

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de modernisering van het hr-beleid, ziekteregeling
- Principiële goedkeuring

Samenvatting

Dit ontwerpbesluit werkt de verschillen weg tussen statutaire en contractuele personeelsleden op vlak van ziekteregeling, met name in de vergoedingsregeling. Verder wordt het ziektekapitaal van statutaire personeelsleden hervormd. De Vlaamse Regering beslist over de wijze waarop in het kader van de nieuwe vergoedingsregeling bij ziekte de aanvullende uitkering wordt gefinancierd.

1 SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne Dienstverlening van de Vlaamse overheid, met uitzondering van facility en ICT

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

In de vorige regeerperiode zette de Vlaamse Regering een eerste stap om minder vast te benoemen en meer contractueel te werven bij de diensten van de Vlaamse overheid (hierna: DVO) door in het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006 (hierna: VPS) het aantal categorieën uit te breiden waarin contractueel kan worden geworven. Daarnaast werden in de vorige regeerperiodes verschillende stappen gezet om de arbeidsvoorwaarden van de statutaire en contractuele personeelsleden meer op elkaar af te stemmen. Op 21 februari 2020 nam de Vlaamse Regering akte van de mededeling¹ betreffende de verdere harmonisering van de arbeidsvoorwaarden en versoepeling van de contractuele indienstneming. Op 25 juni 2021 nam de Vlaamse Regering akte van de conceptnota² 'de Vlaamse overheid dynamiseren via 5-

¹ VR 2020 2102 MED.0070/1BIS

² VR 2021 2506 MED.0222

sporenbeleid'. Op 29 oktober 2021 en 16 december 2022 nam de Vlaamse Regering akte van de bijgewerkte conceptnota³⁴.

Het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2023/80 van 13 maart 2023.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

De Vlaamse overheid wenst een dynamische en aantrekkelijke werkgever te zijn teneinde haar klanten optimaal te ondersteunen; een overheid voor én door mensen. Burgers en bedrijven laten steeds meer van zich horen en vragen een toegankelijke dienstverlening op maat. De werknemers van de Vlaamse overheid zijn hierbij het voornaamste kapitaal. Investeren in hun welzijn en persoonlijke groei is de beste garantie voor een toekomstbestendige organisatie. Essentieel in een goed hr-beleid is het uitgangspunt dat elke persoon op de juiste plaats moet zitten, rekening houdend met onder meer de competenties en interesses van de medewerkers en de noden van de Vlaamse overheid.

Een aantrekkelijke werkgever zijn voor alle (potentiële) personeelsleden en het creëren van uniforme arbeidsvoorwaarden spelen hierin een belangrijke rol. Daarom moderniseer ik het hr-beleid van de Vlaamse overheid via 5 sporen: rechtspositie, loopbaan- en beloningsbeleid, ziekteregeling en re-integratie, uitstroom en pensioen. De uitgangspunten voor die modernisering zijn terug te vinden in de conceptnota 'de Vlaamse overheid dynamiseren via een 5-sporenbeleid'⁵. Het voorliggend ontwerpbesluit geeft uitvoering aan het spoor ziekteregeling.

De datum van inwerkingtreding van elk onderdeel van het 5-sporenbeleid wordt bepaald in de formele onderhandelingen.

B. INHOUDELIJKE TOELICHTING BIJ HET ONTWERPBESLUIT

1.1.1 **Situering**

De verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden op vlak van de ziekteregeling worden weggewerkt. Daarbij vormt het contractuele stelsel principieel het uitgangspunt. Dit ontwerpbesluit hervormt de ziekteregeling op twee grote punten:

De verschillen in de **vergoedingsregeling** tussen contractuele en statutaire personeelsleden worden weggewerkt. Door deze maatregel voorziet de Vlaamse Regering voor de statutaire en contractuele personeelsleden in vergelijkbare arbeidsvoorwaarden wat het ziekteverlof betreft.

- Voor **contractuele personeelsleden** voorziet het ontwerpbesluit een aanvulling op hun uitkering zodanig dat zij – na de periode van gewaarborgd loon in de eerste dertig kalenderdagen – vanaf de eenendertigste kalenderdag 100% van hun belastbaar loon ontvangen tot en met de zestigste kalenderdag. Vanaf de eenenzestigste kalenderdag moet deze aanvulling ervoor zorgen dat zij 80% van hun belastbaar loon ontvangen. Vanaf de zevende maand bedraagt dit percentage 75%.
- Voor **Statutaire personeelsleden**:
 - o Voor huidige statutaire personeelsleden blijft de huidige ziekteregeling behouden. Zij zullen dus 100% van hun salaris blijven genieten tijdens een ziekteperiode.
 - o Nieuwe statutaire personeelsleden zullen gedurende zestig kalenderdagen hun volledige loon behouden. Vanaf de eenenzestigste dag heeft het statutaire personeelslid recht op

³ VR 2021 2910 MED.0376

⁴ VR 2022 1612 MED.0463

⁵ VR 2022 1612 MED.0463

80% van zijn salaris. Vanaf de zevende maand van arbeidsongeschiktheid ontvangen statutaire personeelsleden 75% van hun salaris.

Daarnaast hervormt het ontwerpbesluit ook het systeem van **ziektekapitaaldagen** voor statutaire personeelsleden. Voor statutaire personeelsleden blijven de basisprincipes van opruststelling wegens medische ongeschiktheid gelden zoals voordien. Dit betekent dat de uitputting van de ziektekapitaaldagen enkel relevant blijft voor de doorverwijzing naar de pensioencommissie en geen impact heeft op de vergoedingsregeling (het zogenaamde 'wachtgeld' bij andere overheden). Wel wordt de opbouw van het ziektekapitaal gekoppeld aan de anciënniteit als statutair personeelslid, althans voor nieuwe ambtenaren. Voor de huidige statutaire personeelsleden blijft de huidige regeling behouden (666 ziektekapitaaldagen).

Dit ontwerpbesluit raakt inhoudelijk niet aan de regeling rond deeltijdse prestaties wegens ziekte. Er wordt hiervoor wel een afzonderlijk verlostelsel geïntroduceerd, om zo de gevolgen van een zuivere arbeidsongeschiktheid te kunnen onderscheiden van afwezigheden in het kader van een deeltijdse werkhervatting.

1.1.2 Vergoedingsregeling

De eerste zestig kalenderdagen van de arbeidsongeschiktheid krijgen statutaire personeelsleden het salaris op basis van hun prestatieregime uitbetaald. Vanaf dag eenenzestig van de arbeidsongeschiktheid ontvangt het statutaire personeelslid 80% van het salaris conform zijn prestatieregime. Vanaf de 181ste dag bedraagt dit percentage 75%. Er werd een hervalregeling uitgewerkt. Dit is nodig om tegemoet te komen aan situaties waarbij een ambtenaar arbeidsongeschikt wordt, het werk hervat en op korte termijn opnieuw arbeidsongeschikt wordt. Hierbij vormen de contractuele principes het uitgangspunt. Ook bevat het voorstel een regeling voor de situatie waarbij een periode van voltijdse ziekte zich voordoet tijdens een periode van verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte (inclusief hervalregeling).

Contractuele personeelsleden krijgen op basis van de Arbeidsovereenkomstenwet dertig dagen gewaarborgd loon. Deze periode wordt statutair uitgebreid tot zestig kalenderdagen. Vanaf de eenenzestigste kalenderdag heeft het contractuele personeelslid recht op een uitkering. De werkgever vult deze uitkering aan door middel van een aanvullende uitkering via een verzekering die de werkgever financiert. Hierdoor ontvangt het contractuele personeelslid:

- van de eenendertigste tot en met de zestigste kalenderdag een uitkering of vergoeding gelijk aan 100% van het belastbaar loon;
- van de eenenzestigste kalenderdag tot en met de 180ste dag van de arbeidsongeschiktheid een uitkering of vergoeding gelijk aan 80% van het belastbaar loon;
- vanaf de 181ste dag van de arbeidsongeschiktheid een uitkering of vergoeding gelijk aan 75% van het belastbaar loon.

Een aantal specifieke categorieën van contractuele personeelsleden zijn uitgesloten van deze aanvulling.

Om deze vergoedingsregeling te kunnen verwezenlijken, introduceert dit ontwerpbesluit het begrip 'arbeidsongeschiktheid' in het VPS. Arbeidsongeschiktheid is de toestand van het personeelslid dat niet in staat is om zijn werk te doen omwille van een ziekte of een ongeval. Een personeelslid dat arbeidsongeschikt is, heeft ziekteverlof. Het onderscheid tussen beide begrippen is belangrijk. De hierboven beschreven periode van dertig dagen begint immers te lopen op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid, en die valt niet noodzakelijk samen met de eerste dag van het ziekteverlof. Tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid hoeft namelijk niet elke werkdag te worden geregistreerd als een dag van ziekteverlof. Ingevolge de regels van samenloop van afwezigheden en inactiviteitsdagen, is het immers mogelijk dat op sommige dagen van arbeidsongeschiktheid een andere verlofvorm primeert. Wanneer in die periode van arbeidsongeschiktheid op deze manier dus dagen van ziekteverlof vallen, geldt voor die dagen de vergoedingsregeling bij arbeidsongeschiktheid.

Op dagen van arbeidsongeschiktheid die gedekt zijn door een andere afwezigheidsvorm, gelden de vergoedingsbeginselen van die specifieke afwezigheidsvorm.

Voor arbeidsongevallen, beroepsziekten en arbeidswegongevallen geldt dat het personeelslid zijn salaris behoudt.

Ambtenaren die in dienst waren op datum van inwerkingtreding van dit besluit, vallen niet onder de nieuwe regeling. Zij blijven hun salaris genieten tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid. Hetzelfde geldt voor ambtenaren die in dienst treden ná ... [datum inwerkingtreding] op basis van een selectieprocedure die voor ... [datum inwerkingtreding] werd gepubliceerd.

1.1.3 Ziektekapitaal

Per kalenderjaar dat iemand statutair in dienst is, krijgt dit personeelslid 21 werkdagen ziektekapitaal. Bepaalde afwezigheden worden in mindering gebracht. Bij de start van de statutaire proeftijd krijgt het statutaire personeelslid een startkapitaal van 63 werkdagen.

Het ziektekapitaal dat het statutair personeelslid op deze manier opbouwt, wordt permanent vergeleken met het aantal dagen van ziekteverlof dat het personeelslid opneemt. Vanaf het moment dat het aantal dagen opgenomen ziekteverlof hoger is dan het opgebouwde ziektekapitaal, kan de lijnmanager het statutair personeelslid doorverwijzen naar de pensioencommissie met het oog op een vroegtijdig pensioen wegens medische ongeschiktheid. Deze doorverwijzing is een mogelijkheid en geen verplichting.

Enkel effectieve (werk)dagen van ziekteverlof worden meegenomen in deze telling. Ook hier is het onderscheid tussen arbeidsongeschiktheid en ziekteverlof relevant. Het opgebouwde ziektekapitaal kan nooit meer dan 666 werkdagen bedragen. Dagen ziekteverlof die worden toegekend als gevolg van een arbeidsongeval, een beroepsziekte, een ongeval op de weg van of naar het werk of een ongeval van gemeen recht door de schuld van een derde, worden evenzeer meegenomen in de vergelijking met het ziektekapitaal.

Statutaire personeelsleden die reeds in dienst waren op het moment van de inwerking van deze nieuwe regeling, behouden het bestaande ziektekapitaal van 666 werkdagen. Dit ziektekapitaal zal, met het oog op een eventuele doorverwijzing naar de pensioencommissie, permanent worden vergeleken met het aantal dagen van ziekteverlof dat zij in het verleden opnamen en na de inwerkingtreding nog zullen opnemen.

1.1.4 Andere wijzigingen

Het besluit bevat nog enkele andere wijzigingen aan de ziekteregeling.

De basisprincipes van de procedure van ziektemelding, ziekteattest en ziektecontrole worden overgeheveld van het model van arbeidsreglement naar het Vlaams Personeelsstatuut. Dat geldt ook voor de sancties op het niet-naleven van deze bepalingen. Rechten en plichten van personeelsleden, alsook de juridische gevolgen ervan, horen immers thuis in een personeelsstatuut. Verder werden deze verplichtingen en sancties verfijnd. De details van deze procedure kunnen wel verder worden uitgewerkt in het (model van) arbeidsreglement.

Zoals hoger geschetst, zal een afwezigheid in het kader van een deeltijdse werkhervatting met het oog op re-integratie niet langer ziekteverlof zijn. Deze afwezigheden zullen een apart verlofsysteem vormen zodat de nieuwe ziekteregeling niet doorwerkt in deze afwezigheden. De vergoedingsregeling bij verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte blijft ongewijzigd: statutaire personeelsleden ontvangen 100% van hun salaris, terwijl contractuele personeelsleden terugvallen op een uitkering.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

De wijziging in de vergoedingsregeling heeft een reële budgettaire impact voor de Vlaamse overheid. Deze budgettaire impact is geraamd aan de hand van de reële ziektedata over 2022 voor alle entiteiten van de diensten Vlaamse overheid, aangesloten op het gemeenschappelijk personeelsregistratiesysteem Vlimpers. Enkel VMSW, OPZ Geel en OPZC Rekem ontbreken. Dit betekent dat 95% van alle betrokken personeel in de raming opgenomen is. In de raming is uitgegaan van een inwerkingtreding op 1 januari 2024.

In de huidige regelgeving is er een verschil in inkomen tussen contractuele en statutaire personeelsleden in geval van langdurige ziekte (i.e. langer dan 30 kalenderdagen). Waar bij de statutaire personeelsleden het loon bij ziekte wordt doorbetaald, ontvangen contractuele personeelsleden vanaf de 31^{ste} kalenderdag ziekte een uitkering uitbetaald door de mutualiteit.

Vanaf de datum van inwerkingtreding zullen er twee verschillende ziekteregelingen van kracht zijn:

1. Voor de personeelsleden die op datum van inwerkingtreding reeds statutair in dienst waren, geldt dat zij onder de overgangsbepaling ressorteren. In geval van langdurige ziekte blijft bij hen hun loon dus aan 100% doorbetaald worden.
2. Voor de overige personeelsleden wordt vanaf deze datum bovenstaande vergoedingsregeling in geval van langdurige ziekte van kracht.

Om de budgettaire impact van deze maatregel te kunnen ramen, is deze inschatting daarom beperkt tot de tweede personeelsgroep. Een aantal specifieke categorieën van contractuele personeelsleden zijn uitgesloten van deze nieuwe ziekteregeling en zijn daarom ook niet opgenomen in deze raming.

1.1 Te financieren percentage door de werkgever

In de huidige ziekteregeling keert de mutualiteit een ander bedrag uit naargelang de ziekteduur:

- Binnen het eerste jaar arbeidsongeschiktheid is deze uitkering gelijk aan 60% van het brutodagloon binnen een 6-dagenstelsel (maandag tot en met zaterdag). Vanaf de 4^{de} maand arbeidsongeschiktheid zijn er maximumbedragen en bepaalt de gezinssituatie ook het minimumbedrag. Er wordt een bedrijfsvoorheffing van gemiddeld 11,11% ingehouden maar deze inhouding mag niet tot een nettobedrag leiden lager dan een bepaalde minimumdrempel.
- Vanaf de start van het tweede jaar ziekte is er sprake van een invaliditeitsuitkering en bepaalt de gezinssituatie het percentage van het brutodagloon. Er gelden andere minimum- en maximumbedragen. Op deze uitkering wordt maximaal 3,5% RSZ-bijdrage ingehouden (voor de sector pensioenen) maar ook hier mag deze inhouding niet tot een nettobedrag leiden lager dan een bepaalde minimumdrempel.

Er zijn dus grote verschillen in regelgevende basis, berekeningswijze en fiscaliteit.

Voorafgaand aan onderstaande raming is er een detailanalyse uitgevoerd welk bedrag de mutualiteit bij langdurige ziekte aan een contractueel personeelslid uitbetaalt, uitgedrukt als een % van het eigen loon op bruto en belastbaar niveau. Hierbij is niet alleen rekening gehouden met de loonomvang (uitgedrukt als niet-geïndexeerde jaarbasissen) maar ook met enkele typische gezinssituaties.

In deze raming zijn de bedragen gebaseerd op de bruto-loongegevens gezien de focus op de volledige kost en omdat de gezinssituatie op bruto-niveau ook nog geen rol speelt in het uit te betalen bedrag. Vervolgens is per schijf van €2.500 op jaarbasis het bruto uit te betalen bedrag bepaald, uitgedrukt als percentage van het eigen loon. Dit percentage is vervolgens afgetrokken van het percentage, zoals in deze maatregel wordt voorgesteld (cf. 100% tijdens tweede maand ziekte, 80% vanaf derde tot en met zesde maand; vanaf zevende maand ziekte 75% van het eigen loon).

Ten slotte is het gemiddelde van deze verschilpercentages over de jaarbasissen heen berekend, herwogen op basis van het aantal personeelsleden verloond volgens deze desbetreffende jaarbasissen op 31/12/2021.

Op basis van de ziekte duur en daarbij horende evoluties in het uit te betalen bedrag, leidt dit tot volgende (herwogen) gemiddelde percentages bij langdurige ziekte:

<i>Ziekte duur</i>	3 ^{de} t/m 6 ^{de} maand	vanaf 7 ^{de} maand	na 12 maanden
Ziektevergoedingsregeling	80%	75%	75%
Gemiddeld te financieren percentage door werkgever	24,76%	19,49%	27,89%

1.2 Raming van het aantal verwachte ziekte dagen in 2024

In een volgende stap werd ingeschat hoeveel personeelsleden in 2024 onder deze nieuwe ziekte regeling zouden ressorteren. Deze inschatting wordt gebaseerd op de geraamde personeelsevolutie zoals toegelicht in de (ontwerp-)nota Vlaamse Regering betreffende het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaan.

In deze raming wordt een onderscheid gemaakt tussen twee personeelsgroepen:

1. De personeelsleden die op 1 januari 2024 reeds contractueel in dienst waren
2. De personeelsleden die vanaf 1 januari 2024 contractueel of statutair in dienst treden

Gezien het aandeel en het profiel van de contractuele tewerkstelling verschillend is tussen de entiteiten van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de agentschappen met eigen rechtspersoonlijkheid, is deze raming op beide apart uitgevoerd.

Gebaseerd op de personeelsaantallen op 31/12/2022 (en rekening houdende met de lopende personeelsbesparingen), werd het personeelsaantal van de eerste personeelsgroep in 2024 geraamd. Dit aantal werd met 89% en 261 vermenigvuldigd om resp. de personeelsbeschikbaarheid in te schatten⁶ en nadien het aantal beschikbare dagen⁷.

Daarnaast is de reële langdurige ziekteafwezigheid van deze personeelsgroep in 2022 in kaart gebracht, rekening houdende met de startdatum van de ziekteperiode⁸ en de ziekte duur. Op basis van de veronderstelling dat de ziekteomvang bij het contractueel personeel gelijk blijft, wordt in onderstaande tabel het aantal ziekte dagen binnen deze personeelsgroep in 2024 als volgt geraamd:

<i>Geraamd aantal ziekte dagen in 2024 van contractuele personeelsleden reeds in dienst op 1/1/2024</i>	Totaal	Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap	Agentschappen met rechtspersoonlijkheid
Aantal ziekte dagen tussen 2 en 6 volledige maanden (aaneensluitend) ziek	30.974,0	9.996,5	21.226,5
Aantal ziekte dagen tussen 7 en 12 volledige maanden (aaneensluitend) ziek	12.508,9	3.491,1	9.153,7
Aantal ziekte dagen meer dan 12 maanden ziek (aaneensluitend)	18.513,8	4.051,7	14.731,2
Totaal	61.996,6	17.539,3	45.111,4

De analoge berekening toegepast op de instromers in 2024 leidt dit tot volgende resultaten:

⁶ Zie immers [Personeelsratio's | Vlaanderen Intern](#): de beschikbaarheidsratio schommelt sinds 2012 steeds rond 89% (met als minimum 87,7% en 90,5% als maximum).

⁷ Het totaal aantal per jaar bedraagt 261 dagen (of 365 – 104 (= 52*2 weekenddagen)). De overige dagen (incl. feestdagen) zijn immers bezoldigd (als 100% tewerkgesteld).

⁸ Hoewel in deze raming enkel de ziekte dagen in 2022 in scope zijn, werd wel rekening gehouden met de reële startdatum van deze ziekteperiodes, ook als deze vroeger dan 2022 was.

<i>Geraamd aantal ziektedagen in 2024 van personeelsleden die in 2024 instromen</i>	Totaal	Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap	Agentschappen met rechtspersoonlijkheid
Aantal ziektedagen tussen 2 en 6 volledige maanden (aaneensluitend) ziek	5.009,2	1.945,4	2.761,0
Aantal ziektedagen tussen 7 en 12 volledige maanden (aaneensluitend) ziek	2.023,3	679,4	1.190,6
Aantal ziektedagen meer dan 12 maanden ziek (aaneensluitend)	2.994,6	788,5	1.916,1
Totaal	10.027,0	3.413,3	5.867,7

1.3 Raming van de budgettaire impact voor 2024

In een derde stap worden de geraamde ziektedagen van de contractuele personeelsleden reeds in dienst op 1 januari 2024 vermenigvuldigd met de gemiddelde loonkost per werkdag van de contractuele personeelsleden in dienst in 2022.

Conform het beleidsvoorstel in deze nota, wordt de extra maand gewaarborgd loon (tijdens de 2^{de} maand ziekte) verrekend door de geraamde bedragen bij de periode '2 tot 6 maanden' met 1/5 te verminderen.

Als op deze bedragen de te financieren percentages door de werkgever worden toegepast, dan leidt dit tot een raming van de totale ziektekosten op één jaar voor de contractuele personeelsleden die reeds in dienst zijn op 1 januari 2024.

Als dezelfde werkwijze wordt toegepast op de personeelsleden die in de loop van 2024 instromen, dan kan de meerkost van de ziektevergoedingsregeling over beide personeelsgroepen in 2024 worden geraamd.

Wat betreft de bijkomende financiering van de 2^{de} maand ziekte aan 100% van het loon door de werkgever, wordt de meerkost voor 2024 over beide personeelsgroepen geraamd op 1,365 miljoen euro, waarvan 454 k€ bij de entiteiten van de ministeries en 911 k€ bij de agentschappen met eigen rechtspersoonlijkheid (index 1.9999).

In totaal wordt bovenstaande vergoedingsregeling voor 2024 dus geraamd op een meerkost van 4,414 miljoen euro (index 1.9999). Samengevat:

<i>Meerkost van de ziektevergoedingsregeling over 2024 (in k€; index 1,9999)</i>	Totaal	Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap	Agentschappen met rechtspersoonlijkheid
Aantal dagen tussen 2 en 6 volledige maanden (aaneensluitend) ziek	1.362	454	908
Aantal dagen tussen 7 en 12 volledige maanden (aaneensluitend) ziek	541	156	385
Aantal dagen meer dan 12 maanden ziek (aaneensluitend)	1.146	259	887
Subtotaal	3.049	868	2.181
Uitbetaling van 2 ^{de} maand ziekte aan 100%	1.365	454	911
Totaal	4.414	1.322	3.092

Op basis van het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot 'wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaan' (dat de contractuele tewerkstelling vanaf 2024 verankert), kan er worden aangenomen dat bovenstaande ziektekost verder zal stijgen na 2024. Als bovenstaande berekeningswijze wordt toegepast op de geraamde personeelsevolutie uit de desbetreffende ontwerpnota, wordt geraamd dat dit zal leiden tot een verdere jaarlijkse stijging van de meerkost met gemiddeld 830 k€.

Deze kostprijs wordt aangerekend op begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR (basisallocatie 1SK40700). Vanuit dit begrotingsartikel zullen de middelen verdeeld worden over de verschillende entiteiten, hetzij via de begrotingscyclus, hetzij via de opmaak van een apart herverdelingsbesluit.

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies mits voorwaarden op 7 maart 2023. Voor een budgettaire overzicht over het 5-sporenbeleid verwijst ik naar de nota aan de Vlaamse Regering betreffende het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaan. De Inspectie van Financiën stelde verder volgende vragen:

- “De Inspectie van Financiën stelt zich de vraag of de bijkomende vergoeding, die contractuelen krijgen bij ziekte, niet het onrechtstreekse en ongewilde effect zal hebben dat men langer in ziekteverlof zal blijven? Bij de budgettaire berekening werd alleszins hiermee geen rekening gehouden.”
 - Naast de hervorming van de ziekteregeling zal ook het re-integratiebeleid versterkt worden. Dit versterkt beleid zal vorm gegeven worden in een omzendbrie, waarin een algemeen beleidskader wordt aangereikt waarbinnen een entiteitseigen re-integratiebeleid moet worden uitgewerkt. De Vlaamse overheid investeert hierbij in een beleid en begeleidende maatregelen die bovenop de wettelijke verplichtingen komen. Speerpunten van het versterkt re-integratiebeleid zijn: de leidinggevende houdt contact met het zieke personeelslid, binnen de 8 weken na de arbeidsongeschiktheid wordt werkhervatting bespreekbaar gemaakt door een terugkeercoach. Wanneer blijkt dat stappen naar werk mogelijk zijn wordt binnen de 2 maanden een re-integratietraject opgestart. In specifieke situaties wordt ook meer ingezet op formele re-integratietrajecten. Dit versterkt re-integratiebeleid wil de terugkeer naar het werk maximaal ondersteunen en faciliteren

De minister bevoegd voor Begroting verleende zijn akkoord op 23 maart 2023.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggend voorontwerp van besluit heeft weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget. De weerslag wordt uitvoerig omschreven in de afzonderlijke nota aan de Vlaamse Regering betreffende de ‘tijdelijke personeelsinzet van het Agentschap Overheidspersoneel’. Het akkoord van de minister bevoegd voor Bestuurszaken gaat bij die nota.

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Voorliggend voorontwerp van besluit heeft geen impact op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale en provinciale besturen.

4. VERDER TRAJECT

Na principiële goedkeuring van het voorontwerp van besluit starten de onderhandelingen met de vakorganisaties in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest. Vervolgens leg ik het dossier voor advies voor aan de Raad van State.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, spoor ziekteregeling;
- 2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen te gelasten de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;
- 3° dat de werkgever van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid een verzekering zal afsluiten om de aanvullende uitkering in uitvoering van de nieuwe vergoedingsregeling bij ziekte, zoals verankerd in het bijgaande voorontwerp van besluit, te financieren.

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

Bart SOMERS

Bijlage:

- voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, ziekteregeling;
- artikelsgewijze bespreking;
- advies van de Inspectie van Financiën;
- akkoord van de Vlaamse minister van Begroting.