

## Geboorteverlof bij lokale en regionale besturen: 20 dagen perfect mogelijk tegen 100 procent salaris

Nieuws dinsdag 1 juni 2021

**In Tribune van februari 2021 wezen we op de geplande wijziging van de wetgeving met betrekking tot het geboorteverlof (zie het artikel 'Geboorteverlof: het ene kind is het andere niet'). Bedoeling was de vroegere tien dagen geboorteverlof te verhogen met vijf dagen vanaf 1 januari 2021 en nog eens met vijf dagen vanaf 1 januari 2023. Maar de voorwaarden die minister Somers hieraan wou koppelen voor de statutaire personeelsleden kwamen niet overeen met onze ideeën, zeker niet omdat de minister zoveel mogelijk een gelijkschakeling wenst van het contractueel en statutair personeel.**

### Voorwaarden van de Vlaamse regering

Voor de eerste tien dagen heeft een contractueel personeelslid gedurende de eerste drie dagen geboorteverlof recht op loon ten laste van zijn werkgever. Gedurende de volgende zeven dagen krijgt men een uitkering ten laste van het RIZIV. Statutairen hebben recht op 10 dagen met behoud van loon. Het was fair geweest om dit ook voor contractuelen toe te passen, bijvoorbeeld zoals bij de diensten van de Vlaamse overheid waarbij de werkgever het verschil tussen de uitkering en het nettosalaris bijpast. De minister wou hier echter niet van weten.

Voor de extra tien dagen geboorteverlof ontvangt het contractueel personeelslid dus eveneens de uitkering ten laste van het RIZIV (deze bedraagt 82 procent van een geplafonneerd brutosalaris), en wenst men ook voor het statutair personeelslid 82 procent van het geplafonneerd brutosalaris te betalen. Men mag echter niet vergeten dat er andere bijdragen verschuldigd zijn op uitkeringen dan op loon. Een gelijkschakeling bereikt men dus ook in dit geval niet. Twintig dagen geboorteverlof voor iedereen met behoud van loon is de enige correcte manier om een echte gelijkschakeling te bekomen.

### ACOD LRB niet akkoord

Onder andere om deze reden tekenden we een protocol van niet akkoord. Erger is het dat besturen nu verwijzen naar het besluit van de Vlaamse regering om vast te houden aan de 82 procent. Dit klopt niet.

Het staat besturen vrij om eveneens 100 procent loon toe te kennen bij het geboorteverlof. Een motivering hiervoor is gemakkelijk te vinden, zowel in de Europese Richtlijn 2019/1158 van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, als in de federale regeling. Daarin wordt het belang van het kind en het belang van de opvoeding benadrukt. Wij verwijzen hier naar een overweging in de Europese Richtlijn die dienstig kan zijn voor een lokaal bestuur: "De lidstaten hebben het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van het kind van 1989 geratificeerd. Artikel 18, lid 1, van het Verdrag bepaalt dat beide ouders de gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen voor de opvoeding en de ontwikkeling van het kind en dat het belang van het kind

de allereerste zorg van de ouders moet zijn.”

### **Lokale besturen kunnen en willen meer doen**

Ook ACOD LRB vindt dat een dergelijke minimale bepaling van twintig dagen geboorteverlof geen impact mag hebben op het salaris van de ouders. We zijn ervan overtuigd dat vele lokale besturen hiervoor ook een extra (kleine) inspanning wensen te leveren. Het besluit van de Vlaamse Regering moet wel degelijk gezien worden als een minimale regeling, en niet als een model.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer