

Bibliotheek van het federaal Parlement

Het ouderschapsverlof

dossier nr. 88 – 03.05.2004

Deze elektronische versie maakt het mogelijk alle documenten van de papieren versie te raadplegen, die in elektronische vorm bestaan. Dit laatste is niet het geval voor bepaalde artikels van doctrine, die enkel in de papieren versie beschikbaar zijn. Deze papieren versie is voorbehouden aan de leden en de diensten van het federale Parlement.

Alle elektronische adressen waren toegankelijk op de datum van verschijning van het dossier.

Het is echter altijd mogelijk dat bepaalde adressen worden afgeschaft of veranderd.

INHOUDSTAFEL

INLEIDING.....	2
EUROPESE UNIE	11
Wetgeving	11
Documenten en verslagen	11
BELGIË.....	12
Wetgeving	12
Parlementaire documenten (hangende wetsvoorstellen).....	12
FRANKRIJK.....	14
Wetgeving	14
Rechtsleer.....	14
Documenten en verslagen	15
NEDERLAND.....	16
Wetgeving	16
Parlementaire documenten	16
Rechtsleer.....	16
DUITSLAND.....	17
Wetgeving	17
Rechtsleer.....	17
VERENIGD KONINKRIJK	18
Wetgeving (selectie)	18
Rechtsleer.....	18
DENEMARKEN	19
Rechtsleer.....	19
ZWEDEN.....	20
Wetgeving (selectie).....	20
Rechtsleer.....	20
FINLAND.....	22
Wetgeving	22
Rechtsleer.....	22
VERGELIJKEND RECHT	23

Bibliotheek van het federaal Parlement

Het ouderschapsverlof

dossier nr. 88 – 03.05.2004

INLEIDING

Het ouderschapsverlof staat in de actualiteit in de mate het een beter evenwicht mogelijk maakt tussen het beroepsleven en het gezinsleven.

Het werd in de landen van de Europese Unie uitgebouwd rekening houdend met de Europese richtlijn uit 1996.

Het leek ons interessant de bepalingen in België, in onze buurlanden en in de Skandinavische landen na te gaan.

Op het niveau van de Europese Unie voorziet richtlijn 96/34/EG dat de Lidstaten een systeem van ouderschapsverlof moeten organiseren dat ouders toelaat om hun loopbaan gedurende minstens drie maanden te onderbreken omwille van de geboorte of adoptie van een kind. De richtlijn legt het algemeen kader vast en laat het aan de Lidstaten over om maatregelen te treffen, met name voor wat betreft de toelatingsvoorwaarden en de toepassingsmodaliteiten van het verlof, de bescherming tegen ontslag, het behoud van verworven rechten en het recht om aan het eind van het verlof hetzelfde of een gelijkwaardig werk te hervatten. De richtlijn bevat geen enkele bepaling over een eventuele vergoeding voor het ouderschapsverlof.

De omzetting van de richtlijn in de Lidstaten was het voorwerp van een Mededeling van de Commissie in juni 2003.

In België hebben werknemers recht op ouderschapsverlof bij de geboorte of de adoptie van een kind. Dit recht wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 en door het koninklijk besluit van 29 oktober 1997. Het toepassingsgebied van beide teksten is lichtjes verschillend. Het koninklijk besluit voorziet drie soorten ouderschapsverlof, waarbij het niet mogelijk is om van de ene vorm van ouderschapsverlof over te schakelen op een andere vorm (hetzij een volledige werkonderbreking gedurende drie maanden, hetzij een halftijdse werkonderbreking gedurende zes maanden, hetzij een vermindering van de arbeid met één vijfde gedurende vijftien maanden) en het laat toe om te genieten van een verhoogde uitkering voor loopbaanonderbreking ten laste van de RVA (547,87 euro per maand op 1/6/2003 voor voltijds ouderschapsverlof). In het Vlaamse Gewest kan in aanvulling op de federale uitkering een premie worden toegekend aan de werknemer die ouderschapsverlof opneemt. De collectieve arbeidsovereenkomst maakt een grotere soepelheid mogelijk voor wat betreft de opname van verlof (in principe volledige arbeidsonderbreking gedurende drie maanden, maar met de mogelijkheid om het verlof op te splitsen of de arbeidsprestaties te verminderen op een meer gespreide manier in de tijd) maar ze voorziet geen vergoeding. Het betreft geen twee parallelle systemen voor

Bibliotheek van het federaal Parlement

Het ouderschapsverlof

dossier nr. 88 – 03.05.2004

ouderschapsverlof : de collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgevat als een algemeen kader voor het ouderschapsverlof waarvoor het koninklijk besluit een aantal modaliteiten regelt. De werknemer die kiest voor de formule van ouderschapsverlof die compatibel is met het koninklijk besluit geniet de financiële voordelen die eraan verbonden zijn.

Het ouderschapsverlof is een individueel recht en het kan niet van de ene ouder op de andere overgedragen worden.

Het kan opgenomen worden tot op de vierde verjaardag van het kind (of tot op de achtste verjaardag wanneer het kind meer dan 66% onbekwaam is). In geval van adoptie moet het verlof opgenomen worden in de loop van de vier jaar na de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkings- of vreemdelingenregister en ten laatste vóór de achtste verjaardag van het kind.

Om van het recht op ouderschapsverlof te kunnen genieten moet de werknemer tijdens de vijftien maanden voorafgaand aan de aanvraag minstens gedurende twaalf maanden aan het werk geweest zijn en de werkgever moet drie maanden op voorhand schriftelijk verwittigd worden. De aanvraag mag eventueel met maximaal zes maanden uitgesteld worden omwille van gegronde redenen die betrekking hebben op de werking van het bedrijf en de collectieve arbeidsovereenkomst voorziet bovendien dat er afspraken gemaakt kunnen worden om tegemoet te komen aan de noden van kleine bedrijven.

Er is tevens een bescherming voorzien tegen ontslag gedurende het ouderschapsverlof : de werkgever kan het arbeidscontract enkel opzeggen om dwingende of voldoende reden.

De collectieve arbeidsovereenkomst voorziet dat de werknemer aan het eind van het ouderschapsverlof het recht heeft om dezelfde of een gelijkwaardige job te hernemen.

Momenteel is er sprake van om het recht op ouderschapsverlof te hervormen waarbij de tijdsduur verlengd zou worden (vier maanden voor een voltijdse arbeidsonderbreking), de vergoeding opgetrokken zou worden, de flexibiliteit tussen de verschillende types ouderschapsverlof zou vergroten en de leeftijdslimiet van het kind opgetrokken zou worden tot zes jaar.

Deze voorstellen moeten nog met de sociale partners besproken worden.

In Frankrijk wordt het ouderschapsverlof geregeld door de artikels L122-28-1 tot L122-28-7 van het Arbeidswetboek. Dit verlof biedt de loontrekkenden met meer dan één jaar anciënniteit in een bedrijf de wettelijke mogelijkheid om hun activiteit gedurende maximaal drie jaar te onderbreken of verminderen naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind. Het ouderschapsverlof duurt initiëel één jaar en kan tweemaal verlengd worden zonder dat het de derde verjaardag van het kind mag overschrijden of in het geval van adoptie drie jaar te rekenen vanaf de aankomst van het kind in het gezin (één jaar wanneer het geadopteerde kind ouder

Bibliotheek van het federaal Parlement

Het ouderschapsverlof

dossier nr. 88 – 03.05.2004

is dan drie jaar). Het neemt hetzij de vorm aan van een volledige opschorting van het arbeidscontract hetzij van een vermindering van de arbeidstijd met minstens één vijfde, met dien verstande dat de deeltijdse arbeid gedurende minstens zestien uur per week geleverd moet worden. Zodra alle voorwaarden vervuld zijn, kan de werkgever die volgens de voorziene formaliteiten en binnen de vastgelegde termijnen verwittigd werd, het verlof noch weigeren, noch uitstellen, noch er een bijzondere uitvoeringswijze voor opleggen. Het verlof is mogelijk voor zowel de vader als de moeder. Het staat hen vrij om het tegelijkertijd of opeenvolgend op te nemen. Tijdens het ouderschapsverlof kan de werknemer enkel ontslagen worden om redenen die los staan van het verlof. Aan het eind van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht om zijn vorige job of een gelijkaardige job met gelijkwaardige verloning te hernemen.

Het ouderschapsverlof wordt als dusdanig niet vergoed maar de werknemers die er gebruik van maken kunnen onder zekere voorwaarden aanspraak maken op een uitkering.

Zo kan de 'allocation parentale d'éducation (APE)', die bedoeld is voor gezinnen met twee kinderen ten laste (waarvan één kind jonger dan drie jaar), uitgekeerd worden aan de ouder die zijn/haar beroepsactiviteit stopzet of vermindert om de kinderen op te voeden. Deze uitkering vereist dat er voordien bepaalde tijd is gewerkt. Zij werd afgeschaft door de financieringswet voor de sociale zekerheid voor 2004 maar ze kan nog steeds worden aangevraagd voor de kinderen die vóór 31 december 2003 geboren werden tot ze de leeftijdslimiet van drie jaar bereiken. Sedert 1 januari 2004 vervangt een nieuwe regeling alle uitkeringen die verband houden met jonge kinderen (waaronder de APE) : de uitkering voor opvang van het jonge kind (PAJE). Deze uitkering is samengesteld uit een geboorte- of adoptiepremie, een maandelijkse basisuitkering en een 'complément de libre choix d'activité' of 'complément de libre choix de mode de garde'. Het is de 'complément de libre choix d'activités' die de APE vervangt : zij laat toe om, vanaf de geboorte van het eerste kind en onder bepaalde voorwaarden i.v.m. de vooraf uitgeoefende beroepsactiviteit, het verlies van inkomen tengevolge van de stopzetting of de vermindering van de beroepsactiviteit, gedeeltelijk te compenseren. Het geheel van de bepaling laat toe een vergoeding te bekomen van 500 euro per maand bij volledige stopzetting van de beroepsactiviteit.

Behalve de wetgeving en de rechtsleer met betrekking tot het ouderschapsverlof, de opvoedingsuitkering aan ouders en de toelage voor vrije keuze van de activiteit hebben wij tevens enkele studies en verslagen gekozen die de impact van de toekenning van een vergoeding op een eventuele stopzetting of vermindering van de arbeidsprestaties met het oog op de zorg voor kinderen analyseren.

In Nederland wordt het ouderschapsverlof grotendeels geregeld in de Wet arbeid en zorg. Ouders, adoptie-ouders en werknemers die op hetzelfde adres wonen als het

Bibliotheek van het federaal Parlement

Het ouderschapsverlof

dossier nr. 88 – 03.05.2004

kind en er duurzaam voor zorgen, hebben recht op onbetaald ouderschapsverlof voor kinderen tot acht jaar. Het recht op ouderschapsverlof is individueel : beide ouders kunnen er gebruik van maken. Werknemers moeten daartoe tenminste één jaar in dienst zijn bij de huidige werkgever. De duur van het ouderschapsverlof bedraagt maximaal 13 keer de wekelijkse arbeidsduur. In principe dient het verlof te worden opgenomen in een aaneengesloten periode van ten hoogste 6 maanden en het aantal uren verlof per week bedraagt hooguit de helft van de arbeidsduur per week. Van deze modaliteiten kan in overleg met de werkgever worden afgeweken. In collectieve arbeidsovereenkomsten of in aanvullende arbeidsvoorwaarden kan ook van de wettelijke bepalingen worden afgeweken. Zo kan de duur van het ouderschapsverlof worden veranderd of kan een vergoeding worden voorzien. Dat laatste gebeurt vooral in overheidsdiensten.

Tenslotte kan de arbeidsovereenkomst niet worden opgezegd omdat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof uitoefent.

In het kader van het ouderschapsverlof kunnen nog een aantal andere punten worden aangestipt. Op basis van de Wet financiering loopbaanonderbreking, die is opgenomen in de Wet arbeid en zorg, kunnen werknemers onder bepaalde voorwaarden van de overheid een financiële vergoeding krijgen voor de uitoefening van zorgtaken zoals ouderschapsverlof. Verder kunnen werknemers via een systeem van verlofsparen een inkomensvoorziening opbouwen voor een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof. Dit sparen kan gebeuren in tijd of geld. Tenslotte kunnen werkgevers, die betaald ouderschapsverlof aanbieden, hiervoor een fiscale korting krijgen via de stimuleringsmaatregel betaald ouderschapsverlof.

Thans is er een wetsvoorstel neergelegd inzake de levensloopregeling en ten gevolge daarvan zouden de financieringsregeling loopbaanonderbreking en de stimuleringsmaatregel ouderschapsverlof verdwijnen. De bedoeling van de levensloopregeling is in eerste instantie te komen tot een betere combinatie van arbeid en zorg. In dat verband wil men voor diverse vormen van verlof, o.a. ouderschapsverlof, een nieuwe, algemene financieringsregeling uitbouwen. De levensloopregeling krijgt vorm via de fiscaliteit en is gebaseerd op het huidige systeem van verlofsparen. Deze verlofspaarregeling zal trouwens opgaan in de levensloopregeling. Deze levensloopregeling wordt uitgewerkt als een keuzemogelijkheid naast het spaarloon, een alternatief systeem om brutoloon opzij te zetten voor een brede waaier van activiteiten.

In de levensloopregeling wordt ook een tijdelijke ouderschapsverlofkorting voorzien. Dit houdt in dat ouders die gebruik maken van hun wettelijk recht op ouderschapsverlof en die deelnemen aan de levensloopregeling, een fiscale korting kunnen krijgen. De bepaling die deze korting toelaat, zou slechts tijdelijk van kracht zijn. Over de definitieve vormgeving van de voorgestelde levensloopregeling zijn nog steeds onderhandelingen gaande tussen overheid en sociale partners. Het is dus mogelijk dat het voorstel nog wordt gewijzigd.

Bibliotheek van het federaal Parlement

Het ouderschapsverlof

dossier nr. 88 – 03.05.2004

In Duitsland zijn de bepalingen inzake de opvoedingsuitkering voor ouders en het opvoedingsverlof voor ouders opgenomen in het 'Bundeserziehungsgeldgesetz', waarvan de nieuwe versie dateert van 9 februari 2004.

De wet definieert vooreerst in titel I de begunstigden van de uitkering, met name iedereen die in Duitsland woont of er gewoonlijk verblijft, die het hoederecht over een kind heeft, die de opvoeding van het kind op zich neemt en die geen activiteit of professionele activiteit uitoefent op voltijdse basis, hetzij meer dan dertig uren per week. Het bedrag van de uitkering bedraagt ofwel 300 euro gedurende twee jaar, ofwel 450 euro gedurende één jaar. De toekenning van de uitkering is afhankelijk van de familiale inkomsten. De limietbedragen voor dit inkomen werden aanzienlijk verlaagd sinds 2004.

Titel II van de wet gaat over het ouderschapsverlof voor werknemers, zowel mannen als vrouwen. Dit verlof wordt toegestaan voor drie jaar, ook voor ouders die op voltijdse basis een kind opvangen. Mits het akkoord van de werkgever kan één jaar van dit verlof overgedragen worden naar de periode tussen de derde en de achtste verjaardag van het kind. Het kan volledig of gedeeltelijk opgenomen worden en afzonderlijk of door beide ouders. Een deeltijdse beroepsbezigheid gedurende maximaal dertig uren per week is onder bepaalde voorwaarden toegestaan in alle ondernemingen met meer dan 15 werknemers.

De aanzeggingstermijn voor het ouderschapsverlof bedraagt zes weken voor een verlof dat onmiddellijk na het zwangerschapsverlof of na de geboorte begint en acht weken in de andere gevallen.

De bescherming tegen ontslag geldt vanaf de dag van kennisgeving, zij het maximaal acht weken voor het begin van het verlof, tot aan de vervaldag van het verlof. Het arbeidscontract wordt geschorst tijdens het ouderschapsverlof en na het verlof heeft de werknemer het recht opnieuw zijn oude functie of een vergelijkbare functie uit te oefenen.

Sommige Länder betalen een uitkering 'Landeserziehungsgeld' in aansluiting op het 'Bundeserziehungsgeld' van de federale overheid.

Het Verenigd Koninkrijk creëerde in 1999 in de 'Maternity and Parental Leave Regulations 1999' een wettelijk recht op ouderschapsverlof. In 2001 en 2002 werden de rechten inzake ouderschapsverlof in beperkte mate uitgebreid. De meest recente maatregelen traden in werking in april 2003. Dit verlof is onbezoldigd, tenzij uitdrukkelijk anders werd overeengekomen met de werkgever. Voorwaarde om het recht te kunnen uitoefenen is dat men gedurende minstens één jaar ononderbroken tewerkgesteld was bij dezelfde werkgever.

Momenteel kan men de belangrijkste rechten inzake ouderschapsverlof grosso modo als volgt samenvatten :

Bibliotheek van het federaal Parlement

Het ouderschapsverlof

dossier nr. 88 – 03.05.2004

- Dertien weken ouderschapsverlof per ouder en per kind (18 weken voor ouders van gehandicapte kinderen). Dit ouderschapsverlof kan opgenomen worden gedurende maximaal vier weken per jaar, in blokken van één week (of in losse dagen voor ouders van gehandicapte kinderen).

-Het ouderschapsverlof kan enkel opgenomen worden gedurende de eerste vijf levensjaren van het kind of binnen de vijf jaar na adoptie (gedurende 18 jaren voor ouders van gehandicapte kinderen).

-De werknemer blijft tewerkgesteld gedurende het ouderschapsverlof. Hij heeft de garantie dat hij aan het eind van de periode van ouderschapsverlof dezelfde job kan hernemen, of, indien dit praktisch niet haalbaar is, een gelijkaardige job met een zelfde of een betere status en voorwaarden dan de voorgaande job.

-De werknemer moet zijn werkgever minstens 21 dagen op voorhand verwittigen.

-De werkgever kan het ouderschapsverlof met zes maanden uitstellen wanneer dit noodzakelijk is voor het bedrijf, tenzij wanneer het ouderschapsverlof vlak na de geboorte valt of in geval van adoptie.

-De werknemer kan zich tot de arbeidsrechtbank richten indien de werkgever hem tracht te beletten het ouderschapsverlof op te nemen.

-Een werknemer met ouderschapsverlof wordt beschermd tegen ontslag omwille van het ouderschapsverlof.

De regering heeft beslist om gedurende de eerste drie jaar na de implementatie van het nieuwe systeem geen veranderingen meer aan te brengen en dit bijgevolg ten vroegste in 2006 te doen, na een grondige evaluatie van de huidige regeling.

In Denemarken werd de wet inzake moederschapsverlof, vaderschapsverlof en ouderschapsverlof gewijzigd op 20 maart 2002.

Buiten het moederschapsverlof van achttien weken en het vaderschapsverlof van twee weken hebben de moeder en de vader elk een wettelijk recht op 32 weken ouderschapsverlof, die in het algemeen opgenomen moeten worden in het verlengde van het moederschapsverlof, het vaderschapsverlof of het ouderschapsverlof dat reeds door de ene of de andere ouder werd opgenomen.

Zij ontvangen gedurende 32 weken een uitkering vanwege de overheid, die overeenstemt met de hoogste werkloosheidsuitkering (3115 Dkr per week in 2003).

Bovendien bestaan er collectieve afspraken die voorzien dat de werknemers gedurende het ouderschapsverlof hun volledige wedde uitbetaald krijgen.

Er bestaan ook mogelijkheden om deeltijds te werken. De vader of de moeder kunnen eveneens in één blok acht tot dertien weken van het ouderschapsverlof uitstellen, totdat het kind de leeftijd van 9 jaar bereikt heeft. Mits het akkoord van de werkgever is het mogelijk om de 32 weken uit te stellen. De werknemers zijn beschermd tegen elke vorm van ontslag gedurende het ouderschapsverlof.

Bibliotheek van het federaal Parlement

Het ouderschapsverlof

dossier nr. 88 – 03.05.2004

De nieuwe wet zorgde voor meer flexibiliteit en voor een hogere vergoeding gedurende het ouderschapsverlof.

De sociale partners speelden een belangrijke rol bij de uitwerking van de wet.

In het kader van collectieve onderhandelingen werd in maart 2004 een akkoord bereikt tussen de werkgeversverenigingen (DA) en de vakbonden (LO), met name over het ouderschapsverlof.

De periode gedurende dewelke de werkgevers het verschil betalen tussen de ouderschapsuitkering vanwege de overheid en het volledige salaris werd verlengd (deze periode zal nagenoeg zes maanden omvatten) en er trad een systeem van gelijkschakeling in voege krachtens hetwelk de kosten van het ouderschapsverlof voor de werkgevers dezelfde zijn voor de mannelijke als voor de vrouwelijke werknemers. Deze maatregel werd genomen om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te bevorderen.

In Zweden onderscheidt men vijf types ouderschapsverlof : het moederschapsverlof, het voltijds ouderschapsverlof met of zonder uitkering, het deeltijds ouderschapsverlof met uitkering, het deeltijds ouderschapsverlof zonder uitkering en het verlof met tijdelijke ouderschapsuitkering.

De periode van moederschapsverlof maakt deel uit van het ouderschapsverlof dat 480 dagen telt, te verdelen tussen beide ouders. Van dit totaal zijn er zestig dagen gereserveerd voor de vader en zestig voor de moeder. Deze dagen zijn dus niet overdraagbaar. De vader krijgt bovendien tien dagen bij de geboorte. In het kader van een deeltijds ouderschapsverlof met uitkering is het mogelijk om de arbeidstijd te verminderen met $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{1}{4}$ of $\frac{1}{8}$. Zonder uitkering kan men de arbeidstijd verminderen met $\frac{1}{4}$ totdat het kind acht jaar wordt. Tenslotte is het verlof met tijdelijke ouderschapsuitkering mogelijk wanneer de persoon die doorgaans voor het kind zorgt ziek of besmettelijk is.

Om beroep te kunnen doen op het voltijds of deeltijds ouderschapsverlof moet een werknemer gedurende minstens zes maanden vóór het verlof voor de werkgever gewerkt hebben of gedurende minstens één jaar in de twee jaar die aan het verlof voorafgaan. Hij moet de werkgever twee maanden op voorhand verwittigen en de voorziene planning van het verlof aangeven.

De uitkering bedraagt 80% van het toegelaten salaris gedurende 390 dagen met een minimale uitkering van 180 SEK/dag en 60 SEK/dag tijdens de volgende 90 dagen. Voor diegenen die vóór de geboorte geen bezoldigde job hadden, belooft het bedrag 180 SEK/dag gedurende 390 dagen en 60 SEK/dag tijdens de volgende 90 dagen.

Ook al wordt het door de mannen gevraagde aantal dagen betaald ouderschapsverlof nog onvoldoende geacht, toch is er een stijging merkbaar : 3 % in 1974, 13,8 % in 2001. Dit is het resultaat van het actieve beleid dat de mannen aanmoedigt om dit verlof op te nemen. Bovendien ondersteunen grote groepen

Bibliotheek van het federaal Parlement

Het ouderschapsverlof

dossier nr. 88 – 03.05.2004

Zweden het ouderschapsverlof en vergoeden zij hun werknemers voor het effectief verloren salaris. Hierdoor wordt het ouderschapsverlof aantrekkelijker voor de mannen, die doorgaans meer verdienen dan de vrouwen.

Momenteel loopt er een campagne waarin de overheid de werkgevers aanmoedigt om het werk voor ouders te vergemakkelijken.

In Finland is het ouderschapsverlof beschikbaar voor ouders van kinderen gedurende de eerste tien levensmaanden, of ingeval van adoptie voor ouders van kinderen jonger dan zeven jaar. Ouders die het ouderschapsverlof willen opnemen moeten hun werkgever minstens twee maanden vóór het verlof verwittigen. In uitzonderlijke omstandigheden wordt een kortere kennisgevingstermijn aanvaard. Ouderschapsverlof duurt 158 dagen. Bij adoptie wordt het ouderschapsverlof toegekend in functie van de leeftijd van het kind: voor pasgeborenen bedraagt het verlof 234 werkdagen vanaf de geboortedatum, voor andere kinderen jonger dan zeven jaar heeft men recht op 180 werkdagen verlof.

Ouders die ouderschapsverlof nemen krijgen een uitkering die berekend wordt op basis van hun bruto inkomen. De uitkering bedraagt 70% van het inkomen voor ouders die minder dan 26.720 euro verdienen. Voor personen die tussen 26.720 en 41.110 euro verdienen komt hier nog 40% bij en diegenen die meer dan 41.110 euro verdienen krijgen nog eens 25% extra. De kleinste uitkering -ook voor personen zonder inkomen- bedraagt 11,45 euro per dag.

Na het ouderschapsverlof kunnen ouders met behoud van werkzekerheid verlof nemen om voor hun kind(eren) te zorgen ('child homecare leave') tot het kind de leeftijd van drie jaar bereikt heeft. Deze ouders krijgen een uitkering voor thuiszorg ('home care allowance'). Dit verlof kan niet door beide ouders tegelijkertijd opgenomen worden, wel om beurten. Het duurt minstens één maand.

Wanneer er in één gezin meerdere kinderen zijn, kan de ene ouder wel verlof nemen om voor een kind te zorgen (child care leave) terwijl de andere ouder ouderschapsverlof (parental leave) neemt.

Ouders kunnen ook deeltijds verlof nemen om voor een kind te zorgen. Tot de leeftijd van drie jaar krijgen zij hiervoor een uitkering ten belope van 70 euro per maand.

Indien U vragen hebt of inlichtingen wenst over dit dossier, kunt U volgende personen contacteren in verband met :

- het dossier in het algemeen :
B. VANSTEE LANDT (02/549.92.80)
bernard.vansteelandt@lachambre.be

Bibliotheek van het federaal Parlement
Het ouderschapsverlof
dossier nr. 88 – 03.05.2004

▪ specifieke aspecten :

Nederland – Duitsland – Denemarken - Zweden

G.DEKERK (02/549.92.15)

gerda.dekerk@dekamer.be

Europese Unie – België - Frankrijk

G. KIVITS (02/549.92.18)

genevieve.kivits@lachambre.be

Verenigd Koninkrijk – Finland

P. JAEKEN (02/549.92.25)

peter.jaeken@dekamer.be

Bernard Vansteelandt
Bibliothecaris

Bibliotheek van het federaal Parlement
Het ouderschapsverlof
dossier nr. 88 – 03.05.2004

EUROPESE UNIE

Wetgeving

Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof

http://www.europa.eu.int/eur-lex/nl/consleg/pdf/1996/nl_1996L0034_do_001.pdf

Documenten en verslagen

Verslag van de Commissie inzake de tenuitvoerlegging van richtlijn 96/34/EG (COM(2003)358 definitief) (juni 2003)

http://europa.eu.int/eur-lex/nl/com/rpt/2003/com2003_0358nl01.pdf

MPIfG Working Paper 02/11: Transforming Social policy in Europe? The EC's Parental Leave Directive and Misfit in the 15 Member States (October 2002)

<http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/pu/workpap/wp02-11/wp02-11.html>

Bibliotheek van het federaal Parlement

Het ouderschapsverlof

dossier nr. 88 – 03.05.2004

BELGIË

Wetgeving

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof

Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan

Koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen

Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

http://www.just.fgov.be/index_nl.htm
(rubriek geconsolideerde wetgeving)

Parlementaire documenten (hangende wetsvoorstellen)

Wetsvoorstel tot wijziging van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen teneinde het ouderschapsverlof te verlengen en de voorwaarden terzake te versoepelen

<http://www.dekamer.be/FLWB/pdf/51/1065/51K1065001.pdf>

Wetsvoorstel tot uitbreiding van het recht op ouderschapsverlof, palliatief verlof en zorgverlof en tot verhoging van de onderbrekingsuitkering in geval van ouderschapsverlof, palliatief verlof en zorgverlof

http://www.senate.be/wwwcqi/get_pdf?50332585

Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 3 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan

http://www.senate.be/wwwcqi/get_pdf?50332227

Wetsvoorstel tot wijziging van het koninklijk besluit tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan

<http://www.dekamer.be/FLWB/pdf/51/0550/51K0550001.pdf>

Wetsvoorstel tot uitbreiding van het recht op ouderschapsverlof

<http://www.dekamer.be/FLWB/pdf/51/0240/51K0240001.pdf>

Bibliotheek van het federaal Parlement
Het ouderschapsverlof
dossier nr. 88 – 03.05.2004

Wetsvoorstel tot instelling van het ouderschapsverlof
http://www.senate.be/wwwcgi/get_pdf?50331817

Bibliotheek van het federaal Parlement
Het ouderschapsverlof
dossier nr. 88 – 03.05.2004

FRANKRIJK

Wetgeving

Code du travail : articles L 122-28-1 à L 122-28-7

Code de la sécurité sociale : articles L 161-9 et L 311-5 ; anciens articles L 532-1 à L 532-5, R 532-1 à R 532-6 et D 532-1 à D 532-5 ; nouveaux articles L 531-1-1 à L 532-2, R 531-1 à R 531-6 et D 531-1 à D 531-26

Loi n°2003-1199 du 18 décembre 2003 de financement de la sécurité sociale pour 2004

Circulaire n°2003/612 du 22 décembre 2003 relative à la prestation d'accueil du jeune enfant

<http://www.legifrance.gouv.fr>

Rechtsleer

Les pères bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation (september 2003)
[http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/f51f5f2c7979893fc1256e2400473fcd/\\$FILE/ESSENTIEL%20-%20PERE%20APE.pdf](http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/f51f5f2c7979893fc1256e2400473fcd/$FILE/ESSENTIEL%20-%20PERE%20APE.pdf)

Etat des lieux des prestations petite enfance avant la mise en place de la prestation d'accueil du jeune enfant (augustus 2003)
[http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/73362420ea70f4a8c1256e2400479882/\\$FILE/ESSENTIEL%20-%20PAJE.pdf](http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/73362420ea70f4a8c1256e2400479882/$FILE/ESSENTIEL%20-%20PAJE.pdf)

Ministère de l'Emploi et de la solidarité. Etudes et résultats : l'impact de l'allocation parentale d'éducation (november 1999)
http://www.vie-publique.fr/dossier_polpublic/famille/dispositifs_aides/er.037pdf.pdf

INSEE. L'allocation parentale d'éducation (februari 1998)
http://www.insee.fr/FR/FFC/DOCS_FFC/ip569.pdf

Bibliothèque van het federaal Parlement

Het ouderschapsverlof

dossier nr. 88 – 03.05.2004

Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) (januari 2004)

<http://www.caf.fr/cataloguepaje/ActiPaje.htm>

<http://vosdroits.service->

public.fr/particuliers/ARBO/FXFAM516.html?&n=Famille&l=NX10&n=Enfant&l=NXFAM100&n=Naissance&l=NXFAM110&n=Allocations%20de%20naissance%20et%20d'adoption&l=NXFAM850&n=Prestation%20d'accueil%20du%20jeune%20enfant&l=NXFAM810

Documenten en verslagen

Avis du Haut Conseil de la population et de la famille sur l'articulation de la vie professionnelle et le soutien à la parentalité (juli 2003)

<http://www.social.gouv.fr/htm/dossiers/hcpf/avis072003.htm>

Conférence de la famille 2003 : rapport du groupe de travail « Familles et entreprises »

http://www.famille.gouv.fr/doss_pr/conf_famille03/fam_ent/tome1.pdf

Conférence de la famille 2003 : rapport du groupe de travail « Prestation d'accueil du jeune enfant »

http://www.famille.gouv.fr/acc_enfant/rapport.htm

Effets des incitations financières sur l'offre de travail des femmes : l'effet de l'APE (november 2002)

[http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/16a7d4a15e630f53c1256e22002dd103/\\$FILE/38hnn6sr9clp20p17q9q7ap3540pjpg.doc](http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/16a7d4a15e630f53c1256e22002dd103/$FILE/38hnn6sr9clp20p17q9q7ap3540pjpg.doc)

La prise en compte par les entreprises de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle des salariés (januari 2002)

<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr/BRP/024000642/0000.pdf>

Bibliotheek van het federaal Parlement
Het ouderschapsverlof
dossier nr. 88 – 03.05.2004

NEDERLAND

Wetgeving

Wet arbeid en zorg (uittreksels)
Burgerlijk wetboek, boek 7-art. 670,7
<http://www.wetten.nl>

Parlementaire documenten

29208, nrs 1, 2, 3, 4 en 5
28431, nr 2, p. 8 t.e.m. 12 en p. 67 t.e.m. 74
<http://www.overheid.nl>

Rechtsleer

Ouderschapsverlof –Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid
http://verlofwijzer.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_rubriek&rubriek_id=120008

Arbeid en zorg
http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=1&subrubriek_id=101#25473

Werkt verlof ? Sociaal en Cultureel Planbureau-april 2004 (inzonderheid de hoofdstukken 'Sparen voor verlof, Loopbaanonderbreking en Ouderschapsverlof')
<http://www.socialestaat.nl/2004-3/nl/acrobat/verlof.pdf>

Even pauze in de levensloop-januari 2003
<http://www.nyfer.nl/ASP/publicaties.asp?bArch=2>

Verlof en arbeidsmarkt. Centraal Planbureau-december 2002
<http://www.cpb.nl/nl/pub/document/25/>

Bibliotheek van het federaal Parlement
Het ouderschapsverlof
dossier nr. 88 – 03.05.2004

Duitsland

Wetgeving

Bekanntmachung der Neufassung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (Vom 9. Februar 2004)

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/pdf-bundeserziehungsgeldgesetz-ab-2004,property=pdf.pdf>

Rechtsleer

Bundeserziehungsgeldgesetz(Stand 1.1.2004)

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/aktuelles,did=16316,render=renderPrint.html>

Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes 2004

<http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie,did=13672,render=renderPrint.html>

Neuregelungen beim Bundeserziehungsgeld und bei der Elternzeit 2003

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/einlegblatt-berzgg-aenderungen,property=pdf.pdf>

L'allocation parentale d'éducation fédérale (Ministère de la santé et de la sécurité sociale) - Januari 2003

http://www.bmgs.bund.de/downloads/Kindergeld-Stand_010703.pdf

Bundesstatistik Erziehungsgeld 2002

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/bundesstatistik-erziehungsgeld-2002,property=pdf.pdf>

Broschüre Elternzeit/Erziehungsgeld (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) 2001

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-24375-Broschüre-Elternzeit,property=pdf.pdf>

Bibliotheek van het federaal Parlement
Het ouderschapsverlof
dossier nr. 88 – 03.05.2004

VERENIGD KONINKRIJK

Wetgeving (selectie)

Statutory Instrument 1999 No. 3312

Statutory Instrument 2001 No. 4010

Statutory Instrument 2002 No. 2789

www.hmsso.gov.uk

. Access to information → Legislation → UK → Statutory Instruments

Rechtsleer

Parental leave (Equal Opportunities Commission)

www.eoc.org.uk/cseng/advice/parental_leave.asp?PrintIt=yes

Balancing work and family life : enhancing choice and support for parents

January 2004

www.hm-treasury.gov.uk/topics/topics_family/topics_family_worklifebal.cfm

Parental leave – a guide for employers and employees – April 2002

www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf

Work and parents – Competitiveness and choice – a green paper – December 2000

www.dti.gov.uk/er/g_paper/pdfs/wpgreen.pdf

Bibliotheek van het federaal Parlement
Het ouderschapsverlof
dossier nr. 88 – 03.05.2004

DENEMARKEN

Rechtsleer

Maternity leave (Fact sheet Ministry of Employment)

http://www.bm.dk/english/publications/fact_sheets/maternity_leave.asp

Central fund for parental leave

http://www.lo.dk/smcms/English_version/News/5074/Index.htm?ID=5074&tID=48

Collective agreements

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/feature/dk0403103f.html>

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/02/feature/dk0402104f.html>

Even pauze in de levensloop, internationale ervaringne met verlofregelingen en lessen voor Nederland (p.143-151)

<http://www.nyfer.nl/Publicaties/Even%20pauze%20in%20de%20levensloop.pdf>

A note on the termination of the Danish job leave programmes 2002

<http://www.socsci.auc.dk/cost/unemployment/Florence2002/Denmark-leave3.pdf>

Collective bargaining in Europe 2002-Denmark 2003

<http://www.sociology.ku.dk/faos/etui2002cb.doc>

Fathers fail to use full parental leave entitlement (EIRO) 2001

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/02/feature/dk0102114f.html>

Parental leave in Denmark 2000

http://www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/Reprints/reprint2000_8.pdf

Bibliotheek van het federaal Parlement
Het ouderschapsverlof
dossier nr. 88 – 03.05.2004

ZWEDEN

Wetgeving (selectie)

Parental leave Act

http://www.naring.regeringen.se/inenglish/areas_of/working_life.htm

Rechtsleer

Social Insurance in Sweden January 2004

http://www.sweden.se/templates/FactSheet_3978.asp

Mothers,fathers and gender equality in Sweden March

2004<http://www.sweden.se/templates/PrinterFriendlyArticle.asp?id=8043>

Equality between women and men March 2004

<http://www.sweden.se/templates/PrinterFriendlyArticle.asp?id=4123>

Swedish family policy 2003

http://www.sweden.se/upload/Sweden_se/english/factsheets/RK/PDF/RK_Swedish_family_policy.pdf

Social insurance in Sweden 2003

<http://www.rfv.se/english/pdf/sfb03e.pdf>

Labour supply –The case of Sweden 2003

<http://www.york.ac.uk/inst/spru/research/nordic/swedenlabo.pdf>

Even pauze in de levensloop,internationale ervaringen met verlofregelingen en lessen voor Nederland 2003

<http://www.nyfer.nl/Publicaties/Even%20pauze%20in%20de%20levensloop.pdf>

Ericsson provides extra parental leave pay

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/1999/09/feature/se9909192f.html>

Career interruptions due to parental leave: a comparative study of Denmark and Sweden

<http://www.oecd.org/dataoecd/61/7/2502336.pdf>

Bibliotheek van het federaal Parlement
Het ouderschapsverlof
dossier nr. 88 – 03.05.2004

Politique familiale et assurance parentale en Suède : une synthèse (juni 2001)
[http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/6a4b7759e2447773c1256e22003cbcad/\\$FILE/_9drs20chh40mi0s3fdhkn8qbhelii0pj1dlkmoqb1dhii0srh9i6a.doc](http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/6a4b7759e2447773c1256e22003cbcad/$FILE/_9drs20chh40mi0s3fdhkn8qbhelii0pj1dlkmoqb1dhii0srh9i6a.doc)

Bibliotheek van het federaal Parlement
Het ouderschapsverlof
dossier nr. 88 – 03.05.2004

FINLAND

Wetgeving

Employment contracts Act november 2003

<http://www.mol.fi/english/working/familyleaves2003.html>

Rechtsleer

Parental leave – december 2003

<http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/subjt/famil/paren/index.htx>

Paternity Leave Campaign 2002 - 2003

<http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/public/summa/paternity.htx?template=print>

Family leaves – a matter for both parents - 2003

<http://www.mol.fi/english/working/familyleaves2003.html>

VERGELIJKEND RECHT

Career interruptions due to parental leave: a comparative study of Denmark and Sweden 2003

<http://www.oecd.org/dataoecd/61/7/2502336.pdf>