



Bestemd voor de raad voor maatschappelijk welzijn
**2022_VB_00986 Reglement artikel 60-personeel - Arbeidsovereenkomsten - Geboorte- en
rouwverlof - Redactionele wijzigingen - Wijziging**

Beslissing: Goedgekeurd in besloten vergadering van 17 november 2022

Zijn aanwezig bij de beslissing van dit punt:

de heer Mathias De Clercq, burgemeester-voorzitter; de heer Filip Watteeuw, schepen
mevrouw Tine Heyse, schepen; mevrouw Astrid De Bruycker, schepen; de heer Sami
Souguir, schepen; de heer Bram Van Braeckevelt, schepen; mevrouw Isabelle
Heyndrickx, schepen; mevrouw Hafsa El-Bazioui, schepen; mevrouw Evita Willaert,
schepen; de heer Rudy Coddens, schepen
mevrouw Mieke Hullebroeck, algemeen directeur; de heer Luc Kupers, adjunct-
algemeendirecteur; de heer Danny Van Campenhout, adjunct-algemeendirecteur

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Betrokken: Rudy Coddens

Juridisch kader

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 77, derde lid;
- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 84, § 1, eerste lid.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 8 juli 1976, artikel 60, §7;
- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- Programmawet van 20 december 2020, artikel 63 en 64;
- Wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof;
- Koninklijk Besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- Decreet van 9 december 2016 betreffende de tijdelijke werkervaring, het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming.

Motivering

Op de raad voor maatschappelijk welzijn van 15 maart 2018 werd het nieuw 'reglement artikel 60-personeelsleden' (verder: 'het reglement') goedgekeurd. Op de raden van november 2021 werden een aantal wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent voorgesteld. Er wordt voorgesteld om enkele van deze wijzigingen ook op te nemen in dit reglement. Daarnaast wordt een nieuwe werkwijze met betrekking tot de soort aangeboden arbeidsovereenkomst voorgesteld.

De wijzigingen aan het reglement worden ter onderhandeling voorgelegd aan de vakbonden en ter goedkeuring voorgelegd aan de raad voor maatschappelijk welzijn.

Arbeidsovereenkomsten

De Dienst Werk en Activering biedt in het kader van de activering van cliënten artikel 60§7 OCMW-wet contracten aan van onbepaalde duur. De einddatum van deze contracten wanneer alles goed loopt, is de datum waarop de cliënt voldoende arbeidsdagen en dus rechten heeft opgebouwd in het kader van de sociale zekerheid. De contracten lopen doorgaans 1 jaar tot 2 jaar.

De Dienst Werk en Activering merkt de voorbije 2 jaar een lagere toeleiding van artikel 60-kandidaten en dus minder artikel 60-contracten. Sterkere cliëntprofielen vinden vaker de weg naar de reguliere arbeidsmarkt. Minder sterke profielen krijgen de kans om te starten met een artikel 60-tewerkstelling, maar dit parcours verloopt soms moeizaam omwille van diverse redenen (attitudeproblemen, medische problematiek, psychische moeilijkheden of diverse randproblematieken zoals taal of schulden die zwaar kunnen doorwegen op het welbevinden en de motivatie van de cliënt, ..). Deze cliënten krijgen op de werkvloer vaak veel kansen, maar indien het niet lukt wordt de stap gezet naar een dringend ontslag of een stopzetting in onderling akkoord. Voor een cliënt kan dit aanvoelen als (opnieuw) falen.

Voor sommige cliënten is het dan ook beter om in kleinere stappen te werken met een duidelijke afgebakende tijdsduur. Dit zijn mijlpalen die mogelijks meer in het bereik liggen van sommige cliënten, en hen een beter gevoel en motivatie kunnen geven om dit te behalen. De Dienst Werk en Activering wil aan cliënten met diverse aandachtspunten en problematieken de kans blijven geven om een tewerkstelling met een artikel 60-contract te starten, maar in situaties waar een contract van onbepaalde duur nog een te groot engagement vereist, wordt er voorgesteld om te starten met een contract van bepaalde duur van 4 maanden. Dit contract kan dan nadien verlengd worden als het traject goed verloopt en wanneer een verlenging effectief een meerwaarde is voor de cliënt. Op het einde van het contract van bepaalde duur zal er, zoals bij de contracten van onbepaalde duur, een BCSD-verslag (bijzonder comité voor de sociale dienst) eindevaluatie worden opgemaakt.

Door te starten met een kortere periode, kan dit mogelijks een positief effect geven op het aantal toeleidingen naar artikel 60 en kan dit ook motiverend werken voor de cliënt zelf.

De raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd om deze werkwijze na goedkeuring op te starten vanaf 1 januari 2023. De Dienst Werk en Activering benadrukt dat de voorgestelde werkwijze eerder in uitzonderlijke gevallen zal toegepast worden en dat dit steeds wordt bekeken per individuele case na overleg tussen de trajectbegeleider en zijn/haar leidinggevende.

Uitbreiding geboorteverlof

Het Regeerakkoord bevat een engagement om het geboorteverlof op te waarderen doordat dit soort verlof emancipeert en de gelijkheid tussen vrouwen en mannen bevordert. Door de programmawet van 20 december 2020 werd in de arbeidsovereenkomstenwet het geboorteverlof voor de bevalling van de echtgenote of de persoon waarmee de medewerker samenwoont, opgetrokken van 10 naar 15 werkdagen voor bevallingen vanaf 1 januari 2021. Vanaf 1 januari 2023 wordt dit nog eens verhoogd naar 20 werkdagen.

Medewerkers behouden gedurende de eerste drie afwezigheidsdagen hun salaris en gedurende de daaropvolgende dagen ontvangen zij een uitkering van de mutualiteit.

Rouwverlof

Daarnaast werd ook het rouwverlof uitgebreid. Bij overlijden van de partner of een kind wordt dat rouwverlof uitgebreid van vier naar tien werkdagen. Ook maakt dit besluit de toekenning van omstandigheidsverlof bij overlijden van een pleegkind/pleegouder mogelijk. De huidige regeling in het reglement art.60-personeel moet hieraan nog worden aangepast.

Redactionele wijziging

In artikel 12 wordt nog verkeerdelijk verwezen naar het 'Opleidings- en Tewerkstellingscentrum', dit moet gewijzigd worden naar 'de Dienst Werk en Activering (MAACT)'.

Bijgevoegde bijlage(n):

- Kader voor opstart art60 contract bepaalde duur

Beslist het volgende:

Het vast bureau legt aan raad voor maatschappelijk welzijn voor ter beslissing:

Artikel 1:

In het reglement artikel 60-personeel zoals goedgekeurd op de OCMW-raad met ingang van 15 maart 2018, worden met ingang van 1 mei 2021 de volgende wijzigingen aangebracht:

* In artikel 12§1 wordt de eerste opsomming gewijzigd als volgt:

“- per post opgestuurd worden naar of afgegeven worden bij de Dienst Werk en Activering (MAACT).”

* In artikel 24 in de tabel bij 2° worden de woorden "10 werkdagen" vervangen door "20 werkdagen".

* In artikel 24 in de tabel wordt 2°bis opgeheven.

* In artikel 24 in het eerste lid wordt in de tabel de rij:

3° Overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van de medewerker (m/v/x), de samenwonende of huwelijkspartner	4 werkdagen naar keuze van de medewerker (m/v/x) te kiezen binnen dertig dagen vanaf de dag van de omstandigheid
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

vervangen door de rij:

3° overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van de medewerker (m/v/x), de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden	10 werkdagen die de medewerker (m/v/x) op de volgende wijze opneemt: 1° de eerste drie dagen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis; 2° de zeven resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

* In artikel 24 in het eerste lid worden in de tabel onder de rij 3° de volgende rijen ingevoegd luidend als volgt:

3°/1 overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van de medewerker (m/v/x), de samenwonende of huwelijkspartner	4 werkdagen naar keuze van de medewerker (m/v/x) te kiezen binnen dertig dagen vanaf de dag van de omstandigheid
3°/2 overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de medewerker m/v/x in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden	4 werkdagen naar keuze van de medewerker (m/v/x) te kiezen binnen dertig dagen vanaf de dag van de omstandigheid
3°/3 overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden	1 werkdag naar keuze van de medewerker (m/v/x) te kiezen binnen dertig dagen vanaf de dag van de omstandigheid

* In artikel 24 wordt het tweede en het derde lid geredigeerd als volgt:

“Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°.

Het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°, wordt toegekend conform de regeling, vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten”

* Artikel 85 wordt geredigeerd als volgt:

“De arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde of onbepaalde duur.

De arbeidsovereenkomst van bepaalde duur eindigt na afloop van de duurtijd van de overeenkomst, tenzij er aansluitend een overeenkomst van onbepaalde duur wordt afgesloten.

De arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur wordt van rechtswege ontbonden, zonder dat OCMW Gent enige vergoeding dient te betalen, indien de medewerker (m/v/x) voldoende arbeidsdagen heeft gepresteerd om het recht op werkloosheidsuitkeringen te openen.”

Het vast bureau beslist het volgende:

Artikel 2:

Het vast bureau legt het ontwerp van hiernavolgende wijziging aan het reglement artikel 60-

personeel zoals goedgekeurd op de OCMW-raad met ingang van 15 maart 2018, dat op 1 januari 2023 in werking treedt ter onderhandeling voor aan de vakbonden:

In het reglement artikel 60-personeel zoals goedgekeurd op de OCMW-raad met ingang van 15 maart 2018, worden met ingang van 1 mei 2021 de volgende wijzigingen aangebracht:

* In artikel 12§1 wordt de eerste opsomming gewijzigd als volgt:

“- per post opgestuurd worden naar of afgegeven worden bij de Dienst Werk en Activering (MAACT).”

* In artikel 24 in de tabel bij 2° worden de woorden "10 werkdagen" vervangen door "20 werkdagen".

* In artikel 24 in de tabel wordt 2°bis opgeheven.

* In artikel 24 in het eerste lid wordt in de tabel de rij:

3° Overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van de medewerker (m/v/x), de samenwonende of huwelijkspartner	4 werkdagen naar keuze van de medewerker (m/v/x) te kiezen binnen dertig dagen vanaf de dag van de omstandigheid
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

vervangen door de rij:

3° overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van de medewerker (m/v/x), de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden	10 werkdagen die de medewerker (m/v/x) op de volgende wijze opneemt: 1° de eerste drie dagen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis; 2° de zeven resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

* In artikel 24 in het eerste lid worden in de tabel onder de rij 3° de volgende rijen ingevoegd luidend als volgt:

3°/1 overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van de medewerker (m/v/x), de samenwonende of huwelijkspartner	4 werkdagen naar keuze van de medewerker (m/v/x) te kiezen binnen dertig dagen vanaf de dag van de omstandigheid
3°/2 overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de medewerker m/v/x in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden	4 werkdagen naar keuze van de medewerker (m/v/x) te kiezen binnen dertig dagen vanaf de dag van de omstandigheid
3°/3 overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden	1 werkdag naar keuze van de medewerker (m/v/x) te kiezen binnen dertig dagen vanaf de dag van de omstandigheid

* In artikel 24 wordt het tweede en het derde lid geredigeerd als volgt:

“Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°.

Het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°, wordt toegekend conform de regeling, vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten”

* Artikel 85 wordt geredigeerd als volgt:

“De arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde of onbepaalde duur.

De arbeidsovereenkomst van bepaalde duur eindigt na afloop van de duurtijd van de overeenkomst, tenzij er aansluitend een overeenkomst van onbepaalde duur wordt afgesloten.

De arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur wordt van rechtswege ontbonden, zonder dat OCMW Gent enige vergoeding dient te betalen, indien de medewerker (m/v/x) voldoende arbeidsdagen heeft gepresteerd om het recht op werkloosheidsuitkeringen te openen.”

2022_VB_00986 - Reglement artikel 60-personeel - Arbeidsovereenkomsten - Geboorte- en rouwverlof - Redactionele wijzigingen