Vlaamse Regering

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/nonprofit-sectoren
- Definitieve goedkeuring

Samenvatting
In uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord (VIA6) van 30 maart 2021 voor de social/nonprofitsectoren en de protocollen die werden afgesloten in het comité C1, maakt de Vlaamse Regering het mogelijk dat de personeelsleden in de publieke ouderensector en publieke geregionaliseerde instellingen ervoor kunnen kiezen om in te stappen in de functieclassificatie die werd afgesproken in het VIA6-akkoord.
Daarnaast wordt het ook voor personeelsleden die vanuit een lokaal bestuur ter beschikking gesteld worden in de private ouderensector, private geregionaliseerde instellingen of in de federaal gefinancierde gezondheidssectoren, mogelijk om in te stappen in een nieuwe functieclassificatie en dit volgens de protocollen die in de respectievelijke sector hiertoe werden afgesloten.
Tot slot stelt het besluit ook nieuwe salarisschalen vast voor het verzorgend en logistiek personeel in de publieke thuiszorg en de kinderbegeleiders in de publieke kinderopvang.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij en Bestuur
Beleidsveld: Binnenlands Bestuur en Stedenbeleid
Beleidsdoelstelling: Het ontwerp van besluit geeft uitvoering aan het Zesde Vlaamse Intersectoraal akkoord (VIA6) van 30 maart 2021 voor de social/nonprofitsectoren wat betreft het luik dat betrekking heeft op de publieke sector. In het kader hiervan geeft het besluit, in overeenstemming met VIA6, uitvoering aan de afspraken die tussen de sociale partners en de Vlaamse Regering werden gemaakt over de uitrol van een nieuw functieclassificatie (in casu: IFIC) in de publieke ouderenzorg en, in afwachting van de uitrol van een nieuwe functieclassificatie in de klassieke VIA-sectoren, van het toekennen van aangepaste barema's in de publieke kinderopvang en publieke thuiszorg.

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Wetgevingstechnisch- en taaladvies
Het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingstechnisch- en taalkundig advies nr. 2021/451 van 25 november 2021.

Eerste principiële goedkeuring
Het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering is een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 28 januari 2022 (VR 2022 2801 DOC0093-1 en VR 2022 2801 DOC0093-2).

Onderhandelingen met de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap
De onderhandelingen over het bijgevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering in het comité C1, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, werden op 30 maart 2022 gevoerd, met een protocol 2022/5 tot gevolg.

Advies Raad van State
De Raad van State verleende op 8 juni 2022 advies nr. 71.477/3 over het voorliggende ontwerp van besluit. Hieronder volgt een bespreking van het advies:

1. **Rechtsgrond:** De Raad van State stelt dat de Vlaamse Regering op grond van artikel 195, eerste lid, 1° en 2°, van het decreet over het lokaal bestuur de minimale voorwaarden vaststelt voor minstens "*1° de bezoldigingsregeling en de salarisschalen; 2° de toekenning van toelagen en vergoedingen*;". In het ontwerp van besluit stelt de Vlaamse Regering dat de raad van het lokale bestuur de functieclassificatie vaststelt voor de personeelsleden, vermeld in artikel 2, 3, 4, 5 en 6 van het ontwerp van besluit, en dat zij hierbij kan afwijken van een aantal bepalingen van de besluiten van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 en van 12 november 2010.
De Raad van State maakt echter een voorbehoud bij de machtiging tot afwijking van de bepalingen inzake het salaris of inzake de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen zoals vastgesteld in die besluiten van de Vlaamse Regering. Het gaat hierbij namelijk om door de Vlaamse Regering vastgestelde minimale voorwaarden die in beginsel op uniforme wijze gelden. De raad moet deze afwijkingen op grond van het voorliggende ontwerp van besluit vaststellen in overeenstemming met de functieclassificatie ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021. De Raad van State stelt echter dat het VIA6-akkoord geen functieclassificatie vaststelt, noch de impact van de functieclassificatie voor de toe te kennen salarisschalen bepaalt. De functieclassificatie en de bijhorende salarisschalen werden namelijk vastgesteld in de bijlagen bij de protocollen die op 24 november 2021 werden afgesloten in het comité C1.
Noch het VIA6-akkoord, noch de protocollen afgesloten in het comité C1, hebben echter een directe werking in de rechtsorde en maken geen wetskrachtige akten uit. De Raad van State geeft aldus aan dat het niet duidelijk is naar welke teksten precies wordt verwezen in het voorliggende besluit, dat deze teksten hoe dan ook niet als normatieve bepalingen zijn geredigeerd en dat ze niet omgeven zijn met de waarborgen waarmee klassieke regelgeving is omgeven, zoals de bekendmaking overeenkomstig artikel 190 van de Grondwet.
De Raad van State meent dan ook dat de functieclassificaties en de bijhorende salarisschalen in het ontwerp van besluit zelf opgenomen moeten worden.

   Repliek: De Vlaamse Regering stelt dat het voorliggende ontwerp van besluit een voorbereidende stap is ten behoeve van de uitrol van de nieuwe functieclassificatie voor de personeelsleden werkzaam in de publieke VIA-sectoren of personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld in de private ouderenzorg, private geregionaliseerde sectoren of

de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen of -entiteiten. In navolging van het nieuwe kaderbesluit rechtspositieregeling voor personeelsleden van lokale en provinciale besturen, dat de Vlaamse Regering reeds een eerste principiële goedkeuring gaf op 17 mei 2022 (zie: VR 2022 2005 DOC.0581-1 en VR 2022 2005 DOC.0581-2), wenst de Vlaamse Regering vervolgens een gelijkaardig kaderbesluit goed te keuren voor de VIA-personeelsleden die instappen in de nieuwe functieclassificatie. Hierdoor zullen de in het Comité C1 gemaakte afspraken in een kaderbesluit worden verankerd. In afwachting hiervan stelt het voorliggende besluit dat de besluiten van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 en 12 november 2010 van toepassing blijven op de VIA-personeelsleden die in de nieuwe IFIC-functieclassificatie stappen, tenzij de raad afwijkingen vaststelt. Die afwijkingen zijn begrensd tot wat nodig is om de IFIC-functieclassificatie te kunnen uitrollen.

2. **Ter beschikking gestelde personeelsleden in private sector:** De Raad van State geeft aan dat het ontwerp een verschil in behandeling doet ontstaan tussen personeelsleden die enerzijds werkzaam zijn in de publieke ouderenzorg, geregionaliseerde instellingen of ter beschikking zijn gesteld van een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling of -entiteit, en anderzijds ter beschikking zijn gesteld van een private dienst ouderenzorg of geregionaliseerde instelling. Alleen voor de eerste groep van personeelsleden geldt de instap in de nieuwe functieclassificatie met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2021. De keuze hiertoe door de sociale partners bij het sluiten van het VIA6-akkoord volstaat voor de Raad van State niet om het verschil in behandeling tussen beide personeelsgroepen te verantwoorden. De personeelsleden zijn namelijk allemaal personeelsleden van eenzelfde lokaal bestuur en oefenen eenzelfde soort functie uit. Wat hen onderscheidt is dat de sommige personeelsleden worden tewerkgesteld binnen het lokaal bestuur zelf, waar anderen tijdelijk ter beschikking worden gesteld van een gelijkaardige private instelling. De Raad van State meent dat dit objectieve verschil niet volstaat maar dat het verschil in behandeling aanvaardbaar zou zijn als het criterium van onderscheid pertinent zou zijn in het licht van de nagestreefde doelstelling en als de gevolgen van de regeling evenredig zijn. Hierbij haalt de Raad van State ook aan dat de aangepaste salarisschalen in het voorliggende ontwerp van besluit voor de kinderbegeleiders in de kinderopvang en het verzorgend en logistiek personeel in de diensten in de thuiszorg wel worden toegekend vanaf 1 juli 2021 aan ter beschikking gestelde personeelsleden.
Er is aldus mogelijk sprake van een schending van het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie door het gemaakte verschil in behandeling.

   Repliek: De Vlaamse Regering meent dat er weldegelijk sprake is van een objectief criterium om geen terugwerkende kracht toe te kennen aan de instap in IFIC voor personeelsleden die vanuit een lokaal bestuur ter beschikking worden gesteld aan een private dienst ouderenzorg of een private geregionaliseerde instelling. Door de voorliggende regeling wordt een maatschappelijk verantwoorde doelstelling nagestreefd waarvan de gevolgen evenredig zijn omdat een bestaande ongelijkheid wordt gecorrigeerd. Het gaat namelijk om personeelsleden die reeds ter beschikking zijn gesteld aan een private dienst en daardoor op de werkvloer naast collega's komen te staan die al eerder van de nieuwe functieclassificatie konden genieten. Door nu ook voor hen de mogelijkheid te creëren om in te stappen in het nieuwe functieclassificatiesysteem, wordt de ongelijke behandeling die in de praktijk bestond op de private werkvloer rechtgezet. Hiermee wordt het stimuleren van de harmonisering en ontschotting tussen de publieke en private zorgsectoren als doelstelling nagestreefd.

3. **Overgangsregeling:** De Raad van State stelt dat de overgangsregeling, vervat in artikel 10, een verschil in behandeling bevat aangezien deze regeling enkel van toepassing is op zorgkundigen in de publieke ouderenzorg maar niet op zorgkundigen die ter beschikking zijn gesteld in de private ouderenzorg. De keuze van de sociale partners bij het sluiten van het VIA6-akkoord volstaat voor de Raad van State op zich niet om het verschil in

behandeling tussen personeelsleden in de publieke en de private ouderenzorg te verantwoorden.

Repliek: Het opzet van het invoeren van het nieuwe functieclassificatiesysteem in het VIA6-akkoord was een harmonisering en ontschotting tussen private en publieke sector. De overgangsregeling in artikel 10 van het voorliggende ontwerp van besluit geeft uitvoering aan het VIA6-deelakkoord van 22 december 2020 en is specifiek voor de publieke ouderenzorg. Het toepassen van de overgangsregeling op zorgkundigen die ter beschikking zijn gesteld in de private ouderenzorg zou leiden tot een nieuwe ongelijkheid, met name ten aanzien van de zorgkundigen die werkzaam zijn in de private ouderenzorg (oversijpelingseffect). Ter beschikking gestelde zorgkundigen vanuit lokale besturen zouden dan een hoger salaris genieten na 18 jaar anciënniteit dan de collega's waarmee zij dagelijks op de werkvloer staan in de private ouderenzorg. Daarom kiest de Vlaamse Regering er in het kader van het gelijkheidsbeginsel voor om de overgangsregeling niet van toepassing te verklaren op de zorgkundigen die ter beschikking worden gesteld van de private ouderenzorg.

4. **Terugwerkende kracht:** De Raad van State bepaalt dat, in het licht van het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, een verantwoording gegeven moet worden waarom gewezen personeelsleden voor de periode tussen, enerzijds, 1 april 2021 of 1 januari 2022 en, anderzijds, de datum van hun ontslag, niet kunnen genieten van de terugwerkende kracht van de nieuwe functieclassificatie en bijhorende salarisschaal, terwijl personeelsleden die geen ontslag hebben genomen of niet werden ontslagen voor diezelfde periode hier wel van kunnen genieten. De Raad van State meent dat verduidelijkt zou moeten worden dat de personeelsleden die op 31 december 2021 werkzaam waren, maar die tussen 1 januari 2022 en 7 april 2022 ontslag hebben genomen of ontslagen zijn, in beginsel niet onder toepassing van de regeling over instap van de nieuwe functieclassificatie vallen. Bovendien zal dit in het licht van het grondwettelijke gelijkheids- en non-discriminatie-beginsel verantwoord moeten worden. Het feit dat het toekennen van de terugwerkende kracht aan gewezen personeelsleden administratieve overlast en een herberekening van de verloning met zich meebrengt, volstaat voor de Raad van State namelijk niet om dit verschil in behandeling te verantwoorden aangezien ook voor de personeelsleden die nog in dienst zijn en instappen in de nieuwe functieclassificatie de verloning retroactief zal moeten worden herberekend. Er is aldus een bijkomende verantwoording nodig voor de Raad van State.

   Repliek: De Vlaamse Regering meent dat het verschil in behandeling tussen de genoemde categorieën van personeelsleden wel degelijk te verantwoorden valt gelet op de doelstelling van deze regelgeving. Het invoeren van de nieuwe functieclassificatie en bijhorende salarisschalen heeft tot doel om op lange termijn eenzelfde verloningssysteem te hebben binnen de gehele zorgsector (zowel publiek als privaat). De terugwerkende kracht die hier is ingeschreven, is een gunst die wordt verleend aan personeelsleden om hen te doen instappen in de nieuwe functieclassificatie, zodat de doelstelling van eenzelfde verloningssysteem binnen de zorgsector sneller verwezenlijkt kan worden. Het verlenen van de terugwerkende kracht aan ex-personeelsleden draagt niet bij tot de verwezenlijking van die doelstelling. Het verschil in behandeling is dus pertinent in het licht van de nagestreefde doelstelling. Bovendien betreft de terugwerkende kracht ook slechts een beperkte periode waardoor de gevolgen van deze regeling niet onevenredig zijn.

   De terugwerkende kracht van toepassing maken op deze personeelsleden zou inhouden dat de zorginstellingen deze personeelsleden, na hun vertrek, toch nog een voorstel moeten voorleggen over de aanpassing van een fundamentele arbeidsvoorwaarde van de arbeidsovereenkomst of een aspect van het statuut, terwijl die arbeidsovereenkomst of statutaire hoedanigheid reeds beëindigd werd.

5. **Tekstuele aanpassing:** De Raad van State haalt aan dat in het eerste lid van de artikelen 3 en 5 niet gepreciseerd wordt dat de in deze bepalingen vervatte regeling personeelsleden betreft die *op 31 december 2021* ter beschikking werden gesteld, hoewel blijkt uit het tweede lid dat dit wel de bedoeling is. De Raad van State vraagt dan ook om de artikelen 3 en 5 in deze zin aan te vullen.

   Repliek: De Vlaamse Regering volgt deze bemerking en doet de nodige aanvullingen in de artikelen 3 en 5 van het voorliggende ontwerp van besluit.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

In navolging van het deelakkoord VIA6 – koopkracht publieke sector van 22 december 2020, zoals goedgekeurd bij protocol nr. 2020/5 houdende conclusies van de onderhandelingen die op 23 december 2020 werden gevoerd in de onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten over het ontwerp van deelakkoord tussen de sociale partners van de publieke sector over de aanwending van de middelen koopkracht VIA6 (verder: deelakkoord van 22 december 2020), het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/nonprofitsectoren (verder: VIA6-akkoord) en de protocollen die op 24 november 2021 in de onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (verder comité C1) werd gesloten tussen de sociale partners van de publieke sector, geeft de Vlaamse Regering uitvoering aan deze afspraken in het voorliggende ontwerp van besluit. Hierdoor zullen de lokale personeelsleden die op 31 december 2021 werkzaam zijn in erkende entiteiten van de publieke Vlaamse ouderenzorg ervoor kunnen kiezen om in te stappen in de functieclassificatie die in het VIA6-akkoord werd afgesproken (zie afdeling 1, hoofdstuk 2). Personeelsleden die vanaf 1 januari 2022 in dienst treden in entiteiten van de publieke Vlaamse ouderenzorg zullen automatisch onder de eerder vermelde nieuwe functieclassificatie vallen (zie ook afdeling 1, hoofdstuk 2). Een vrijwillige of automatische instap in de nieuwe functieclassificatie is echter alleen mogelijk als de aan het personeelslid toegewezen sectorale referentiefunctie werd geïmplementeerd in de functieclassificatie, en als het barema, horende bij die sectorale referentiefunctie, vervolgens werd geactiveerd. In het ontwerp wordt vastgesteld van welke bepalingen van de rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010 de raad in de rechtspositieregeling kan afwijken opdat de personeelsleden zouden kunnen instappen in de nieuwe functieclassificatie.

Daarnaast stelt dit voorliggende ontwerp van besluit, in overeenstemming met het deelakkoord van 22 december 2020, het VIA-6-akkoord en de protocollen die op 24 november 2021 in het comité C1 werden afgesloten, nieuwe salarisschalen vast voor kinderbegeleiders in de publieke kinderopvang en voor verzorgend en logistiek personeel in de publieke thuiszorg (zie hoofdstuk 3). De hiervoor vermelde personeelsleden die op 31 december 2021 reeds in deze functies werkzaam zijn, zullen vrijwillig kunnen kiezen om ingeschaald te worden in de nieuwe salarisschalen. Voor personeelsleden die vanaf 1 januari 2022 in dienst treden in de hogergenoemde functies en diensten zullen de nieuwe salarisschalen automatisch toegekend worden.

Tot slot stelt het voorliggend ontwerp van besluit de mogelijkheid vast voor lokale personeelsleden die ter beschikking worden gesteld in de private ouderenzorg (zie afdeling 1, hoofdstuk 2) en de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen (zie afdeling 2, hoofdstuk 2), om vrijwillig in te

stappen in de functieclassificatie die in de respectievelijke entiteiten waar zij ter beschikking zijn gesteld, van toepassing is. In het ontwerp wordt eveneens vastgesteld van welke bepalingen van de rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010 de raad in de rechtspositieregeling kan afwijken voor de personeelsleden die instappen in de nieuwe functieclassificatie.

<u>Wijzigingen aan het principieel goedgekeurde besluit ten gevolge van de onderhandelingen in het Comité C1</u>

Op 30 maart 2022 vonden de onderhandelingen plaats met de vakorganisaties over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering in de onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.
Die onderhandelingen werden afgesloten met een protocol van akkoord. Als gevolg van die onderhandelingen werd de tekst van het ontwerp van besluit gewijzigd.

Volgende wijzigingen werden in overleg met de sociale partners in het comité C1 aangebracht in het voorliggende ontwerp van besluit:

- Aanvullen van **definities**: naar aanleiding van nieuwe protocollen over de uitrol van de nieuwe functieclassificatie (IFIC) in de publieke geregionaliseerde sectoren, werd een nieuwe definitie toegevoegd. Daarnaast verschoof de definitie van kinderopvang eveneens naar het artikel met definities (artikel 1).
- Schrappen van afwijkingsmogelijkheid voor de raad wat betreft de bepalingen over de **toelage voor het waarnemen van een hogere functie** in het besluit van 7 december 2007 en 12 november 2010 voor de personeelsleden die instappen in de nieuwe functieclassificatie in de publieke ouderenzorg, of ter beschikking zijn gesteld in de private ouderenzorg naar aanleiding van een aanpassing van protocol 2 van 24 november 2021 (artikelen 2 en 3).
- Toevoegen van een nieuw lid waardoor personeelsleden die vanaf 1 januari 2022 vanuit een lokaal bestuur ter beschikking worden gesteld in de private ouderenzorg ook automatisch instappen in de nieuwe functieclassificatie, net zoals dit geldt voor de personeelsleden vanaf 1 januari 2022 in de publieke ouderenzorg (artikel 3).
- Toevoegen van nieuwe artikels voor het instappen in de nieuwe functieclassificatie voor personeelsleden werkzaam in de publieke **geregionaliseerde instellingen** (revalidatieziekenhuizen, revalidatievoorzieningen en initiatieven voor beschut wonen) en voor de personeelsleden die vanuit een lokaal bestuur ter beschikking worden gesteld in een private geregionaliseerde instelling, overeenkomstig de bepalingen die gelden voor personeelsleden in de publieke ouderenzorg (artikelen 4 en 5).
- Toevoegen dat de aangepaste salarisschalen voor kinderbegeleiders in kinderopvang, verzorgenden en logistiek personeel in thuiszorg ook op eenzelfde manier van toepassing zijn op terbeschikkinggestelde personeelsleden in de **private kinderopvang of thuiszorg** (artikelen 7, 8 en 9).
- Wijzigen van de **overgangsbepaling** waardoor alle zorgkundigen die bij hun instap in de nieuwe functieclassificatie (ook na 1 januari 2022) reeds in de publieke sector werkzaam waren en de functionele loopbaan D1-D3 of C1-C2 of de aangepaste salarisschaal van verzorgenden in de thuiszorg, vermeld in artikel 8 van voorliggend ontwerp van besluit, genoten, recht hebben op de C2-schaal na hun instap zodra die C2-schaal gunstiger is dan het IFIC-barema dat ze genieten na instap. Dit zal gerealiseerd worden door middel van een salarisaanvulling bovenop het toegewezen IFIC-barema tot het bedrag van de C2-schaal (artikel 10).

Op 30 maart 2022 werd van de voorvergadering van het Comité C1, onderafdeling 'Vlaamse Gewest en Vlaamse Gemeenschap' een **eindverslag** 2022/5 afgesloten, waarbij de volgende standpunten werden ingenomen:

- de betrokken **werkgeversorganisatie**, VVSG/VVP/Zorgnet-Icuro: akkoord;
- voor het standpunt van de drie **vakorganisaties,** ACV OD/ACOD/VSOA: zie het protocol van akkoord hierna.

//

Op 30 maart 2022 sloten de onderhandelingspartners in het Comité C1, onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' **protocol** 2022/5 van akkoord af ter afsluiting van de onderhandelingen die op 30 maart 2022 werden gevoerd over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering. Hierbij formuleerde het VSOA de opmerking dat het betreurt dat de overgangsmaatregel voor de C1-C2 salarisschaal na 18 jaar anciënniteit niet voorzien is voor alle nieuwe zorgkundigen in dienst vanaf 1 januari 2022.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Hoofdstuk 1. Definities

In **artikel 1** worden, met het oog op de leesbaarheid, verschillende besluiten en begrippen gedefinieerd en omschreven.

Hoofdstuk 2. Nieuwe functieclassificaties bij lokale besturen

Afdeling 1. Functieclassificatie ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021

Artikel 2 stelt in het eerste lid, in uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/nonprofitsectoren (verder: VIA6-akkoord), de mogelijkheid vast voor de personeelsleden die op 31 december 2021 werken in de publieke ouderenzorg om vrijwillig in te stappen in de nieuwe functieclassificatie, zoals afgesproken in het VIA6-akkoord. Het personeelslid moet op datum van invoering van de nieuwe functieclassificatie nog werken in de publieke ouderenzorg om gebruik te kunnen maken van deze instapmogelijkheid. Onder deze personeelsleden worden ook de personeelsleden begrepen die vanuit een lokaal bestuur ter beschikking gesteld zijn in de publieke ouderenzorg en aldus in de publieke sector werken.
Deze instap is alleen mogelijk voor die personeelsleden waarvan de hun toegewezen sectorale referentiefunctie werd geïmplementeerd in deze functieclassificatie, en waarvan het barema, horende bij die sectorale referentiefunctie, vervolgens werd geactiveerd. Als een huidig personeelslid de keuze maakt om in te stappen in de nieuwe functieclassificatie overeenkomstig de wijze zoals vastgesteld in de protocollen die hiertoe werden afgesloten in het comité C1, dan zal deze instap met terugwerkende kracht van toepassing zijn voor prestaties geleverd vanaf 1 juli 2021 door dit personeelslid.
Meer informatie over de modaliteiten, barema's en instapmogelijkheden van de nieuwe functieclassificatie kan worden teruggevonden in de protocollen die hiertoe werden afgesloten op 24 november 2021 in het comité C1.

In het tweede lid wordt bepaald dat nieuwe medewerkers in de publieke ouderenzorg vanaf 1 januari 2022 automatisch vallen onder de nieuwe functieclassificatie die werd afgesproken in het VIA6-akkoord. Dit is weliswaar onder de voorwaarde dat hun functie reeds in dit stelsel is geïmplementeerd én het barema horende bij deze functie reeds geactiveerd werd. Wanneer dit niet het geval is valt het personeelslid nog steeds volledig onder het toepassingsgebied van het rechtspositiebesluit van 7 december 2007 of het rechtspositiebesluit van 12 november 2010.
Meer informatie over de modaliteiten, barema's en instapmogelijkheden van de nieuwe functieclassificatie kan eveneens worden teruggevonden in de protocollen die hiertoe werden afgesloten op 24 november 2021 in het comité C1.

Het derde lid geeft weer op welke bepalingen de raad in de plaatselijke rechtspositieregeling kan afwijken van het rechtspositiebesluit van 7 december 2007 en het rechtspositiebesluit van 12 november 2010 voor de personeelsleden die, overeenkomstig het eerste en tweede lid, instappen in de functieclassificatie als afgesproken in het VIA6-akkoord.

Het vierde lid bepaalt tot slot dat de afwijkingen die de raad overeenkomstig het derde lid kan maken in overeenstemming moeten zijn met de reeds eerder vermelde protocollen die over de nieuwe functieclassificatie werden afgesloten in het comité C1.

Artikel 3 stelt de mogelijkheid vast voor de personeelsleden die op 31 december 2021 vanuit de lokale besturen ter beschikking worden gesteld in erkende, vergunde of gesubsidieerde Vlaamse diensten in de private ouderenzorg om eveneens in te stappen in de functieclassificatie, zoals afgesproken in het VIA6-akkoord. In tegenstelling tot artikel 2 gaat het in dit artikel enkel om personeelsleden die ter beschikking worden gesteld in de private ouderenzorg vanuit een lokaal bestuur omdat de Vlaamse Regering in het voorliggende besluit enkel de (mogelijkheid tot) instap in de functieclassificatie kan voorzien voor die personeelsleden in de private ouderenzorg van wie de juridische werkgever het lokale bestuur betreft.
Deze instap is alleen mogelijk voor die personeelsleden waarvan de hun toegewezen sectorale referentiefunctie werd geïmplementeerd in deze functieclassificatie, en waarvan het barema, horende bij die sectorale referentiefunctie, vervolgens werd geactiveerd.
Meer informatie over de modaliteiten, barema's en instapmogelijkheden van de functieclassificatie in uitvoering van het VIA6-akkoord kan worden teruggevonden in de hogergenoemde protocollen die hierover werden afgesloten binnen het comité C1.

Het tweede lid bepaalt dat de lokale personeelsleden die vanaf 1 januari 2022 ter beschikking worden gesteld in de private ouderenzorg automatisch onder de nieuwe functieclassificatie vallen die werd afgesproken in het VIA6-akkoord. Dit is weliswaar eveneens onder de voorwaarde dat hun functie reeds in dit stelsel is geïmplementeerd én het barema horende bij deze functie reeds geactiveerd werd.

Het derde lid geeft weer op welke bepalingen de raad in de plaatselijke rechtspositieregeling kan afwijken van het rechtspositiebesluit van 7 december 2007 en het rechtspositiebesluit van 12 november 2010 voor de personeelsleden die, overeenkomstig het eerste en het tweede lid, instappen in de functieclassificatie als afgesproken in het VIA6-akkoord.

Het vierde lid bepaalt tot slot dat de afwijkingen die de raad overeenkomstig het derde lid kan maken in overeenstemming moeten zijn met de reeds eerder vermelde protocollen die over de functieclassificatie werden afgesloten in het comité C1.

Artikel 4 stelt in het eerste lid, in uitvoering van het VIA6-akkoord, de mogelijkheid vast voor de personeelsleden die op 31 december 2021 werken in de erkende, vergunde of gesubsidieerde publieke geregionaliseerde instellingen om vrijwillig in te stappen in de nieuwe functieclassificatie, zoals afgesproken in het VIA6-akkoord. Het personeelslid moet op datum van invoering van de nieuwe functieclassificatie nog werken in een publieke geregionaliseerde instelling om gebruik te kunnen maken van deze instapmogelijkheid. Onder deze personeelsleden worden ook de personeelsleden begrepen die vanuit een lokaal bestuur ter beschikking gesteld zijn in de publieke geregionaliseerde sectoren en aldus in de publieke sector werken.
Deze instap is alleen mogelijk voor die personeelsleden waarvan de hun toegewezen sectorale referentiefunctie werd geïmplementeerd in deze functieclassificatie, en waarvan het barema, horende bij die sectorale referentiefunctie, vervolgens werd geactiveerd. Als een huidig personeelslid de keuze maakt om in te stappen in de nieuwe functieclassificatie overeenkomstig de wijze zoals vastgesteld in de protocollen die hiertoe werden afgesloten in het comité C1, dan zal deze instap met terugwerkende kracht van toepassing zijn voor prestaties geleverd vanaf 1 juli 2021.
Meer informatie over de modaliteiten, barema's en instapmogelijkheden van de nieuwe functieclassificatie kan worden teruggevonden in de protocollen die hiertoe werden afgesloten in het comité C1.

Het tweede lid bepaalt dat nieuwe medewerkers in de publieke geregionaliseerde instellingen vanaf 1 januari 2022 automatisch vallen onder de nieuwe functieclassificatie die werd afgesproken in het

VIA6-akkoord. Dit is weliswaar onder de voorwaarde dat hun functie reeds in dit stelsel is geïmplementeerd én het barema horende bij deze functie reeds geactiveerd werd.
Meer informatie over de modaliteiten, barema's en instapmogelijkheden van de nieuwe functieclassificatie kan eveneens worden teruggevonden in de protocollen die hiertoe werden afgesloten in het comité C1.

Het derde lid geeft weer op welke bepalingen de raad in de plaatselijke rechtspositieregeling kan afwijken van het rechtspositiebesluit van 7 december 2007 en het rechtspositiebesluit van 12 november 2010 voor de personeelsleden die, overeenkomstig het eerste en tweede lid, instappen in de functieclassificatie als afgesproken in het VIA6-akkoord.

Het vierde lid bepaalt tot slot dat de afwijkingen die de raad overeenkomstig het derde lid kan maken in overeenstemming moeten zijn met de reeds eerder vermelde protocollen die over de nieuwe functieclassificatie werden afgesloten in het comité C1.

Artikel 5 stelt de mogelijkheid vast voor de personeelsleden die op 31 december 2021 vanuit de lokale besturen ter beschikking worden gesteld in erkende, vergunde of gesubsidieerde private geregionaliseerde instellingen om eveneens in te stappen in de functieclassificatie, zoals afgesproken in het VIA6-akkoord. In tegenstelling tot artikel 4 gaat het in deze situatie enkel om de personeelsleden van een lokaal bestuur die ter beschikking worden gesteld in de private sector omdat de Vlaamse Regering in het voorliggende besluit enkel de (mogelijkheid tot) instap in de functieclassificatie kan voorzien voor die personeelsleden in de private sector van wie de juridische werkgever het lokaal bestuur betreft.
Deze instap is alleen mogelijk voor de personeelsleden waarvan de hun toegewezen sectorale referentiefunctie werd geïmplementeerd in deze functieclassificatie en waarvan het barema, horende bij die sectorale referentiefunctie, vervolgens werd geactiveerd.
Meer informatie over de modaliteiten, barema's en instapmogelijkheden van de nieuwe functieclassificatie kan worden teruggevonden in de protocollen die hiertoe werden afgesloten in het comité C1.

Het tweede lid bepaalt dat lokale personeelsleden die vanaf 1 januari 2022 ter beschikking worden gesteld in de private geregionaliseerde instellingen automatisch onder de nieuwe functieclassificatie vallen die werd afgesproken in het VIA6-akkoord. Dit is weliswaar eveneens onder de voorwaarde dat hun functie reeds in dit stelsel is geïmplementeerd én het barema horende bij deze functie reeds geactiveerd werd.

Het derde lid geeft weer op welke bepalingen de raad in de plaatselijke rechtspositieregeling kan afwijken van het rechtspositiebesluit van 7 december 2007 en het rechtspositiebesluit van 12 november 2010 voor de personeelsleden die, overeenkomstig het eerste en tweede lid, instappen in de functieclassificatie als afgesproken in het VIA6-akkoord.

Het vierde lid bepaalt tot slot dat de afwijkingen die de raad overeenkomstig het derde lid kan maken in overeenstemming moeten zijn met de reeds eerder vermelde protocollen die over de nieuwe functieclassificatie werden afgesloten in het comité C1.

Afdeling 2. Functieclassificatie ter uitvoering van het sociaal akkoord van 7 juli 2020 voor de federale gezondheidssectoren

Artikel 6 stelt de mogelijkheid vast voor de personeelsleden, vermeld in artikel 196, §2, 3°, van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, die vanuit een lokaal bestuur (gemeente, OCMW of welzijnsvereniging) ter beschikking worden gesteld in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling of -entiteit (ziekenhuis of diensten voor thuisverpleging), om in te stappen in de nieuwe functieclassificatie, zoals oorspronkelijk afgesproken in het sociaal akkoord van 25 oktober 2017 en verder uitgewerkt in het sociaal akkoord van 7 juli 2020 voor de federale gezondheidssectoren, zoals bekrachtigd door de federale regering op 12 november 2020. Het gaat

hier voor deze ter beschikking gestelde personeelsleden aldus om een instap in een andere functieclassificatie dan die vastgesteld in artikel 2 tot en met 5 van dit besluit, waar het gaat om een instap in de functieclassificatie zoals afgesproken in het VIA6-akkoord.

Deze instap is alleen mogelijk voor die personeelsleden waarvan de hun toegewezen sectorale referentiefunctie werd geïmplementeerd in deze functieclassificatie, en waarvan vervolgens op lokaal niveau werd beslist om het barema, horende bij die sectorale referentiefunctie, te activeren (zogenaamd "groene functies"). Uit de protocollen gesloten binnen het comité A (gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten) volgt dat in de federale gezondheidssectoren alle functies worden toegewezen maar dat niet alle bijhorende barema's worden geactiveerd: op lokaal niveau moet namelijk beslist worden om een barema te activeren.
Als het personeelslid beslist in te stappen, is de instap met terugwerkende kracht van toepassing voor prestaties geleverd vanaf 1 juli 2021.
Meer informatie over de modaliteiten, barema's en instapmogelijkheden van de functieclassificatie in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen of -entiteiten (ziekenhuizen of diensten voor thuisverpleging) kan worden teruggevonden in de protocollen die hierover, naar aanleiding van het hogergenoemde sectorale akkoord, werden afgesloten binnen het comité A.

Het tweede lid geeft weer op welke bepalingen de raad in de plaatselijke rechtspositieregeling kan afwijken van het rechtspositiebesluit van 7 december 2007 en het rechtspositiebesluit van 12 november 2010 voor de personeelsleden die, overeenkomstig het eerste lid, instappen in de functieclassificatie als afgesproken in het hogergenoemde sociaal akkoord voor de federale gezondheidssectoren. Gezien de eigenheid van de protocollen die over de nieuwe functieclassificatie ter uitvoering van het sociaal akkoord van 7 juli 2020 voor de federale gezondheidssectoren, werden afgesloten in het comité A, wordt voor deze personeelsleden een mogelijkheid tot afwijking in de rechtspositieregeling voorzien voor de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen als vermeld in titel VIII van het besluit van 7 december 2007 en in titel 5, deel 3, van het besluit van 12 november 2010, weliswaar binnen de grenzen van de protocollen die over de functieclassificatie werden afgesloten in het comité A.

Het derde lid bepaalt tot slot dat de afwijkingen die de raad overeenkomstig het tweede lid kan maken in overeenstemming moeten zijn met de reeds eerder vermelde protocollen die over de functieclassificatie werden afgesloten in het comité A.

Hoofdstuk 3. Salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectorale akkoord van 30 maart 2021

Artikel 7 stelt in het eerste lid de definitie van kinderbegeleider vast.

In het tweede lid wordt vastgesteld dat kinderbegeleiders die op 31 december 2021 werkzaam zijn in een dienst in de publieke kinderopvang (erkende geattesteerde of toegestemde buitenschoolse kinderopvang of vergunde groepsopvang baby's en peuters), ervoor kunnen kiezen om, in afwachting van de uitrol van een nieuwe functieclassificatie in de publieke kinderopvang, vanaf 1 januari 2022 af te wijken van de huidige salarisschalen zoals vastgesteld in het besluit van 7 december 2007 en het besluit van 12 november 2010. Het personeelslid moet op datum van invoering van de nieuwe salarisschaal nog werkzaam zijn in de publieke kinderopvang om gebruik te kunnen maken van deze instapmogelijkheid. Onder deze personeelsleden worden ook de kinderbegeleiders begrepen die vanuit een lokaal bestuur ter beschikking gesteld zijn in de publieke kinderopvang en aldus in de publieke sector werken.
Als het personeelslid kiest voor de salarisschaal, vermeld in het vierde lid, dan is deze beslissing met terugwerkende kracht van toepassing voor prestaties geleverd vanaf 1 juli 2021.
Hetzelfde geldt voor kinderbegeleiders die reeds op 31 december 2021 ter beschikking worden gesteld vanuit een lokaal bestuur in de private kinderopvang.

Nieuwe kinderbegeleiders die vanaf 1 januari 2022 werken in een dienst van de publieke kinderopvang (erkende geattesteerde of toegestemde buitenschoolse opvang of vergunde groepsopvang baby's en peuters), alsook kinderbegeleiders die vanaf 1 januari 2022 vanuit een lokaal bestuur ter beschikking worden gesteld in de private kinderopvang, zullen volgens het derde lid automatisch de salarisschaal, zoals vastgesteld in het vierde lid van dit artikel, toegekend krijgen vanaf hun indiensttreding of terbeschikkingstelling. Ook deze nieuwe salarisschaal wordt ingesteld in afwachting van de uitrol van een nieuwe functieclassificatie in de publieke kinderopvang.

In het vierde lid wordt de nieuwe salarisschaal voor kinderbegeleiders in de kinderopvang vastgesteld die de raad zal moeten vaststellen in de lokale rechtspositieregeling. De nieuwe salarisschaal vormt een tijdelijke voorafname, in afwachting van de uitrol van een functieclassificatie in deze sector, en betreft in feite IFIC-schaal categorie 11 met een salarisaanvulling tot de huidige C2-schaal vanaf 19 jaar anciënniteit. Het invoeren van een nieuwe salarisschaal vormt een pragmatische vertaling van de afspraken uit de protocollen die op 24 november 2021 werden afgesloten in het comité C1 om de loonberekening, de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen en de pensioenberekening te vrijwaren.

Het vijfde lid bepaalt tot slot dat de nieuwe salarisschaal, net zoals de salarisschalen in het besluit van 7 december 2007 en het besluit van 12 november 2010, eveneens het verloop van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgt en dat het salaris tegen 100% gekoppeld wordt aan het spilindexcijfer 138,01.

Artikel 8 stelt in het eerste lid vast wat begrepen moet worden onder verzorgend personeel.

In het tweede lid wordt bepaald dat het verzorgend personeel dat op 31 december 2021 werkzaam is in een erkende dienst van de publieke thuiszorg, er, in afwachting van de uitrol van een nieuwe functieclassificatie in de publieke thuiszorg, voor kan kiezen om vanaf 1 januari 2022 af te wijken van de huidige salarisschalen zoals vastgesteld in het besluit van 7 december 2007 en het besluit van 12 november 2010. Het personeelslid moet op datum van invoering van de nieuwe salarisschaal nog werkzaam zijn in de publieke thuiszorg om gebruik te kunnen maken van deze instapmogelijkheid. Onder deze personeelsleden worden ook de verzorgende personeelsleden begrepen die vanuit een lokaal bestuur ter beschikking gesteld zijn in de publieke thuiszorg en aldus in de publieke sector werken. Als het personeelslid kiest voor de salarisschaal, vermeld in het vierde lid, dan is deze beslissing met terugwerkende kracht van toepassing voor prestaties geleverd vanaf 1 juli 2021.
Hetzelfde geldt voor het verzorgend personeel dat reeds op 31 december 2021 ter beschikking wordt gesteld vanuit een lokaal bestuur in een erkende dienst van de private thuiszorg.

Nieuw verzorgend personeel dat vanaf 1 januari 2022 werkt in een erkende dienst van de publieke thuiszorg, alsook het verzorgend personeel dat vanaf 1 januari 2022 vanuit een lokaal bestuur ter beschikking wordt gesteld in een erkende dienst van de private thuiszorg, zal volgens het derde lid automatisch de salarisschaal, zoals vastgesteld in het vierde lid van dit artikel, toegekend krijgen vanaf hun indiensttreding of terbeschikkingstelling. Ook die nieuwe salarisschaal wordt ingesteld in afwachting van de uitrol van een nieuwe functieclassificatie in de publieke thuiszorg.

In het vierde lid wordt de nieuwe salarisschaal voor het verzorgend personeel in de thuiszorg vastgesteld die de raad zal moeten vaststellen in de lokale rechtspositieregeling. De nieuwe salarisschaal vormt een tijdelijke voorafname, in afwachting van de uitrol van een functieclassificatie in deze sector, en betreft in feite IFIC-schaal categorie 11 met een salarisaanvulling tot de huidige C2-schaal vanaf 19 jaar anciënniteit. Het invoeren van een nieuwe salarisschaal vormt een pragmatische vertaling van de afspraken uit de protocollen die op 24 november 2021 werden afgesloten in het comité C1 om de loonberekening, de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen en de pensioenberekening te vrijwaren.

Het vijfde lid bepaalt tot slot dat de nieuwe salarisschaal, net zoals de salarisschalen in het besluit van 7 december 2007 en het besluit van 12 november 2010, eveneens het verloop van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgt en dat het salaris tegen 100% gekoppeld wordt aan het spilindexcijfer 138,01.

Artikel 9 stelt in het eerste lid vast welke personeelsleden gevat worden als logistiek personeel.

In het tweede lid wordt vastgesteld dat het logistiek personeel dat op 31 december 2021 werkzaam is in een erkende dienst van de thuiszorg, er, in afwachting van de uitrol van een nieuwe functieclassificatie in de publieke thuiszorg, voor kan kiezen om vanaf 1 januari 2022 af te wijken van de huidige salarisschalen zoals vastgesteld in het besluit van 7 december 2007 en het besluit van 12 november 2010. Het personeelslid moet op datum van invoering van de nieuwe salarisschaal nog werkzaam zijn in de publieke thuiszorg om gebruik te kunnen maken van deze instapmogelijkheid. Onder deze personeelsleden worden ook de logistieke personeelsleden begrepen die vanuit een lokaal bestuur ter beschikking gesteld zijn in de publieke thuiszorg en aldus in de publieke sector werken. Als het personeelslid kiest voor de salarisschaal, vermeld in het vierde lid, dan is deze beslissing met terugwerkende kracht van toepassing voor prestaties geleverd vanaf 1 juli 2021.
Hetzelfde geldt voor het logistiek personeel dat reeds op 31 december 2021 ter beschikking wordt gesteld vanuit een lokaal bestuur in een erkende dienst van de private thuiszorg.

Nieuw logistiek personeel dat vanaf 1 januari 2022 werkt in een erkende dienst van de publieke thuiszorg, alsook het logistiek personeel dat vanaf 1 januari 2022 vanuit een lokaal bestuur ter beschikking wordt gesteld in een erkende dienst van de private thuiszorg, zal volgens het derde lid automatisch de salarisschaal, zoals vastgesteld in het vierde lid van dit artikel, toegekend krijgen vanaf hun indiensttreding of terbeschikkingstelling. Ook deze nieuwe salarisschaal wordt ingesteld in afwachting van de uitrol van een nieuwe functieclassificatie in de publieke thuiszorg.

In het vierde lid wordt de nieuwe salarisschaal voor het logistiek personeel in de thuiszorg vastgesteld die de raad zal moeten vaststellen in de lokale rechtspositieregeling.

Het vijfde lid bepaalt tot slot dat de nieuwe salarisschaal, net zoals de salarisschalen in het besluit van 7 december 2007 en het besluit van 12 november 2010, eveneens het verloop van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgt en dat het salaris tegen 100% gekoppeld wordt aan het spilindexcijfer 138,01.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Afdeling 1. Overgangsbepaling

Artikel 10 stelt dat de zorgkundigen, die op 31 december 2021 werkzaam zijn in de publieke ouderenzorg en kiezen voor de instap in de functieclassificatie overeenkomstig artikel 2, eerste lid, van dit besluit, of de zorgkundigen die vanaf 1 januari 2022 in dienst komen in de publieke ouderenzorg en automatisch in de nieuwe functieclassificatie stappen overeenkomstig artikel 2, tweede lid, van dit besluit, én die vóór hun instap in de functieclassificatie de functionele loopbaan C1-C2 of D1-D3, of de salarisschaal zoals vastgesteld in artikel 8 van dit besluit genoten, de C2-salarisschaal zullen genieten na instap in de functieclassificatie als afgesproken in het VIA6-akkoord zodra die C2-salarisschaal gunstiger is dan de salarisschaal die ze door toepassing van de instap in de nieuwe functieclassificatie zouden genieten.

Afdeling 2. Inwerkingtredingsbepaling

Artikel 11 stelt dat het voorliggende ontwerp van besluit in werking treedt vanaf 1 januari 2022. Door deze terugwerkende kracht worden bijkomende voordelen toegekend aan de personeelsleden die vallen onder de bovenstaande bepalingen vanaf 1 januari 2022 en desgevallend vanaf 1 juli 2021

voor de werknemers die reeds werkten in het bestuur op 1 juli 2021 en er nog steeds werkzaam waren op 31 december 2021. Met deze retroactieve inwerkingtreding wordt uitvoering gegeven aan het deelakkoord VIA6 – koopkracht publieke sector dat op 22 december 2020 werd gesloten tussen de sociale partners en de Vlaamse Regering, het VIA6-akkoord dat op 30 maart 2021 werd gesloten tussen de sociale partners en de Vlaamse Regering, en de protocollen die op 24 november 2021 werden afgesloten in het comité C1.
Door de retroactieve inwerkingtreding op 1 januari 2022 zullen nieuwe personeelsleden vanaf 1 januari 2022 binnen de publieke ouderenzorg en publieke geregionaliseerde instellingen, nieuwe terbeschikkinggestelde personeelsleden vanuit een lokaal bestuur in de private ouderenzorg of geregionaliseerde instellingen, nieuwe kinderbegeleiders in de publieke kinderopvang, nieuwe terbeschikkinggestelde kinderbegeleiders vanuit een lokaal bestuur in de private kinderopvang, nieuw verzorgend of logistiek personeel in de publieke thuiszorg en nieuwe terbeschikkinggestelde verzorgende of logistieke personeelsleden vanuit een lokaal bestuur in de private thuiszorg, indien zij aan de voorwaarden van dit besluit voldoen, automatisch in de nieuwe functieclassificatie stappen of recht hebben op de aangepaste nieuwe barema's als vastgesteld in dit besluit. Door de retroactieve inwerkingtreding wordt beoogd, in de geest van het VIA6-akkoord, een zo gelijk mogelijk speelveld te creëren met de private sector, waar de nieuwe functieclassificatie en verhoogde barema's reeds eerder van toepassing werden.

Artikel 12 behoeft geen verdere uitleg.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Toelichting

Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering heeft geen budgettaire impact voor de Vlaamse overheid ten aanzien van het budgettaire kader zoals reeds eerder afgesproken in het VIA6-akkoord.

Inspectie van Financiën

Het gunstige advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 19/01/2022.

Begrotingsakkoord

Het begrotingsakkoord is niet vereist.

B. ESR-TOETS

Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering heeft geen ESR-impact.

C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering heeft geen weerslag op het personeelsbestand en de personeelsbudgetten van de Vlaamse overheid.

D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het bijgaande ontwerp van besluit heeft volgende weerslag op lokale en provinciale besturen:

- personeel: de nieuwe bepalingen hebben geen weerslag op de werving van extra personeel.
- werkingsuitgaven: lokale besturen zullen omwille van de uitrol van het nieuwe functieclassificatiesysteem in de publieke ouderenzorg en de toekenning van de aangepaste barema's in de publieke kinderopvang en publieke thuiszorg een weerslag op hun lopende uitgaven ondervinden. Zij zullen recurrent subsidies ontvangen vanuit de bevoegde Vlaamse sectoradministraties ter financiering van de nieuwe functieclassificatie in de publieke ouderenzorg en het toekennen van de aangepaste barema's in de publieke kinderopvang en publieke thuiszorg vanwege het budget dat hiertoe werd vastgesteld in het VIA6-akkoord van 30 maart 2021. Daarnaast zullen zij ook nog subsidies ontvangen uit VIA6 ter ondersteuning van de lokale uitrol van de nieuwe functieclassificatie;
- investeringen en schulden: er zijn geen investeringen verbonden aan de uitvoering van het voorstel van beslissing;
- ontvangsten: lokale besturen zullen recurrent subsidies ontvangen vanuit de bevoegde Vlaamse sectoradministraties ter financiering van de nieuwe functieclassificatie in de publieke ouderenzorg en het toekennen van de aangepaste barema's in de publieke kinderopvang en publieke thuiszorg vanwege het budget dat hiertoe werd vastgesteld in het VIA6-akkoord van 30 maart 2021. Daarnaast zullen lokale besturen ook middelen uit VIA6 ontvangen ter ondersteuning van de lokale uitrol van de nieuwe functieclassificatie.

Conclusie: De voorgestelde wijziging zal een zekere (tijdelijke) weerslag hebben op de uitgaven van de lokale besturen. Voor provinciale besturen is er geen impact.

4. VERDER TRAJECT

Definitieve goedkeuring.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar goedkeuring te geven aan het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/nonprofit-sectoren;

2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen te gelasten bovengenoemd besluit van de Vlaamse Regering te laten publiceren in het Belgisch Staatsblad.

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

Bart SOMERS

Bijlagen:

- Het goed te keuren ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering;
- Protocol nr. 2022/5 houdende de conclusies van de onderhandelingen die op 30 maart 2022 werden gevoerd in de onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten;
- Advies nr. 71.477/3 van 8 juni 2022 van de Raad van State.