

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 260

van **IMMANUEL DE REUSE**

datum: 14 april 2021

aan **BART SOMERS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

Vlaams intersectoraal akkoord (VIA 6) - Ondersteunend OCMW-personeel

De Vlaamse Regering sloot op 24 november 2020 een kaderakkoord (VIA 6 voor de periode 2021-2025) met de sociale partners. Dat moet zorgen voor meer koopkracht, meer handen in de zorg en meer veerkracht voor de Vlaamse zorgsector. Ondertussen sloten de Vlaamse Regering en de sociale partners op 23 december 2020 ook een deelakkoord over de concrete invulling van de koopkrachtmaatregelen in de private en publieke sector.

Dat betekent concreet:

- een verhoging van de eindejaarstoelage vanaf 2021;
- een eenmalige aanvulling op de eindejaarstoelage 2020 die in januari 2021 uitbetaald werd.

Op 23 december 2020 verzond de minister een brief over de uitvoering van het deelakkoord VIA 6 en de daarin vervatte koopkrachtmaatregelen voor de publieke sector. Hij deelde mee dat de regering en de sociale partners ervan uitgaan dat elk lokaal bestuur zal toezien op de uitvoering van de deelakkoorden in de eigen gemeente.

In de brief wordt gesteld dat alle lokale en provinciale besturen die onder het toepassingsgebied van het deelakkoord vallen, het globaal moeten uitvoeren. Hij somt ook de sectoren op die onder de toepassing van het deelakkoord en zijn brief vallen. De minister schrijft:

"Het gaat dus onder meer om: de ouderenzorg, de woonzorgcentra, de serviceflats voor ouderen, de dagverzorgingscentra, de thuiszorg (gezinszorg en aanvullende thuiszorg), de kinderopvang, de lokale dienstencentra, de groepen van assistentiewoningen, de diensten logistieke hulp, de diensten/instellingen bijzondere jeugdzorg, de diensten/instellingen voor personen met een handicap, de centra voor kinderzorg en gezinsondersteuning, de opvoedingswinkels, de gezins- en groepsopvang baby en peuter (of kinderdagverblijven, peuterspeelplaatsen en diensten voor onthaalouders), de groepsopvang schoolgaande kinderen (of initiatieven voor buitenschoolse opvang en lokale diensten voor buurtgerichte kinderopvang), de gemandateerde voorzieningen kinderopvang, consultatiebureaus, sociale verhuurkantoren, de integratiediensten, culturele erfgoedcellen en musea, de vrijetijdsdiensten: cultuurdiensten (bibliotheken, cultuur- en gemeenschapscentra), de jeugddiensten en de sportdiensten."

In de brief wordt er ook terecht op gewezen dat het personeel uit de zorg- en welzijnssector tijdens de coronacrisis gigantische inspanningen heeft geleverd:

“Het zorgend, begeleidend, logistiek en ondersteunend personeel zijn de drijvende kracht tijdens de coronacrisis gebleken. De garantie op goede zorg was de afgelopen maanden de hoeksteen in de samenleving. Maar de coronacrisis heeft ook de uitdagingen van de zorg- en welzijnssector duidelijk in beeld gebracht. De aantrekkelijkheid van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de zorg- en welzijnssectoren, het verminderen van de werkdruk door het voorzien van extra personeel en het zorgen voor (zij-)instroom behoren tot de prioritaire uitdagingen. De Vlaamse Regering erkent deze uitdagingen en wil met een globaal sectoraal akkoord voorzien in structurele maatregelen om de koopkracht van het personeel te verhogen en werkdruk bij het personeel te verlagen.”

De brief stelt verder: “De recurrente koopkrachtverhoging gebeurt door een verhoging van de eindejaarstoelage vanaf het jaar 2021 op de volgende wijze :

- Voor het personeel van de woonzorgcentra en van de andere bij de zesde staatshervorming geregionaliseerde voorzieningen in de ouderenzorg, beheerd door een lokaal bestuur, een welzijnsvereniging of een intergemeentelijk samenwerkingsverband:
 - een verhoging van het forfaitair gedeelte tot 1.288,43 euro;
 - een verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6% van het jaarsalaris.
- Voor het overige personeel van de lokale besturen dat onder het toepassingsgebied van onderhavig akkoord valt:
 - een verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6% van het jaarsalaris.

De verhogingen mogen in het totaal nooit leiden tot een eindejaarstoelage die hoger is dan een twaalfde van het jaarsalaris.”

Het is echter niet duidelijk of ook het ondersteunend personeel in de vermelde sectoren in de publieke sector in aanmerking komt voor de vermelde koopkrachtmaatregelen. Dat personeel heeft in de coronacrisis ook vaak zware offers gebracht en gezondheidsrisico's gelopen.

Ik ontving recentelijk volgend bericht van een technicus in een woonzorgcentrum van een lokaal bestuur:

“Ik ben voltijds in een OCMW-statuut tewerkgesteld als techniker in een woonzorgcentrum van het lokaal bestuur. Door de inkanteling van het OCMW in de gemeente, werk ik dus nu eigenlijk voor de gemeente. Blijkbaar is het VIA6-akkoord niet op mij van toepassing, aangezien mijn RSZ code hiervoor niet voldoet. Navraag leert mij dat in andere zorginstellingen technische personeelsleden hiervoor wél in aanmerking komen. Ik stond in de coronapandemie nochtans in voor de opruim na een overlijden of besmetting. Ik stond dus ook in de vuurlinie. Dat mijn collega's in dezelfde situatie en ikzelf geen waardering ontvangen, vind ik niet rechtvaardig.”

De betrokken werknemer ontvangt blijkbaar nergens een antwoord of en zo ja, waarom hij dan wel uit de boot zou vallen.

1. Komt het (technisch, administratief) ondersteunend personeel in de genoemde sectoren (woonzorgcentra, serviceflats, dagverzorgingscentra, thuiszorg,...) dat werkt voor lokale besturen al dan niet in aanmerking voor de koopkrachtmaatregelen van VIA 6?

2. Indien wel, waarom krijgen bepaalde mensen dan als antwoord dat dit niet het geval zou zijn en welke maatregelen neemt de regering in dat verband?
3. Indien niet: a) hoe verantwoordt de minister deze niet-toekenning aan/discriminatie van deze personeelsleden dan tegenover collega's die hetzelfde werk doen binnen andere zorgkoepels en wél een waardering ontvangen; b) hoe verantwoordt de minister dan dat deze mensen die ook een drijvende kracht waren in de coronacrisis geen waardering ontvangen; c) over hoeveel personen gaat het die aldus uit de boot vallen?
4. Is de (voorlopige) niet-toekenning van de koopkrachtverhoging aan het ondersteunend personeel van de lokale besturen een gevolg van de inkanteling van het OCMW in de gemeente, wat door sommigen wordt geopperd? Graag enige uitleg.
5. Welke initiatieven zal de Vlaamse Regering desgevallend nemen om ervoor te zorgen dat alle personeelsleden van de in de brief opgesomde sectoren effectief de waardering voor hun bijdrage in de vuurlinie tegen het coronavirus ontvangen, dus ook het ondersteunend technisch en administratief personeel?

BART SOMERS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

ANTWOORD

op vraag nr. 260 van 14 april 2021

van **IMMANUEL DE REUSE**

1. Wanneer het ondersteunend of omkaderend personeel tewerkgesteld is in een OCMW-vereniging naar publiek recht met uitsluitend VIA-diensten, dan valt elk personeelslid onder het toepassingsgebied van het VIA6-akkoord van 30 maart 2021 en komt het in aanmerking voor de koopkrachtmaatregelen uit dit VIA6-akkoord.
Indien het ondersteunend of omkaderend personeel instaat ter ondersteuning van het personeel in erkende of gesubsidieerde diensten binnen de klassieke zorg- en welzijnssectoren (zoals ouderenzorg, thuiszorg, gezinszorg, kinderopvang, ...) of in de socio-culturele sector in de gemeenten of OCMW's, dan zal dit ondersteunend of omkaderend personeel ook onder het toepassingsgebied van het VIA6-akkoord vallen. Het is de aard van de dienst die bepaalt of het personeel van die dienst onder het toepassingsgebied van het VIA6-akkoord valt en niet de specificiteit van de functie. Het organogram van het lokale bestuur bepaalt welke functies tot de VIA-diensten van dat bestuur behoren. Om te kunnen genieten van de VIA-subsidies moeten de besturen via de DmfA-aangifte (Déclaration MultiFonctionnelle /MultiFunctionele Aangifte) bij de RSZ aangeven welke personeelsleden onder het toepassingsgebied van het VIA-akkoord vallen door het toekennen van een passende VIA-deelcode. Zodra een personeelslid echter tot een VIA-dienst behoort zal het VIA6-akkoord, ongeacht of de VIA-deelcode werd ingevuld door het bestuur, van toepassing zijn.
2. Indien ondersteunende of omkaderende personeelsleden tewerkgesteld zijn in een dienst die onder het toepassingsgebied van het VIA6-akkoord valt, is het VIA6-akkoord op hen van toepassing. Deze visie wordt ook vanuit de sociale partners ondersteund en zo verspreid naar hun leden. Zodra het regelgevende kader definitief in overeenstemming is gebracht met de bepalingen uit het VIA6-akkoord, zal de naleving van deze koopkrachtmaatregelen afdwingbaar zijn.
3. Zie antwoord vragen 1 en 2.
4. De niet-toekenning van de koopkrachtverhoging aan ondersteunende of omkaderende personeelsleden van de lokale besturen heeft niets te maken met de integratie van het OCMW in de gemeente. Alle personeelsleden van een VIA-dienst vallen onder het toepassingsgebied van het VIA6-akkoord, ongeacht of deze VIA-dienst behoort tot de gemeente of het OCMW (zie vraag 1). De gemeente en het OCMW zijn na de inwerkingtreding van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur nog wel steeds twee aparte juridische werkgevers gebleven. Het toepassingsgebied van het VIA6-akkoord is door de integratie niet gewijzigd ten aanzien van de eerdere VIA-akkoorden.
5. Vanuit GSD-V (Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen in Vlaanderen vzw) en de sociale partners wordt de passende ondersteuning geboden aan besturen met betrekking tot het correct toepassen van het toepassingsgebied van het VIA6-akkoord en het correct invullen van de VIA-deelcodes in de DmfA-aangifte bij de RSZ opdat de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van het VIA6-akkoord vallen de voor hen bestemde koopkrachtverhogingen ontvangen.