

SECTORCOMITE XVIII – Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest
SECTORCOMITE X – ONDERWIJS (Vlaamse Gemeenschap)
COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling 1 – Onderafdeling
"Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap"
COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling 2 –
Onderafdeling "Vlaamse Gemeenschap".
OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS
VLAAMS ONDERHANDELINGSCOMITE VOOR HET HOGER ONDERWIJS
VLAAMS ONDERHANDELINGSCOMITE VOOR DE BASESEDUCATIE

Brussel, 17 juni 2016

**PROTOCOL nr. 8 HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN DIE GEVOERD WERDEN
IN DE GEMEENSCHAPPELIJKE VERGADERINGEN VAN:**

- SECTORCOMITE XVIII – Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest;
- SECTORCOMITE X – ONDERWIJS (Vlaamse Gemeenschap);
- COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling 1 –
Onderafdeling "Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap";
- COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling 2 –
Onderafdeling "Vlaamse Gemeenschap";
- OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS;
- VLAAMS ONDERHANDELINGSCOMITE VOOR HET HOGER ONDERWIJS,
- VLAAMS ONDERHANDELINGSCOMITE VOOR DE BASESEDUCATIE

OP 12, 21 EN 28 APRIL EN 17 MEI 2016

over

het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen
voor zorgkrediet

De afvaardiging van de overheid, werd samengesteld uit:

1. de hr. Geert BOURGEOIS, Minister-president van de Vlaamse Regering - voorzitter sectorcomité X, sectorcomité XVIII en comité C2;
2. mevr. Hilde CREVITS, Viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Onderwijs - voorzitter OOC, VOC HO en VOC BE
3. mevr. Liesbeth HOMANS, Viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en armoedebestrijding – voorzitter comité C1;
4. de hr. Bart TOMMELEIN, Viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Begroting, Financiën en Energie – lid;
5. de hr. Philippe MUYTERS, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport – lid,
6. de hr. Jo VANDEURZEN, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin - lid

De afvaardiging van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en van de representatieve verenigingen van de inrichtende machten, te weten:

1. het Katholiek Onderwijs Vlaanderen, werd vertegenwoordigd door:

mevr. An CORNELIS, Stafmedewerker Dienst Personeel

de hr. Marc KEPPENS, directeur Dienst Personeel

de hr. Hugo RUYMBEKE, stafmedewerker Dienst Personeel

2. het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers, (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie, VOOP) werd vertegenwoordigd door:

de hr. Frans DE COCK, onderhandelaar

3. het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, werd vertegenwoordigd door:

mevr. Hilde ELOOT, adjunct van de directeur

de hr. Guido LIESSENS, adjunct van de directeur

4. het Onderwijssecretariaat voor Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap, werd vertegenwoordigd door:

mevr. Kathleen CHERLET, stafmedewerker

de hr. Bruno SAGAERT, directeur Koepelwerking

5. het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen, werd vertegenwoordigd door:

de hr. Luc COPPIETERS, adviseur

De afvaardiging van de besturen van het hoger onderwijs, werd vertegenwoordigd door:

mevr. Denise LANNEAU, personeelsdirecteur Odisee

mevr. Els TITECA, stafmedewerker universitair beheer, personeel en financiën VLIR

de hr. Emiel GYSELINCK, directeur personeel Artesis Plantijn hogeschool

de hr. Serge SIMON, beheerder personeel en organisatie UA

De afvaardiging van de besturen van de basiseducatie, werd vertegenwoordigd door:

mevr. Karien HOSTE, directeur CBE Brugge-Oostende-Westhoek

de hr. Steven VANDEN EYNDE, afgevaardigd bestuurder Federatie Centra voor Basiseducatie

de hr. Jan VAN GOMPEL, directeur CBE Brussel

De afvaardiging van de representatieve vakorganisaties, te weten:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD-overheidsdiensten, ACOD-LRB en ACOD-Onderwijs), werd vertegenwoordigd door:

de hr. Jean-Luc BARBERY, adjunct-algemeen secretaris ACOD-onderwijs

de hr. Mil LUYTEN, algemeen secretaris sector LRB Vlaanderen

de hr. Eddy HENDRYCKX, adjunct secretaris ACOD Overheidsdiensten

de hr. Guido RASSCHAERT, algemeen secretaris ACOD Overheidsdiensten

- **de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten** (ACV Transcom, ACV Openbare Diensten, COV en COC), werd vertegenwoordigd door:

mevr. Marianne COOPMAN, algemeen secretaris COV
mevr. Nathalie HIEL, coördinator Vlaams Team ACV-openbare diensten

de hr. Jos Van Der Hoeven, secretaris-generaal COC
de hr. Luc HAMELINCK, voorzitter ACV Openbare Diensten
de hr. Christoph VANDENBULCKE, verantwoordelijke sector lokale en regionale besturen

- **het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt** (VSOA-LRB Vlaanderen, VSOA-Vlaamse Overheid en VSOA Groep Onderwijs), werd vertegenwoordigd door:

mevr. Christel DEMERLIER, voorzitter Vlaams Gewest VSOA-LRB Vlaanderen
mevr. Gerda DE NORRE, secretaris Sector Vlaamse Overheid

de hr. Marnix HEYNDRIKX, secretaris VSOA Onderwijs
de hr. Francis VAN LINDT, voorzitter Sector Vlaamse Overheid

I. Standpunten en engagementen van de overheid

De betrokken afgevaardigden, overheid en sociale gesprekspartners, gaan de verbintenis aan om in de geëigende comités het recht op tijd voor zorgkrediet met bekwame spoed te regelen.

Verder gaat de afvaardiging van de overheid de verbintenis aan om de inwerkingtreding van het stelsel zorgkrediet pas te laten ingaan van zodra:

- in de Herstelwet decretaal is opgenomen dat het zorgkrediet een recht is voor de personeelsleden van de andere lokale besturen (AGB, APB, OCMW-verenigingen Hoofdstuk I, en IGS'en (de vroegere intercommunales);
- het zorgkrediet erkend is als een gelijkstelde periode voor de rechten inzake pensioen, kinderbijslag, ziekte- en invaliditeitsverzekering ;
- complementair aan voorliggende invoering van een Vlaams zorgkrediet op korte termijn een regeling uit te werken met betrekking tot de uitbreiding van het recht op onbetaald verlof zoals geregeld in deel X, titel 10 van het VPS waarbij bijzondere aandacht wordt besteed aan eindloopbaanregelingen en deeltijdse formules. Het is de bedoeling dat de publieke regeling de vergelijking met de regeling voor de private sector kan doorstaan qua recht op tijd voor die formules maar waarbij geen betoelaging of subsidiëring van die formules/regelingen zal worden voorzien.

Tot slot verbindt de afvaardiging van de overheid zich ertoe om eventuele budgettaire meevallers m.b.t. uitgaven zorgkrediet/huidig stelsel loopbaanonderbreking t.o.v. afgesproken besparingen in periode 2016-2019 te investeren in het stelsel zorgkrediet met oog op het neutraler maken van het stelsel zorgkrediet wat betreft het aantal kinderen en de hoogte van uitkeringen.

II. Standpunt van de afvaardiging van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en van de representatieve verenigingen van de inrichtende machten

De koepels en het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap nemen kennis van het ontwerp.

Het is altijd een moeilijke afweging om de belangen van de personeelsleden te verzoenen met een goede arbeidsorganisatie – zeker waar de vorming van opgroeiende kinderen in het geding is – en met de rechtmatige belangen van de vervangers.

Om die afweging naar behoren te kunnen maken zou er zicht moeten zijn op het geheel aan maatregelen die de overheid, binnen het loopbaandebat, wil nemen om het lerarenambt te herdefiniëren op basis van de actuele maatschappelijke opdracht van Onderwijs.

De koepels en het GO! kijken ook uit naar de (alternatieve) maatregelen die de overheid zal nemen om langer werken effectief te faciliteren (zeker nu de gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+/55+ wordt geschrapt) en naar de plaats daarin van de harmonisering en herijking van de verlofstelsels. Op korte termijn zou daar toch zicht op moeten kunnen zijn.

Dat er eind mei nog altijd geen uitsluitsel over bestaat of het BVR effectief in voege zal kunnen gaan op 2 september, hypothekeert een ordentelijke start van het schooljaar.

III. Standpunt van de afvaardiging van de besturen van het hoger onderwijs

De besturen van het hoger onderwijs geven een protocol van akkoord bij het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet

De besturen van de Vlaamse hogescholen en universiteiten zijn tevreden over de toekenning van het zorgkrediet om op die manier de mogelijkheid te creëren om werk- en privéleven beter te combineren.

De besturen betreuren echter de (snelheid en de) manier waarop de onderhandelingen plaatsvonden alsook de onzekerheid die tijdens het onderhandelingsproces bij het personeel werd gecreëerd.

De besturen nemen kennis van het engagement van de overheid om in de geëigende comités het recht op tijd voor zorgkrediet met bekwame spoed te regelen. De besturen rekenen er dan ook op dat de modaliteiten die zijn verbonden aan het zorgverlof om het zorgkrediet te kunnen opnemen, kunnen geregeld worden in het VOC-HO, rekening houdend met de eigenheid van de werking en organisatie van de Vlaamse hogescholen en universiteiten opdat deze hun complexe maatschappelijke opdracht zo kwalitatief als mogelijk kunnen blijvend uitoefenen met zorg voor alle personeelsleden (tijdelijke, contractuele, statutaire) en alle studenten.

De besturen vragen om in de toekomst systematisch a priori rekening te houden met de eigenheden van het hoger onderwijs bij het opstellen van een nieuwe regelgeving.

IV. Standpunt van de afvaardiging van de besturen van de basiseducatie

De Federatie Centra voor Basiseducatie neemt acte van het feit dat de Vlaamse Regering extra wil investeren in zorg via de invoering van het zorgkrediet. Op zich is het een goeie zaak dat er meer zorgmogelijkheden gecreëerd worden. De Federatie kan zich echter niet vinden in het feit dat het zorgkrediet ten koste gaat van 'de zorg voor zichzelf' (tijdscrediet) in een context waarin de overheid vraagt aan iedereen om langer te werken. Bovendien lijkt de beslissing tot invoering van het zorgkrediet en de harmonisering met de privé sector veeleer ingegeven vanuit een besparingslogica. Getuige daarvan het tot stand komen van dit besluit zonder een totaal visie op de loopbaan. Het zorgkrediet werd losgekoppeld van alle andere lopende debatten zoals het lerarenloopbaandebat, statutarisering van het personeel van de Basiseducatie, etc....Het is een gemiste kans dat het zorgkrediet niet binnen een bredere visie op de totale loopbaan wordt geïntegreerd. Tot slot stellen ze vast dat met de invoering de situatie CODO- niet CODO opnieuw onduidelijk is.

Bijgevolg geeft de Federatie Centra voor Basiseducatie een protocol van niet-akkoord over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet

V. Standpunt van de afvaardigingen van de representatieve vakorganisaties

De afvaardigingen van de representatieve vakorganisaties gaan niet akkoord met het hierbij gevoegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet

1. Standpunt van de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD-overheidsdiensten, ACOD-LRB en ACOD-Onderwijs)

Algemeen standpunt

Het invoeren van het zorgkrediet in Vlaanderen en daaraan gekoppeld het afschaffen van de loopbaanonderbreking zonder motief en de loopbaanonderbreking eindloopbaan in de huidige vorm is louter een financiële besparing ten koste van het personeel.

Het thema “werkbaar werk” is een hot item geworden omdat zowat iedereen, tewerkgesteld binnen de federale als regionale instanties, onderwijs,... hiermee te maken krijgt.

Bovendien is er met de schrapping van de gewone loopbaanonderbreking geen volwaardig alternatief meer voor werkbaar werk. Als de regeringen en overheidswerkgevers blijven eisen dat mensen steeds meer, steeds langer, steeds flexibeler (45-urenwerkweek) gaan werken, dan zal de onrustwekkende evolutie in de langdurige en werk gerelateerde afwezigheid wegens ziekte alleen nog toenemen. Het is al erg genoeg dat de werknemers zelf initiatief moeten nemen door prestaties te verminderen en hierdoor loonverlies moeten lijden omdat de overheid het vertikt om initiatieven te nemen om het werk werkbaar te houden.

Momenteel wordt het begrip werkbaar werk gekaapt door de regeringen en de werkgevers die het begrip verdraaien naar wendbaar werk louter ten dienste van de werkgever. Dit door o.a. het afschaffen van de 38-urenweek en de flexibilisering van het uurrooster, het verhogen van het aantal toegelaten overuren, zonder recuperatie, het optrekken van de pensioenleeftijd tot 67 jaar en het afschaffen van vervroegde (al dan niet deeltijdse) uitstapmogelijkheden.

Vanuit de ACOD leggen we de focus op het verlagen van de werkdruk. Te hoge werkdruk ligt immers voor een groot stuk aan de basis van de recordcijfers die we vandaag kennen inzake burn-out en langdurige ziekte. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgevers en de overheid om jobs te creëren en deze werkbaar te houden.

Recht op tijd

Werknemers uit de lokale en regionale besturen, onderwijs, openbare diensten,... hechten een steeds groter belang aan een goede balans tussen werk en privé, aan vrij beschikbare en zelf in te delen tijd. De politiek verwacht echter van ons dat we langer werken, dat we meer betalen voor kinderopvang en dat we zelf opdraaien voor de zorg voor familieleden.

Tegelijkertijd beperkt men de mogelijkheden om zelf onze tijd en onze loopbaan af te stemmen op onze noden. Met het invoeren van almaar meer flexibiliteit en door het vervangen van ‘loopbaanonderbreking’ door het minder gunstige ‘zorgkrediet’ beknopt men éézijdig een menswaardige combinatie van (einde)loopbaan en privé.

Werknemers onderbreken hun loopbaan doorgaans niet voor hun plezier (slechts een enkeling trekt erop uit om een wereldreis te maken), wel uit noodzaak. Ze doen het omwille van een reële behoefte: om voor een ziek familielid te kunnen zorgen, om de kinderen op te vangen, om een opleiding te kunnen volgen of om voor zichzelf te zorgen en vooral om het werk te kunnen blijven uitvoeren.

'Tijd nemen' is een hulpmiddel om het werk vol te houden op langere termijn en over de volledige loopbaan. Wie de werkdruk doenbaar kan houden in verschillende levensfasen - bijvoorbeeld door aan het einde van de loopbaan minder te gaan werken - die zal makkelijker tot aan het pensioen aan de slag kunnen blijven. Af en toe de tijd nemen en een goed evenwicht tussen werk en privé moet een basisrecht zijn van elke werknemer. Dit zal nu nog enkel kunnen voor het personeel dat over ruime financiële middelen beschikt en het zich kan permitteren om het werk te verminderen. Voor de doorsnee werknemer is het nemen van verlof zonder wedde geen optie, zelfs niet voor de gedeelte van de opdracht. Het is dan ook droevig om vast te stellen dat bepaalde personeelsleden (alleenstaanden, lage inkomens) geen enkele mogelijkheid meer zullen hebben om deeltijds of voltijds hun loopbaan even te onderbreken gelet op de vermelde, te lage bedragen bij de uitkeringen van het zorgkrediet. Hierbij moeten ze zelfs vaststellen dat de "verhoogde" uitkering voor een alleenstaande ouder bij het voltijds opnemen van het zorgkrediet identiek is aan de uitkering voor alle andere personeelsleden die voltijds zorgverlof opnemen.

Daarnaast is er de bedenking rond de definitie van alleenstaande ouder in artikel 12 : "...ofwel uitsluitend en daadwerkelijk samenwoont met één of meer van zijn kinderen die allemaal recht geven op kinderbijslag." Het is moeilijk aanvaardbaar dat een alleenstaande ouder het recht op een verhoogde uitkering verliest als één van de kinderen geen kinderbijslag genereert.

Arbeidsduurvermindering en/of loopbaanonderbreking is ook een cruciaal deel van de oplossing, om tot werkbaar loopbanen te komen. Het realiseren van arbeidsduurvermindering zonder loonverlies en met compenserende aanwervingen zal het debat over de noodzaak van een kortere werkweek voor alle werknemers opnieuw op de agenda zetten.

Op een groot deel van onze totale tijdsbesteding hebben we als individuele werknemers geen vat. De wijze waarop het werk georganiseerd is (voldoende bezetting en ruimte voor zelfontplooiing) en de fysieke inbedding (dicht bij goedkoop openbaar vervoer) van de werkplaats nemen daar vaak een grote hap uit (bijvoorbeeld de afstand die we moeten afleggen om op het werk te geraken, of we kunnen thuiswerken of niet,...).

Steun op maat

Binnen de sector van lokale en regionale besturen wordt op vandaag geen effectief beleid gevoerd. Meer nog, de Vlaamse (en federale) regering heeft de afgelopen jaren heel wat maatregelen met betrekking tot werkbaar werk afgeschaft (afschaffen van loopbaanonderbreking, vermindering van verlofdagen - zie art 104 OCMW-decreet, het optrekken van de leeftijd om ADV- dagen toegekend te krijgen,...). We staan verder dan ooit van het structureel Vlaams werkbaarheidsbeleid dat de sociale partners enkele jaren geleden hebben gevraagd toen ze een akkoord sloten over loopbaanbeleid. Het wordt tijd dat vanuit de Vlaamse en federale overheden de nodige recurrente fondsen worden vrijgemaakt en de mogelijkheden worden gecreëerd om rond deze problematieken te werken.

De overheden dragen immers de verpletterende verantwoordelijkheid om het werk werkbaar te houden.

Met de schrapping van de gewone loopbaanonderbreking en het invoeren van een zorgkrediet (naast de pensioenhervormingen) zorgt de federale en Vlaamse overheid er zelf voor dat binnen de sector onderwijs het loopbaanbeleid om het beroep aantrekkelijker te maken een serieuze deuk kreeg.

Tot slot legt men bij de personeelsleden die een zorgkrediet aanvragen de bewijslast om het recht op een uitkering te krijgen terwijl de overheid eigenlijk al in het bezit is van meerdere aan te leveren gegevens: attest kinderbijslag, attest van het Vlaams Agentschap voor Personen met een handicap, attest van de geboorteakte, akte burgerlijke stand,... Dit is planlast in de ruime zin van het woord.

Het is nog steeds niet duidelijk of mensen in het huidige eindeloopbaanstelsel 50+/55+ (dat tot de effectieve pensioendatum loopt) dit recht zullen kunnen behouden indien zij een thematische loopbaanonderbreking zoals palliatief verlof nemen. Door dit besluit verliest men het recht op terugkeer in het stelsel. Hiermee toont de Vlaamse Overheid haar bikkelhard karakter tegenover de eigen personeelsleden.

Het is ongehoord dat het overleg werd afgesloten zonder antwoord te bieden op nog andere talrijke openstaande vragen.

2. Standpunt van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten

FCSOD is het volledig oneens met voorliggend ontwerpbesluit omwille van verschillende redenen.

- De regeling van het zorgkrediet die wordt voorgesteld is helemaal geen volwaardig alternatief voor de bestaande mogelijkheden van loopbaanonderbreking. De zgn. 'motieven' die kunnen worden ingeroepen zijn veel te beperkend opgevat. De wijzigingen staan zowel haaks op de actuele noden van de personeelsleden als op het beleid rond 'langer werken'. Op een ogenblik dat werknemers omwille van de verhoogde werkdruk nood hebben aan voldoende mogelijkheden om werk en persoonlijk leven nog voldoende te kunnen combineren en op een ogenblik dat de federale regering de pensioenleeftijd verhoogt, bouwt de Vlaamse regering de bestaande mogelijkheden tot werkbaar werk precies af.

- Het besluit is louter ingegeven door politieke- en besparingsmotieven en gaat niet uit van een behoorlijk personeelsbeleid en een visie op de loopbaan van het personeel. Dit is zeker het geval voor de zgn. landingsbanen.

- De regeling inzake zorgkrediet is discriminerend omdat de voorziene mogelijkheden voor het personeel minder gunstig zijn dan hetgeen algemeen gangbaar is in de private sector en de private non-profitsector in het bijzonder.

- Het feit dat de aanpassingen in het onderwijs worden doorgevoerd op enkele weken voor het komend schooljaar desorganiseert het normaal verloop van de start van het schooljaar. Dit komt neer op onbehoorlijk bestuur en verhindert de personeelsleden van weloverwogen keuzes te maken. FCSOD meent dat de wijziging moet uitgesteld worden.

- Het is absoluut niet duidelijk waartoe de overheid zich 'engageert'. Wat geschreven wordt als verbintenis is niet haalbaar want niet in handen van de Vlaamse regering en biedt onvoldoende garanties. Zo is bijvoorbeeld, de juridische afdwingbaarheid van het 'recht' op het zorgkrediet voor een aantal geledingen van de openbare sector niet geregeld.

- De Vlaamse Regering ontwerpt een regeling inzake zorgkrediet naast de bestaande mogelijkheden tot het nemen van specifieke vormen van loopbaanonderbreking. De motieven voor het nemen van beide 'verloven' zijn gelijkaardig en daardoor wordt de regelgeving alleen maar ondoorzichtiger.

- FCSOD laakt ook de manier waarop de besprekingen zijn gevoerd. Een voorbeeld van salamipolitiek die deze regering voert. In een eerste fase zijn sommige Vlaamse aanmoedigingspremies afgeschaft. Nu worden de mogelijkheden voor het nemen van loopbaanonderbreking beknot. De komende tijd zouden er besprekingen volgen over regelingen zonder premie. Deze gefractioneerde aanpak brengt mee dat men zich helemaal geen globaal beeld kan vormen van de toekomstige regeling. FCSOD heeft er voortdurend op aangedrongen dat de besprekingen op een meer globale manier zouden worden gevoerd. De ongemotiveerde weigering van het kabinet van de minister van Werk om hiermee rekening te houden getuigt van een manifeste minachting voor het behoorlijk verloop van het sociaal overleg.

3. Standpunt van het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA-LRB Vlaanderen, VSOA-Vlaamse Overheid en VSOA Groep Onderwijs)

Met betrekking tot het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet geeft het VSOA **een protocol van niet-akkoord en wenst dit te staven met de volgende motivering:**

1. Afschaffing van de 'gewone' loopbaanonderbreking

Dit heeft tot gevolg dat de Vlaamse ambtenaren er in dit systeem niet langer zullen kunnen voor kiezen om hun loopbaan te onderbreken (met één vijfde, halftijds, volledig) zonder dat men daarvoor een reden moet opgeven en dat er een onderbrekingsvergoeding tegenover staat. Door deze maatregel zal het werk alleen nog maar "onwerkbaarder" worden. Het bestaande systeem van loopbaanonderbreking zonder motivering liet immers toe aan het overheidspersoneel de mogelijkheid om werk en gezin op een aanvaardbare manier te combineren. Bovendien wordt het instappen in een gedeeltelijke loopbaanonderbreking (met verhoogde onderbrekingsuitkering) vanaf 55 jaar (onder bepaalde voorwaarden vanaf 50 jaar) niet meer mogelijk gemaakt vanaf 2 september 2016. Dit betekent dat de openbare sector **in dit dossier** slechter af is want in de privé-sector blijft het nog altijd mogelijk om tijdskrediet op te nemen in het kader van eindloopbaan.

2. Zorgkrediet

De beperking tot 18 maanden (voltijds of hun deeltijdse equivalenten) is veel te kort en het systeem te eng. Het personeelslid kan zelfs de "zorg voor zichzelf" niet waarborgen als de werkgever nalaat het werk werkbaarder te maken in functie van het langer werken. Ook het volgen van een (degelijke) opleiding met de voorgestelde periode is quasi onmogelijk.

Dit is een duidelijke illustratie van een a-sociale Vlaamse Regering waarbij elke voeling met de dagdagelijkse leefwereld van zijn personeel totaal zoek is.

Brussel, 17 juni 2016

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

AFVAARDIGING VAN HET GO! ONDERWIJS VAN
DE VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VAN DE
VERENIGINGEN VAN DE INRICHTENDE MACHTEN:

VOORZITTERS,

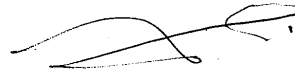
Voor het Katholiek Onderwijs Vlaanderen



Geert BOURGEOIS,
Minister-president van de Vlaamse
Regering (SectX, SectXVIII en Comité 2)



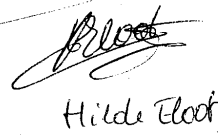
Voor het Overleg Kleine Onderwijs-
verstrekkers (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie,
VOOP)



Voor het GO! onderwijs van de Vlaamse
Gemeenschap:



CULLIESSENS

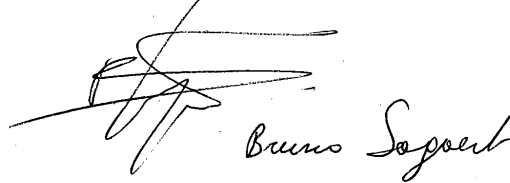


Hilde Eelck



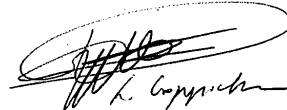
Hilde CREVITS,
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering, Vlaams minister van Onderwijs
(OOC, VOC HO en VOC BE)

Voor het Onderwijssecretariaat
voor Steden en Gemeenten van de
Vlaamse Gemeenschap:



Bruno Segers

Voor het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen:



K. Goyens



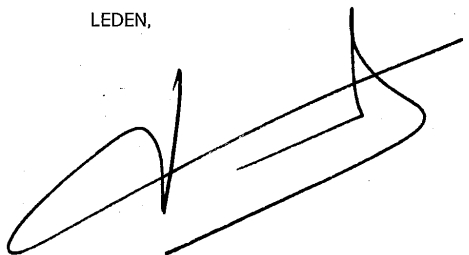
Liesbeth HOMANS,
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering, Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en
armoedebestrijding (Comité CI)

AFVAARDIGING VAN DE BESTUREN VAN HET
HOGER ONDERWIJS



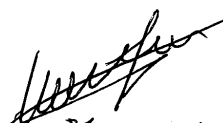
S. Siron

LEDEN,

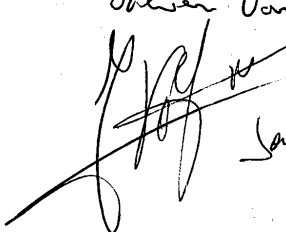


Bart TOMMELEIN,
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering, Vlaams minister van Begroting,
Financiën en Energie

AFVAARDIGING VAN DE BESTUREN VAN DE
BASISEDUCATIE



Steven Van der Linden



Jan Van Gorp

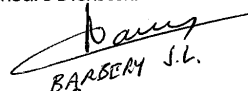
Vervolg protocol comité V nr.8

AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

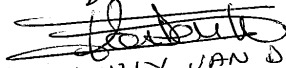
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:



Philippe MUYTERS,
Vlaams minister van Werk, Economie,
Innovatie en Sport

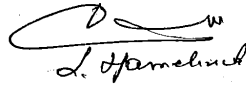


BARBERY J.L.




WILLY VAN DEN BERGHE

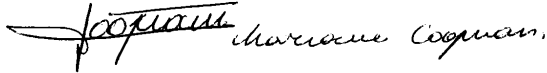
Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Diensten:



L. Opamelele

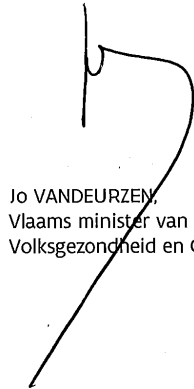


Jos J. D. Haeven

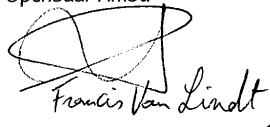


Marie-Cécile Coqman

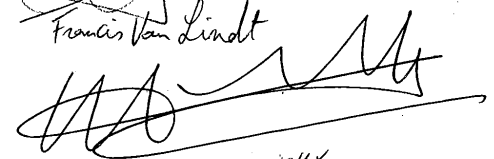
Voor het Vrij Syndicaat voor het
Openbaar Ambt:



Jo VANDEURZEN,
Vlaams minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin



Francis van Lindt



Franix HEYDRICKX

Besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, §1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en §3, vervangen bij de bijzondere wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;

Gelet op de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de Zesde Staatshervorming, artikel 65;

Gelet op de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikel 99, het laatst gewijzigd bij de wet van 21 februari 2010, artikel 100, het laatst gewijzigd bij de wet 30 december 2001, artikel 105, §1, het laatst gewijzigd bij de wet van 30 december 2009;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

Gelet op het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra;

Gelet op het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 22 september 1998 houdende instelling van een aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van de Vlaamse openbare sector en het Nederlandstalig onderwijs in het raam van de maatregelen tot herverdeling van de arbeid;

Gelet op het protocol nr. x houdende de conclusies van de onderhandelingen die gevoerd werden in de gemeenschappelijke vergaderingen van de sectorcomités XVIII en X, het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (Comité C), afdeling 1, onderafdeling “Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap” en het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (comité C), afdeling 2, onderafdeling “Vlaamse Gemeenschap”, het Overkoepelend Onderhandelingscomité Vrij Gesubsidieerd Onderwijs, het Vlaams Onderhandelingscomité voor het Hoger Onderwijs en het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie van DATUM;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 7 maart 2016;

Gelet op advies NUMMER van de Raad van State, gegeven op DATUM, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

Hoofdstuk 1. Definities

Artikel 1. In dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° voltijdse arbeidsregeling: de voltijdse arbeidsregeling die van toepassing is op het personeelslid en die bepaald is in het statuut, de arbeidsovereenkomst of de uitvoeringsbesluiten.
- 2° onderbreking: de volledige of gedeeltelijke onderbreking van de arbeidsprestaties;
- 3° zorgkrediet: onderbreking van de arbeidsprestaties waarvoor een onderbrekingsuitkering wordt toegekend op basis van de voorwaarden bepaald in dit besluit;
- 4° departement: het Departement Werk en Sociale Economie van het Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie.
- 5° kind: het kind waarvan de afstamming van het personeelslid, of de partner met wie het personeelslid gehuwd is of een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd vaststaat of het pleegkind zoals bedoeld in het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van de pleegzorg.

Hoofdstuk 2. Toepassingsgebied

Art. 2. Dit besluit is van toepassing op:

- 1° de personeelsleden van de Diensten Vlaamse Overheid die vallen onder het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006;
- 2° de personeelsleden vermeld in artikel 2 §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991;
- 3° de personeelsleden, vermeld in artikel 4, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 4° de leden van de inspectie, vermeld in artikel 61 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs;
- 5° de personeelsleden, vermeld in artikel 10 van het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken;
- 6° de personeelsleden, vermeld in artikel 127, §1, eerste lid, 1°, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs;
- 7° de contractuele personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 8° de personeelsleden van de universiteiten en de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap;
- 9° de personeelsleden van provincies, de gemeenten, de openbare instellingen en de publiekrechtelijke agentschappen en verenigingen die ervan afhangen, alsook de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden;
- 10° de personeelsleden van SERV zoals bepaald door de raad ter uitvoering van artikel 7, §3, 6bis, van het decreet van 7 mei 2004 inzake de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen;
- 11° de personeelsleden van het UZ Gent zoals bepaald door de raad van bestuur ter uitvoering van artikel 6, §2, 1° van het koninklijk besluit nr. 542 van 31 maart 1987 houdende de

- organisatie, de werking en het beheer van de rijksuniversitaire ziekenhuizen van Gent en Luik;
- 12° de personeelsleden van de Vlaamse Gemeenschapscommissie;
- 13° de personeelsleden van de VRT, vermeld in artikel 27 en 28 van het decreet van 27 maart 2009 betreffende radio-omroep en televisie;
- 14° de personeelsleden van de Maatschappij van de Brugse Zeehaven;
- 15° de personeelsleden van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, vermeld in het besluit van de Vlaamse regering van 1 december 2000 houdende organisatie van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening en de regeling van de rechtspositie van het personeel;
- 16° de personeelsleden van de Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal- en Letterkunde, vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 tot vaststelling van de regeling van de rechtspositie van het personeel van de Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal- en Letterkunde;
- 17° het secretariaatspersoneel van het Vlaams Fonds voor de letteren zoals bepaald door het dagelijks bestuur ter uitvoering van artikel 9, §5 van het decreet van 30 maart 1999 houdende de oprichting van een Vlaams Fonds voor de letteren;
- 18° het personeel van de Vlaamse bestuursrechtscolleges, vermeld in het Besluit van de Vlaamse Regering van 16 mei 2014 houdende overdracht van personeel van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges naar de dienst van de Bestuursrechtscolleges en tot vaststelling van de rechtspositie van dit personeel en van de bestuursrechters van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges.

De personeelsleden vermeld in het eerste lid waarop dit besluit van toepassing is, zijn statutair of contractueel tewerkgesteld.

Dit besluit is niet van toepassing op de personeelsleden vermeld in het eerste lid die aan al de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° ze vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- 2° ze vallen onder het toepassingsgebied van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Hoofdstuk 3. Voorwaarden en modaliteiten

Afdeling 1. Motief

Art. 3. Aan een personeelslid wordt een onderbrekingsuitkering toegekend als het zijn arbeidsprestaties onderbreekt om voor een kind te zorgen tot en met de leeftijd van twaalf jaar.

In geval van adoptie kan de onderbreking van de arbeidsprestaties aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn woonplaats heeft.

Art. 4. Aan een personeelslid wordt een onderbrekingsuitkering toegekend als het zijn arbeidsprestaties onderbreekt om bijstand of verzorging te verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- 1° gezinslid: elke persoon die samenwoont met het personeelslid;
- 2° familielid: zowel de bloed- en aanverwanten tot de tweede graad van het personeelslid en de bloed- en aanverwanten tot de tweede graad van de persoon met wie het personeelslid gehuwd is of een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd conform artikel 1476 Burgerlijk Wetboek;
- 3° zware ziekte: elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is.

Art. 5. Aan een personeelslid wordt een onderbrekingsuitkering toegekend als het zijn arbeidsprestaties onderbreekt om palliatieve verzorging te verlenen.

In het eerste lid wordt onder palliatieve verzorging verstaan:
elke vorm van bijstand, meer bepaald van medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van een persoon die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevindt.

Art. 6. Aan een personeelslid wordt een onderbrekingsuitkering toegekend als het zijn arbeidsprestaties onderbreekt om zorg te dragen voor een kind met handicap.

In het eerste lid wordt onder een kind met handicap een van de volgende kinderen verstaan:

- 1° een kind dat voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid;
- 2° een kind dat een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal als vermeld in de regelgeving betreffende de kinderbijslag;
- 3° een kind dat erkend is door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap of waarvoor Integrale Jeugdhulp een indicatiestellingsverslag heeft afgeleverd met een of meerdere geldige typemodules in het kader van handicap.

Art. 7. Aan een personeelslid wordt een onderbrekingsuitkering toegekend als het zijn arbeidsprestaties onderbreekt om een opleiding te volgen die voldoet aan een van de volgende vereisten:

- 1° elke vorm van onderwijs en opleiding die georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend wordt door de Vlaamse overheid, waarvan het programma minimaal 120 contacturen of negen studiepunten op jaarbasis omvat;
- 2° elke opleiding die georganiseerd wordt door een opleidingsverstrekker die erkend is krachtens het besluit van de Vlaamse regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidingscheques voor werknemers of het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2008 tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten, waarvan het programma minimaal 120 contacturen of negen studiepunten op jaarbasis omvat.

Afdeling 2. Duur van het zorgkrediet

Art. 8. Het personeelslid ontvangt een onderbrekingsuitkering voor de onderbreking van zijn arbeidsprestaties, met al dan niet opeenvolgende periodes, gedurende een van de volgende termijnen:

- 1° 18 maanden in geval van volledige onderbreking van de arbeidsprestaties;
- 2° 36 maanden bij onderbreking tot de helft van een normale voltijdse arbeidsregeling;
- 3° 90 maanden bij onderbreking van de voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde.

Als het personeelslid een onderbrekingsuitkering voor de onderbreking van zijn arbeidsprestaties ontvangt, heeft het de mogelijkheid om gebruik te maken van de modaliteiten uit het eerste lid. Bij wijziging van opnamevorm moet er rekening mee worden gehouden dat één maand onderbreking van de arbeidsprestaties gelijk is aan twee maanden halftijdse onderbreking van de arbeidsprestaties en gelijk is aan vijf maanden onderbreking van de arbeidsprestaties met een vijfde.

Bij de berekening van het resterende krediet wordt afgerond naar de hogere maandeenheid.

Om de maximale termijn van de onderbreking, overeenkomstig het eerste lid, te bepalen, wordt gerekend vanaf 2 september 2016.

Als het zorgkrediet wordt stopgezet door het departement of op verzoek van het personeelslid voor afloop van de toegekende duur, wordt bij de berekening van het aantal opgenomen maanden afgerond naar de hogere maandeenheid.

Art. 9. Het personeelslid kan de onderbrekingsuitkering omwille van zorgkrediet voor een periode van minimaal drie en maximaal twaalf maanden aanvragen, waarbij de aanvraag bestaat uit een geheel aantal maanden.

Als de minimumduur van drie maanden voor een aanvraag het personeelslid verhindert de maximumduur van zijn zorgkrediet op te nemen, wordt de minimumduur verminderd tot één maand.

In afwijking van het eerste lid van dit artikel kan zorgkrediet aangevraagd worden om palliatieve verzorging te verlenen voor minimaal één maand en maximaal drie maanden.

In geval van overlijden van de persoon voor wie het zorgkrediet werd opgenomen, blijft de onderbrekingsuitkering behouden voor de duur van de lopende onderbrekingsperiode tot maximaal zes maanden na de dag van het overlijden.

Art. 10. Als het personeelslid geen recht heeft op onderbrekingsuitkeringen omdat het personeelslid niet voldoet aan de voorwaarden bepaald in dit besluit, wordt de onderbreking van de arbeidsprestaties door het departement niet beschouwd als een opname van zorgkrediet.

Hoofdstuk 4. Onderbrekingsuitkeringen

Art. 11. De onderbrekingsuitkering voor het zorgkrediet bedraagt:

- 1° 527 euro bruto per volledige maand voor het personeelslid dat zijn voltijdse prestaties volledig onderbreekt. Aan het personeelslid dat een deeltijdse arbeidsregeling volledig onderbreekt, wordt per maand een gedeelte van het bedrag toegekend in verhouding tot de prestaties in die deeltijdse arbeidsregeling;
- 2° 275 euro bruto per volledige maand voor het personeelslid dat zijn voltijdse prestaties onderbreekt tot de helft. Aan het personeelslid dat een deeltijdse arbeidsregeling onderbreekt tot de helft van een normale voltijdse arbeidsregeling, wordt per maand een gedeelte van het bedrag toegekend in verhouding tot de prestaties in die deeltijdse arbeidsregeling;
- 3° 131 euro bruto per volledige maand voor het personeelslid dat zijn voltijdse prestaties onderbreekt met een vijfde.

Bij opname van een onvolledige maand wordt het bedrag van de onderbrekingsuitkering in verhouding tot het aantal opgenomen dagen verrekend. De berekening gebeurt als volgt: het

aantal dagen waarop zorgkrediet werd opgenomen wordt gedeeld door 30,4. Dit aantal wordt vermenigvuldigd met het brutobedrag van toepassing op de vermindering, rekening houdend met het tewerkstellingspercentage.

Art. 12. §1. De onderbrekingsuitkering voor het zorgkrediet bedraagt voor een alleenstaande ouder:

- 1° 527 euro bruto per volledige maand voor het personeelslid dat zijn voltijdse prestaties volledig onderbreekt. Aan het personeelslid dat een deeltijdse arbeidsregeling volledig onderbreekt, wordt per maand een gedeelte van het bedrag toegekend in verhouding tot de prestaties in die deeltijdse arbeidsregeling;
- 2° 330 euro bruto per volledige maand voor het personeelslid dat zijn voltijdse prestaties onderbreekt tot de helft. Aan het personeelslid dat een deeltijdse arbeidsregeling onderbreekt tot de helft van een normale voltijdse arbeidsregeling, wordt per maand een gedeelte van het bedrag toegekend in verhouding tot de prestaties in die deeltijdse arbeidsregeling;
- 3° 200 euro bruto per volledige maand voor het personeelslid dat zijn voltijdse prestaties onderbreekt met een vijfde.

In het eerste lid wordt verstaan onder alleenstaande ouder: ofwel het personeelslid dat alleen woont en minstens één kind heeft dat recht geeft op kinderbijslag ofwel uitsluitend en daadwerkelijk samenwoont met een of meer van zijn kinderen die allemaal recht geven op kinderbijslag.

§2. Bij opname van een onvolledige maand wordt het bedrag van de onderbrekingsuitkering in verhouding tot het aantal opgenomen dagen verrekend. De berekening gebeurt als volgt: het aantal dagen waarop zorgkrediet werd opgenomen wordt gedeeld door 30,4. Dit aantal wordt vermenigvuldigd met het brutobedrag van toepassing op de vermindering, rekening houdend met het tewerkstellingspercentage.

Art. 13. De onderbrekingsuitkeringen worden gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex, die overeenkomstig artikel 2bis van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen geblokkeerd wordt op de afgevlakte gezondheidsindex van maart 2015 (spilindex 100,66; basis 2013 = 100). De afgevlakte gezondheidsindex wordt berekend en toegepast overeenkomstig artikel 2 tot en met 2quater van hetzelfde besluit.

De toepassing van het eerste lid mag niet leiden tot een nominale vermindering van de onderbrekingsuitkeringen, in de periode van 1 april 2015 tot aan de referentemaand, vermeld in artikel 2, §4, van het voormelde koninklijk besluit.

Hoofdstuk 5. Cumulatie

Art. 14. §1. De onderbrekingsuitkeringen kunnen niet gecumuleerd worden met:

- 1° een bijkomende activiteit als loontrekkende, behalve als die al, samen met de activiteit waarvoor het zorgkrediet wordt opgenomen, uitgeoefend werd gedurende ten minste drie maanden vóór het begin van de onderbreking van de arbeidsprestaties, vermeld in dit besluit;
- 2° de uitoefening van een bijkomende zelfstandige activiteit, behalve in geval van volledige onderbreking van de arbeidsprestaties als de zelfstandige activiteit al, samen met de activiteit waarvoor het zorgkrediet wordt opgenomen, uitgeoefend werd gedurende ten minste drie maanden vóór het begin van de volledige onderbreking van de

- arbeidsprestaties. De cumulatie wordt dan toegelaten gedurende een periode van maximaal twaalf maanden;
- 3° een werkloosheidsuitkering, behalve wanneer er bij gedeeltelijke onderbreking van de arbeidsprestaties sprake is van tijdelijke werkloosheid. De cumulatie wordt dan toegelaten voor de resterende tewerkstelling tijdens het zorgkrediet;
- 4° een uitkering voor een volledige of gedeeltelijke onderbreking van de arbeidsprestaties voor dezelfde periode bij dezelfde werkgever ter uitvoering van een of meerdere van volgende artikelen:
- a) artikel 4, 6, §3, 7bis of 8, §2bis, van het koninklijk besluit betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
 - b) artikel 3, §2, 3, §3, 3, §4 of 4, §3 van het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra;
 - c) artikel 9, 10, 11, 11bis, 12 of 13, van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen;
- 5° een pensioen, met uitzondering van:
- a) een overgangsuitkering, overeenkomstig boek I, titel 1, hoofdstuk IIbis, van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen, hoofdstuk II van het koninklijk besluit nr. 72 van 10 november 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen of hoofdstuk IV van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers;
 - b) een overlevingspensioen gedurende een periode van maximaal twaalf al dan niet opeenvolgende kalendermaanden.

In het eerste lid, 2°, wordt verstaan onder bijkomende zelfstandige activiteit: de activiteit waardoor volgens de ter zake geldende reglementering de betrokken persoon verplicht is zich in te schrijven bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering der Zelfstandigen.

De periode van twaalf maanden, vermeld in het eerste lid, 5°, b), wordt verminderd met het aantal maanden waarin een van de volgende vergoedingen of inkomens wordt ontvangen:

- a) een vergoeding als vermeld in artikel 64quinquies van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers;
- b) een vergoeding als vermeld in artikel 107quater van het koninklijk besluit van 22 december 1967 houdende algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen;
- c) een vervangingsinkomen als vermeld in artikel 76, 10°, van de programmawet van 28 juni 2013, gecumuleerd met het genot van een overlevingspensioen.

In het eerste lid, 5°, wordt verstaan onder pensioen: het ouderdoms-, rust-, anciënniteits- of overlevingspensioen, en andere als dusdanig geldende voordelen die worden toegekend:

- 1° door of krachtens een Belgische of buitenlandse wet;
- 2° door een Belgische of een buitenlandse instelling van sociale zekerheid, een openbaar bestuur, een openbare instelling of een instelling van openbaar nut.

§2. Het personeelslid, dat een bijkomende activiteit als loontrekkende of als zelfstandige uitoefent of dat een werkloosheidsuitkering ontvangt of dat een uitkering voor loopbaanonderbreking ontvangt als vermeld in paragraaf 1, 4°, of dat een pensioen als vermeld in paragraaf 1, 5°, geniet, doet daarvan aangifte op het ogenblik van zijn aanvraag van een onderbrekingsuitkering. Bij gebrek aan aangifte of in geval van laattijdige aangifte worden de al betaalde onderbrekingsuitkeringen

teruggevorderd vanaf de aanvangsdatum van het zorgkrediet tot op de dag van de eventuele laattijdige aangifte.

Art. 15. Het recht op een onderbrekingsuitkering gaat verloren vanaf de dag waarop het personeelslid dat een onderbrekingsuitkering ontvangt, om het even welke bezoldigde of zelfstandige activiteit aanvangt of een bestaande bijkomende bezoldigde activiteit uitbreidt.

Het personeelslid dat toch een activiteit als vermeld in het eerste lid, uitoefent, brengt het departement daarvan vooraf op de hoogte. Als het personeelslid dat niet doet, worden de al betaalde onderbrekingsuitkeringen teruggevorderd vanaf de dag van de uitoefening of de uitbreiding van die activiteit.

Hoofdstuk 6. Procedure

Afdeling 1. Wijze van indiening

Art. 16. Personeelsleden die hun arbeidsprestaties onderbreken, dienen bij het departement een aanvraag in om een onderbrekingsuitkering voor zorgkrediet te verkrijgen.

De aanvraag wordt ingediend met het papieren aanvraagformulier of, als dat door het departement ter beschikking wordt gesteld, met een elektronisch aanvraagformulier.

Art. 17. Het departement stelt de aanvraagformulieren ter beschikking van de personeelsleden.

Op het aanvraagformulier worden de volgende gegevens gevraagd over het personeelslid dat de aanvraag indient:

- 1° zijn identiteit;
- 2° zijn tewerkstellingsgegevens;
- 3° zijn gezinssituatie;
- 4° zijn motief voor het zorgkrediet;
- 5° de gewenste arbeidsregeling: een volledige of gedeeltelijke onderbreking van de arbeidsprestaties;
- 6° de duur van het zorgkrediet;
- 7° gegevens over cumulatie;
- 8° betalingsgegevens;
- 9° de identiteit van de werkgever;
- 10° de bevestiging van het motief voor het zorgkrediet door de werkgever;
- 11° de bevestiging van de volledige of gedeeltelijke onderbreking van de arbeidsprestaties door de werkgever;
- 12° de bevestiging van de duur van het zorgkrediet door de werkgever;
- 13 het bewijs of de bewijzen voor het motief;
- 14° het bewijs van het recht op een verhoogde onderbrekingsuitkering.

De Vlaamse minister, bevoegd voor Werk, kan de gegevens van het aanvraagformulier uitbreiden.

Art. 18. De aanvraag is alleen ontvankelijk als ze voldoet aan al de volgende voorwaarden:

- 1° het aanvraagformulier wordt volledig correct ingevuld en ondertekend;
- 2° alle verplichte bewijsstukken worden bij het aanvraagformulier gevoegd, overeenkomstig de vereisten die zijn opgenomen in het aanvraagformulier.

Art. 19. Afhankelijk van het motief waarvoor het zorgkrediet wordt aangevraagd, is minstens een van de volgende bewijsstukken verplicht:

- 1° een attest van de behandelende geneesheer van de zwaar zieke persoon die medische bijstand of verzorging nodig heeft, waarin wordt bevestigd dat de patiënt die bijstand of verzorging nodig heeft en dat het personeelslid zich bereid heeft verklaard aan de zwaar zieke persoon bijstand of verzorging te verlenen;
- 2° een attest van de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve verzorging nodig heeft, waarin wordt bevestigd dat de patiënt die verzorging nodig heeft en dat het personeelslid zich bereid heeft verklaard die palliatieve verzorging te verlenen;
- 3° een attest van de kinderbijslag waarmee wordt aangetoond dat het kind voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 6, tweede lid;
- 4° een attest van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, Integrale Jeugdhulp, waarmee wordt aangetoond dat het kind voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 6, tweede lid;
- 5° een attest van inschrijving, waarmee wordt aangetoond dat de opleiding voldoet aan de vereisten, vermeld in artikel 7;
- 6° een attest van gezinssamenstelling, uitgereikt door de gemeente;
- 7° een attest van pleegzorg;
- 8° de geboorteakte of de akte van de burgerlijke stand waaruit de afstamming blijkt.

Art. 20. Om geldig te zijn, kan de aanvraag van een onderbrekingsuitkering voor zorgkrediet op zijn vroegst ingediend worden zes maanden voor de gewenste aanvangsdatum van de onderbrekingsuitkering, zoals aangegeven op het aanvraagformulier.

Art. 21. Het recht op een onderbrekingsuitkering gaat in op de dag die aangegeven is in het aanvraagformulier als alle nodige documenten behoorlijk en volledig ingevuld verstuurd zijn aan het departement binnen een termijn van twee maanden, die ingaat op de dag die is aangegeven in het aanvraagformulier, en die berekend is van datum tot datum. Als de documenten behoorlijk en volledig ingevuld verzonden worden na die termijn, gaat het recht op een onderbrekingsuitkering pas in op de dag van de verzending ervan.

Art. 22. Elke verlenging of nieuwe aanvraag wordt ingediend met inachtneming van dezelfde formaliteiten en termijnen als de eerste aanvraag. In het geval van een verlenging of nieuwe aanvraag omwille van zorg voor een kind met handicap, is een attest waarmee wordt aangetoond dat het kind voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 6, tweede lid, enkel vereist wanneer het attest voor het departement nieuwe gegevens bevat.

Art. 23. Het departement neemt alle beslissingen over de toekenning of de weigering van het recht op een onderbrekingsuitkering na het nodige onderzoek. Het departement brengt het personeelslid en zijn werkgever schriftelijk op de hoogte van zijn beslissing.

Art. 24. Het departement betaalt de onderbrekingsuitkeringen maandelijks uit.

Art. 25. Het personeelslid dient bij het departement binnen twintig kalenderdagen na elk kwartaal een attest in dat het bewijs levert van zijn regelmatige aanwezigheid in de opleiding tijdens dat kwartaal. De dagen schoolvakantie in de loop van of aansluitend op een periode van opleiding worden gelijkgesteld met dagen van regelmatige aanwezigheid in een opleiding. Regelmatige aanwezigheid in de zin van deze bepaling betekent dat het personeelslid niet meer dan een tiende van de duur van de opleiding in dat kwartaal ongewettigd afwezig mag zijn. Als het personeelslid een opleiding met afstandsonderwijs volgt, dient hij bij het departement binnen twintig kalenderdagen na elk kwartaal een attest in dat het bewijs levert dat hij is ingeschreven voor de opleiding tijdens dat kwartaal.

Het personeelslid verliest zijn recht op een onderbrekingsuitkering als hij het attest niet tijdig voorlegt, of als hij zijn regelmatige aanwezigheid of inschrijving niet aantoonst.

Art. 26. Het personeelslid dat onderbrekingsuitkeringen ontvangt, is ertoe gehouden om elke verandering in de situatie zoals hij die heeft omschreven in het aanvraagformulier, te melden aan het departement.

Art. 27. Onrechtmatig verkregen onderbrekingsuitkeringen worden teruggevorderd.

Het departement ziet af van de terugvordering als het personeelslid dat onderbrekingsuitkeringen ontvangt, is overleden.

Art. 28. Het departement hoort het personeelslid voor het beslist om het recht op onderbrekingsuitkeringen stop te zetten of om de onderbrekingsuitkeringen terug te vorderen, als het personeelslid daarom verzoekt en als de stopzetting of terugvordering niet het gevolg is van:

- 1° een werkhervatting, een pensionering of een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, van een cumulatie die niet wordt toegestaan, of van het feit dat het personeelslid de uitoefening van een zelfstandige activiteit voortzet, terwijl hij de uitoefening ervan al gedurende een jaar heeft gecumuleerd met het recht op onderbrekingsuitkeringen;
- 2° de toekenning van een uitkeringsbedrag dat niet overeenstemt met de bepalingen van artikel 11 en 12.

Het departement brengt het personeelslid schriftelijk op de hoogte van de voorgenomen beslissing en van het recht om gehoord te worden.

Het personeelslid dat wordt gehoord, kan zich bij de uitoefening van zijn recht om te worden gehoord, laten bijstaan of vertegenwoordigen door een persoon naar zijn keuze.

Art. 29. Het personeelslid wordt op de hoogte gebracht van de beslissing van het departement, waarbij onrechtmatig ontvangen onderbrekingsuitkeringen worden teruggevorderd. De beslissing vermeldt voor welke periode er wordt teruggevorderd, alsook welk bedrag wordt teruggevorderd.

Hoofdstuk 7. Wijzigingsbepalingen

Art. 30. In het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen worden de volgende artikelen opgeheven:

- 1° artikel 3, 2°, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 maart 1996 en 10 augustus 1998;
2° artikel 5, vervangen bij het koninklijk besluit van 14 maart 1996 en gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 augustus 1998 en 28 december 2011.

Art. 31. In artikel 6 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 15 juli 2005, worden paragraaf 1 en 2 opgeheven.

Art. 32. In artikel 7 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 14 maart 1996 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 augustus 1998, wordt § 1, 1° opgeheven.

Art. 33. In artikel 8 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 14 maart 1996 en het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 mei 2014, worden paragraaf 1, 2, 3 en 4 opgeheven.

Art. 34. In het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra worden de volgende artikelen opgeheven:

1° artikel 3, vervangen bij het koninklijk besluit van 25 augustus 2012;

2° artikel 4, vervangen bij het koninklijk besluit van 4 juni 1999 en gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 3 september 2012 en 12 mei 2014.

Art. 35. In het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen worden de volgende artikelen opgeheven:

1° artikel 4, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 28 december 2011;

2° artikel 5;

3° artikel 6, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 28 december 2001 en 25 augustus 2012;

4° artikel 7, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 25 augustus 2012;

5° artikel 8, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 25 augustus 2012;

6° artikel 8bis, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 25 augustus 2015 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 mei 2014;

7° artikel 21.

Art. 36. Het besluit van de Vlaamse regering van 22 september 1998 houdende instelling van een aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van de Vlaamse openbare sector en het Nederlandstalig onderwijs in het raam van de maatregelen tot herverdeling van de arbeid, gewijzigd bij de besluiten van 10 juni 2005, 19 december 2008, 25 oktober 2013, 20 juni 2014 en 3 22 januari 2016, wordt opgeheven.

Hoofdstuk 8. Slotbepalingen

Art. 37. De beslissingen, genomen ter uitvoering van artikel 3, 5, 6, 7, 8, §1 8bis, 9 en 11 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, met betrekking tot een volledige schorsing of vermindering van de beroepsloopbaan ingegaan vóór 2 september 2016, blijven van kracht voor de toegestane periode. De beslissingen, genomen ter uitvoering van artikel 8, §2, §3 en §4 van dit besluit, blijven van kracht tot aan de effectieve datum van het pensioen.

De beslissingen, genomen ter uitvoering van artikel 3, §1 en 4, §1, §2, §4, §5, §6, van het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra, met betrekking tot een volledige schorsing of vermindering van de beroepsloopbaan ingegaan vóór 2 september 2016, blijven van kracht voor de toegestane periode. De beslissingen, genomen ter uitvoering van artikel 3, §2, §3 en §4 en artikel 4, §3, van dit besluit blijven van kracht tot aan de effectieve datum van het pensioen.

De beslissingen, genomen ter uitvoering van artikel 4, 5, 6, 7, en 21 van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen, met betrekking tot een volledige schorsing of vermindering van de beroepsloopbaan ingegaan vóór 2 september 2016, blijven van kracht voor de toegestane periode. De beslissingen, genomen ter uitvoering van artikel 8 en 8bis van dit besluit blijven van kracht tot aan de effectieve datum van het pensioen

De beslissingen, genomen ter uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering van 22 september 1998 houdende instelling van een aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van de Vlaamse openbare sector en het Nederlandstalig onderwijs in het

raam van de maatregelen tot herverdeling van de arbeid, met betrekking tot een volledige schorsing of vermindering van de beroepsloopbaan ingegaan vóór 2 september 2016, blijven van kracht voor de toegestane periode.

Art. 38. Dit besluit treedt in werking op 2 september 2016.

Art. 39. De Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,
Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport,
Philippe MUYTERS

Nota aan de leden van de sectorcomités XVIII en X, het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (Comité C), afdeling 1, onderafdeling "Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap" en het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (Comité C), afdeling 2, onderafdeling "Vlaamse Gemeenschap", het Overkoepelend Onderhandelingscomité vrij gesubsidieerd onderwijs, het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en het Vlaams Onderhandelingscomité voor de basiseducatie;

Betreft: Artikelsgewijze toelichting bij Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet;

Artikel 1.

Artikel 1 definieert een aantal essentiële begrippen die verder in het ontwerp gehanteerd worden, zoals een voltijdse arbeidsregeling, een kind, een onderbreking, het zorgkrediet en het Departement Werk en Sociale Economie van het Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie. De definitie van zorgkrediet werd verduidelijkt door op te nemen dat in het zorgkrediet een onderbrekingsuitkering is inbegrepen.

Onder kind verstaan we het kind van het personeelslid of van zijn echtgenoot of wettelijk samenwonende partner, waarvan de afstamming vaststaat (natuurlijk kind, erkend kind, geadopteerd kind of kind van de meemoeder). Daarnaast vallen onder de definitie kinderen ook pleegkinderen. De definitie van kind werd verduidelijkt door te vervolledigen dat het ook gaat om een kind van "de partner met wie het personeelslid gehuwd is of een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd".

Om de tekst van het BVR beter in overeenstemming te brengen met de definitie van kind, wordt doorheen de hele tekst "zijn" kind vervangen door "een" kind.

Artikel 2

Artikel 2 definieert het toepassingsgebied van het Vlaams zorgkrediet

De personeelsleden van de Diensten Vlaamse Overheid die vallen onder het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006; Onder diensten Vlaamse overheid wordt verstaan:

- Vlaamse ministeries, vermeld in artikel 3 van het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003 (dit zijn departementen en intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid);
- de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid, vermeld in hoofdstuk III, afdeling 2, van het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003;
- de extern verzelfstandigde agentschappen, vermeld in hoofdstuk IV van het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003 (m.u.v de Lijn, zij vallen onder Tijdscrediet);
- het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraden, vermeld in art. 12 van het decreet van 18 juli 2003 tot regeling van strategische adviesraden;
- het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.

De personeelsleden in het onderwijs, zijnde statutair of contractueel tewerkgesteld en behorende tot:

- de personeelsleden vermeld in artikel 2 §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991;
- de personeelsleden, vermeld in artikel 4, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- de leden van de inspectie, vermeld in artikel 61 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs;
- de personeelsleden, vermeld in artikel 10 van het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken;
- de personeelsleden, vermeld in artikel 127, §1, eerste lid, 1^o, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs;
- de contractuele personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
- de personeelsleden van de universiteiten en de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap;

De personeelsleden in de lokale besturen, met name de personeelsleden van provincies, de gemeenten, de openbare instellingen en de publiekrechtelijke agentschappen en verenigingen die ervan afhankelijk zijn, alsook de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden.

Daarnaast zijn er werkgevers die een eigen rechtspositieregeling hebben, maar die tot de Vlaamse overheid behoren, namelijk:

- de personeelsleden van SERV zoals bepaald door de raad ter uitvoering van artikel 7, §3, 6bis, van het decreet van 7 mei 2004 inzake de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen;
- de personeelsleden van het UZ Gent zoals bepaald door de raad van bestuur ter uitvoering van artikel 6, §2, 1^o van het koninklijk besluit nr. 542 van 31 maart 1987 houdende de organisatie, de werking en het beheer van de rijksuniversitaire ziekenhuizen van Gent en Luik;
- de personeelsleden van de Vlaamse Gemeenschapscommissie;
- de personeelsleden van de VRT, vermeld in artikel 27 en 28 van het decreet van 27 maart 2009 betreffende radio-omroep en televisie;
- de personeelsleden van de Maatschappij van de Brugse Zeehaven;
- de personeelsleden van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, vermeld in het besluit van de Vlaamse regering van 1 december 2000 houdende organisatie van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening en de regeling van de rechtspositie van het personeel;
- de personeelsleden van de Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal- en Letterkunde, vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 tot vaststelling van de regeling van de rechtspositie van het personeel van de Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal- en Letterkunde;
- het secretariaatspersoneel van het Vlaams Fonds voor de letteren zoals bepaald door het dagelijks bestuur ter uitvoering van artikel 9, §5 van het decreet van 30 maart 1999 houdende de oprichting van een Vlaams Fonds voor de letteren;
- het personeel van de Vlaamse bestuursrechtscolleges, vermeld in het Besluit van de Vlaamse Regering van 16 mei 2014 houdende overdracht van personeel van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges naar de dienst van de Bestuursrechtscolleges en tot vaststelling van de rechtspositie van dit personeel en van de bestuursrechters van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges.

Dit besluit is niet van toepassing op de personeelsleden die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (private sector). Ze vallen onder het private Tijdskrediet).

Dit artikel bepaalt het toepassingsgebied van het zorgkrediet. Het zorgkrediet is van toepassing op alle personeelsleden van de instellingen of diensten die in het eerste lid vermeld zijn, ongeacht of deze personeelsleden een statutaire of contractuele tewerkstelling hebben, behalve wanneer deze personeelsleden onder de regelingen vallen die in het tweede lid vermeld zijn.

De uitzonderingen die in het tweede lid opgenomen zijn, hebben tot doel ervoor te zorgen dat wie op grond van de regelgeving voor werknemers uit de privésector al recht heeft op tijdskrediet, loopbaanvermindering of een landingsbaan, daar bovenop niet ook nog eens van het zorgkrediet kan genieten. In de meeste gevallen is dit het geval voor personeelsleden, zoals de contractuele personeelsleden van de vrije hogescholen, die ook onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen. Langs de andere kant moet er vermeden worden dat er een leemte in de regelgeving ontstaat waardoor personeelsleden van geen enkele regeling – zorgkrediet of tijdskrediet – zouden kunnen gebruikmaken. Dit risico bestaat onder meer voor de leden van het academisch personeel van de vrije universiteiten die wel onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 vallen maar toch geen recht hebben op tijdskrediet. Vandaar dat in het tweede lid ook expliciet verwezen is naar de regeling opgenomen in het KB van 12 december 2001 dat de vergoedingen regelt voor de personeelsleden die onder een stelsel van tijdskrediet vallen.

De voorwaarden in het tweede lid zijn cumulatief en hebben dus alleen maar uitwerking wanneer ze allebei gerealiseerd zijn. Als op een bepaald moment de wet van 5 december 1968 niet meer van toepassing is, kunnen de betrokken personeelsleden vanaf dat moment van het zorgkrediet genieten. Omgekeerd geldt evenzeer dat het recht op het zorgkrediet vervalt wanneer de uitzonderingen op een bepaald moment wel zouden gerealiseerd zijn.

Verduidelijking bij punt 7° van het toepassingsgebied:

Deze groep personeelsleden valt uiteen in twee categorieën:

- Contractuele personeelsleden van wie het salaris betaald wordt door het Ministerie van Onderwijs. Dit zijn:
 - o De contractuele personeelsleden in de Brusselse kinderdagverblijven;
 - o De startbaners;
 - o De gesubsidieerde contractuelen in Brussel;
 - o contractuele deskundigen in een lokaal overlegplatform;
 - o contractuele personeelsleden die aangesteld zijn als opvoeder voor- en nabewaking;
 - o contractuele personeelsleden die aangesteld zijn bij en betaald worden door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming;
 - o de contractuele personeelsleden tewerkgesteld in de instellingen of centra.
- Alle contractuele personeelsleden die geen salaris ontvangen maar tewerkgesteld worden met eigen werkingsmiddelen en die tewerkgesteld zijn in het officieel onderwijs en het Gemeenschapsonderwijs.

Anders geformuleerd vallen enkel de contractuele personeelsleden die met eigen werkingsmiddelen zijn aangesteld in het vrij gesubsidieerd onderwijs niet onder het toepassingsgebied. Zij hebben recht op tijdskrediet.

Artikelen 3 tot en met 7

Deze artikelen regelen het motief.

Tijdens het sociaal overleg werd opgemerkt dat er sprake was dat een onderbrekingsuitkering “kan” worden toegekend, terwijl er een onderbrekingsuitkering wordt toegekend indien voldaan aan de voorwaarden. Het woord “kan” wordt in artikelen 3 tot en met 7 vervangen door “wordt”, zodat dit uit de tekst duidelijk blijkt.

Een eerste motief is dat van zorg voor kind jonger dan 13 jaar (artikel 3). De leeftijd werd opgetrokken van “tot de dag waarop het kind twaalf jaar wordt” naar “tot en met de leeftijd van twaalf jaar”. Dit betekent dat het zorgkrediet eindigt op de dag dat een kind 13 jaar wordt. Deze aanpassing was het gevolg van het sociaal overleg.

Indien het om een geadopteerd kind gaat, mag het zorgkrediet beginnen vanaf de inschrijving in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister van de gemeente waar de betrokkene woont.

Een tweede motief (artikel 4) is zorg voor zwaar ziek gezinslid (inclusief kind) of een zwaar ziek familielid tot de 2^{de} graad. Gezinsleden zijn personen waarmee het personeelslid samenwoont. De vermelding die gaat over familieleden tot de tweede graad, werd geïntegreerd in de verduidelijking van het begrip familielid, in het tweede lid van artikel 4. Dit verhoogt de leesbaarheid van het artikel.

Familieleden tot de tweede graad zijn zowel de bloed- en aanverwanten van het personeelslid en de bloed- en aanverwanten van de persoon met wie het personeelslid gehuwd is of een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd.

“Zware ziekte” wordt gedefinieerd als elke ziekte of medische ingreep die de behandelende geneesheer als dusdanig beoordeelt en waarvoor hij elke vorm van sociale, familiale of mentale/morele bijstand noodzakelijk acht. Dat de bijstand noodzakelijk is voor het herstel, werd in het ontwerp dat voorligt geschrapd. Dit gebeurde naar aanleiding van het sociaal overleg.

Een derde motief (artikel 5) is palliatieve zorgen, dit is elke vorm van bijstand (medische, sociale, administratieve en psychologische) en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die terminaal zijn. In het voorliggend ontwerp is naast een volledige onderbreking ook een deeltijdse onderbreking van de arbeidsprestaties mogelijk. De gedeeltelijke onderbreking werd mogelijk gemaakt als gevolg van het sociaal overleg.

Een vierde motief (artikel 6) is zorg voor een gehandicapt kind. We schrappen de leeftijd van 21 jaar die momenteel in de federale Loopbaanonderbreking geldt. Om dit motief te kunnen rechtvaardigen moet het kind a) een fysieke of mentale ongeschiktheid vertonen van ten minste 66% of b) een aandoening die voor gevolg heeft dat er minstens 4 punten worden toegekend in pijler I van de medisch-sociale schaal, in de zin van de reglementering op de kinderbijslag of c) erkend zijn door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) of waarvoor Integrale Jeugdhulp een indicatiestellingsverslag heeft afgeleverd met een of meerdere geldige typemodules in het kader van handicap.

Ten opzichte van het ontwerp BVR dat werd voorgelegd voor eerste principiële goedkeuring, is verduidelijkt dat er een indicatiestellingsverslag van Integrale Jeugdhulp nodig is. Integrale Jeugdhulp geeft geen erkenning. De omschrijving is dus correcter.

De formulering een “gehandicapt” kind, is niet meer actueel en werd doorheen het document vervangen door een kind “met handicap”.

Een vijfde (artikel 7) en laatste motief is opleiding. De opleidingsvoorwaarden in het nieuwe stelsel worden dezelfde als bij de aanmoedigingspremies. Het gaat om elke vorm van onderwijs en opleiding die georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend wordt door de Vlaamse overheid en waarvan ofwel a) het programma minstens 120 contacturen of 9 studiepunten op jaarbasis omvat ofwel b) elke opleiding die wordt georganiseerd worden door een opleidingsverstrekker die erkend is krachtens het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers of van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2008 tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapbevorderende diensten, waarvan het programma minimaal 120 contacturen of 9 studiepunten op jaarbasis omvat. Er werd toegevoegd ten opzichte van het eerste ontwerp-BVR dat het gaat om “een van” de volgende vereisten, om de tekst te verduidelijken en uit te sluiten dat het om cumulatieve voorwaarden zou gaan.

Artikel 8 en 9

Deze artikelen regelen de totale duurtijd van het krediet over de loopbaan en de duurtijd per aanvraag. Er wordt uitgegaan van drie onderbrekingsstelsels: voltijds, halftijds (50%) en éénviufde onderbreking.

Om onduidelijkheid te vermijden, werd in het eerste lid van artikel 8 opgenomen dat het personeelslid “een onderbrekingsuitkering ontvangt voor de onderbreking van zijn arbeidsprestaties”. Zodoende is het duidelijk dat in het voorliggend BVR een uitkeringsstelsel en geen verlofstelsel wordt geregeld. Het tweede lid van artikel 8 en het eerste lid van artikel 9 werden om dezelfde reden aangepast.

De maximale totale duurtijd over de loopbaan gaat uit van het proportionaliteitsbeginsel. Voor een voltijdse onderbreking geldt een totale maximale duur van 18 maanden; de onderbreking tot de helft van een normale voltijdse arbeidsregeling duurt maximaal 36 maanden; de onderbreking van de voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde is gelijk aan 90 maanden.

Voor de berekening van de maximumduur wordt gerekend vanaf 2 september 2016. Vorige perioden opgenomen onder het huidige RVA stelsel worden niet meegeteld d.w.z. vanaf 2/9/2016 staat de teller op 0.

Tijdens het sociaal overleg werd duidelijk dat de formulering in het derde lid niet volledig consequent was met deze in het laatste lid van artikel 8: in het derde lid was sprake van “eenheid”, terwijl er in het laatste lid “maximumduur” werd vermeld. Om onduidelijkheid te vermijden, werd in het derde lid “eenheid” gewijzigd in “maandeenheid”, en werd “maandeenheid” eveneens in het laatste lid opgenomen.

“Maximumduur” in het vierde lid werd gewijzigd in “maximale termijn”, er wordt ook verwezen naar het eerste lid van artikel 8. Door deze wijzigingen wordt de inhoud van het vierde lid duidelijker.

Tijdens het sociaal overleg werd opgemerkt dat “als het recht op een onderbrekingsuitkering verloren gaat tijdens het zorgkrediet” onvoldoende duidelijk was. Bovendien was ook de rest van het vijfde lid van artikel 8 niet duidelijk. Het vijfde lid werd dan ook aangepast aan deze opmerkingen. “Als het zorgkrediet wordt stopgezet door het departement of op verzoek van het personeelslid” komt in de plaats van het recht op een onderbrekingsuitkering dat verloren gaat. Daardoor wordt specifiek benoemd wanneer het zorgkrediet voortijdig kan worden beëindigd.

Verder wordt verduidelijkt dat “de toegekende duur bij de berekening van het aantal opgenomen maanden wordt afgerond naar de hogere maandeenheid”. De inhoud is dezelfde als in het ontwerp-BVR bij 1^o principiële goedkeuring: als het zorgkrediet voortijdig wordt stopgezet in de loop van een maand, wordt de volledige maand in rekening genomen voor de berekening van de duur van het zorgkrediet.

Tijdens het sociaal overleg bleek dat de lezing van eerste lid van artikel 9 niet overeen kwam met de bedoeling. Er werd toegevoegd dat een aanvraag enkel uit een geheel aantal maanden kan bestaan, en niet vb. uit 3,5 maanden.

Voor alle zorgverloven uitgezonderd palliatief verlof geldt er een opname van een minimumperiode van 3 maanden (ongeacht het onderbrekingspercentage; er gelden aantal uitzonderingen). Er kan maximaal 12 maanden in 1 keer aangevraagd worden.

Er is een uitzondering voorzien op de minimumduur van 3 maanden, namelijk wanneer deze het opnemen van de maximumduur (18m, 36m of 90m) in de weg staat.

Bij palliatief verlof kunnen per aanvraag periodes worden opgenomen van minstens 1 maand en van ten hoogste drie maanden. Het derde lid van artikel 9 was taalkundig niet helemaal correct en werd dan ook aangepast.

In het vierde lid wordt “het bedrag” vervangen door “de onderbrekingsuitkering”.

De rekenregels voor de berekening van de effectief opgenomen duur en van het restkrediet (cfr. de teller) worden hieronder aangetoond met een voorbeeld. Deze rekenregels zijn van belang bij a) bij opname van verschillende combinaties inzake onderbrekingspercentage en b) bij opname van onvolledige maanden.

Onderstaande tabel geeft met een voorbeeld de rekenregels aan bij combinatie van perioden met een verschillend onderbrekingspercentage.

In de eerste rij staat het aantal effectief opgenomen maanden:

- 1 maand voltijds zorgkrediet
- 20 maand halftijds zorgkrediet
- 23 maanden 1/5 zorgkrediet

In de 3 volgende rijen worden de reeds opgenomen perioden omgerekend naar resp. voltijdse, halftijdse en éénvijfde onderbrekingspercentages, waardoor de perioden vergelijkbaar worden. Vervolgens kan men de reeds opgenomen perioden, in vergelijkbare eenheden uitgedrukt, sommeren (kolom som) en aftrekken van de maximumtermijn van het Zorgkrediet. Het ‘restkrediet’ geeft het aantal maanden aan dat je nog kan opnemen, afhankelijk van het onderbrekingspercentage. In dit voorbeeld gaat het niet om gehele getallen. Het resterende

krediet wordt steeds naar boven afgerond, waardoor men in de feiten meer tijd kan opnemen dat afgerond 18 maanden, 36 maanden of 90 maanden.

Conversietabel: Omzettingsregels voor de combinatie van perioden met verschillend onderbrekingspercentage, reeds opgenomen perioden, restkrediet en afrondingsregels

Aantal maanden	Onderbrekingspercentage			Som in maanden	Maximum krediet	Rest-krediet	afronding naar boven	Opgebruikt
	voltijds	halftijds	éénvijfde					
reeds opgenomen	1	20	23	44,0	-			
opgenomen omgezet naar voltijds	1	10	4,6	15,6	18	2,4	3	18,6
opgenomen omgezet naar halftijds	2	20	9,2	31,2	36	4,8	5	36,2
Opgenomen omgezet naar éénvijfde	5	50	23	78	90	12	12	90

Bij een aanvraag Zorgkrediet dient men steeds (met een minimum van 3 maanden) een geheel aantal maanden aan te vragen, m.a.w. men kan geen halve maanden aanvragen bv. 3,5 maand. Wanneer de uitkering vroegtijdig wordt gestopt door het personeelslid of het departement voor afloop van de toegekende duur, wordt bij de berekening van het aantal opgenomen maanden *afgerond naar de hogere maandeenheid*.

Voorbeeld: een personeelslid heeft een uitkeringsperiode van 4 maand aangevraagd en toegekend gekregen. De effectief opgenomen periode stopt vroegtijdig bv. 3 maand en 1 dag, dan wordt er 4 maand op het zorgkrediet aangerekend.

Artikel 10

Artikel 10 bepaalt dat er geen Zorgkrediet mogelijk is zonder onderbrekingsuitkering. Als het personeelslid geen recht heeft op onderbrekingsuitkeringen omdat het niet voldoet aan de voorwaarden bepaald in dit besluit, wordt de onderbreking van de arbeidsprestaties door het departement niet beschouwd als een opname van zorgkrediet. Dit komt in plaats van "als gevolg van een beslissing van het departement": als er niet meer wordt voldaan aan de gestelde voorwaarden, is er geen recht meer op zorgkrediet.

Artikelen 11 tot en met artikel 14

Deze artikelen regelen de uitkeringshoogte van de onderbrekingsuitkering voor het zorgkrediet.

De onderbrekingsuitkering bedraagt 527 € bruto per maand bij voltijdse onderbreking; 275 € bruto per maand bij halftijdse onderbreking en 131 € per maand bij een éénvijfde opname (artikel 11).

Voor een alleenstaande ouder met kinderlast worden hogere onderbrekingsuitkeringen toegekend bij deeltijdse onderbreking. Onder alleenstaande ouder wordt verstaan het personeelslid dat ofwel alleen woont en minstens één kind heeft dat recht geeft op kinderbijslag (bv. bij co-ouderschap) ofwel uitsluitend en daadwerkelijk samenwoont met een of meer van zijn kinderen die allemaal recht geven op kinderbijslag. Bij halftijdse onderbreking is er een recht van 330 € bruto per maand en bij éénvijfde onderbreking van 200€ bruto per maand (artikel 12).

Er wordt maandelijks betaald. Als de opname van zorgkrediet begint en/of eindigt in de loop van een maand, wordt de vergoeding van die maand berekend in verhouding tot het aantal opgenomen dagen van die maand. Concreet: Het aantal opgenomen dagen wordt gedeeld door 30,4 en vervolgens vermenigvuldigd met de onderbrekingsuitkering. 30,4 is het gemiddeld aantal dagen per maand berekend over een geheel jaar.

De manier waarop deze berekening gebeurt, is opgenomen in artikelen 11 en 12 van het BVR, zodat maximale transparantie wordt ingeschreven.

De indexering werd aangepast aan de afgevlakte, geblokkeerde gezondheidsindex.

Artikel 14 en 15

Deze artikelen definiëren de cumulatievoorwaarden met andere inkomsten.

De cumul met politieke mandaten worden toelaten voor uitkering zorgkrediet naar analogie met het huidige systeem van loopbaanonderbreking.

De onderbrekingsuitkeringen kunnen niet gecumuleerd worden met, een bijkomende activiteit als loontrekkende, de uitoefening van een bijkomende zelfstandige activiteit en met een pensioen, behoudens uitzonderingen opgenomen in dit besluit.

Uitzonderingen bij een bijkomende activiteit als loontrekkende of zelfstandige activiteit hangen samen met de startdatum van deze activiteit. A) een bijkomende activiteit als loontrekkende moet minstens 3 maand gestart zijn vóórdat men de onderbrekingsuitkering van het zorgkrediet opneemt; B) een bijkomende activiteit als zelfstandige wordt gelijk behandeld dan voor een bijkomende activiteit als loontrekkende. De bijkomende activiteit als zelfstandige dient evenzeer minstens 3 maand gestart te zijn vóórdat men het zorgkrediet opneemt.

Ten opzichte van de eerste ontwerp-BVR werd ook een verbod op cumulatie met werkloosheidsuitkeringen en thematische loopbaanonderbreking opgenomen. Cumulatie met tijdelijke werkloosheid is wel mogelijk.

Het zorgkrediet mag maximaal 12 maand gecumuleerd worden met overlevingspensioenen. Deze 12 maand wordt wel verminderd met reeds andere opgenomen inactiviteitsperiodes (zoals bepaald in de federale wetgeving). De overgangsuitkering (wanneer men niet voldoet aan de voorwaarden van een overlevingspensioen) kan gecumuleerd worden met een onderbrekingsuitkering, maar deze overgangsuitkering is beperkt in duur (12 tot 24 maand).

Artikel 16 tot en met 23

Deze artikelen bepalen de procedure van indiening van de aanvragen (artikel 16), de opgevraagde gegevens op het indienformulier (artikel 17) en de ontvankelijkheid van de aanvraag (artikel 18). Artikel 19 specificeert de bewijsstukken (attesten) die de indiener dient over te maken aan het Departement WSE. Artikel 21 bepaalt dat de aanvraag ten vroegste kan worden ingediend 6 maanden voor de dag dat de uitkeringsperiode start (aangeduid op het aanvraagformulier). Om te genieten van de volledige aangevraagde onderbrekings-uitkering dient de aanvraag binnen een termijn van 2 maanden die ingaat vanaf de start van de onderbrekingsuitkering verzonden te zijn.

In artikel 17 werd in het tweede lid, 3° bij de gezinssituatie “alleenstaand of niet” weggelaten. Dit was te beperkt.

Naar aanleiding van het sociaal overleg werd in artikel 22 toegevoegd dat een attest in het geval van zorg voor een kind met handicap enkel vereist is als het gaat om een nieuw attest.

In artikel 23 werd toegevoegd dat naast het personeelslid ook de werkgever schriftelijk op de hoogte wordt gesteld van de beslissing van het departement.

Artikel 24

Dit bepaalt dat het Departement WSE de onderbrekingsuitkeringen maandelijks uitkeert.

Artikel 25

Dit artikel attesteert bij opleidingsverlof de gevolgde opleiding.

Artikel 26

Dit artikel vraagt aan het personeelslid dat onderbrekingsuitkeringen ontvangt om elke verandering in de situatie bij aanvraag te melden bij het Departement WSE.

Artikelen 27 tot en met 29

Deze artikelen leggen de regels vast voor terugvordering bij onrechtmatig verkregen onderbrekingsuitkeringen (niet beantwoorden aan de voorwaarden, overlijden) en de wijze van communicatie ten aanzien van het betrokken personeelslid.

In het tweede lid van artikel 27 werd “kan afzien” gewijzigd in “ziet af” van de terugvordering bij overlijden. Dit werd gewijzigd aangezien het departement hierover geen eigen objectieve criteria kan ontwikkelen in het geval van een terugvordering na overlijden van een personeelslid.

In geval van juridische of materiële vergissing van het departement is er mogelijkheid tot horen van een personeelslid. Dit werd gewijzigd na het sociaal overleg. Bovendien wordt toegevoegd dat het personeelslid schriftelijk op de hoogte wordt gebracht van de voorgenomen beslissing.

Artikelen 30 tot en met 36

Deze artikelen regelen de opheffingsbepalingen in bestaande wetgevingen en verwijzen naar de sectorale besluiten.

In deze artikelen werden enkele technische wijzigingen aangebracht. De opheffing in artikel 35 van het ontwerp-BVR bij 1^o principiële goedkeuring was niet noodzakelijk.

Artikel 37

Dit artikel regelt de overgangsbepalingen. Dit artikel bepaalt dat de onderbrekingsuitkeringen die gestart zijn vóór 2 september 2016 blijven bestaan voor de toegekende periode zoals toegekend werd door de RVA onder het federale stelsel loopbaanonderbreking en door de Vlaamse overheid onder het stelsel van de aanmoedigingspremies publieke sector.

Lopende eindeloopbaandossiers die gestart zijn vóór 2 september 2016 blijven lopen tot het ogenblik van de effectieve pensioenleeftijd (en niet datum van RVA vermeld in dossier). Dit is relevant voor personeelsleden waarbij door RVA een pensioendatum was ingeschreven die vroeger ligt dan de wettelijke pensioenleeftijd. Deze wordt in 2025 opgetrokken tot 66 jaar en in 2030 tot 67 jaar. Dit werd opgenomen naar aanleiding van het sociaal overleg.

Artikel 38.

Dit artikel stelt dat het besluit uitwerking heeft met ingang van 2 september 2016.