

ADVIES Nr. 1.498

Zitting van dinsdag 21 december 2004

Ouderschapsverlof - Voorstellen Ministerraad Raverszijde

x x x

2.082-1

ADVIES Nr. 1.498

Onderwerp: Ouderschapsverlof - Voorstellen Ministerraad Raverszijde

Bij brief van 25 mei 2004 heeft mevrouw K. VAN BREMPT, de toenmalige Staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over de voorstellen van de bijzondere ministerraad van Raverszijde met betrekking tot het ouderschapsverlof.

De bespreking van deze adviesaanvraag werd toevertrouwd aan de Commissie individuele arbeidsverhoudingen.

Op verslag van deze commissie heeft de Raad op 21 december 2004 navolgend advies uitgebracht.

x

x

x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 25 mei 2004 heeft mevrouw K. VAN BREMPT, de toenmalige Staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over de voorstellen van de bijzondere ministerraad van Raverszijde met betrekking tot het ouderschapsverlof.

In uitvoering van het Regeerakkoord werd op die bijzondere ministerraad beslist om de huidige reglementering inzake ouderschapsverlof op een aantal punten aan te passen in de zin van:

- een verhoging van het bedrag van de uitkering (in ieder geval bij een voltijdse betrekking met ongeveer 100 euro);
- een verlenging van de duurtijd van de onderbreking (bij voltijdse betrekking met één maand)
- een versoepeling van de overgang tussen de verschillende tijdsstelsels (voltijds, half-tijds en 4/5den);
- een verhoging van de leeftijd van de betrokken kinderen (bij voorkeur 6 jaar).

Op genoemde ministerraad werd voor deze voorstellen inzake ouderschapsverlof een bijkomend budget ter beschikking gesteld. Eveneens werd besloten de concretisering van deze voorstellen te bespreken in overleg met de sociale partners.

II. ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

De Raad stelt vast dat de regering een aantal voorstellen tot versterking van het ouderschapsverlof heeft gedaan waarover de sociale partners zich moeten uitspreken en waarbij ze eventuele tegenvoorstellen kunnen doen, weliswaar binnen de voorziene budgettaire ruimte.

De Raad heeft die voorstellen met bijzondere aandacht onderzocht, maar de werkgevers- en werknemersleden hebben over die voorstellen geen overeenstemming kunnen bereiken en delen bijgevolg hierna hun standpunten mee.

A. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

1. Alternatief voorstel

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat de regeringsvoorstellen en de daaraan verbonden budgetten inzake ouderschapsverlof, zoals aangenomen op de bijzondere ministerraad van 20 maart 2004, onvoldoende zekerheid bieden voor de volledige uitvoering van alle voorstellen.

Zij zijn in de eerste plaats bekommerd om de democratisering van de toegang tot het ouderschapsverlof: eerst moeten lagere inkomens en alleenstaande ouders gebruik kunnen maken van het bestaande recht. Zo lang dit niet het geval is, zorgt het verlengen van de periode enkel voor een toename van de ongelijke toegang tot het stelsel.

Daarnaast vinden zij dat het aangewezen is om de verschillende stelsels van loopbaanonderbreking zoveel mogelijk te harmoniseren, zowel qua tijdstelsel (volledige schorsing, halftijds als 4/5^{de} regime) als qua uitkeringen.

Daarom stellen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen het volgende voor :

a. Verhoging van de uitkeringen in kader van alle thematische verloven

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen wensen een verhoging van de uitkeringen in kader van alle thematische verloven (ook in het zorgverlof en het palliatief verlof), ongeacht het regime.

Het lijkt die leden logisch dat, indien de uitkering voor het - voorzienbaar - ouderschap verhoogd wordt, dit ook gebeurt voor de noodzaak van - onvoorzienbare - opvang van een langdurig ziek kind of ouder.

Concreet betekent dit voor een voltijdse onderbreking € 650 bruto, voor halftijds werken € 325 bruto en voor een 4/5^{de} regime € 130 bruto.

b. Een bijzondere inspanning voor de eenoudergezinnen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van mening dat een_bijzondere inspanning moet gedaan worden voor de eenoudergezinnen, vergelijkbaar met hetgeen toegepast wordt voor de 1/5^{de} loopbaanvermindering in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst 77bis, d.w.z. een uitkering van € 168 i.p.v. € 130.

Dit omdat eenoudergezinnen het zowel financieel als inzake combineerbaarheid arbeid/gezin het moeilijkst hebben. Zij wijzen erop dat uit cijfers van de RVA blijkt dat ongeveer 12 % van de gerechtigden een éénoudergezin vormen.

Bovendien blijken alleenstaande ouders vaak te opteren voor het 4/5^{de} regime omdat dit best aansluit bij de combinatie arbeid en gezin, zonder groot inkomensverlies. Ten slotte wordt de daadwerkelijke band met de job behouden (4/5^{de} verkleint het risico op een carrière-breuk).

c. Homogeniteit in uitoefening

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat de regering voorstelt om de overgang tussen de verschillende stelsels te versoepelen maar dat hierover geen voorstellen gedaan werden. Zij menen dat dergelijke overgangen makkelijker worden wanneer er meer homogeniteit in de uitoefening is.

Concreet betekent dit: dat een voltijdse onderbreking minimum 1 maand, een halftijdse minimum 2 maanden en een 1/5^{de} minimum 5 maanden zou moeten duren.

d. Verhoging van de leeftijdsgrens

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat de verhoging van de leeftijdsgrens naar zes jaar slechts in het vooruitzicht wordt gesteld wanneer er budgettaire ruimte is. Nochtans hebben de Europese sociale partners zich geëngageerd op een leeftijdsgrens van 8 jaar.

In die zin vragen die leden dan ook bindend engagement om trapsgewijs de leeftijdsgrens van het kind te verhogen tot 8 jaar.

e. Vervangingsplicht

Om de verhoging van de stress van de collega's die niet in onderbreking gaan te verminderen, en om het stelsel financierbaar te houden, dient er, volgens de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, een globale discussie gevoerd te worden over de vervangingsplicht als een soort responsabilisering van de werkgevers die zeer veel gebruik maken van het tijdskrediet.

2. Budgettaire weerslag

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen wijzen erop dat hun tegenvoorstel betaalbaar is binnen het voorgestelde budget (berekeningen als bijlage bij het advies).

3. Besluit

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen delen mee dat hun voorkeur, met betrekking tot de beslissingen rond het ouderschapsverlof, uitgaat naar inspanningen op het vlak van de uitkeringen. Deze beslissing ligt in de lijn van de aanbevelingen van de Staten-Generaal van het gezin. De samenvatting van de reflectie in het kader van het ouderschapsverlof was ondermeer de volgende: *“De meerderheid van de deelnemers meent dat een hogere vergoeding voor het ouderschapsverlof voorrang moet krijgen op een verlenging van dit verlof¹.”*

Om de transparantie te behouden, die nagestreefd werd bij de invoering van het stelsel van tijdskrediet, is het daarnaast aangeraden, voor de thematische verloven, eenvormige uitkeringen te behouden. Bovenstaand voorstel brengt éénvormigheid binnen dit stelsel. Bovendien wordt de uitkering voor de 1/5^{de} uitkering gelijk gesteld met deze van het tijdskrediet en ook voor éénoudergezinnen is eenzelfde uitkering van toepassing.

Bovendien sluit de proportionele verhoging van de uitkering voor de 1/5^e onderbreking, ook het risico uit dat mensen, op basis van het gelijkheidsbeginsel, naar het Arbitragehof zouden stappen met het argument dat hun uitkering lager ligt dan 1/5^e van wat een voltijdse onderbreker krijgt.

¹ Staten-Generaal van het gezin ... in een notendop, 2004, p. 30 onderaan.

B. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen kunnen zich niet akkoord verklaren met de voorstellen tot uitbreiding van het ouderschapsverlof. Zij wensen hierbij de volgende argumenten te benadrukken:

1. Argumenten

a. Reeds bestaande sterke natuurlijke groei

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat het budget voor ouderschapsverlof inmiddels 58 Mio EUR op jaarbasis bedraagt (VBO-raming 2004), tegenover 2,3 Mio EUR bij de invoering van dit verlof in 1998. In de periode 2000 tot 2003 was er een gemiddelde jaarlijkse groei van 18%, met een piek van 23% budgetstijging in 2003.

Zij zijn derhalve van oordeel dat de bestaande sterke natuurlijke groei daarom nog lang niet uitgewerkt is. Het VBO raamt een groei van 15% in 2004 en ook voor de komende jaren. Door allerhande aanmoedigingen (hoge uitkeringen, Vlaamse aanmoedigingspremies, veel media-aandacht,...) is de bevolking zich bewust van deze mogelijkheid voor een betere combinatie tussen arbeid en gezin en stijgt het aantal gedekte kinderen nog ieder jaar.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen onderkennen het belang van maatregelen voor een vlotte combinatie tussen arbeid en gezin, maar vinden het op dit ogenblik hoogst onverantwoord om bijkomende maatregelen tot uitbreiding van het ouderschapsverlof te nemen.

Indien de 15% groei van 2004 zich door zal zetten in de komende jaren, dan zal er tussen 2003 en 2007 een budgettoename zijn van alles samen bijna 90 Mio EUR. De voorziene budgetten te Raverszijde (59 Mio EUR) kunnen met andere woorden de voorzichtig geraamde natuurlijke groei niet dekken, zelfs indien er geen nieuwe maatregelen worden genomen.

b. Vraagtekens bij democratiseringsmaatregelen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat de aanpassing en uitbreiding van het systeem van ouderschapsverlof er moet komen onder het mom van een "democratisering" van het stelsel. De basishypothese is dat de vergoeding onvoldoende hoog is om de lagere inkomensklassen de kans te geven om ouderschapsverlof op te nemen.

Het is voor die leden echter onverantwoord een dergelijke belangrijke verhoging van de vergoedingen te plannen zonder eerste de bovenstaande premisse te onderzoeken.

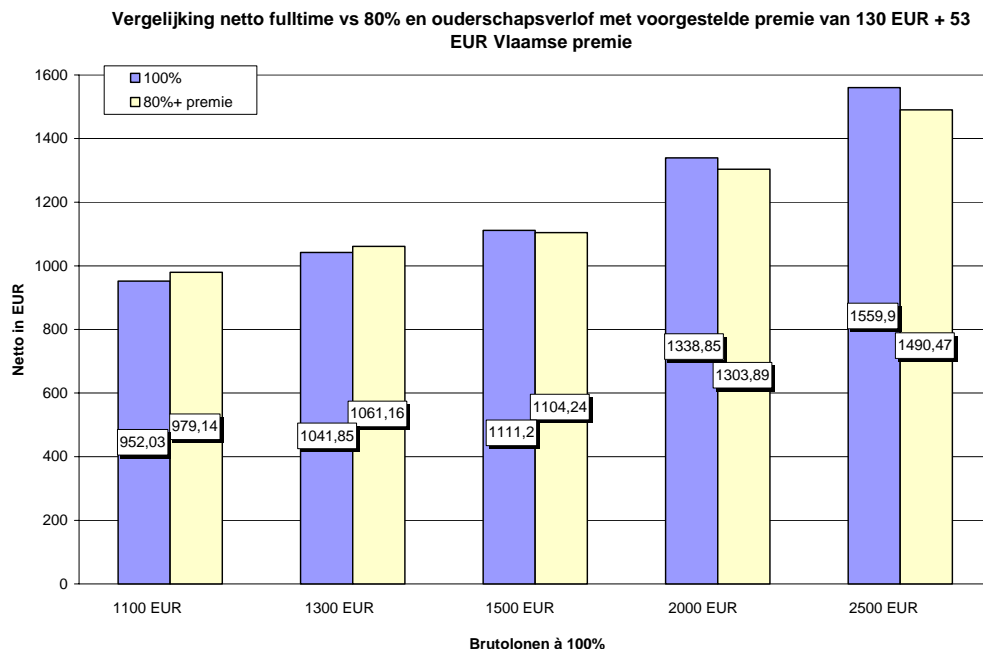
c. Verminderde loonspanning tussen fulltime of 4/5^{de} werken

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen wijzen erop dat de Raad reeds eerder, op basis van een studie van de Federale Overheidsdienst Financiën, heeft vastgesteld dat er een spanning ontbreekt tussen netto-inkomen uit arbeid in een fulltime regime en het netto-inkomen voor werknemers die overstappen naar een 4/5^{de} deeltijdse arbeid in combinatie met een vergoeding.

Deze berekeningen hadden betrekking op deeltijds tijdskrediet (vergelijking tussen voltijds netto-inkomen in een bepaalde loonklasse en netto 4/5^{de} inkomen gecombineerd met een 1/5^{de} vergoeding tijdskrediet).

Zij zijn van oordeel dat deze vaststellingen a priori nog steeds gelden indien de vergelijking wordt gemaakt in de huidige regeling ouderschapsverlof (waarvoor de vergoeding hoger ligt dan voor tijdskrediet) en a fortiori nog meer indien de plannen tot verhoging van de premie ouderschapsverlof met 19% uitgevoerd zouden worden.

Hierna volgt een berekening op basis van de voorgestelde verhoging van de uitkeringen, rekening houdend met de geldende bedrijfsvoorheffing en met de vermindering van de persoonlijke bijdragen. De hierna volgende grafiek toont aan dat althans voor de Vlaamse werknemers in ouderschapsverlof die de ouderschapsvergoeding combineren met de Vlaamse premie, er een hoger nettoloon is in een 4/5^{de} systeem dan bij voltijds werk en dit tot een loonniveau van 1.500 EUR Bruto.



De voorstellen van de werknemersorganisaties om de vergoeding te verhogen zijn derhalve onaanvaardbaar omdat ze in termen van de spanning werk-niet werk een verkeerd signaal geven.

In de regeringsvoorstellen is geen verhoging voorzien van de premie voor een 4/5^{de} onderbreking. Zoals vermeld in het standpunt van de werknemersorganisaties is het vermoedelijk onvermijdelijk dat de regeringsvoorstellen tot een verhoging van de voltijdse en halftijdse vergoeding uitgebreid zullen worden tot de 4/5^{de} onderbrekers (de grootste groep), teneinde niet in strijd te zijn met de Belgische anti-discriminatiewetgeving.

d. Globale benadering nodig van alle onderbrekingssystemen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen constateren dat, samen met de sterke groei van het aantal onderbrekers via ouderschapsverlof, er een gelijktijdige sterke toename is van het tijdskrediet gedurende de laatste jaren. In 2003 gingen in het Vlaamse Gewest 23.133 werknemers jonger dan 50 jaar op tijdskrediet tegenover 11.754 werknemers (alle leeftijden) op ouderschapsverlof. Er werden dat jaar liefst 18.716 aanmoedigingspremies uitgekeerd specifiek voor de opvoeding van kinderen.

Toegekende Vlaamse aanmoedigingspremies in de privé-sector (op basis van tijdskrediet of ouderschapsverlof) vs. aantal onderbrekers via tijdskrediet en ouderschapsverlof voor de privé-sector in het Vlaamse Gewest

	2002	2003
Toegekende Vlaamse aanmoedigingspremies	16.552	24.307
Vlaamse premies voor opvoeding kinderen* (schatting VBO)	12.745	18.716
Totaal aantal Vlaamse onderbrekers ouderschapsverlof	7.799	11.754
Totaal aantal Vlaamse onderbrekers tijdskrediet (excl. 50+)	10.733	23.133

Bron: MVG²

Bovenstaande tabel laat zien dat er in 2003 naar schatting zo'n 10.000 van de 18.716 Vlaamse aanmoedigingspremies specifiek voor de opvoeding van kinderen toegekend werden aan onderbrekers via tijdskrediet. Indien genoemde leden dit ratio toepassen op het totaal aantal onderbrekers <50 jaar via tijdskrediet in België, dan zijn er in België naar schatting 14.000 werknemers die tijdskrediet opnemen voor de opvoeding en zorg van hun kinderen.

De bovenstaande bevinding toont, volgens genoemde leden, aan dat niet alleen het ouderschapsverlof aangewend wordt om voor de opvoeding van de kinderen in te staan, maar ook het tijdskrediet. Gelet hierop, zijn die leden van oordeel dat een beslissing over de uitbreiding van het ouderschapsverlof dan ook dient te kaderen in een globaal debat over alle onderbrekingsmogelijkheden voor de opvoeding van en de zorg voor kinderen. Een toename van het aantal onderbrekers via ouderschapsverlof zou dan gelinkt moeten worden aan een beperking van het tijdskrediet voor die doelgroep.

e. Organisatorische gevolgen t.g.v. meer afwezigheid

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen merken op dat de diverse onderbrekingssystemen enerzijds een flexibeler en meer ontspannen loopbaan voor de werknemer mogelijk maken, maar anderzijds organisatorische problemen creëren voor de ondernemingen. Steeds meer werknemers zijn gedeeltelijk (vooral op woensdag en vrijdag) of volledig afwezig, terwijl de klanten een permanente kwaliteitsvolle dienstverlening verwachten.

² Volgens het Jaarrapport 2003 over de Vlaamse aanmoedigingspremies wordt 77% van de premies voor (suppletief) zorgkrediet (99% van de premies) besteed aan ouderschapsverlof of tijdskrediet voor de opvoeding van kinderen jonger dan 18 jaar

Een nieuwe toename van het aantal onderbrekers komt bovenop de bestaande, reeds uitgebreide verlofregelingen, die in de meerderheid van de gevallen een vergoed verlof betreffen, rechtstreeks door de werkgever of via de sociale zekerheid.

f. Vergelijking met het buitenland

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen merken op dat het actuele systeem van ouderschapsverlof in België is ingevoerd op basis van een EU-richtlijn. Elk ander EU-land heeft ook een bepaald systeem. Tussen de EU-landen zijn er aanzienlijke verschillen op belangrijke onderdelen zoals de toegelaten duur van het ouderschapsverlof, vergoedingsniveaus, toegelaten vorm van verlof (voltijds – deeltijds), enz. Op elk van de individuele punten is er dus wellicht één of ander land uit de Europese Unie dat een voor de werknemer meer gunstige regeling heeft uitgewerkt.

Indien evenwel het globale beeld wordt gegeven, stellen die leden vast dat:

- geen enkel ander land naast het ouderschapsverlof een ander uitgebreid systeem van vergoede onderbreking op fulltime of deeltijdse basis heeft, zoals in België wel het geval is in het kader van het tijdskrediet.
- geen enkel ander land een vergoeding voorziet voor deeltijds ouderschapsverlof die zo hoog is als de federale vergoeding, laat staan deze verhoogd met de Vlaamse premie.

Zij zijn dan ook van mening dat de Belgische combinatie waarbij er én ouderschapsverlof wordt ingericht, ondersteund door een hoge en langdurig betaalde vergoeding, én er een ruim recht op tijdskrediet bestaat, uniek is in de volledige Europese Unie en waarschijnlijk in de volledige wereld.

g. Deficit bij uitvoering voorstellen Raverszijde of werknemersorganisaties

Last but not least stellen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen louter rekenkundig vast dat er op dit ogenblik absoluut geen budgettaire ruimte is om welke uitbreidings- of aanpassingsmaatregel dan ook te financieren.

Tegenover het budgettaire basisniveau van 2003 (referentiepunt beslissing Raverszijde) zal er op 4 jaar tijd een meerkost zijn van 89 Mio EUR, als gevolg van een voorzichtig geraamde natuurlijke groei van 15% per jaar. Indien de voorstellen van Raverszijde uitgevoerd worden, dan is er een bijkomende kost te verwachten van 117 Mio EUR. De voorstellen van de werknemersorganisaties zouden een meerkost van 73 Mio EUR betekenen (zie bijlage).

Rekening houdend met het door de regering voorziene budget van 59 Mio EUR op drie jaar tijd, zou er een deficit in de RVA-middelen ontstaan van:

- 30 Mio EUR, in geval van ongewijzigd beleid
- 147 Mio EUR, in geval van uitvoering van de regeringsvoorstellen
- 102 Mio EUR, in geval van uitvoering van de vakbondsvoorstellen

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft al te kennen gegeven dat het voorziene budget van 59 Mio EUR de marge is waarbinnen de sociale partners hun prioriteiten dienen vast te leggen. Voor de werkgeversorganisaties is het duidelijk dat zij geen voorstellen wensen goed te keuren, die achteraf ruimschoots bijgepast zullen moeten worden via RVA-middelen die voor het overgrote deel gefinancierd worden door werkgevers- en werknemersbijdragen.

De regering heeft overigens tijdens de werkzaamheden in de Raad erkend dat een herberekening van haar eigen voorstellen o.b.v. meer recente gegevens 70 Mio EUR i.p.v. 59 Mio EUR zou bedragen (+ 19%).

h. Collectieve kinderopvang meer effect

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn van mening dat de combinatie arbeid/gezin zich ruimer stelt dan de eerste vier levensjaren. Een verhoging van de leeftijd van de rechtgevende kinderen voor ouderschapsverlof met twee jaar zou bijna 60 Mio EUR kosten (cf. doc. 38/D.04-68) en slechts enkele honderden ouders extra gedeeltelijk of volledig een uitkering kunnen bieden. De voorstellen van regering en werknemersorganisaties hebben een verhoging van de vergoedingen van de bestaande gerechtigden op het oog, en garanderen niet dat er meer kinderen opgevangen zullen worden. Het is evengoed mogelijk dat de ouders die nu reeds van het recht op ouderschapsverlof gebruik maken, gewoon een hogere vergoeding voor hun onderbreking krijgen.

Zij zijn dan ook van oordeel dat de voorziene budgetten te Raverszijde (59 Mio EUR voor drie jaar) wellicht doeltreffender kunnen aangewend worden in de verdere uitbouw van een kwaliteitsvolle en flexibele kinderopvang in crèches en buitenschools. Hiermee worden kinderen tot 12 jaar bereikt en wordt een acuut knelpunt in de combinatie arbeid/gezin aangepakt. Door een samenwerking van publieke (Kind & Gezin, ONE) en privé-partners zou op de meest efficiënte wijze het aantal opvangplaatsen uitgebreid en verbeterd kunnen worden binnen de reeds bestaande infrastructuren.

Momenteel zijn er ca. 86.000 gesubsidieerde en ca. 31.000 erkende opvangplaatsen in het Vlaamse, Brussels Hoofdstedelijke en Waalse Gewest. Hiervoor ontvangen de Gewestelijke instanties Kind & Gezin (Vlaanderen) en Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE, Brussel en Wallonië) een jaarlijkse dotatie van respectievelijk 250 Mio EUR (in 2003) en 122 Mio EUR (in 2002).

Indien de budgetten van Raverszijde volgens een eenvoudige 50/50-hypothese verdeeld zouden worden onder de Gewestelijke instanties voor kinderopvang, dan zouden er voor 2005 en 2006 (2 x 29,5 Mio EUR = 59 Mio EUR) ca. 9.000 bijkomende gesubsidieerde en erkende opvangplaatsen gecreëerd kunnen worden.

Het investeren in collectieve i.p.v. individuele kinderopvang is tegelijk structureler van aard - alle kinderen worden bereikt en de organisatorische problemen worden opgelost i.p.v. verschoven van werknemer naar werkgever – en tegelijk financieel gezonder. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen merken ook op dat de creatie van 9.000 bijkomende opvangplaatsen bijkomende werkgelegenheid kan creëren.

2. Besluit

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen kunnen zich niet akkoord verklaren met de voorliggende voorstellen van zowel regering als werknemersorganisaties tot uitbreiding van het ouderschapsverlof. Enerzijds bieden ze geen garantie dat er nieuwe gerechtigde ouders bereikt zullen worden en anderzijds zullen de nieuwe maatregelen de voorziene budgetten ruimschoots overstijgen.

Ten gronde zou er dan ook geen verbetering komen in de combinatie arbeid/gezin en daarom vragen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen een globaal debat aan over alle onderbrekingssystemen die tegemoet komen aan de combinatie arbeid/gezin en andere mogelijkheden tot kinderopvang en dit op de meest brede manier.

Indien de regering eenzijdig maatregelen zou nemen tot uitbreiding van het ouderschapsverlof, dan zou dit, volgens hen, een bijzonder slecht signaal zijn. De combinatie arbeid/gezin dient globaal benaderd te worden en tegemoet te komen aan de organisatorische moeilijkheden van zowel werknemers als werkgevers.

BIJLAGEN

BEREKENING VAKBONDSVOORSTEL OP KRUISSNELHEID

- **Besparing door niet doorvoeren 4'de maand ouderschapsverlof:**

$$46,665 : 4 = 11,67 \text{ mio } \text{€}$$

- **Bijkomende kost budget 2005**

1. behouden maatregelen

- **voltijds van 547,3 naar 650 € =**
 $102,7 \text{ €} \times 5309 \times 12 \text{ maanden} =$ = 6,54 mio € (3,27 mio € in 2005)
- **halftijds van 273,68 naar 325 € =**
 $51,32 \text{ €} \times 2765 \times 12 \text{ maanden} =$ = 1,7 mio € (0,85 mio € in 2005)

subtotaal: 8,24 mio € voor 2006

2. verdieping democratisering

- **4/5'de evenredig bedrag als voltijdse onderbreker en harmonisering met bedrag tijdskrediet.**
 $130 - 109,75 = 20,25 \text{ €} \times 11.696 \times 12 \text{ maanden} =$ 2,84 mio € (1,42 mio € in 2005)
- **premie voor eenoudergezinnen zoals bij gewoon tijdskrediet.**
 $38 \text{ €} \times (11.696 \text{ 4/5'des} \times 11,7\% = 1.368 \text{ eenoudergezinnen}) \times 12 \text{ maanden}$
0,62 mio € (0,31 mio € in 2005)
- idem **verbetering voor zorgkrediet.**
 - 911 voltijdsen zorgkrediet + 175 voltijdse zorgkrediet vanuit deeltijdse arbeid
 $1086 \times 102,7 \times 12 \text{ maanden} =$ 1,33 mio € (0,67 mio € in 2005)
 - $1.160 \text{ 1/2}^{\text{de}} \times 51,32 \text{ €} \times 12 \text{ maanden} =$ 0,71 mio € (0,36 mio € in 2005)
 - $808 \text{ 4/5}^{\text{den}} \times 20,25 \times 12 \text{ maanden} =$ 0,19 mio € (0,10 mio € in 2005)
 - + 11,7 % van de 808 (1/5^{de}) = premie éénoudergezinnen van 38 €
 $94,5 \times 38 \text{ €} \times 12 \text{ maanden} =$ 0,04 mio € (0,02 mio € in 2005)

subtotaal: 5.73 mio € voor 2006

3. proportionalisering periode zorgkrediet voor 4/5'den

- *uitbreiding van 24 naar 60 maanden:*

808 x 12 maanden (= hypothese) x 130 € = 1,26 mio € (0,63 mio € in 2005)

De kost voor het gering aantal mensen (135 in 12/2003) in palliatieve onderbreking wordt gecompenseerd door de kost voor het medisch verlof voor de maximumduur te berekenen.

Totale kost voor 2005:	7,63 mio € + 10% groeifactor = 8,40 mio €
2006:	15,23 mio € + 20% " " = 18,28 mio €
2007:	15,23 mio € + 55% " " = 23,61 mio €

TOTALE KOST: = 50,29 mio €

Biilage: Herberekening vakbondsvoorstellen

1. Bijkomende kost budget 2005

- Opgetelde budgetten genomen maatregelen: 5,4 Mio €
- Natuurlijke groeifactor van 15% (cf. 1.2)
- 5,4 Mio € x 1,15 = **6,2 Mio €**
- Cf. 8,89 Mio € berekening VB (verhoging bedragen dubbel zo hoog)

2. Bijkomende kost budget 2006

- Verderzetten maatregelen 2005 (12 i.p.v. 6 maand): 6,2 Mio € x 2 = 12,4 Mio €
- Nieuwe maatregelen op 01/01/2006: 5,4 Mio € x 2 = 10,8 Mio €
- Natuurlijke jaarlijkse groeifactor van 15% (cf. 1.2)
- 23,2 Mio € x 1,15 = **26,7 Mio €**
- Cf. 17,77 Mio € berekening VB (geen rekening gehouden met verderzetten maatregelen 2005)

3. Bijkomende kost budget 2007

- Verderzetten maatregelen 2006: 26,7 Mio €
- Natuurlijke jaarlijkse groeifactor van 15% (cf. 1.2)
- 26,7 Mio € x 1,15 = **30,7 Mio €**
- Cf. 23,73 Mio € berekening VB in het document NAR 38/D.04-59 (geen rekening gehouden met verderzetten maatregelen)

4. Besluit

VBO-budgetberekening vakbondvoorstellen (In Mio €)

	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Bij ongewijzigd beleid</i>					
VBO-raming jaarlijks budget (cf. 2.1)	50,84	58,48	67,25	77,34	88,94
<i>Bij invoering nieuwe maatregelen</i>					
Verhoging bedragen uitkeringen VT	-	-	2,0	4,0	-
Verhoging bedragen uitkeringen HT	-	-	0,5	1,0	-
Harmonisering bedragen uitkeringen 1/5	-	-	0,9	1,8	-
Premie eenoudergezinnen	-	-	0,2	0,4	-
Verbetering zorgkrediet	-	-	1,0	2,0	-
Proportionalisering periode zorgkrediet	-	-	0,8	1,6	-
Totaal nieuwe maatregelen	-	-	5,4	10,8	-
Verderzetten genomen maatregelen	-	-	-	12,4	26,7
Totaal incl. natuurlijke groeifactor (15%)	-	-	6,2	26,7	30,7
Factor aantrekkelijkheid (cf. 4.4)	-	-	3,7	5,2	0,0
Algemeen totaal	50,84	58,48	77,2	109,2	119,6

Bij uitvoering van de vakbondsvoorstellen, zou op vier jaar tijd (2003-2007):

- De natuurlijke groei van de budgetten 89 Mio € bedragen
- De bijkomende groei t.g.v. de genomen maatregelen 73 Mio € bedragen
- De totale groei van de budgetten 161 Mio € bedragen, t.o.v. 59 Mio € voorziene budgetten