

Onderafdeling Comité C1
Provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

**Eindverslag nr. 2021/2
houdende de conclusies van de onderhandelingen die
op 10 maart 2021 en 17 maart 2021 werden gevoerd in de
onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van
het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten**

Over: ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 136 en 209 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en artikel 99 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Genoemd ontwerp van besluit wordt als bijlage aan dit eindverslag toegevoegd.

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

1. de heer Bart Somers, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, Voorzitter,
2. de heer Wouter Beke, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding, Ondervoorzitter,
3. de heer Jan Jambon, Vlaams minister-president van de Vlaamse Regering.

enerzijds,

en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties, samengesteld als volgt:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD),
- het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten (ACV Openbare Diensten),
- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA),

en de afvaardiging van de werkgeversdelegaties, samengesteld als volgt:

- de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG),
- de Vereniging van Vlaamse Provincies (VVP),
- Zorgnet-Icuro vzw,

anderzijds,

werd over genoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 136 en 209 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en artikel 99 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

1° wat de vakorganisaties betreft,

- **geen akkoord** bereikt met de **ACOD**;
- **geen akkoord** bereikt met het **ACV OD**;
- **geen akkoord** bereikt met het **VSOA**,

om onderstaande redenen:

Opmerkingen ACOD

ACOD LRB is bijzonder ontstemd over de onderhandelingen die hierover werden gevoerd in Comité C1. Dit waren hoegenaamd geen onderhandelingen. Het bleek een dictaat vanuit de Vlaamse Regering. De teksten werden een eerste keer voorgelegd op 27 januari 2021. Ondanks fundamentele opmerkingen van de vakbonden, werden de teksten op geen enkel ogenblik gewijzigd. Meer nog, er kwamen ook geen reacties op de verschillende opmerkingen of bedenkingen van de vakorganisaties, en de terechte juridische bezwaren werden eenvoudigweg afgewimpeld. Dit wijzigingsbesluit werd ons dus gewoonweg opgelegd zonder respect voor de inbreng van de vakbonden. We kunnen enkel onze bedenkingen en opmerkingen (die trouwens meermaals schriftelijk werden verzonden naar de voorzitter van het Comité C1) opnieuw oplijsten en herhalen. ACOD LRB besluit tot een protocol van niet-akkoord.

De redenen die aan de basis liggen van dit protocol van niet-akkoord vinden hun basis in de volgende elementen:

- De Europese Richtlijn 2019/1158 van 20 juni 2019
- Het advies van de Raad van State van 15 februari 2021 betreffende de aanpassing van het geboorteverlof voor de personeelsleden van het onderwijs en het advies van de Raad van State van 8 maart 2021 betreffende dezelfde aanpassing voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid.

Waarom wordt deze wijziging voorgesteld?

Deze wijziging komt er omwille van de wijziging van de arbeidsovereenkomstenwet via de Programmawet. Artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten kent aan de werknemer momenteel een recht op tien dagen geboorteverlof toe, die door hem te kiezen zijn binnen de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Met de wijziging wordt het aantal dagen geboorteverlof stapsgewijs opgetrokken naar twintig dagen in 2023. Maar deze wijziging geldt enkel voor de contractuelen. Voor de statutairen is een wijziging van het BVR RPR noodzakelijk.

De motivering die gegeven wordt voor de aanpassing van de rechtspositieregeling ligt in het Regeerakkoord, namelijk de gelijkschakeling van het statutair en contractueel personeel. Bovendien wordt door de bevoegde minister graag verwezen naar het voornemen om de verschillende diensten onder zijn bevoegdheid op een gelijkaardige manier te behandelen (Vlaamse overheid, Onderwijs en Lokale en Regionale Besturen).

De bemerkingen kunnen worden ingedeeld in 2 grote categorieën:

1. De huidige regeling van 10 dagen geboorteverlof: voor de lokale besturen betekent dit dat de statutaire personeelsleden tijdens het geboorteverlof hun loon behouden (aan 100%). De contractuele personeelsleden daarentegen behouden enkel de eerste 3 dagen hun loon aan 100%, voor de volgende 7 dagen ontvangen zij een uitkering van het ziektefonds (lager dan 100%, namelijk 82% van het gedeerde brutoloon, geplafonneerd).
2. De extra 10 dagen geboorteverlof (5 dagen vanaf 1/1/2021 en nog eens 5 dagen vanaf 1/1/2023) worden voor de contractuele personeelsleden op een zelfde manier verloond als de 7 voorgaande dagen (dus aan een verminderde uitkering van het ziekenfonds). Voor de statutaire personeelsleden stelt men dat een gelijkstelling bekomen wordt door toekenning van een salaris van 82% van een geplafonneerd brutosalaris (26.230 euro op jaarbasis).

De huidige regeling van 10 dagen geboorteverlof

ACOD LRB beseft dat deze regeling nu niet ter wijziging voorligt, maar aangezien de regeling toch aangepast wordt lijkt het nuttig om de volledige regeling in overeenstemming te brengen met hogere regelgeving.

De vraag rijst of deze regeling in overeenstemming is met richtlijn(EU)2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 "betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad".

Artikel 8 van de voornoemde richtlijn luidt:

"1.Overeenkomstig de nationale omstandigheden, zoals het nationale recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en rekening houdend met de aan de sociale partners gedelegeerde bevoegdheden, waarborgen de lidstaten dat werknemers die gebruik maken van hun in artikel 4, lid1, of artikel 5, lid 2, bedoelde verlofrecht, een betaling of uitkering ontvangen overeenkomstig de leden 2 en 3 van dit artikel.

2. Met betrekking tot vaderschapsverlof als bedoeld in artikel 4, lid 1, garandeert een dergelijke betaling of uitkering een inkomen dat minstens gelijkwaardig is aan het inkomen dat de betrokken werknemers zouden ontvangen in geval van een onderbreking van de werkzaamheden van de werknemer om redenen die verband houden met de gezondheidstoestand van de werknemer, binnen de grenzen van een eventueel in nationaal recht bepaald maximum. De lidstaten kunnen het recht op een betaling of uitkering

afhankelijk stellen van perioden van eerder werk van ten hoogste zes maanden, onmiddellijk vóórde verwachte geboortedatum van het kind.

3. Wat het in artikel 5, lid 2, bedoelde ouderschapsverlof betreft, wordt een dergelijke betaling of uitkering door de lidstaat of de sociale partners gedefinieerd en zodanig vastgesteld dat de opname van ouderschapsverlof door beide ouders wordt vergemakkelijkt."

In de aanhef van de voornoemde richtlijn wordt overwogen:

"(29) Om werknemers die ouders zijn, en mannen in het bijzonder, meer aan te moedigen de verlofperioden waarin deze richtlijn voorziet op te nemen, moeten werknemers recht hebben op een toereikende uitkering tijdens hun verlof.

(30) De lidstaten moeten daarom een betalings- of uitkeringsniveau vaststellen voor de minimumperiode van vaderschapsverlof dat minstens even hoog is als de nationale uitkering bij ziekte. Aangezien het doel van vaderschapsverlof en moederschapsverlof hetzelfde is, namelijk het creëren van een band tussen de ouder en het kind, worden de lidstaten aangemoedigd om voor vaderschapsverlof te voorzien in een betaling of uitkering dat gelijk is aan de betaling of uitkering waarin op nationaal niveau voor moederschapsverlof is voorzien."

Dit standpunt wordt trouwens bevestigd door het advies van de Raad van State ten aanzien van de wijziging van het geboorteverlof voor het onderwijspersoneel en voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid. Het volgende uittreksel uit het advies maakt dit duidelijk:

6.2.2. Gevraagd naar de overeenstemming van het ontwerp met richtlijn (EU) 2019/1158, antwoordde de gemachtigde:

"Overweging (30) van de Richtlijn stelt dat de lidstaten een betalings- of uitkeringsniveau moeten vaststellen voor de minimumperiode van vaderschapsverlof dat minstens even hoog is als de nationale uitkering bij ziekte. Uit artikel 4.1 van de Richtlijn blijkt dat deze minimumperiode tien werkdagen bedraagt. Dit besluit doet geen afbreuk aan de regeling die reeds van toepassing is voor de eerste periode van tien dagen. Statutaire personeelsleden ontvangen gedurende deze minimumperiode van tien werkdagen hun volledig salaris (zie artikel 5 BVR: nieuwe artikel X 61bis, § 3, °1 a) VPS). Contractuelen ontvangen gedurende eerste drie dagen hun salaris en gedurende de resterende zeven uitkering die de werkgever aanvult met een nettotoelage (zie artikel 2 BVR over de wijziging van artikel VII 108bis VPS). Aan deze regeling wordt niet geraakt. Op die manier is en blijft de regeling zowel voor statutaire als voor contractuele personeelsleden in overeenstemming met artikel 8 van de Richtlijn."

De Raad van State stelt vast dat de regeling voor de eerste 10 dagen geboorteverlof (dus met de aanvulling van de nettotoelage) op deze manier in overeenstemming is met de Europese Richtlijn.

Besluit: De Europese Richtlijn garandeert met andere woorden voor de personeelsleden die geboorteverlof opnemen, voor de eerste 10 dagen een inkomen dat even hoog moet zijn als bij ziekte (100% voor statutairen en gewaarborgd loon voor contractuelen). Zeker voor de eerste 10 dagen zal de betaling voor de contractuelen aldus moeten aangepast worden en in overeenstemming gebracht worden met de bepalingen van de Europese Richtlijn.

De extra 10 dagen geboorteverlof

Op de vraag of de bepalingen van de Europese Richtlijn eveneens van toepassing zijn op de 10 extra dagen, antwoordde de Raad van State (ten aanzien van het geboorteverlof voor het personeel van de Vlaamse overheid) dat dit niet noodzakelijk is:

"6.2.3. Indien artikel 8, lid 2, van richtlijn (EU) 2019/1158 overeenkomstig overweging 30 van haar aanhef wordt gelezen, namelijk dat het vast te stellen betalings- of uitkeringsniveau "voor de minimumperiode van vaderschapsverlof" minstens even hoog is als de nationale uitkering bij ziekte, zijnde overeenkomstig artikel 4, lid 1, van de richtlijn voor tien dagen, kan worden aangenomen dat de beperking van de bezoldiging vanaf de elfde werkdag van het geboorteverlof door het ontworpen artikel X 61bis, § 3, van het Vlaams Personeelsstatuut in overeenstemming is met de voormelde bepaling van de richtlijn."

Met andere woorden, een verminderd loon is mogelijk voor zowel statutairen als contractuelen. Althans volgens de Europese Richtlijn.

Maar we willen de wijziging van het geboorteverlof wel toetsen aan de gebruikte motivering voor het wijzigingsbesluit.

Motivering op basis van het Regeerakkoord

De Raad van State merkt wel iets anders op, namelijk dat de oorspronkelijke doelstelling (gelijkschakeling tussen contractueel en statutair personeel) niet bereikt wordt voor de bijkomende 10 dagen geboorteverlof:

"6.3. De vermindering van de wedde tot 82% van het brutosalairis waarin de ontworpen regeling vanaf de elfde dag van het geboorteverlof voorziet voor ambtenaren stemt ogenschijnlijk overeen met de regeling voor contractuele personeelsleden, die een uitkering ontvangen die wordt vastgesteld op 82% van het gederfde loon.

Er moet evenwel rekening worden gehouden met het gegeven dat die uitkering voor contractuele personeelsleden vanuit een fiscaalrechtelijk en sociaalrechtelijk standpunt verschillend wordt behandeld. Zo worden, bijvoorbeeld, overeenkomstig artikel 147 van het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 op vervangingsinkomsten belastingverminderingen verleend die niet gelden voor de (verminderde) wedde van ambtenaren.

Gelet op de doelstelling van de stellers van het ontwerp om ambtenaren en contractuele personeelsleden op voet van gelijkheid te behandelen, zal moeten worden nagegaan of, gelet op het voorgaande, het percentage van 82% van het brutosalairis van de ambtenaren in kwestie niet zal moeten worden bijgesteld om ervoor te zorgen dat ambtenaren daadwerkelijk dezelfde weddevermindering ondergaan als contractuele personeelsleden."

In de PowerPoint-voorstelling tijdens de voorvergadering van Comité C1 geeft de voorzitter van Comité C1 aan dat er een verschil ontstaat in nettoloon tussen statutairen en contractuelen, op basis van verschillen in afhoudingen voor RSZ en BV. Met andere woorden, de statutairen zullen in dit geval slechter af zijn als de contractuelen. Dit is een vorm van downsizen waarmee ACOD LRB het niet eens kan zijn. Zoals hierboven gesteld heeft ook de Raad van State hierbij bedenkingen.

Besluit: De besturen zullen steeds het verschil in nettoloon individueel moeten berekenen en eventueel bijpassen voor de statutaire personeelsleden. Dit zal uiteraard zorgen voor extra overheadkosten (en ook problemen bij bijvoorbeeld een vroegtijdige stopzetting van het geboorteverlof). Het is duidelijk dat dergelijk neveneffect enkel kan weggewerkt worden door het loon (alleszins voor de statutaire personeelsleden) volledig door te betalen voor de extra dagen geboorteverlof. Liefst zien we uiteraard ook voor de contractuele personeelsleden een

aanvulling van het nettoloon tot 100%, dat zou de doelstelling van het wijzigingsbesluit volledig ten goede komen.

Tot slot: het advies van de Inspectie van Financiën ten aanzien van de wijziging van het geboorteverlof voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid werd gegeven ten aanzien van een 100% doorbetaling van het loon voor de volledige periode (20 dagen). Ook hiervoor bleek dat de financiële impact miniem was. Het financiële luik speelt met andere woorden geen doorslaggevende rol in dit wijzigingsbesluit. De enige doelstelling die bedacht kan worden is een aanval op het statutair ambt en een downsizen van de statutaire arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden van de lokale besturen.

En nog: een gelijke behandeling van de personeelsleden van de lokale besturen, van de Vlaamse overheid en van Onderwijs was ook een betrachting van de Vlaamse Regering. Deze doelstelling wordt evenmin bereikt.

Op basis van deze elementen tekent ACOD LRB een **protocol van niet-akkoord**.

Opmerkingen ACV OD

ACV Openbare Diensten stelt vast dat de Vlaamse regering met deze wijziging ook voor de statutaire personeelsleden wil voorzien in een verhoging van het aantal dagen geboorteverlof, in fasen tot 20 dagen in 2023. Dit recht was al gerealiseerd voor de contractanten. Opvallend is dat de Vlaamse regering hiermee wel een bijzonder minimalistische invulling geeft aan de Europese Richtlijn 2019/1158 van 20 juni 2019.

Als eerste motief bij de start van de onderhandelingen werd aangegeven dat het de uitdrukkelijke wens van de Vlaamse regering was om een uniforme regeling uit te werken voor het personeel van:

- de diensten van de Vlaamse overheid;
- de lokale en regionale besturen;
- het onderwijs;

Deze wijziging zou ook moeten passen in het streven van de Vlaamse regering naar een gelijkberechtiging van statutaire en contractuele personeelsleden.

De onderhandelingen over het geboorteverlof waren echter non-onderhandelingen. Er is niet voldaan aan de voorwaarden gesteld in de Omzendbrief BA 97/10 betreffende het toepassingsgebied van de Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van die wet.

Ondanks het feit dat ACV Openbare Diensten het een goede zaak vindt dat de uitbreiding van het geboorteverlof ook -weliswaar op de meest minimalistische manier- geregeld wordt voor de statutaire personeelsleden in navolging van de regeling voor contractanten, kunnen we om volgende redenen de onderhandelingen niet besluiten met een protocol van akkoord:

- Er is niet voldaan aan de voorwaarden van de Omzendbrief BA 97/10 betreffende het toepassingsgebied van de Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van die wet. Bijgevolg zijn deze onderhandelingen niet rechtsgeldig.
- De eerste motivatie bij het opstarten van de non-onderhandelingen was dat het de uitdrukkelijke wens van de Vlaamse regering is om een uniforme regeling uit te werken

voor het personeel van de Diensten van de Vlaamse overheid, de lokale en regionale besturen en het onderwijs. Op de uitdrukkelijke vraag om dan ook dezelfde bijpassing te voorzien voor de vierde t.e.m. de tiende dag geboorteverlof voor de contractanten van de lokale en regionale besturen zoals voor het personeel van de Diensten van de Vlaamse overheid, kon dan toch plots niet meer worden ingegaan. Hiermee komt de Vlaamse regering terug op haar eigen woorden en intentie.

- Ook de tweede beweegreden (gelijkberechtiging contractuelen en statutairen) wordt met deze regeling niet gehaald. De Raad van State merkt eveneens op dat de vermindering van de wedde tot 82% van het brutosalaris waarin de ontworpen regeling vanaf de elfde dag van het geboorteverlof voorziet voor ambtenaren slechts ogenschijnlijk overeenstemt met de regeling voor contractuele personeelsleden, die een uitkering ontvangen die wordt vastgesteld op 82% van het gederfde loon. De Raad van State stelt terecht dat er evenwel rekening moet gehouden worden met het gegeven dat die uitkering voor contractuele personeelsleden vanuit een fiscaalrechtelijk en sociaalrechtelijk standpunt verschillend wordt behandeld. Zo worden, bijvoorbeeld, overeenkomstig artikel 147 van het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 op vervangingsinkomsten belastingverminderingen verleend die niet gelden voor de (verminderde) wedde van ambtenaren. Gelet op de doelstelling van de stellers van het ontwerp om ambtenaren en contractuele personeelsleden op voet van gelijkheid te behandelen, zal moeten worden nagegaan of, gelet op het voorgaande, het percentage van 82% van het brutosalaris van de ambtenaren in kwestie niet zal moeten worden bijgesteld om ervoor te zorgen dat ambtenaren daadwerkelijk dezelfde weddevermindering ondergaan als contractuele personeelsleden. Van gelijkberechtiging van contractuelen en statutairen is dus ook hier helemaal geen sprake.

Om deze redenen kunnen wij niet anders dan vaststellen dat dit besluit op alle vlakken de door de Vlaamse regering zelf aangegeven doelstellingen mist. Bij deze stand van zaken kunnen wij deze nononderhandelingen enkel besluiten met een Protocol van niet akkoord. Enkel indien de door ons geagendeerde gelijkstelling (Comité C1 van 15 april 2021) met de Diensten van de Vlaamse overheid wat betreft de bijpassing tot 100% van het geboorteverlof van de vierde t.e.m. de tiende dag voor contractanten alsnog zou worden toegestaan, kunnen wij overwegen ons standpunt alsnog te herzien.

Opmerkingen VSOA

Standpunt VSOA LRB aangaande het ontwerp/wijzigingen in verband met het geboorteverlof meer bepaald de wijzigingen aangaande het omstandigheidsverlof

Over de inhoud

Het ontwerp BVR breidt het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling van de echtgenote uit tot 15 werkdagen voor een geboorte vanaf 1 januari 2021 en tot 20 werkdagen voor een geboorte van 1 januari 2023. Deze wijziging sluit aan bij de wijziging van artikel 30 van de arbeidsovereenkomstenwet.

Waar VSOA bezwaar tegen heeft zijn de vervanging van het derde en het vierde lid van artikel 209 van het rechtspositieregelingsbesluit door de volgende alinea's.

“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°.

De volgende beloningsregeling geldt voor het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°:

1° als de geboorte vanaf 1 januari 2021 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de vijf resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%;

2° als de geboorte vanaf 1 januari 2023 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de tien resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.”;

VSOA LRB kan de beperking tot 82% niet aanvaarden en wel om de volgende redenen.

De Richtlijn (EU) 2019/1158 d.d. 20 juni 2019 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot betrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (Pb. L., 188/79) stelt in verband met het geboorteverlof als 30° overweging:

“Aangezien het doel van vaderschapsverlof en moederschapsverlof hetzelfde is, namelijk het creëren van een band tussen de ouder en het kind, worden de lidstaten aangemoedigd om voor vaderschapsverlof te voorzien in een betaling of uitkering dat gelijk is aan de betaling of uitkering waarin op nationaal niveau voor moederschapsverlof is voorzien.”

Een Europese richtlijn vraagt om omzetting van die regels opgenomen in de richtlijn in de wetgeving van de betrokken lidstaat. Dit gebeurt door de federale wetgever.

Het kan nooit de bedoeling zijn geweest van de federale richtlijn om over één lidstaat verregaande verschillende regelingen en rechten dienaangaande te gaan creëren.

Artikel 15 van het koninklijk besluit van 19 november 1988 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (BS 28 november 1988) bepaalt in zijn huidige versie voor zover als relevant voor ons onderwerp:

“Het omstandigheidsverlof wordt toegekend binnen de perken zoals hierna bepaald:

...

2° de bevalling van de echtgenote van de ambtenaar: 10 werkdagen, verhoogd naar 15 werkdagen vanaf 1 januari 2021 en naar 20 werkdagen vanaf 1 januari 2023;

...

De verloven bedoeld in dit artikel worden met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.” (eigen vette druk)

Het federale personeelslid dat in dienstactiviteit is heeft recht op zijn bezoldiging. Dit volgt a contrario uit art. 5, 1° lid, van dat benoemde koninklijk besluit, dat immers stelt:

“De deelneming van een ambtenaar aan een georganiseerde werkonderbreking wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Hij heeft evenwel geen recht op zijn wedde.”

Met andere woorden de federale werkgever heeft beslist gans de periode van vaderschapsverlof (het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind) van het statutaire personeelslid aan 100% bezoldigd wordt, zoals dat ook gebeurt als betrokkene in ziekteverlof is.

Derhalve dient de Vlaamse Regering die toepassing van de richtlijn over te nemen voor de personeelsleden van de lokale besturen.

Over de vorm

Conform het syndicaal statuut dienen normaal onderhandelingen plaats te grijpen binnen het comité C1 zoals voorzien in het syndicaal statuut. Onderhandelingen voeren betekent dat er een dialoog tot stand komt om op zijn minst te pogen een resultaat te bereiken waar iedereen kan achterstaan. Het comité C van de laatste maanden wordt door de Vlaamse Regering beschouwd als een noodzakelijke procedure om niet te zeggen "noodzakelijk kwaad" ten einde aan de wettelijke verplichtingen te voldoen. Van echte dialoog is er totaal geen sprake meer. Wij vragen ons dan ook af welk nut of doel het Vlaamse Comité C1 nog heeft.

VSOA-lrb kan niet anders dan vaststellen dat de Vlaamse Regering, in meerdere dossiers de minpunten van het contractuele stelsel aan het statutair personeel en de minpunten van de statutairen wil doorvoeren op contractuelen. Hierdoor evolueert het regeerakkoord van de Vlaamse Regering met betrekking tot een gelijke behandeling naar een globale negatieve regelgeving voor contractueel en statutair personeel.

Het is dan ook geen wonder dat de lokale en regionale besturen niet alleen de slechtste werkgevers worden van Vlaanderen maar tevens van het gehele land. Immers het lokale personeel van Brussel en Wallonië is beter af. Het Vlaams lokaal personeel evolueert terug naar het tijdperk van Priester Daens.

De Vlaamse Regering zet de jacht, net zoals de vorige regering, op het personeel van de lokale besturen verder, en toont weinig respect voor de inzet, zelfs niet tijdens coronatijden.

De bedoeling van de Europese Richtlijn is de opname van het geboorteverlof stimuleren in het belang van de betrokkene(n). Voor VSOA-lrb is dit tevens onderdeel van werkbaar werken. Dit is een gemiste kans om daadwerkelijk een stimulans te creëren. Het zou goed zijn dat de Vlaamse Regering eens aanklopt bij de Noorderlanden, waar men politiek zo vaak en zo graag naar verwijst.

Standpunt VSOA-lrb

Om alle bovenstaande redenen sluit het VSOA-lrb dan ook een protocol van **NIET-AKKOORD** af.

2° wat de werkgeversorganisaties betreft,

- een akkoord bereikt met de **VVSG**;
- een akkoord bereikt met de **VVP**;
- een akkoord bereikt met **Zorgnet-Icuro vzw**,

om de volgende redenen:

Opmerking VVSG:

In uitvoering van de Europese richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en in navolging van de uitbreiding van het geboorteverlof voor het personeel dat bij arbeidsovereenkomst wordt aangeworven, heeft de Vlaamse regering snel werk gemaakt van een gelijkaardige regeling voor de personeelsleden in statutair dienstverband in dienst van de lokale besturen in Vlaanderen. De VVSG steunt deze maatregel waarbij jonge ouders als vader of als meemoeder (statutair/contractant) een beter evenwicht tussen werk en privé-leven kunnen vinden.

De regeling van het statutair personeel wordt, zowel op geldelijk als op administratief vlak, afgestemd op die van de contractanten, wat belangrijk is voor de eenheid van personeelsbeleid voor het lokaal bestuur als werkgever. Er is bovendien ruimte voor lokale besturen die dat wensen om een gunstigere regeling te treffen, zowel voor statutairen als voor contractanten.

Opmerkingen VVP:

De VVP sluit zich aan bij de opmerkingen van de VVSG.

Opmerkingen Zorgnet-Icuro:

Het onderwerp van beslissing dat nu voorligt betreft de bijkomende dagen voor ouderschapsverlof (= dagen bovenop de 10 dagen die reeds goedgekeurd waren in het verleden), m.n.:

- 5 dagen vanaf 2021 (totaal 15 dagen)
- 5 dagen vanaf 2023 (totaal 20 dagen)

Om discriminatie te voorkomen tussen contractuele personeelsleden en statutaire personeelsleden is de regeling voor de statutairen (*) die nu voorligt een aanvaardbaar en wenselijk voorstel, temeer daar de regeling volkomen voldoet aan artikel 8 van de Europese richtlijn 2019/1158. (*) Regeling voor statutairen: vanaf de 11de dag: 82% van het brutosalaris, begrensd op jaarlijks brutosalaris van 26.230 euro.

Gezien het belang van gelijke behandeling tussen statutairen en contractuelen is een eventuele niet-substantiele aanpassing aan het voorstel, omwille van fiscaalrechtelijke en sociaalrechtelijke redenen, voor ons aanvaardbaar.

Brussel, 22 april 2021

Voor de overheid,

Bart Somers,
Voorzitter, Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en
Gelijke Kansen

Voor de representatieve vakorganisaties,

Willy Van Den Berge
(Signature) Digitaal ondertekend
door Willy Van Den
Berge (Signature)
Datum: 2021.04.26
16:32:26 +02'00'

Willy Van Den Berge,
Federaal secretaris van de Algemene
Centrale van de Openbare Diensten

Christoph Vandebulcke
(Signature) Digitaal ondertekend
door Christoph
Vandebulcke
(Signature)
Datum: 2021.04.26
16:17:20 +02'00'

Christoph Vandebulcke,
Nationaal secretaris van het Algemeen
Christelijk Vakverbond - Openbare Diensten

Wouter Beke,
Ondervoorzitter, Vlaams minister van Welzijn,
Volksgezondheid, Gezin en
Armoedebestrijding

Jan Jambon,
Minister-president van de Vlaamse Regering

Christel Demerlier,
Voorzitter van het Vlaams Gewest VSOA-Irb

Voor de werkgeversdelegaties,

Kris Snijkers
(Signature) Digitaal ondertekend
door Kris Snijkers
(Signature)
Datum: 2021.04.28
09:34:50 +02'00'

Kris Snijkers,
Algemeen directeur van de Vereniging van
Vlaamse Steden en Gemeenten

Raymond Van Loock
(Signature) Digitaal ondertekend door Raymond
Van Loock (Signature)
Datum: 2021.04.28 09:58:31 +02'00'

Raymond Van Loock,
Algemeen directeur van de Vereniging van
Vlaamse Provincies

Marie-Claire Theunis
(Signature) Digitaal ondertekend door
Marie-Claire Theunis (Signature)
Datum: 2021.05.06 11:46:44
+02'00'

Klaartje Theunis,
Directeur P&O en VSB van de vzw Zorgnet-
Icuro