

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1996 - 1997 (*)

7 JUILLET 1997

PROPOSITION DE LOI

instituant un congé d'assistance pour les travailleurs

(Déposée par MM. Joos Wauters et
Thierry Detienne)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les fondements de l'organisation de notre marché du travail datent d'une époque où le modèle sociétal idéal s'appuyait sur la cellule familiale classique, dans laquelle l'homme était le soutien de famille et la femme restait à la maison pour s'occuper du ménage et des enfants. On s'intéressait surtout au travail rémunéré, tandis que le travail non rémunéré effectué dans le milieu familial, à savoir l'assistance aux enfants, au partenaire, aux parents et autres membres de la famille, a toujours été négligé.

Tout ce qui concernait le travail d'assistance ne posait alors en principe aucun problème. La distribution des rôles alors en vigueur garantissait une répartition claire et précise des tâches entre les partenaires et cette question se réglait sans grande discussion en privé: les femmes assumaient la majeure partie des tâches d'assistance, tandis que le travail rémunéré de l'homme garantissait les rentrées d'argent.

Les effets de cette répartition des tâches sont encore perceptibles aujourd'hui: des tâches d'assistance telles que lessiver, nettoyer, élever les enfants et

(*) Troisième session de la 49^{ème} législature

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1996 - 1997 (*)

7 JULI 1997

WETSVOORSTEL

betreffende het zorgverlof voor werknemers

(Ingediend door de heren Joos Wauters en
Thierry Detienne)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De fundamente van de organisatie van onze arbeidsmarkt stammen uit een tijd waarin het ideale samenlevingsconcept bestond uit het klassieke gezin met de man als kostwinner en de vrouw die thuisbleef om voor het huishouden en de kinderen te zorgen. De aandacht ging vooral naar de betaalde arbeid, terwijl de niet-betaalde arbeid in de gezinssfeer, met name de zorg voor kinderen, partner, ouders en andere familieleden, steeds in de schaduw is gebleven.

Alles wat te maken had met zorgarbeid leverde toen in principe geen probleem op. Het heersende rollenpatroon zorgde voor een duidelijke taakverdeling tussen de partners en dit werd zonder veel discussie in de privé-sfeer opgelost: het overgrote deel van de zorgtaken werd door vrouwen opgenomen, terwijl de man zorgde voor het inkomen via betaalde arbeid.

De gevolgen van deze taakverdeling zijn nu nog merkbaar: zorgtaken zoals wassen, poetsen, kinderen opvoeden en ouders of zieken verzorgen, worden

(*) Derde zitting van de 49^{ste} zittingsperiode

soigner les parents et les malades, ne sont pas considérées par la société comme un travail à part entière et ne sont donc pas appréciées à leur juste valeur, puisque ce genre de travail n'est pas rétribué de façon classique, à savoir par l'octroi d'un salaire.

1. La société a évolué

Depuis, la société s'est toutefois profondément modifiée. Il convient, dans le cadre d'une révision de toutes les formes de travail, de souligner l'importance des phénomènes suivants.

(a) Tout d'abord, les femmes ont, au cours des dernières décennies, fait massivement leur entrée sur le marché du travail, et revendiquent le droit d'y faire également carrière.

En 1995, les femmes représentaient 41,36% de la population active en Belgique (29,6% en 1970 et 39,8% en 1991), alors qu'au cours de la même période, leur taux d'occupation était passé de 28% (1970) à 40,5% (= taux net d'occupation, c'est-à-dire toutes les femmes à partir de 16 ans).

Cette évolution n'est certainement pas un phénomène passager. Il ressort d'une enquête, d'une part, que la majorité des femmes qui travaillent souhaitent continuer à travailler et, d'autre part, qu'une partie non négligeable des femmes au foyer (23%) préféreraient exercer une activité rémunérée. En outre, le nombre de ménagères a fortement diminué au fil des ans: s'il y avait encore 878 600 femmes au foyer parmi les femmes âgées de 20 à 60 ans en 1988, elles n'étaient plus que 699.900 en 1996.

Selon le Bureau du plan, presque autant de femmes que d'hommes de la tranche d'âge des 25-35 ans exerceraient (voudraient exercer) une activité professionnelle vers l'an 2000. En d'autres termes, les femmes ont acquis une place à part entière sur le marché du travail et elles ne souhaitent certainement pas revenir en arrière.

(b) A côté de cela, le modèle de la famille classique composée de deux partenaires (mariés) et d'enfants n'est plus aussi généralisé qu'auparavant. D'autres formes de vie en commun sont de plus en plus fréquentes et il y a notamment de plus en plus de célibataires avec ou sans enfants. Les statistiques européennes montrent que même plus la moitié de l'ensemble des ménages ne correspondent au modèle de la famille classique, composée du père, de la mère et des enfants.

L'exécution des tâches d'assistance doit être reconsidérée dans cette perspective, puisque, même pour ces situations, la conception classique du rôle de chacun est remise en question.

door de samenleving niet als volwaardige arbeid beschouwd en worden dus ook niet echt gewaardeerd, vermits dergelijke arbeid niet op de klassieke wijze, namelijk met loon, vergoed wordt.

1. Een gewijzigde samenleving

Ondertussen is de samenleving echter grondig veranderd. In het kader van een herdachte visie op alle vormen van arbeid zijn de volgende fenomenen belangrijk.

(a) Eerst en vooral hebben vrouwen gedurende de voorbije decennia massaal hun intrede gedaan op de arbeidsmarkt. Zij eisen daarbij voor zichzelf het recht op ook een carrière uit te bouwen.

Het aandeel van de vrouwen in de totale beroepsbevolking bedraagt in 1995 in België 41,36% (29,6% in 1970 en 39,8% in 1991), terwijl hun activiteitsgraad in dezelfde periode steeg van 28% (1970) tot 40,5% (= netto-activiteitsgraad, d.w.z. alle vrouwen vanaf 16 jaar).

Deze evolutie is zeker geen voorbijgaand verschijnsel. Uit onderzoek blijkt dat enerzijds het merendeel van de werkende vrouwen wil blijven werken en dat anderzijds een niet onbelangrijk deel van de thuiswerkende vrouwen (23%) eigenlijk liever een betaalde job zou willen. Daarbij is het aantal huisvrouwen over de jaren heen fors gedaald: in 1988 waren 878.600 vrouwen tussen 20 en 60 huisvrouw, in 1996 nog slechts 699.900.

Volgens het Planbureau zouden tegen het jaar 2000 bijna evenveel vrouwen als mannen in de leeftijdscategorie van 25 tot 35 jaar beroepsarbeid (willen) uitoefenen. Met andere woorden, vrouwen hebben een volwaardige plaats op de arbeidsmarkt verworven en wensen zeker niet dat de klok wordt teruggedraaid.

(b) Daarnaast is het klassieke gezin bestaande uit twee (gehuwde) partners met kinderen niet meer zo veralgemeend als vroeger. Andere samenlevingsvormen komen meer en meer voor, in het bijzonder alleenstaanden met of zonder kinderen. Uit Europese statistieken blijkt dat niet eens meer de helft van alle huishoudens beantwoordt aan het klassieke gezinsmodel, bestaande uit vader, moeder en kinderen.

De uitvoering van zorgtaken moet in dit perspectief herbekeken worden, vermits de klassieke rollenpatronen ook voor deze situaties niet langer vanzelfsprekend zijn.

(c) D'un point de vue plus général, l'augmentation de la longévité moyenne et le vieillissement de la population qui en résulte constituent un phénomène relativement nouveau qui crée inévitablement des besoins nouveaux dans le cadre du travail d'assistance, vu l'augmentation spectaculaire des besoins en ce domaine.

(d) Bon nombre de ménages n'habitent plus à proximité de membres de la famille. Or, c'était surtout les grands-parents qui accueillaient leurs petits-enfants malades quand il fallait trouver d'urgence une solution. On s'inquiétait rarement de savoir si cela ne bouleversait pas leur nouvelle vie. N'ont-ils pas également droit à des loisirs et qui leur viendra en aide s'ils ont besoin d'assistance?

(e) Il est, en outre, frappant de constater que les hommes aussi se rendent de plus en plus compte qu'une contribution plus grande aux tâches du ménage, par exemple un rôle plus actif dans l'éducation de leurs enfants, peut apporter un plus à leur vie personnelle. Cette prise de conscience incite, elle aussi, à rompre avec le schéma classique en fonction duquel se définissait jusqu'ici le rôle de chacun et à repenser la place des tâches d'assistance dans le contexte de l'activité professionnelle.

(f) Enfin, il est patent qu'il n'y a plus de travail pour tout le monde dans le système sur lequel repose actuellement l'organisation du travail. Il s'ensuit qu'un nombre de plus en plus restreint de personnes doivent travailler à temps plein (ou plus), alors que le nombre des exclus du marché du travail ne cesse de croître. La seule alternative équitable consiste à mieux répartir le travail disponible. C'est pourquoi il faut chercher, dans tous les domaines, des solutions nouvelles, permettant de mieux adapter l'organisation du travail à la réalité actuelle, en libérant pour chacun plus de temps pour se consacrer aux tâches d'assistance.

2. Tant les femmes que les hommes sont concernés

Cette évolution a été à l'origine d'une série de processus et de phénomènes dont on ne peut cependant pas dire qu'ils ont été des réussites totales.

(a) En dépit du fait que les femmes sont de plus en plus nombreuses sur le marché du travail, la répartition des tâches d'assistance entre les partenaires ne s'est pas réellement améliorée. Il ressort d'une étude récente du Centre d'étude de la population et de la famille (CEPF) que dans un couple dont les partenaires travaillent tous deux à l'extérieur, la femme consacre deux fois plus de temps au ménage que l'homme, à savoir 43 heures contre 21. La présence accrue des femmes sur le marché du travail n'a donc pas, loin de là, provoqué de révolution dans la répartition des tâches entre les sexes.

(c) Meer globaal bekeken is de stijging van de gemiddelde levensduur en de daarmee gepaard gaande vergrijzing van de bevolking een relatief nieuw fenomeen dat zeker in het kader van de zorgarbeid nieuwe noden creëert, vermits de zorgbehoeften spectaculair zijn toegenomen.

(d) Heel wat gezinnen wonen niet meer in de nabijheid van familieleden. Vooral de grootouders deden de dringende opvang van zieke kleinkinderen. Hen werd zelden gevraagd of ze dit wel in hun nieuwe leven konden inpassen. Ook zij hebben recht op een eigen vrije tijd en wie zal hen bijstaan als zij zorg behoeven?

(e) Verder is het opvallend dat ook bij mannen het besef groeit dat een grotere inbreng in het huishouden, bij voorbeeld bij de opvoeding van hun kinderen, een meerwaarde kan betekenen voor hun persoonlijk leven. Dus ook vanuit dit besef wordt er gepleit voor het doorbreken van de rollenpatronen en het herdenken van de plaats van zorgarbeid binnen het arbeidsproces.

(f) Ten slotte is er de onomstotelijke vaststelling dat er binnen het huidige arbeidssysteem niet langer voor iedereen werk is. Het resultaat is dat een steeds kleiner wordende groep mensen een (meer dan) voltijdse job moet uitvoeren, terwijl een steeds groter deel van de beroepsbevolking uit de boot valt. Het enige rechtvaardige alternatief is een betere herverdeling van de beschikbare arbeid. Vandaar dat in alle domeinen alternatieven moeten worden gezocht om de arbeidsorganisatie beter af te stemmen op de huidige realiteit, waarbij voor iedereen meer ruimte wordt vrijgemaakt voor zorgtaken.

2. Vrouwen én mannen zijn de dupe

Deze gewijzigde situatie heeft een aantal processen en fenomenen op gang gebracht die zeker geen onverdeeld succes genoemd kunnen worden.

(a) Ondanks het grotere aandeel van de vrouwen op de arbeidsmarkt lukt een betere verdeling van de zorgtaken tussen partners niet echt. Uit een recente studie van het Centrum voor bevolkings- en gezinsstudien (CBGS) blijkt dat in een gezin met twee buitenhuiswerkende partners, de vrouw dubbel zoveel tijd besteedt aan het huishouden dan de man, namelijk 43 uren tegenover 21 uren. Van een echte revolutie in de taakverdeling tussen de seksen tengevolge van een grotere participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt is dus nog steeds geen sprake.

(b) Pour les femmes, la prise en charge du ménage se fait au détriment du travail rémunéré. Lorsqu'elles s'ajoutent à un emploi rémunéré, les tâches d'assistance représentent en effet véritablement un deuxième horaire de travail, ce qui ne rend pas la vie plus facile: stress, nécessité de faire preuve d'un talent infailible en matière d'organisation, peu de loisirs, etc.

Les femmes doivent dès lors souvent se résoudre à opter pour une «stratégie de la survie», c'est-à-dire à revoir à la baisse leurs ambitions professionnelles, à passer à des emplois à temps partiel ou à se retirer provisoirement du marché du travail. Si tant est qu'une redistribution du travail ait déjà eu lieu, ce sont donc essentiellement les femmes qui se sont partagé les tâches.

(c) Devant cette situation nouvelle, la société a réagi non pas tant en réorganisant le travail de manière à faciliter l'exécution des tâches d'assistance qu'en confiant aux secteurs public et privé certaines de ces tâches qui, auparavant, relevaient presque exclusivement de la sphère privée: maisons de repos pour remplacer les soins de l'entourage, accueil organisé des enfants, plats à emporter, boutiques de repassage, etc.

Ces services ont contribué à faciliter la vie des femmes désireuses de combiner un emploi rémunéré avec le travail ménager. S'il est toujours aussi indispensable de développer et d'améliorer les équipements sociaux, il est par ailleurs également nécessaire de faire en sorte que l'on puisse assumer soi-même des tâches d'assistance. En dépit des structures existantes, nombreux sont ceux qui souhaiteraient libérer davantage de temps dans leur vie privée pour le consacrer à certaines tâches d'assistance (par exemple l'éducation des enfants).

La prise en charge des tâches d'assistance par des structures du secteur public (ou privé) n'offre d'ailleurs pas une solution dans tous les cas. Certains services sont, en effet, trop chers ou inexistants. L'exemple classique est celui de l'enfant malade, pour lequel il n'existe pratiquement aucune structure d'accueil et dont les parents préfèrent de toute façon s'occuper eux-mêmes.

3. Conclusion

En dépit de l'évolution des relations sur le marché du travail, la place qu'occupe le travail d'assistance dans notre société n'a guère évolué et, en fin de compte, tant les femmes que les hommes sont les dupes de l'occultation du problème.

Celui-ci ne trouvera de solution que si l'on met davantage en exergue la responsabilité de chacun en matière d'assistance, ce qui suppose que ce principe

(b) Het opnemen van de verantwoordelijkheid voor het gezin gebeurt ten koste van de betaalde arbeid van de vrouwen. Het combineren van de zorgarbeid met een betaalde job betekent voor vele vrouwen een dubbele taak, wat het leven niet gemakkelijk maakt: veel stress, de noodzaak van een feilloos organisatie-talent, weinig vrije tijd, enz.

Bijgevolg kiezen vrouwen veelal noodgedwongen voor een «overlevingsstrategie» die erin bestaat hun beroepseisen af te zwakken, over te schakelen op deeltijdse jobs of tijdelijk terug te treden uit de arbeidsmarkt. Wanneer er al een herverdeling van de arbeid heeft plaatsgevonden, dan zijn het in de eerste plaats de vrouwen die onder elkaar het werk verdeeld hebben.

(c) De samenleving heeft op de veranderde situatie gereageerd, niet zozeer door meer ruimte te creëren voor zorgarbeid in de arbeidsorganisatie, maar wel door een deel van de zorgtaken, die vroeger nagenoeg exclusief in de private sfeer werden uitgevoerd, door te schuiven naar het publieke domein en de vrije markt: rusthuizen ter vervanging van de mantelzorg, georganiseerde kinderopvang, afhaalkeukens, strijkwinkels, enz.

Dit maakte het voor vrouwen gemakkelijker een betaalde job te combineren met hun huishouden. De verdere uitbouw en grotere efficiëntie van maatschappelijke voorzieningen blijven nodig, maar daarnaast moet er evenzeer ruimte zijn om zelf zorgtaken op te nemen. Ondanks de bestaande voorzieningen voelen veel mensen de behoefte in hun persoonlijk leven meer tijd vrij te maken voor bepaalde zorgtaken (bij voorbeeld de opvoeding van kinderen).

Het doorschuiven van de zorgtaken naar publieke (of private) diensten biedt trouwens niet in alle gevallen een oplossing. Bepaalde diensten zijn te duur of onbestaande. Het klassieke voorbeeld is het zieke kind, waarmee je bijna nergens terecht kan en waar ouders sowieso liever zelf voor zorgen.

3. Conclusie

Ondanks de gewijzigde verhoudingen op de arbeidsmarkt is er niet veel veranderd aan de plaats die de zorgarbeid in onze samenleving inneemt en uiteindelijk zijn zowel vrouwen als mannen de dupe van het onder de mat schuiven van het probleem.

De oplossing moet worden gezocht in het meer centraal stellen van de zorgverantwoordelijkheid van iedereen en dit kan slechts door dit principe te inte-

soit intégré à l'organisation du travail. Cette intégration permettra également de franchir un pas symbolique important, puisqu'elle contribuera implicitement à la revalorisation sociale du travail d'assistance.

La mise en oeuvre d'autres formes d'organisation du travail doit permettre aux travailleurs, et notamment aux travailleurs masculins de se consacrer davantage aux tâches d'assistance. Elle permettra tant aux hommes qu'aux femmes d'assumer leur part de responsabilité en matière d'assistance sans hypothéquer pour cela leur carrière professionnelle. En associant ces mesures à des formes de redistribution du travail, on résoudra également en partie le problème du chômage.

4. Propositions concrètes

La présente proposition de loi prévoit un certain nombre de mesures visant à étendre le droit au congé d'assistance pour les travailleurs salariés.

Nous avons choisi délibérément de limiter le bénéfice de ce régime aux travailleurs salariés, parce que les fonctionnaires disposent déjà de possibilités beaucoup plus nombreuses et que l'adaptation du statut des travailleurs indépendants suppose une approche tout à fait différente.

La présente proposition tend à instaurer plusieurs régimes spécifiques.

(a) Jours d'assistance pour les pères à l'occasion d'une naissance

A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, les pères bénéficient de trois jours d'assistance rémunérés au lieu des trois jours de congé de circonstance; les jours d'assistance doivent être pris dans les trois mois de la naissance ou de l'adoption.

La présente proposition a pour objectif d'associer davantage les pères à une naissance ou une adoption, dans l'espoir que cela les incitera à rompre avec la répartition classique des rôles entre les sexes pour la suite de l'éducation de l'enfant. Elle répond en outre à une demande très présente dans le chef des jeunes pères.

(b) Jours d'assistance pour les parents d'enfants malades

La présente proposition instaure six jours d'assistance rémunérés pour les deux parents pour leur permettre de veiller sur un enfant malade. Ce «congé de circonstance» de trois jours existe déjà pour les fonctionnaires.

greren in de arbeidsorganisatie. Een dergelijke integratie zal ook een belangrijke symbolische stap zijn, vermits ze impliciet ook zorgt voor een maatschappelijke opwaardering van de zorgarbeid.

Andere vormen van arbeidsorganisatie moeten meer ruimte laten voor zorgtaken, waarbij zeer expliciet ook de mannelijke werknemers betrokken worden. Op die manier zullen zowel mannen als vrouwen hun aandeel in de zorgverantwoordelijkheid kunnen opnemen, zonder daarmee hun beroepsloopbaan in het gedrang te brengen. Door dit te koppelen aan vormen van arbeidsherverdeling wordt ook het probleem van de werkloosheid gedeeltelijk opgelost.

4. Concrete voorstellen

Dit wetsvoorstel omvat een aantal ingrepen die het recht op zorgverlof voor werknemers uitbreiden.

De beperking tot het stelsel van de werknemers is een bewuste keuze, vermits ambtenaren reeds over veel meer mogelijkheden beschikken en de aanpassing van het statuut van zelfstandigen een totaal andere aanpak vergt.

Dit voorstel omvat verscheidene regelingen.

(a) Zorgdagen voor vaders bij geboorte

Vaders krijgen bij de geboorte van een kind en bij adoptie tien betaalde zorgdagen in plaats van de huidige drie dagen klein verlet; de zorgdagen moeten worden gebruikt binnen drie maanden na de geboorte of de adoptie.

Dit voorstel heeft als bedoeling vaders meer te betrekken bij een geboorte of adoptie, in de hoop dat dit ook een aanzet is tot de doorbreking van de klassieke rollenpatronen bij de verdere opvoeding. Het beantwoordt bovendien een vraag die sterk leeft bij jonge vaders.

(b) Zorgdagen voor ouders van zieke kinderen

Het voorstel voert zes betaalde zorgdagen voor beide ouders in voor de opvang van een ziek kind. Een dergelijk «omstandigheidsverlof» van drie dagen bestaat al voor ambtenaren.

Le doublement du nombre de jours de congé de circonstance (douze au lieu de six) pour le parent isolé vise à tenir compte de l'évolution des modes de vie. Nous considérons en effet que l'enfant d'un parent isolé ne peut pas être pénalisé parce qu'il ne grandit pas dans un foyer de type classique. La présente proposition répond à la demande pressante de parents qui souhaitent veiller eux-mêmes sur leur enfant malade et vise à réagir face au problème très concret de l'absence quasi totale, de possibilités d'accueil pour les enfants malades.

(c) Interruption de carrière pour soins dispensés aux malades

Notre proposition étend les modifications récentes de la législation relative à l'interruption de carrière (assistance et soins palliatifs dispensés aux malades). Nous souhaitons allonger sensiblement cette période (de un à douze mois maximum) et, en outre, doubler les allocations.

(d) Congé parental

Le droit à l'interruption de carrière pour une période de trois à douze mois lors de la naissance d'un enfant constitue également une extension des propositions récentes à ce propos. L'extension doit permettre aux deux parents d'interrompre pendant un certain temps leur vie professionnelle sans pour autant risquer de perdre leur emploi. Ceci répond au besoin croissant des deux parents de s'impliquer plus dans le processus d'éducation de leur enfant.

Dans les deux cas d'interruption de carrière - (c) et (d) -, les allocations sont doublées. Il s'agit d'un choix délibéré. Une telle indemnité incitera également les hommes à recourir à cette possibilité et représenté un progrès significatif pour les femmes.

Pour le parent célibataire, les allocations représentent 80% du salaire qu'elles remplacent (limité). Ce niveau d'indemnisation devrait permettre d'éviter que les travailleurs n'usent pas de leurs droits parce qu'ils ne sont financièrement pas en mesure de le faire. La possibilité d'accomplir des tâches d'assistance ne peut être réservée aux seules familles à revenus élevés.

(e) Jours de congé sans solde pour raisons personnelles

Enfin, le droit à un congé sans solde pour raisons personnelles (maximum dix jours) est instauré. Ce congé ne nécessite aucune justification particulière.

La proposition s'inscrit dans le cadre d'une aspiration générale à l'extension du droit à l'épanouissement personnel. Dans certains cas, ce droit sera utilisé pour effectuer les tâches d'assistance (par

Door voor een alleenstaande ouder het omstandigheidsverlof uit te breiden tot het dubbel aantal dagen (twaalf) wordt rekening gehouden met de veranderde leefpatronen, waarbij we uitgaan van het principe dat een kind van een alleenstaande ouder niet gestraft mag worden omdat het niet opgroeit in een klassiek gezinspatroon. Dit voorstel komt tegemoet aan de zeer acute vraag van ouders om hun kind bij ziekte zelf bij te staan en beantwoordt tevens aan een zeer concreet probleem vermits er momenteel nog geen opvangmogelijkheden zijn voor zieke kinderen.

(c) Loopbaanonderbreking voor de verzorging van zieken

Ons voorstel breidt de recente wijzigingen van de wetgeving over de loopbaanonderbreking (palliatieve zorg en ziekenzorg) uit. We willen de periode veel langer maken (één tot maximaal twaalf maanden) en bovendien de vergoeding verdubbelen.

(d) Ouderschapsverlof

Ook het voorgestelde recht op loopbaanonderbreking voor een periode van drie tot twaalf bij de geboorte van een kind vormt een uitbreiding van de recente voorstellen ter zake. De uitbreiding moet het voor beide ouders mogelijk maken een tijd uit het beroepsleven te stappen zonder daarom het risico te lopen hun werk te verliezen. Dit komt tegemoet aan een groeiende nood bij beide ouders om dichter bij het opvoedingsproces van hun kind betrokken te worden.

Voor beide gevallen van loopbaanonderbreking - (c) en (d)- wordt de uitkering verdubbeld. Dit is een bewuste keuze. Een dergelijke vergoeding zal ook mannen er toe aanzetten in deze systemen in te stappen en betekent een reëel surplus voor vrouwen.

Voor een alleenstaande ouder bedraagt het recht op uitkering 80% van het gederfde loon (begrensd). Een betere betaling vermijdt dat werknemers geen gebruik maken van hun rechten omdat zij dit financieel niet aankunnen. Het kan niet de bedoeling zijn dat ruimte voor zorgtaken enkel wordt gecreëerd voor goed verdienende gezinnen.

(e) Onbetaalde dagen om persoonlijke redenen

Ten slotte wordt het recht op onbetaald verlof omwille van persoonlijke redenen (maximaal tien dagen) ingevoerd. Voor dit verlof hoeft geen bijzondere verantwoording te worden gegeven.

Het voorstel kadert in een algemeen streven naar een groter recht op zelfontplooiing. In bepaalde gevallen zal dit recht gebruikt worden voor het uitvoeren van zorgtaken (bij voorbeeld het huis schilderen),

exemple, peindre la maison), mais il peut tout aussi bien être utilisé pour des choses simplement agréables (par exemple, un voyage). Il peut, à certains moments de l'existence, s'avérer important de s'occuper de soi-même.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Le droit du père à un congé suite à la naissance d'un enfant ou de l'accueil d'un enfant adoptif est porté de trois à dix jours. La période au cours de laquelle ces jours peuvent être pris est portée à trois mois. Ces extensions répondent au vœu de nombreux pères d'être associés plus étroitement à l'accueil de leurs enfants nouveau-nés et aux soins qui leur sont prodigués.

En outre, un nouvel élément vient s'ajouter au droit à un congé de circonstance, à savoir la possibilité pour tout parent de rester chez soi quelques jours par an pour soigner un enfant malade. Ce droit est fixé à six jours par an et par parent. L'assistance nécessaire peut ainsi être prise en charge de manière équilibrée par le père et la mère. Le droit est porté à douze jours s'il s'agit de parents isolés, de manière que leurs enfants puissent bénéficier de soins à domicile pendant une période égale.

Art. 3

Le droit à l'interruption de carrière pour soins palliatifs est élargi et transformé en un droit à l'interruption de carrière pour assistance à tous les malades (de longue durée). La durée de l'interruption de carrière est fixée à un mois et peut être prolongée jusqu'à un an.

Art. 4

Un droit à l'interruption de carrière est également instauré pour la naissance d'un enfant. La durée de l'interruption est fixée à trois mois et peut être prolongée jusqu'à un an.

Art. 5

Le montant de l'allocation d'interruption est adapté. L'allocation est en effet doublée lorsque l'interruption de carrière est utilisée pour soigner une personne malade ou lors de la naissance d'un enfant. Dans ces cas, le parent isolé a droit à une allocation égale à 80% de la rémunération perdue et ne pouvant excéder le maximum de l'allocation de chômage.

mais het kan net zo goed gebruikt worden voor gewoon plezierige dingen (bij voorbeeld een reis). Zorgen voor zichzelf kan op bepaalde momenten in iemands leven ook belangrijk zijn.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

Het recht van de vader op verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind of het onthaal van een adoptiekind wordt uitgebreid van drie tot tien dagen. De periode waarbinnen die dagen kunnen worden genomen, wordt uitgebreid tot drie maanden. Deze uitbreidingen komen tegemoet aan de wens van vele vaders om dichter bij de opvang en verzorging van hun pasgeboren kinderen betrokken te worden.

Bovendien wordt een nieuw element aan het recht op omstandigheidsverlof toegevoegd, namelijk de mogelijkheid voor elke ouder om enkele dagen per jaar thuis te blijven voor de opvang van een ziek kind. Dit recht wordt vastgesteld op zes dagen per jaar en per ouder. Zo kan ook deze zorg gelijk tussen moeders en vaders gedeeld worden. Het recht wordt tot twaalf dagen uitgebreid voor alleenstaande ouders, zodat deze kinderen even lang thuis opgevangen kunnen worden.

Art. 3

Het recht op loopbaanonderbreking voor palliatieve zorg wordt uitgebreid tot een recht op loopbaanonderbreking voor de zorg voor alle (langdurig) zieken. De periode van loopbaanonderbreking wordt vastgesteld op één maand en kan verlengd worden tot maximaal één jaar.

Art. 4

Het recht op loopbaanonderbreking wordt ook toegekend bij de geboorte van een kind. De periode van de onderbreking wordt vastgesteld op drie maanden en kan verlengd worden tot maximaal één jaar.

Art. 5

Het bedrag van de onderbrekingsuitkering wordt aangepast. De uitkering wordt namelijk verdubbeld wanneer de loopbaanonderbreking wordt gebruikt voor de verzorging van een zieke persoon of bij de geboorte van een kind. De alleenstaande ouder heeft in deze gevallen recht op een uitkering van 80% van het gederfde loon, met als bovengrens de maximale werkloosheidsuitkering.

Art. 6

Le droit à un congé pour convenances personnelles est étendu, tant en ce qui concerne son champ d'application qu'en ce qui concerne le nombre de jours. Dans le cadre de l'autonomie personnelle accrue, il s'agit désormais d'un droit dont les travailleurs doivent pouvoir user sans avoir à se justifier auprès de leur employeur, une telle justification étant aujourd'hui anachronique. Ce droit est fixé à dix jours par an au maximum.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

A l'article 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, modifié par les arrêtés royaux des 22 juillet 1970, 16 janvier 1978, 8 juin 1984 et 7 février 1991, sont apportées les modifications suivantes:

A) au 4°, la deuxième phrase est remplacée par la phrase suivante:

«Dix jours à choisir par le travailleur dans les trois mois à dater du jour de l'accouchement.»;

B) au 14°, la deuxième phrase, les mots «Trois jours à choisir par le travailleur dans le mois» sont remplacés par les mots «Dix jours à choisir par le travailleur dans les trois mois»;

C) le même alinéa est complété par ce qui suit:

«15° Maladie d'un enfant faisant partie du ménage.

Le temps nécessaire avec maximum de six jours par an; ce maximum est doublé pour le parent isolé.».

Art. 6

Het recht op verlof om persoonlijke redenen wordt uitgebreid, zowel de toepassingsfeer als het aantal dagen. In het kader van de toegenomen persoonlijke autonomie wordt dit een vanzelfsprekend recht, in die zin dat het niet meer van deze tijd is dat werknemers zich hiervoor moeten verantwoorden bij hun werkgever. Het recht wordt vastgesteld op maximaal tien dagen per jaar.

J. WAUTERS
T. DETIENNE

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 2, eerste lid, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 22 juli 1970, 16 januari 1978, 8 juni 1984 en 7 februari 1991, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A) in de bepaling onder 4° wordt de tweede zin vervangen door de volgende zin:

«Tien dagen naar keuze van de werknemer in de drie maanden volgend op de bevalling.»;

B) in de bepaling onder 14° worden in de tweede zin de woorden «Drie dagen naar keuze van de werknemer in de maand» vervangen door de woorden «Tien dagen naar keuze van de werknemer in de drie maanden»;

C) het lid wordt aangevuld als volgt:

«15° Ziekte van een kind dat deel uitmaakt van het gezin.

De nodige tijd met een maximum van zes dagen per jaar; dit maximum wordt verdubbeld voor de alleenstaande ouder.».

Art. 3

A l'article 100*bis* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, inséré par la loi du 21 décembre 1994, les §§ 1er à 3 sont remplacés par les dispositions suivantes:

«§ 1er. Le travailleur a droit à la suspension complète ou partielle de son contrat de travail en cas de soins donnés à une personne malade.

§ 2. Pour l'application du présent article, on entend par soins, toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique ainsi que les soins donnés à des personnes malades.

§ 3. La période pendant laquelle le travailleur peut suspendre son contrat de travail est fixée à un mois. Cette période peut être prolongée par périodes d'un mois, jusqu'à concurrence d'un an.»

Art. 4

Un article 100*ter*, libellé comme suit, est inséré dans la même loi:

«Art. 100*ter*. Un travailleur a droit à la suspension complète ou partielle de son contrat de travail à l'occasion de la naissance de son enfant ou d'un enfant de la personne avec laquelle il forme un ménage de fait ou à la suite d'une adoption dans son ménage.

La période pendant laquelle le travailleur peut suspendre complètement ou partiellement son contrat de travail est fixée à trois mois. Cette période peut être prolongée par périodes de trois mois jusqu'à concurrence d'un an.»

Art. 5

L'article 6, § 1er, de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, modifié par l'arrêté royal du 21 décembre 1992, est remplacé par la disposition suivante:

«§ 1er. Le montant de l'allocation d'interruption octroyée au travailleur qui interrompt un régime de travail à temps plein est fixée à 10 540 francs par mois. Ce montant est lié à l'indice des prix à la consommation.

Le montant de cette allocation est doublée lorsque l'interruption de carrière est accordée pour soigner une personne malade ou à l'occasion de la naissance d'un enfant. Si le travailleur fait partie d'un ménage

Art. 3

In artikel 100*bis* van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, ingevoegd bij de wet van 21 december 1994, worden de §§ 1 tot 3 vervangen door de volgende bepalingen:

«§ 1. Een werknemer heeft recht op de volledige of gedeeltelijke schorsing van zijn arbeidsovereenkomst in geval van verzorging van een zieke persoon.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder verzorging verstaan elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van zieke personen.

§ 3. De periode tijdens welke de werknemer zijn arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk kan schorsen, wordt vastgesteld op één maand. Deze periode kan met periodes van een maand verlengd worden tot maximaal één jaar.»

Art. 4

Een artikel 100*ter*, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd:

«Art. 100*ter*. Een werknemer heeft recht op de volledige of gedeeltelijke schorsing van zijn arbeidsovereenkomst naar aanleiding van de geboorte van een kind van de werknemer zelf of van de persoon met wie hij een feitelijk gezin vormt of naar aanleiding van een adoptie in zijn gezin.

De periode tijdens welke de werknemer zijn arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk kan schorsen, wordt vastgesteld op drie maanden. Deze periode kan met periodes van drie maanden verlengd worden tot maximaal één jaar.»

Art. 5

Artikel 6, § 1, van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 december 1992, wordt vervangen door de volgende bepaling:

«§ 1. Het bedrag van de onderbrekingsuitkering van de werknemer die een voltijdse arbeidsregeling onderbreekt wordt vastgesteld op 10.540 frank per maand. Dit bedrag wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Het bedrag van de uitkering wordt verdubbeld wanneer de loopbaanonderbreking wordt toegekend voor de verzorging van een zieke persoon of naar aanleiding van de geboorte van een kind. Indien de werk-

à parent ou a revenu unique, l'allocation est fixée dans ces cas à 80% de la rémunération qu'il percevait, sans toutefois pouvoir être supérieure à l'allocation de chômage octroyée à un chef de ménage.»

Art. 6

A l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 29 mai 1991, sont apportées les modifications suivantes:

A) l'alinéa 1er est remplacé par l'alinéa suivant:

«Le travailleur a le droit de s'absenter pendant dix jours par an maximum pour des raisons personnelles.»;

B) à l'alinéa 2, les mots «et notamment la durée de l'absence, les événements retenus à cet effet, ainsi que, le cas échéant, le nombre de jours d'absence pour de tels motifs,» sont supprimés.

16 juin 1997

nemer deel uitmaakt van een éenoudergezin of een ééinkomengezin, wordt de uitkering in deze gevallen vastgesteld op tachtig procent van het gederfde loon, met als maximum de werkloosheidsuitkering voor een gezinshoofd.».

Art. 6

In artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 29 mei 1991 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A) het eerste lid wordt vervangen door het volgende lid:

«De werknemer heeft het recht om gedurende maximaal tien dagen per jaar van het werk afwezig te zijn om persoonlijke redenen.»;

B) in het tweede lid worden de woorden «en inzonderheid de duur van de afwezigheid, de ervoor in aanmerking komende gebeurtenissen en gebeurlijk het aantal dagen van die afwezigheid» geschrapt.

16 juni 1997

J. WAUTERS
T. DETIENNE