en de

inhoud.

■ *Oorspronkelijk voorstel regering*

- Waar tot nu deeltijdse prestaties een gunst zijn (behalve in bepaalde, welomschreven gevallen: 50 jaar, 2 kinderen min 15, kind met verhoogde kinderbijslag en eenoudergezin met minstens één kind ten laste van min 15), wordt het voor vijf jaar een recht en daarna een gunst (het voordeel van het recht voor de opgesomde specifieke categorieën vervalt dus ook na die vijf jaar).
- Vanaf 60 jaar is het voor de ambtenaar eveneens een recht.
- Tot nu toe is het voor maximaal vijf jaar gelijkgesteld met dienstactiviteit. Daarna wordt het non-activiteit. In het nieuwe voorstel zal het altijd (ook bij gunst na vijf jaar) dienstactiviteit blijven.
- Nu kan het in alle vormen opgenomen worden. Voorbeeld: men kan zowel 87 procent deeltijds werken, als 13 procent. In de toekomst zal dit nog enkel mogelijk zijn in veelvouden van 10 procent en boven de 50 procent. Kortom, je zal 50, 60, 70, 80 of 90 procent moeten blijven werken.
- De salarisbonus wordt afgeschaft. Enkele van de vormen die nu een recht zijn, kregen een weliswaar kleine bonus: 20 procent van het gedeelte van het loon voor de tijd dat ze niet werken.

■ *Compromis*

- Bovenop het feit dat verlof voor deeltijdse prestaties voor een maximumduur van 60 kalendermaanden een recht is voor alle personeelsleden en daarna een gunst wordt (voor het top- en middenkader blijft het een gunst, net zoals nu), wordt het verlof voor deeltijdse prestaties voor personeelsleden van 55 jaar of ouder eveneens een recht.
- Dit recht is cumulatief. Het geldt dus bovenop het recht op de 5 jaar die men al kon opgenomen hebben beneden de leeftijd van 55 jaar. Bijvoorbeeld: je kan gerust al 5 jaar als recht deeltijdse prestaties opgenomen hebben op de leeftijd van 30 tot 35 jaar. Wens je vanaf je 55 ook deeltijds te werken tot je pensioen, dan is dit ook een recht. Ander voorbeeld: je neemt het voor 5 jaar als recht op vanaf je 50ste en vanaf je 55 opent zich het recht op basis van je leeftijd tot de pensioenleeftijd.
- Het verlof voor deeltijdse prestaties dat in het verleden al werd opgenomen, wordt niet op de 60 kalendermaanden aangerekend.
- Zowel het verlof als het recht wordt uitgebreid tot het contractueel personeel. Contractuele personeelsleden met een vervangingsovereenkomst of een overeenkomst voor bepaalde duur moeten wel twee jaar ononderbroken in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid om het recht te openen. Is men geen twee jaar ononderbroken in dienst, dan kan men verlof voor deeltijdse prestaties krijgen als gunst.
- De bonusregeling wordt niet afgeschaft. Ze wordt wel hervormd:

● Zullen recht blijven hebben gedurende 5 jaar op een salarisbonus: personeelsleden (zowel statutairen als contractuelen) in de volgende gevallen:

- Kind met recht op verhoogde kinderbijslag.
- Eénoudergezin met minstens één kind onder de 15.
- Mantelzorg aan een inwonend gezins- of familielid van 1ste of 2de graad.

Dit is eigenlijk nog het gevolg van vroegere afspraken in een sectoraal akkoord. Daaraan kan in principe niet gewijzigd worden zonder het akkoord van alle partijen.

● Zullen recht krijgen op de salarisbonus: personeelsleden vanaf de leeftijd van 60 jaar die het stelsel opnemen als een recht.

Er wordt voor het bepalen van wie recht heeft op de salarisbonus wel een zogenaamde sociale correctie toegepast. De hogere inkomens (+ 37.000 euro bruto à 100 procent) dit is met inbegrip van een groot aantal toelagen) krijgen geen salarisbonus, de verdieners tussen 35.000 en 37.000 een bonus van 15 procent en de lager dan 35.000-verdieners een bonus van 20 procent. Het percentage is dit van het stuk loon dat men verliest.

Zorgkrediet

De loopbaanonderbreking zonder motief en de eindeloopbaanmaatregelen in het kader van loopbaanonderbreking worden afgeschaft vanaf 2 september 2016. Gelet op de termijnen, kan dit de facto niet meer aangevraagd worden.

In de plaats daarvan komt het zorgkrediet. Dat kan maximaal gedurende 18 maanden voltijds, 36 maanden halftijds of 90 maanden aan één vijfde opgenomen worden. Het gaat hier om totalen voor de hele loopbaan en niet cumulatief. Zorgkrediet kan voor:

- Zorg voor een kind tot en met 12 jaar.
- Zorg voor een kind met een handicap.
- Zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid.
- Bijstand aan iemand die palliatieve zorgen krijgt.
- Het volgen van een opleiding.

Voorlopig is er nog een combinatie mogelijk met de thematische vormen van loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof voor medische bijstand), maar dat is enkel omdat men dit in de zesde staatshervorming vergat over te dragen aan de gewesten. Verwacht wordt dat dit bij een volgende staatshervorming ook zal verdwijnen.

Eddy Hendryckx, Jan Van Wesemael