

1. toepassingsgebied

Het sectoraal akkoord 1995-1996 is van toepassing op

- de diensten van de Vlaamse regering, d.w.z. het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de Vlaamse Wetenschappelijke Instellingen
- de volgende Vlaamse openbare instellingen :
 - ◇ de Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest
 - ◇ de Vlaamse Milieumaatschappij
 - ◇ de Vlaamse Landmaatschappij
 - ◇ de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij
 - ◇ de Dienst voor de Scheepvaart
 - ◇ de Maatschappij der Brugse Zeevaartinrichtingen
 - ◇ de N.V. Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen
 - ◇ de Intercommunale Maatschappij van de Linker Schelde-oever
 - ◇ Export Vlaanderen
 - ◇ Toerisme Vlaanderen
 - ◇ het Vlaams Instituut voor de bevordering van het wetenschappelijk-technologisch onderzoek in de industrie
 - ◇ het Commissariaat-generaal voor de Bevordering van de Lichamelijke Ontwikkeling, de Sport en de Openluchtrecreatie
 - ◇ de Dienst Infrastructuurwerken voor het Gesubsidieerd Onderwijs
 - ◇ de administratieve diensten van de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs
 - ◇ de Vlaamse Onderwijsraad
 - ◇ de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
 - ◇ het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen
 - ◇ Kind en Gezin
 - ◇ het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap
 - ◇ de Sociaal-economische Raad van Vlaanderen
 - ◇ de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappijen, hierna GOM's genoemd :
 - de GOM Antwerpen
 - de GOM Limburg
 - de GOM Oost-Vlaanderen
 - de GOM West-Vlaanderen
 - de GOM Vlaams-Brabant
 - ◇ het Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis te Geel
 - ◇ het Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis te Rekem
 - ◇ het Universitair Ziekenhuis Gent

Volgende Vlaamse openbare instellingen zijn uitgesloten van het toepassingsgebied :

- ◇ de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening
- ◇ de Belgische Radio en Televisie, Nederlandstalige uitzendingen (weliswaar de Vlaamse Radio en Televisie)
- ◇ de Vlaamse Opera

2. WOON-WERKVERKEER OP NIET OF MOEILIK MET HET OPENBAAR VERVOER TE BEREIKEN PLAATSEN

2.1. Uitgangspunt :

De overheid zal m.i.v. 1 april 1997 tussenkomen in het (gedeelte van het) woon-werkverkeer dat niet met het openbaar vervoer gebeurt indien de werkplaats niet of moeilijk met het openbaar vervoer te bereiken is, ofwel omdat de werkplaats te ver van een halte van het openbaar vervoer gelegen is, ofwel omdat de werkplaats in functie van de door de overheid opgelegde arbeidstijdregeling niet met het openbaar vervoer te bereiken is.

2.2. Toepassingsgebied :

De niveaus B, C, D en E

In afwachting van de harmonisering van toelagen en vergoedingen vallen de volgende personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap niet onder deze regeling :

- de radarwaarnemers
- de loodsen
- de varende personeelsleden voor wie de verplaatsingstijd voor het woon-werkverkeer geheel of gedeeltelijk wordt aangerekend als arbeidstijd
- die leden van het bedieningspersoneel van de kunstwerken van de Administratie Waterwegen en Zeewezen die ten persoonlijke titel genieten van de regeling die in 1993 werd ingevoerd in samenhang met de verplichte standplaatswijziging.
- gedurende de periode van de winterdienst : de personeelsleden van de Administratie Wegeninfrastructuur die ingeschakeld worden in de winterdienst en binnen de correcte toepassing ervan in aanmerking komen voor de specifieke regeling vermeld in de beslissing van staatssecretaris Jos Dupré dd.16 november 1989.
- bosarbeiders

2.3. Omschrijving van moeilijk of niet met het openbaar vervoer te bereiken werkplaatsen:

- De afstand van de dichtstbijzijnde halte van het openbaar vervoer bevindt zich op minstens 3 km van de werkplaats

De lijst van deze werkplaatsen zal worden vastgelegd en gewijzigd na onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest.

- Begin- en/of einduur van de door de overheid opgelegde arbeidstijdregeling vallen buiten de bedieningsuren van het openbaar vervoer of nopen tot een combinatie van eigen vervoer en openbaar vervoer, omdat men anders niet tijdig de werkplaats kan bereiken of (vanaf een bepaald punt) de woonplaats niet meer kan bereiken.

Het afdelingshoofd beslist welke personeelsleden in dit geval zijn.

2.4. Tussenkost van de overheid :

- Er wordt voorrang gegeven aan het organiseren van dienstvervoer, hetzij volledig (cfr winterdienst), hetzij vanaf een verzamelpunt, vb aan een halte van het openbaar vervoer.

De bestuurders van de dienstwagens (behoudens diegenen die een functiebeschrijving van chauffeur hebben) die in het kader van het woon-werkverkeer geregeld andere personeelsleden gaan ophalen zullen vanaf 1 januari 1997 een jaarlijkse forfaitaire vergoeding van 12.000 fr (bedrag per 1 januari 1997) bekomen. Het bedrag van deze vergoeding wordt gekoppeld aan de index. In voorkomend geval wordt de vergoeding uitbetaald pro rata van de maanden waarin het personeelslid in voldoende mate anderen is gaan ophalen. Het is daarbij de bedoeling om oneigenlijk gebruik te voorkomen (vb elke maand slechts gedurende één dag anderen gaan ophalen). Anderzijds moeten bij de uitwerking de administratieve formaliteiten herleid worden tot het strikte minimum. In deze optiek moet de pro rata berekening niet toegepast worden gedurende de verlofperiode voor personeelsleden die normaliter anderen ophalen.

De personeelsleden die genieten van de specifieke regeling van de winterdienst komen buiten die periode eveneens in aanmerking voor de forfaitaire vergoeding, die in hun geval maximum 6.000 fr per jaar (bedrag per 1.1.1997, gekoppeld aan de index) bedraagt.

Deze regeling komt, met uitzondering van een correcte toepassing van de regeling voor de winterdienst en de uitdovende regeling voor sommige bedienaars van de kunstwerken, in de plaats van de regeling van bijkomend verlof a rato van 1,5 minuut per afgelegde kilometer.

- Wanneer er geen dienstvervoer georganiseerd wordt, zal iedereen die met zijn eigen vervoermiddel (inclusief de fiets) naar het werk komt, een tussenkost van de overheid ontvangen. Deze wordt uitgaande van de afstand tussen de woonplaats en de werkplaats, berekend op basis van het equivalent van 56 % van een spoorabonnement 2° klasse voor één maand. Met het oog op het bevorderen van carpooling, ontvangen zowel de chauffeur als de passagier(s) deze tussenkost.

Deze omstandigheid wordt vastgesteld door het afdelingshoofd of in voorkomend geval het personeelslid van de rang A1 met diensthoofdtoelage.

In geval van carpooling geldt het gehele traject (met inbegrip van de eventuele omweg om passagiers op te pikken) als normale reisweg naar en van het werk, zowel wat de chauffeur als wat de passagier(s) betreft.

- Indien tussen het afsluiten van het sectoraal akkoord 1995-1996 en het goedkeuren van de statutaire teksten zou blijken dat er nog andere, voordeliger regelingen bestaan, zal op dat moment nagegaan worden of de regeling ingevolge de correcte toepassing van de overhevelingsbesluiten federaal-Vlaanderen ,gegarandeerd werd in hoofde van de overgehevelde personeelsleden.

In voorkomend geval blijft voor de betrokkenen de voordeliger regeling van toepassing in afwachting van de harmonisatie van de toelagen en vergoedingen.

3. Tewerkstelling : een kwalitatief aanwervingsbeleid

3.1. Algemeen

- Conform de afspraken binnen het intersectoraal protocol nr. 88/2 van Comité A bevestigt de Vlaamse regering de prioriteit van de statutaire tewerkstelling en verbindt er zich toe waar nodig maatregelen te nemen op een geprogrammeerde wijze en in een meerjarenperspectief. Zoals in comité A overeengekomen met de vakorganisaties sluit dit de contractuele tewerkstelling op functionele basis niet uit.
- De inspanningen om de aanwervingen zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de noden van de organisatie zullen worden verdergezet.

Daartoe zullen de inspanningen om de personeelsplannen op te maken en periodiek bij te werken, worden opgevoerd. De personeelsplannen moeten, uitgaande van de te realiseren doelstellingen en rekening houdend met de gekozen werkwijze, vastleggen hoeveel ambtenaren van welke kwalificatie nodig zijn voor een bepaalde organisatorische eenheid.

De administraties of afdelingen mogen, mits ondersteuning door de HRM-functie, starten met de opmaak van het personeelsplan nadat vastgesteld werd dat zij op bevredigende wijze en op een methodologisch verantwoorde manier hun doelstellingen hebben vastgelegd, de toepasselijke regelgeving en administratieve procedures hebben geëvalueerd en waar mogelijk bijgestuurd (vanuit het principe dat de stappen die geen waarde toevoegen moeten worden geëlimineerd) en zij hebben nagegaan in welke mate een verantwoorde toepassing kan gemaakt worden van de moderne informatie-technologie.

Er zal gepoogd worden om geen dusdanig grote wervingsreserves aan te leggen dat enerzijds een groot deel van de laureaten geen reële kans op tewerkstelling heeft en anderzijds de overheid - rekening houdend met de normale duur van de wervingsreserves - niet steeds uit de op dat moment beste krachten kan kiezen.

- De Vlaamse regering neemt zich voor om na de opmaak van de personeelsplannen niet meer te werven in niveau E en de benodigde uitvoeringsfuncties te voorzien in niveau D.

Op dat moment zal onderzocht worden welke maatregelen eventueel dienen getroffen te worden m.b.t. de resterende titularissen binnen niveau E en op welke manier de betrokkenen toegang kunnen krijgen tot niveau D.

3.2. Voorkomen van verdringingseffect bij aanwerving

De huidige formulering van de diplomavorwaarden bij werving brengt, zeker wat de laagste niveaus betreft, een aantal ongewenste neveneffecten met zich mee. Door overkwalificering ontstaat dikwijls een verdringingseffect van hoger gediplomeerden t.a.v. vooral de laaggeschoolden. Door deze overkwalificering is het, zeker in de laagste niveaus, moeilijk om bij werving het principe "de juiste man/vrouw op de juiste plaats" correct toe te passen. Daarnaast ontstaat tevens een te groot personeelsverloop of ontstaat demotivatie door ondergebruik van capaciteiten.

Om die redenen zullen met uitzondering van de lopende wervingsreserves en -examens, m.i.v. 1 juli 1997 volgende diplomavooraarden gelden bij werving van statutair of contractueel personeel¹:

- **niveau E en D** : behoudens de in de functiebeschrijving opgenomen specifieke vereisten, zijn er algemeen gesproken geen diplomavooraarden, wat betekent dat gediplomeerden van hoger secundair onderwijs of hoger onderwijs niet meer kunnen deelnemen aan deze examens
- **niveau C** : diploma hoger secundair onderwijs, wat betekent dat gediplomeerden van het hoger onderwijs niet meer kunnen deelnemen aan deze examens
- **niveau B** : diploma van hoger onderwijs van één cyclus (het zogenaamde HOKT of kandidaatsdiploma), wat betekent dat gediplomeerden van het hoger onderwijs van minstens twee cycli (= universitair onderwijs en hoger onderwijs van het lange type) niet meer kunnen deelnemen aan deze examens
- **niveau A** : diploma van hoger onderwijs van minstens twee cycli (= universitair onderwijs of hoger onderwijs van het lange type)

Uiteraard moet wel rekening gehouden worden met de specifieke vereisten inzake brevetten of diploma's die voortvloeien uit de aard van de functie en de Vlaamse of federale regelgeving terzake. Dit is onder meer het geval voor sommige functies binnen het zeewezen, de regionale luchthavens, de watergebonden VOI's (vb inzake de havenkapiteins) en bij externe werving voor VGV-functies.

Deze maatregel is niet van toepassing op de laureaten van een wervingsexamen die een hoger diploma pas bekwamen na hun inschrijving, respectievelijk slagen in het wervingsexamen.

¹ het gaat hier om een verstrengde toepassing van artikel VI.2 §1, 2° VPS dat stelt : "de diploma's of studiegetuigschriften die toegang verlenen tot een bepaald niveau kunnen in aanmerking worden genomen voor de toelating tot de graden van lagere niveaus voor zover dit uitdrukkelijk in de functiebeschrijving of het examenreglement wordt bepaald" - zie ook artikel VIII.4 VPS dat de basisdiploma's per niveau bepaalt

4. Arbeidsherverdelende maatregelen

4.1. Terugdringen van overuren

De Vlaamse regering en de vakorganisaties zijn het er over eens dat overuren zo veel mogelijk moeten beperkt worden en enkel kunnen aanvaard worden binnen het kader van dwingende functionele noden. Tevens zullen de nodige maatregelen getroffen worden om structurele overuren te vermijden of, daar waar ze zouden bestaan, terug te dringen.

In deze context verbindt de overheid er zich toe om telkens wanneer het aantal overuren in een bepaalde organisatorische eenheid een nader te bepalen grens overstijgt, te onderzoeken welke redenen aan de grondslag liggen van de overuren (vb tijdelijke piek, verouderde wetgeving, onaangepaste procedures, structureel personeelstekort, enz.). In functie van de oorzaken zal dan zo snel mogelijk een oplossing worden uitgewerkt en geïmplementeerd. Indien blijkt dat de oorzaak een structureel tekort aan personeel is, zal rekening houdend met het personeelsplan (d.w.z. in functie van de kwalitatieve en kwantitatieve noden aan personeel) overgegaan worden tot interne en/of externe werving. De wijze waarop voormelde bovengrens berekend wordt, zal onderhandeld worden met de representatieve vakbonden.

4.2. Loopbaanonderbreking

4.2.1. uitvoering protocol Comité A nr. 87/5

Volgende maatregelen die reeds in comité A onderhandeld werden (cfr. protocol nr. 87/5 d.d. 14 maart 1996 betreffende het ontwerp BVR houdende organisatie van de VLOPERA) zullen, voor zover dit nog niet gebeurde, in de diverse personeelsstatuten worden ingeschreven, maar kunnen ondertussen reeds worden toegepast :

- de inkorting van de minimumduur van de periode waarvoor het verlof voor loopbaanonderbreking kan gevraagd worden tot 12 weken indien een personeelslid het aanvraagt naar aanleiding van de geboorte van zijn of haar kind conform de regeling vastgesteld bij het koninklijk besluit van 14 oktober 1994
- de inkorting van de minimumduur van de periode waarvoor het verlof voor loopbaanonderbreking kan aangevraagd worden tot één maand, eventueel verlengbaar met één maand, om het personeelslid in staat te stellen palliatieve zorgen te verstrekken aan een persoon conform de regeling vastgesteld bij het koninklijk besluit van 7 april 1995
- de verlenging van de totale duur waarvoor een verlof voor loopbaanonderbreking kan worden toegestaan, met één jaar (dit is dus 72 maanden in totaal)

4.2.2. Halftijdse loopbaanonderbreking

De gewone halftijdse loopbaanonderbreking zal m.i.v. 1 april 1997 worden doorgevoerd, behalve voor die personeelsgroepen die van de voltijdse loopbaanonderbreking zijn uitgesloten. Het gaat om een recht of een gunst naar analogie van de voltijdse loopbaanonderbreking.

Binnen het kader van de arbeidsherverdeling enerzijds en de einde-loopbaanproblematiek anderzijds, wordt overeengekomen om, voor zover het akkoord van de federale overheid bekomen wordt, de halftijdse loopbaanonderbreking voorafgaand aan het rustpensioen door te voeren.

Deze vorm van loopbaanonderbreking zal vanaf de leeftijd van 50 jaar kunnen genomen worden en dit zonder beperking van duur, ook indien voordien in de loopbaan de maximumduur voor de gewone loopbaanonderbreking reeds werd uitgeput.

Er wordt eveneens overeengekomen het akkoord van de federale overheid te vragen opdat, ingeval de ambtenaar van meer dan 50 jaar onomkeerbaar kiest voor de halftijdse loopbaanonderbreking voorafgaand aan het rustpensioen en daarbij de verbintenis aangaat om op de leeftijd van 60 jaar met rustpensioen te gaan, de ambtenaar de voltijdse onderbrekingsvergoeding zou bekomen en de Vlaamse overheid per twee van dergelijke loopbaanonderbrekers i.p.v. een contractuele vervanging voor de duur van de loopbaanonderbreking één voltijdse statutaire werving zou mogen doen.

4.2.3. Cumulatie van voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking

Overeengekomen wordt om, voor zover het akkoord van de federale regering bekomen wordt, de mogelijkheid tot 6 jaar voltijdse en daarnaast 6 jaar halftijdse loopbaanonderbreking in te voeren.

4.2.4. Rechthebbenden

Het Vlaams Personeelsstatuut (artikel XI 45) zal worden aangepast teneinde toe te laten dat de niet-leidinggevenden van de rang A2 en hoger, die nu volledig uitgesloten zijn van de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking (behoudens in de gevallen die voorzien zijn in de Europese richtlijn inzake ouderschapsverlof bij geboorte of adoptie, en met het oog op het verstrekken van palliatieve zorgen), als gunst zouden kunnen genieten van de loopbaanonderbreking.

De leidinggevenden van de rang A2 en hoger blijven volledig uitgesloten van de mogelijkheden tot loopbaanonderbreking. De A1's in de buitendiensten die genieten van de diensthoofdentoelage en derhalve een duidelijke leidinggevende lijnfunctie vervullen, zullen eveneens worden uitgesloten van de mogelijkheden tot loopbaanonderbreking.

De categorieën van ambtenaren die een beroep kunnen doen op de halftijdse loopbaanonderbreking (als recht of als gunst) zijn analoog met deze voor de voltijdse loopbaanonderbreking.

Samengevat betekent dit als algemene regel dat :

- alle ambtenaren in toepassing van de Europese richtlijn inzake geboorte of adoptie recht hebben op 12 weken loopbaanonderbreking bij geboorte
- de leidinggevende ambtenaren van de rang A2 en hoger en de A1's die genieten van de diensthoofdentoelage in principe uitgesloten (momenteel uitzondering voor 12 weken bij geboorte en met het oog op verlenen van palliatieve zorgen) zijn van de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking (voltijds en halftijds); hetzelfde geldt in sommige instellingen (vb de GOM's) ook voor andere ambtenaren van de rang A1

- de niet-leidinggevende ambtenaren van de rang A2 en hoger de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking als gunst (voltijds en halftijds) zullen hebben;
- voor de andere ambtenaren de loopbaanonderbreking (voltijds en halftijds) een recht is.

4.2.5. Loopbaanonderbreking voor de contractuele personeelsleden

In uitvoering van de Europese richtlijn nr. 96/34 inzake ouderschapsverlof (bij geboorte of adoptie) zal aan alle contractuele personeelsleden een recht op loopbaanonderbreking worden toegekend voor een periode van 3 maanden.

In de andere gevallen (d.w.z. buiten adoptie en geboorte waar het een recht is), is de loopbaanonderbreking, zowel voltijds als halftijds, een gunst.

De toelichting bij artikel XIV 36 van het Vlaams Personeelsstatuut, waarin vermeld staat dat de halftijdse loopbaanonderbreking in de praktijk niet zou toegestaan worden, zal worden aangepast. De reden daartoe (nl. dat de ambtenaren ook niet konden genieten van de halftijdse loopbaanonderbreking) vervalt immers in uitvoering van het sectoraal akkoord 1995-1996.

4.3. Vrijwillige verminderde prestaties

Het Vlaams Personeelsstatuut zal worden aangepast teneinde de niet-leidinggevendenden van de rang A2 en hoger de mogelijkheid tot vrijwillige verminderde prestaties te geven.

De A1's die genieten van de diensthooftoelage en derhalve een duidelijke leidinggevende lijnfunctie vervullen, zullen echter worden uitgesloten van de mogelijkheid tot vrijwillige verminderde prestaties.

4.4. Voltijdse vervroegde uitstapregeling

4.4.1. Er zal jaarlijks onderhandeld worden over een voltijdse vervroegde uitstapregeling voor het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Daarbij gelden volgende krachtlijnen :

- het gaat om een gunst
- de doelgroep bestaat uit die personeelscategorieën waar er vastgestelde overtallen of overtollige personeelsleden zijn, waarbij de betrokkenen niet vervangen worden, maar de vrijgekomen middelen verder behouden blijven op de bestaansmiddelen, bestemd voor personeelsuitgaven, waaronder gebeurlijk wervingen. Teneinde de vakbonden toe te laten na te gaan welk gedeelte van het saldo aangewend wordt inzake arbeidsherverdeling, zal aan de basisoverlegcomité's medegedeeld worden welke personeelsleden uitstappen en welke personeelsleden met de vrijgekomen middelen worden aangeworven.
- de voorwaarden inzake leeftijd, vergoeding, enz. zullen bepaald worden naar analogie van de vorige uitstapregelingen

- net zoals in 1996 zal nagegaan worden voor welke personeelscategorieën bijzondere bepalingen (met inbegrip van volledige vervanging) moeten getroffen worden ; in 1996 waren dit het varend personeel van het zeewezen en sommige personeelsleden van de waterwegen

In 1997 zal onderhandeld worden uitgaande van het voorstel van de Vlaamse regering m.b.t. de voltijdse vervroegde uitstapregeling voor de rang A2 en hoger en voor de niveaus C, D en E.

4.4.2. De Vlaamse openbare instellingen die over boventalig of overtollig personeel beschikken kunnen een gelijkaardige regeling voorstellen.

4.4.3. M.b.t. de eindeloopbaanproblematiek van de belastende beroepen en de personeelscategorieën die extra-gevoelig zijn voor het "burn-out"-syndroom, wordt overeengekomen om zo snel mogelijk na het ondertekenen van het sectoraal akkoord 1995-1996 in samspraak met de vakbonden te onderzoeken hoe deze groepen kunnen gedefinieerd worden, of en zo ja, onder welke voorwaarden, een voltijdse vervroegde uitstapregeling kan uitgewerkt worden, die tevens tegemoet komt aan de bekommernissen inzake arbeidsherverdeling. Daarbij is het niet noodzakelijk dat een regeling voor beide groepen gelijktijdig tot stand komt.

4.5. Gecontingenteerd verlof voor stage in een andere betrekking

De mogelijkheid om éénmaal gedurende de loopbaan gecontingenteerd verlof te bekomen voor het vervullen van een stage in een andere betrekking van de overheid of de private sector, wordt vanaf 1 januari 1997 een recht .

De betrekking zal onmiddellijk vacant worden, met daaraan gekoppeld een automatische wervingsmachtiging. Het personeelslid dat terug in effectieve dienst wenst te keren, valt onder de regeling van de herplaatsing.

4.6. Herinvoering van de stageverplichting (t.b.v. 1% van het personeelsbestand) via de E.W.E. contracten²

Zoals voorzien in het VESOC-akkoord d.d. 14 december 1995 en de uitvoeringsbeslissing van de Vlaamse regering van februari 1996 worden, ter vervanging van de stageverplichting ,de eerste werkervaringscontracten geoperationaliseerd binnen het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de VOI's. Daarbij wordt gekozen voor een projectmatige aanpak, een maximaal doelgroepbereik en voorkeur voor projecten op halftijdse basis.

²

het gaat hier voor het MVG en de VOI's samen om een personeelsbestand van ongeveer 34.355 personeelsleden ⇒ dit betekent een tewerkstelling via EWE van 345 voltijds equivalente eenheden op jaarbasis, hetzij 690 halftijdse eenheden

4.7. Vlaamse aanmoedigingspremies loopbaanonderbreking

Deze regeling werd ingevoerd in 1995, verlengd en bijgestuurd in 1996. De aanmoedigingspremies worden (rekening houdend met het feit of het om voltijdse of halftijdse loopbaanonderbreking gaat) toegekend in volgende situaties :

- (beroeps)opleiding
- palliatieve zorgen
- kinderopvang (tot de leeftijd van 8 jaar)
- starten als zelfstandige
- vrijwilligerswerk
- bestuursfunctie binnen het sociaal-cultureel werk

5. Sociale diensten

v.z.w. Sociale dienst van de Vlaamse Gemeenschap

De huidige beheersformule (paritaire samenstelling van de algemene vergadering en een raad van bestuur met uitsluitend vertegenwoordigers van de vakbonden) blijft behouden.

Bij de komende doorlichting van de activiteiten van de sociale dienst gaat de Vlaamse regering uit van volgende prioriteiten (in afnemende orde) :

1. hulpverlening aan personeelsleden in nood, zowel op het sociale, morele als materiële vlak
2. bevorderen van het welzijn van de personeelsleden
3. bevorderen van socio-culturele activiteiten

Rekening houdend met de resultaten van de doorlichting en de keuzen die moeten gemaakt worden m.b.t. enerzijds de betoelaging van de personeelsverenigingen en gepensioneerdwerkers en anderzijds de impact van de verantwoorde inspanningen t.a.v. van de groep van (toekomstige) gepensioneerden, zal met de vakorganisaties overleg gepleegd worden m.b.t. de financieringsproblematiek van de vzw sociale dienst van de Vlaamse Gemeenschap. Daarbij zal eveneens nagegaan worden welke tussenkomst de diverse overheids-werkgevers verlenen en de wijze waarop ze berekend wordt.

Bij de opmaak van de begroting 1998 zal nagegaan worden in welke mate de resultaten van bovenstaande onderzoeken en de eventuele aanpassing van de opdracht van de sociale dienst aanleiding geven tot een aanpassing van hetzij de berekeningswijze van de dotatie, hetzij een opsplitsing of andere voorstellingswijze van de dotatie, hetzij een aanpassing van de dotatie (in meer of in min).

In de loop van het eerste trimester 1997 zal, uitgaande van een document van de sociale dienst, nagegaan worden in welke mate zich voor het jaar 1997 onoverkomelijke problemen stellen t.a.v. de in 1996 door de sociale dienst aangegane engagements.

In de loop van 1997 zullen besprekingen gevoerd worden m.b.t. de randvoorwaarden voor een goede uitoefening van de mandaatfuncties bij de sociale dienst (voorzitter, ondervoorzitter, secretaris en penningmeester). Hierbij zal rekening gehouden worden met de besprekingen rond en de mogelijke effecten voor de andere mandaatfuncties binnen het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

6. Syndicaal statuut

6.1. Onthaal van de nieuwe personeelsleden

Aan de nieuwe personeelsleden zal naast een toelichting over het administratief en geldelijk statuut een toelichting gegeven worden over het syndicaal statuut.

6.2. Doorgeven van alle nuttige informatie aan de representatieve vakorganisaties

Er wordt overeengekomen om de vakorganisaties conform het syndicaal statuut in het bezit te stellen van alle informatie en documentatie die nuttig kan zijn voor het uitoefenen van hun opdracht t.a.v. een specifieke beroepsgroep of het geheel van de personeelsleden.

Naast de statutair verplichte informatie en de documentatie die bij de punten die bij de onderhandelings- of overlegcomités gevoegd worden, impliceert dit onder meer :

- ◇ de omzendbrieven, dienstorders, enz.
- ◇ de info's en nieuwsbrieven van de verschillende departementen
- ◇ de personeelsbladen
- ◇ de jaarverslagen - het jaarbeeld
- ◇ de berichten inzake de veranderingsprocessen
- ◇ de oproep tot kandidaatstelling voor bevordering en/of mutatie (zowel departementaal als interdepartementaal)
- ◇ de berichten inzake de interne arbeidsmarkt
- ◇ de resultaten van bevorderings- en mutatieprocedures
- ◇ de beslissingen inzake nieuwe dienstaanwijzing die voortvloeien uit de toepassing van de interne arbeidsmarkt
- ◇ de beslissingen inzake nieuwe dienstaanwijzing in toepassing van artikel V 5 van het Vlaams Personeelsstatuut
- ◇ de jaarlijkse verslagen inzake de personeelsbezetting
- ◇ de goedgekeurde personeelsplannen
- ◇ alle algemene vormingsinitiatieven

Bovenstaande opsomming is niet-limitatief en wordt hetzij op initiatief van de overheid, hetzij op initiatief van de vakbond verder aangevuld.

Betwistingen inzake algemene documentatie kunnen op vraag van de representatieve vakorganisaties besproken worden op het Sectorcomité XVIII.

Inzake de omzendbrieven van de minister van ambtenarenzaken wordt overeengekomen om in de mailinglijst de "vakorganisaties" te vervangen door de "leden van het Sectorcomité XVIII".

6.3. Minimale rechten

De Vlaamse regering zal voor de Vlaamse openbare instellingen dezelfde minimale rechten van toepassing maken als voor het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, tenzij dit om instellingsspecifieke redenen niet mogelijk is.

Er zal nader onderzocht worden voor welke instellingen dit het geval is, inzonderheid wat de instellingen betreft die niet onder het APKB (koninklijk besluit algemene principes) ressorteren.

6.4. Voorlichting en vorming van de militanten

Zoals in het verleden reeds gebeurde, zullen de vakorganisaties ook in de toekomst n.a.v. grote veranderingen tijdig ingelicht worden via de op dat moment meest aangewezen manier.

De militanten die deel uitmaken van de overlegcomités die zich bezig houden met de VGV-materies, hebben recht om deel te nemen aan de basisvorming die de Vlaamse Gemeenschap organiseert voor de leden van deze overlegcomité's.

6.5. Ondersteuning van de syndicale werking

Teneinde de representatieve vakorganisaties de mogelijkheid te bieden om op een actieve en constructieve manier mee te werken aan de veranderingsprocessen binnen het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de Vlaamse openbare instellingen, worden aan de ACOD en aan de FCSOD telkens drie vrijgestelden toegekend m.i.v. 1 juli 1997.

Zo snel mogelijk na de ondertekening van het sectoraal akkoord 1995-1996 zullen in samenspraak van de representatieve vakorganisaties de nadere modaliteiten worden vastgelegd, inzonderheid wat betreft de wijze van aanstellen, het werkingsgebied van deze vrijgestelden, hun dienstaanwijzing gedurende hun syndicale opdracht, hun huisvesting, enz.

7. Welzijn op het werk

7.1. Huisvesting

De Vlaamse regering zal de deconcentratie van haar diensten verder doorvoeren. Daarbij zullen de diensten in elk van de provinciehoofdsteden zoveel mogelijk worden samengebracht teneinde een betere bereikbaarheid voor de burger te bewerkstelligen.

Zowel binnen als buiten de Vlaamse Administratieve Centra (de VAC's) zal gestreefd worden naar een aangepaste behuizing. Daarbij zullen de normen inzake veiligheid en elementair comfort worden gehanteerd. De probleemsituaties op dit vlak zullen zo snel mogelijk verholpen worden. Daar waar (tijdelijke) aanpassingswerken onmogelijk blijken, zullen de mogelijkheden tot herlocalisatie onderzocht worden.

Er zal gestreefd worden naar een goede samenwerking tussen vakbonden en overheid, inzonderheid wat nieuwe vestigingsplaatsen en probleemsituaties betreft. In verband met dit laatste wordt overeengekomen dat de vakbonden de problemen in eerste instantie op lokaal vlak aankaarten, maar bij zware of blijvende problemen naast een vraag tot agendering op het bevoegde overlegcomité ook rechtstreeks de Vlaamse minister bevoegd voor de huisvesting van de diensten van de Vlaamse regering op de hoogte brengen.

7.2. Dienst Preventie & Bescherming en arbeidsgeneeskundige diensten

Daar waar nodig zal de inhaalbeweging m.b.t. de uitbouw van de dienst VGW en de arbeidsgeneeskundige diensten verder gezet worden.

Het preventiebeleid zal verder uitgebouwd en geactiveerd worden. Eerst moet er echter gezorgd worden voor het wegwerken van de achterstand inzake bepaalde (medische) onderzoeken en het aanleggen van de nodige basisinformatie. In deze context zal de naamsverandering van dienst "Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen" zo snel mogelijk worden omgevormd in dienst "preventie en bescherming".

De problemen inzake werk- en beschermkledij (zowel de aanschaf, de reiniging, het onderhoud en het (droog) opbergen) zullen worden geïnventariseerd. De prioriteiten terzake zullen worden vastgesteld en zo snel mogelijk worden aangepakt. Daarbij zal worden uitgegaan van de lijst met probleemsituaties (in orde van belangrijkheid) die de vakorganisaties zo snel mogelijk na het afsluiten van het sectoraal akkoord 1995-1996 zal bezorgen.

7.3. Sociale voorzieningen

De voorkeur gaat uit naar restaurants en koffiebedeling in eigen beheer, indien dit op basis van een kosten-baten analyse verantwoord blijkt.

8. Vorming

8.1. Het vormingsbeleid van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap zal jaarlijks in het voorjaar toegelicht worden op het Hoog Overlegcomité.

8.2. Bij de organisatie van de vormingsactiviteiten wordt bijzondere aandacht gegeven aan de rechtstreeks functiegerichte vorming en aan de vorming in het kader van de loopbaanbegeleiding.

Van de deelnemers wordt een actieve inzet en deelname verwacht. In die zin worden (zullen) in heel wat domeinen zelfstudiepakketten ter beschikking gesteld (worden). De instudering ervan kan als voorwaarde worden gesteld voor deelname aan vormingsactiviteiten in groep.

Voor zover dit didactisch en functioneel verantwoord is, zullen de vormingsactiviteiten zoveel mogelijk gedecentraliseerd georganiseerd worden.

8.3. Het Vlaams Personeelsstatuut zal worden aangepast teneinde de contractuele personeelsleden de mogelijkheid te bieden op het vormingsverlof bedoeld in artikel XI 84 VPS, behoudens indien de voorzienbare duur van tewerkstelling niet zou toelaten dat zij de resultaten van hun vorming valoriseren voor hun administratie of instelling.

8.4. T.a.v. de Vlaamse openbare instellingen zal een aanbeveling geformuleerd worden, waarbij het belang van een voldoende grote vormingsinspanning, aangepast aan de functionele noden van elke instelling, benadrukt wordt en waarbij aangeraden wordt om het vormingsbeleid jaarlijks toe te lichten voor het Tussenoverlegcomité, respectievelijk het Basisoverlegcomité.

9. Kilometervergoedingen voor dienstverplaatsingen

- 9.1. M.i.v. 1 januari 1997 zal ook³ de Vlaamse regering inzake de kilometervergoedingen een inhaalverhoging toekennen van 5 % en zullen deze vergoedingen vanaf die datum gekoppeld worden aan de index (zoals die wordt toegepast inzake de salarissen).
- 9.2. Daarnaast zal de aansluiting bij een verzekering mogelijk gemaakt worden die de schade aan het eigen voertuig opgelopen tijdens dienstverplaatsingen dekt. Bij het uitwerken van deze regeling zal gezorgd worden voor een sluitend controle-systeem en zal nagegaan worden in welke mate het personeelslid al dan niet een eigen bijdrage dient te betalen.

³ cfr protocol comité A nr. 88/2 voor de federale overheid : "Wat de kilometervergoedingen betreft zal de federale overheid vanaf 1/1/97 een inhaling toekennen van 5 % en zullen deze vergoedingen voortaan gekoppeld worden aan de index."

10. Harmonisatie van toelagen en vergoedingen

- 10.1. Er zal verder onderzocht worden welke voorstellen inzake de harmonisatie van toelagen en vergoedingen kunnen uitgevoerd worden. Daarbij zal stapsgewijze tewerk gegaan worden.

Het ligt in de bedoeling van de Vlaamse regering om telkens wanneer mogelijk en nuttig over te gaan tot forfaitarisering voor die personeelsgroepen die veelvuldig genieten van een bepaalde vergoeding of toelage.

- 10.2. De statutaire teksten ter uitvoering van deze sectorale programmatie zullen een niet-aanvaardbare cumulatie van toelagen en vergoedingen voorkomen.

- 10.3. De regelingen die in deze sectorale programmatie worden ingeschreven kunnen geheel of gedeeltelijk herbekeken worden n.a.v. de harmonisering van de toelagen en vergoedingen.

- 10.4. Er zal nagegaan worden in welke mate er zich - in afwachting van de harmonisatie van toelagen en vergoedingen - nog problemen voordoen m.b.t. de uitbetaling van federaal geregelde toelagen en vergoedingen aan personeelsleden die na de overheveling aan Vlaanderen werden geworven. In voorkomend geval zal een bewarende maatregel worden getroffen teneinde de functioneel verantwoorde toelagen en vergoedingen aan deze personeelsleden uit te betalen in afwachting van de harmonisatie van toelagen en vergoedingen (en derhalve het inschrijven ervan in het personeelsstatuut). Daarbij wordt erover gewaakt dat in hoofde van deze personeelsleden geen nieuwe "verworven rechten" ontstaan. In voorkomend geval kan deze bewarende maatregel i.f.v. de effectieve situatie terugwerkende kracht krijgen.

11. Algemene bepalingen

De elementen van het eisencohier van de vakorganisaties die verwezen worden naar de besprekingen rond een kwantitatief sectoraal akkoord 1997-1998, naar de evaluatie van het Vlaams Personeelsstatuut of naar de harmonisatie van de toelagen en vergoedingen zullen dan behandeld worden. De overheid zal op dat moment haar standpunt bepalen.