

BELGISCHE SENAAT**—**
BUITENGEWONE ZITTING 1988
—**—**
28 MAART 1988
—**Voorstel van wet tot invoering en
uniformisering van het ouderschapsverlof**

(Ingediend door de heer Valkeniers)

—
TOELICHTING
—

Dit voorstel tot invoering en uniformisering van het ouderschapsverlof wil tegemoetkomen aan verschillende maatschappelijke behoeften en diverse aspecten van de werkgelegenheidsproblematiek.

Sinds de jaren 60 vertonen alle westerse geïndustrialiseerde landen dalende nataliteitscijfers en dit ondanks de toenemende financiële tegemoetkomingen vanwege de overheid. Diverse studies (in Vlaanderen hebben o.a. Prof. R. Lesthaeghe en het C.B.G.S. baanbrekend werk verricht) tonen aan dat de beslissing tot ouderschap niet zozeer beïnvloed wordt door financiële aanmoediging, doch sterk afhankelijk is van de materiële mogelijkheden om kinderen op te voeden.

De stijgende scholingsgraad en het doorbreken van de burgerlijk-industriële rollenpatronen hebben er mede toe bijgedragen dat de meeste meisjes en vrouwen vandaag de dag een professionele loopbaan ambiëren.

Terecht uiteraard, doch tevens constateren wij dat onze maatschappij het de vrouwen hierbij niet gemakkelijk maakt.

Het zijn de vrouwen die in het arbeidsproces de eerste slachtoffers worden van een inkrimpende werkgelegenheid.

Bovendien zijn de kansen van vrouwen om een volwaardige en volledige loopbaan op te bouwen nog steeds niet gelijk aan deze van de mannen. Alleen

SENAT DE BELGIQUE**—**
SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1988
—**—**
28 MARS 1988
—**Proposition de loi instaurant et
uniformisant le congé parental**

(Déposée par M. Valkeniers)

—
DEVELOPPEMENTS
—

La présente proposition instaurant et uniformisant le congé parental vise à répondre à divers besoins sociaux et à résoudre certains aspects du problème du chômage.

Depuis les années 60, la natalité est en baisse dans tous les pays occidentaux industrialisés, et ce bien que les pouvoirs publics ne cessent d'accroître les montants de leurs allocations. Plusieurs études (en Flandre, le professeur R. Lesthaeghe et le Centre d'étude de la population et de la famille ont fait œuvre de pionnier) ont montré que la décision de procréer est bien moins influencée par les incitants financiers que par le climat social général et les possibilités matérielles et autres d'élever des enfants.

L'augmentation du niveau général de formation et le bouleversement des rôles traditionnels de l'homme et de la femme sur le plan social et professionnel ont incité la plupart des femmes et des jeunes filles d'aujourd'hui à mener une vie professionnelle.

Force est cependant de constater qu'il n'est guère aisé pour elles, dans notre société, de réaliser cette aspiration pourtant légitime.

Les femmes sont en effet les premières victimes de la crise de l'emploi.

Qui plus est, les femmes n'ont toujours pas les mêmes chances que les hommes de faire une carrière normale et complète. Le seul fait biologique que c'est

al de biologische gegevenheid dat de vrouw kinderen draagt en baart is hierbij een belangrijke factor.

De werkloosheid heeft zich op dit ogenblik weliswaar gestabiliseerd, doch op een enorm hoog niveau. Een groot deel van deze werklozen blijft langdurig zonder werk, en riskeert daardoor permanent buiten het arbeidsproces te vallen. Keerzijde hiervan is de mogelijkheid om een grotere wisselwerking tussen werkenden en niet-werkenden te creëren.

Dit wetsvoorstel heeft tot doel bij te dragen tot de (deel)oplossing van verschillende van deze aspecten.

De voordelen liggen in een grotere voldoening van de werknemers en werkgevers, een grotere motivatie en de kansen tot herverdeling van de arbeid zonder bijkomende kost voor de werkgevers en zonder budgettaire lastenverhoging voor de Staat.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1 bepaalt het toepassingsgebied van deze wet. Voor het rijkspersoneel zijn wel reeds een aantal regelingen in voege.

Artikel 10 geeft aan de Koning de opdracht deze regelingen aan te passen aan de modaliteiten die deze wet voorziet.

Dit is noodzakelijk om, enerzijds een uniformiteit in de regeling in te voeren en anderzijds bepaalde juridische discriminaties weg te werken.

Artikel 2 voorziet een voldoende lange verlofduur om het kind op te passen totdat het in het kleuteronderwijs kan worden opgenomen. Voor kinderen die bijzondere zorgen vereisen, wordt een langere periode voorzien.

Artikel 3 voorziet een periode waarin de werkgever de tijd krijgt om in de continuïteit van de werkplaats te voorzien. Dat de R.V.A. hem of haar hierbij van dienst moet zijn, is evident. Ook de R.V.A. krijgt een voldoende periode om de administratieve regelingen te treffen.

Door artikel 6 wordt de mogelijkheid gecreëerd om binnen het gezin de taakverdeling met betrekking tot de opvoeding vast te leggen. Hierdoor wordt een juridische discriminatie t.o.v. de vrouw vermeden.

De artikelen 7 en 8 hebben tot doel het werkgelegenheidsaspect van deze wet te regelen. Door de verplichte aanwerving van een werkloze worden de kansen voor deze bevolkingsgroep en de mogelijkheden om concrete werkervaring op te doen verruimd.

De ouder die verlof neemt, valt terug op de werkloosheidsvergoeding zodat deze regeling budgettair neerkomt op een nul-operatie.

J. VALKENIERS.

la femme qui porte les enfants constitue déjà un facteur important.

S'il est vrai que le chômage est aujourd'hui stabilisé, son niveau n'en demeure pas moins impressionnant. Nombre de demandeurs d'emploi sont des chômeurs de longue durée et risquent d'être exclus définitivement du marché du travail. Le renforcement de la solidarité entre les actifs et les non-actifs pourrait apporter une solution à ce problème.

Tel est l'objet de la présente proposition de loi, qui tend à résoudre (dans une certaine mesure) les divers problèmes que nous venons d'exposer.

Le système que nous proposons offre plusieurs avantages : les travailleurs et les employeurs seraient plus satisfaits et plus motivés, et les possibilités de redistribution du travail seraient accrues sans dépenses supplémentaires pour les employeurs, ni pour l'Etat.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

L'article 1^{er} détermine le champ d'application de la loi. Le personnel de l'Etat bénéficie déjà de certaines mesures à cet égard.

L'article 10 charge le Roi d'adapter ces mesures en fonction des dispositions de la présente loi.

Cette adaptation est nécessaire en vue d'obtenir un régime uniforme et d'éliminer certaines discriminations juridiques.

L'article 2 prévoit une période de congé suffisamment longue pour que l'enfant puisse être entouré jusqu'à son admission dans l'enseignement gardien. Une période plus longue est prévue pour les enfants qui doivent bénéficier de soins spéciaux.

L'article 3 fixe le délai dont l'employeur dispose pour assurer la continuité de l'emploi. Il doit à cet effet bénéficier de la coopération de l'ONEm, qui se voit également impartir un délai suffisant pour prendre toutes les mesures administratives nécessaires.

L'article 6 permet aux parents de se partager le congé prévu en vue d'assurer au mieux l'éducation des enfants. Cette disposition permet d'éviter toute discrimination juridique à l'égard de la femme.

Les articles 7 et 8 règlent les aspects de la présente loi qui touchent à l'emploi. L'obligation d'embaucher un chômeur ouvre des perspectives pour les sans-emploi qui désirent acquérir une expérience professionnelle concrète.

Les parents qui bénéficieront du congé émarqueront au chômage, de sorte que l'opération n'aura aucune incidence budgétaire.

VOORSTEL VAN WET**Artikel 1**

Deze wet is van toepassing op alle werknemers en werkgevers van de privé- en de overheidssector.

Art. 2

Een ouderschapsverlof wordt toegestaan na de geboorte of adoptie van een kind.

De duur van dit verlof bedraagt ten minste 6 maanden.

Het verlof kan genomen worden tot het kind de leeftijd van 3 jaar bereikt.

In het geval van een gehandicapt kind of een kind dat langer dan 1 jaar ziek is, kan het verlof genomen worden tot het kind de leeftijd van 7 jaar bereikt.

Art. 3

Het ouderschapsverlof moet minstens 1 maand en ten hoogste 6 maand voor de ingang ervan schriftelijk worden aangevraagd. Terzelfdertijd dient ook het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op de hoogte te worden gebracht.

De duur van het verlof wordt bij de aanvraag en de kennisgeving meegedeeld. Een verlenging van het ouderschapsverlof is slechts mogelijk met het akkoord van de werkgever.

Art. 4

Voor de toepassing van deze wet worden pleegvoogdij en adoptie gelijkgesteld.

Art. 5

Het bij deze wet toegestane verlof kan ook deeltijds worden toegekend op verzoek van de werknemer. De keuze om het verlof deeltijds of voltijds te nemen moet tegelijkertijd met de aanvraag en met de kennisgeving worden meegedeeld. Een overgang van een deeltijds naar een voltijds verlof kan slechts met het akkoord van de werkgever worden toegestaan.

Art. 6

Het ouderschapsverlof kan worden opgenomen door één ouder of gedeeld worden door beide ouders.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi s'applique à tous les travailleurs et employeurs des secteurs public et privé.

Art. 2

Un congé parental est accordé après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

La durée de ce congé ne peut être inférieure à 6 mois.

Le congé peut être pris jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 3 ans.

Si l'enfant est handicapé ou s'il est atteint de maladie pendant plus d'un an, le congé peut être pris jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 7 ans.

Art. 3

Le congé parental doit être demandé par écrit, au plus tôt six mois et au plus tard un mois avant la date à laquelle il prend cours. La demande de congé doit être communiquée simultanément au bureau régional de l'Office national de l'emploi.

La demande mentionne la durée du congé. Le congé parental ne peut être prolongé que moyennant l'accord de l'employeur.

Art. 4

Pour l'application de la présente loi, la tutelle officieuse est assimilée à l'adoption.

Art. 5

A la demande du travailleur, le congé prévu par la présente loi peut également être accordé sous la forme de prestations réduites. La demande indiquera si le travailleur a choisi la formule du congé ou celle des prestations réduites. La formule choisie ne peut être modifiée qu'avec l'accord de l'employeur.

Art. 6

Le congé parental peut être pris par l'un des parents ou partagé entre ceux-ci.

Een door beide ouders gedeeld verlof kan consecutief worden opgenomen wanneer het gaat om voltijds verlof, of tegelijkertijd wanneer het gaat om deeltijds verlof.

De totale verlofperiode van beide ouders mag de bij artikel 2 voorgestelde duur niet overschrijden.

Art. 7

Elke werknemer die verlof neemt in toepassing van deze wet wordt tijdens zijn afwezigheid vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze.

Art. 8

De werknemer die verlof neemt in toepassing van deze wet ontvangt een werkloosheidsuitkering die gelijk is aan 60 % van het gemiddeld maandloon, verdiend tijdens het jaar voor de ingang van het verlof.

Art. 9

Vanaf het ogenblik dat de werkgever schriftelijk in kennis wordt gesteld van de aanvraag tot ouderschapsverlof tot 6 maanden na de beëindiging ervan, mag hij geen enkele handeling stellen die tot doel heeft eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst, tenzij om redenen die geen verband houden met het ouderschapsverlof.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren dat de werknemer niet afgedankt werd om reden van het ouderschapsverlof.

Fij overtreding van dit artikel door de werkgever, betaalt deze een vergoeding van 1 jaar loon, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van onderbreking van de overeenkomst.

J. VALKENIERS.

Lorsque le congé est partagé entre les parents, ceux-ci peuvent le prendre à tour de rôle s'ils ont choisi la formule des prestations réduites.

La durée totale du congé pris par les deux parents ne peut excéder la durée prévue à l'article 2.

Art. 7

Le travailleur qui bénéficie du congé prévu par la présente loi est remplacé pour la durée de son absence par un chômeur complet indemnisé.

Art. 8

Le travailleur qui bénéficie du congé prévu par la présente loi obtient une allocation de chômage égale à 60 % du salaire mensuel moyen qu'il a perçu au cours de l'année qui précède le congé.

Art. 9

Entre le moment où il est informé par écrit de la demande de congé parental et la fin du sixième mois qui suit l'expiration de ce congé, l'employeur ne peut prendre aucune initiative visant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, sauf pour des motifs sans rapport avec le congé parental.

En cas de litige, il appartient à l'employeur de fournir la preuve que le travailleur n'a pas été licencié en raison du congé parental.

L'employeur qui contrevient aux dispositions du présent article est tenu de verser au travailleur une indemnité équivalente à un an de salaire, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.