



CONSEIL de l'Egalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Rat für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen

**ADVIES NR 84 VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSSEN VOOR MANNEN EN
VROUWEN VAN 1 OKTOBER 2004 BETREFFENDE DE VERLOVEN TER
BEVORDERING VAN DE COMBINATIE VAN GEZINS- EN BEROEPSLEVEN**

Advies nr 84 van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen van 1 oktober 2004 betreffende de verloven ter bevordering van de combinatie van gezins- en beroepsleven

1. RECHTVAARDIGING

- 1.1. In het raam van de raadpleging “Staten-Generaal van de gezinnen”, die door de federale regering georganiseerd werd, heeft de werkgroep “Koppeling van het gezinsleven en het beroepsleven” onder andere beraadslaagd over de verloven die deze koppeling moet verlichten. Daartoe heeft de Staatssecretaris voor het Gezin en Personen met een Handicap een verzoek gericht aan Professor Jean Jacquemain van de U.L.B., die tevens vice-voorzitter is van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, een nota op te stellen met een overzicht van die verschillende soorten verlof en met suggesties voor de daarin aan te brengen verbeteringen.
- 1.2. De Raad acht het zijn plicht in het debat op te treden en daarbij voor de in de nota vermelde aangelegenheden standpunten in te nemen, geïnspireerd door de genderdimensie die deze problematiek bijzonder kenmerkt. De Raad zal rekening houden met de beslissingen die terzake reeds getroffen werden door de Ministerraad op zijn vergadering van 20-21 maart 2004.

2. VOORAFGAAND

- 2.1. De Raad herinnert eraan, dat hij reeds adviezen heeft gewijd aan de bescherming van het moederschap, meer bepaald de adviezen nr. 10 (tekortkomingen en discriminaties die in de wetgeving blijven bestaan), 20 (borstvoedingpauzes), 37 (nieuw onderzoek) en 52 (zelfstandigen).
- 2.2. De Raad aanvaardt de structuur van de nota, gewijd aan het verlof dat specifiek verbonden is met het gezinsleven van werkneemsters en werknemers.
De Raad onderstreept nochtans dat bepaalde werknemers en vooral een groot aantal werkneemsters hun toevlucht moeten nemen tot algemene stelsels van tijdscrediet, loopbaanonderbreking en deeltijdarbeid om hun gezinsverantwoordelijkheden na te komen. De Raad nodigt dus alle overheidsinstanties uit om opnieuw te onderzoeken of in een en ander geval de gelijkheid van mannen en vrouwen verzekerd wordt of nog in het gedrang blijft. Hij wenst binnenkort bij te dragen tot deze taak, meer bepaald door zijn brochure “Deeltijdse arbeid – toestand en implicaties inzake arbeidsrecht en sociale zekerheid” bij te werken.
De Raad benadrukt ook dat de verlofverbetering, een individuele methode die een tijdelijke terugtrekking uit het beroepsleven met zich meebrengt, de overheid niet kan ontlasten van haar verantwoordelijkheid ten overstaan van de ontwikkeling van collectieve voorzieningen als structureel antwoord op de verzoening van gezins- en beroepsleven.
De Commissie "Gender en Gezin" zal binnen een korte termijn een advies uitgeven met een globaal overzicht betreffende gezins en beroepsleven.
- 2.3. De Raad vestigt de aandacht van alle overheidsinstanties op de communautaire en internationale rechtsnormen aangaande deze materie. Zo is het onaanvaardbaar dat bijvoorbeeld de statuten van bepaalde overheden nog steeds niet het recht op ouderschapsverlof garanderen voor elk personeelslid of elk negatief effect van het verlof van moederschapbescherming op het vakantiegeld niet wegwerken. Bovendien verbaast de Raad zich erover dat België na vier jaar nog steeds niet gezorgd heeft voor de bekrachtiging van de overeenkomst nr. 183 van de Internationale Arbeidsorganisatie in verband met de bescherming van het moederschap.

- 2.4. Ten slotte dringt de Raad erop aan dat alle goedgekeurde initiatieven tot verbetering van de bedoelde verloven tegelijk moet toegepast worden op de privé-sector en op al het overheidspersoneel. Meer bepaald wanneer een maatregel niet behoort tot de exclusieve bevoegdheid van de federale wetgever of wanneer het gaat om een bepaling van de sociale zekerheid die niet van toepassing is op het statutaire personeel, moeten de betrokken overheidsinstanties onmiddellijk alles in het werk stellen om hun reglementen zodanig aan te passen dat elk verschil van behandeling vermeden wordt.

3. MOEDERSCHAPSBESCHERMING

3.1. Gelijkheid en bescherming

De Raad vraagt aan alle betrokken overheidsinstanties om erover te waken dat alle mogelijke ongunstige gevolgen van moederschapverlof in de bestaande reglementeringen geëlimineerd worden en de invoering ervan in nieuwe beschikkingen te vermijden. Hetzelfde geldt voor de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor inschrijving voorgesteld worden of waarvoor bindende kracht aangevraagd wordt.

In alle selectieprocedures die toegang verschaffen tot een baan of tot promoties moet het principe van de “tweede kans” toegepast worden telkens het moederschap een kandidaat verhindert om aan de proeven deel te nemen.

3.2. Ontslagbescherming

De Raad beveelt aan dat de beschermingsbeschikking voorzien in art. 40 van de wet van 16 maart 1971 mettertijd zou uitgebreid worden tot elke gebeurtenis verbonden met zwangerschap of bevalling (arbeidsongeschiktheid als gevolg van een miskraam of van langere duur dan het postnatale verlof, spreading beslist op basis van art. 43bis van de wet van 16 maart 1971, gebruikmaking van borstvoedingpauzes, enz.).

De forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon lijkt onvoldoende ontradend in vergelijking met de eisen van het gemeenschapsrecht.

3.3. Bescherming van de gezondheid

3.3.1. Overuren

De Raad nodigt alle bevoegde instanties uit tot het treffen van de noodzakelijke maatregelen om het verbodsprincipe van de overuren, ingeschreven in art. 44 van de wet van 16 maart 1971, uit te breiden tot alle zwangere of borstvoedende werknemers.

3.3.2. Nachtwerk

De raad stelt vast dat verschillende overheidsinstanties die inzake nachtwerk onderworpen zijn aan de wet van 16 maart 1971 (bv. talrijke intercommunales) geen beschikkingen hebben goedgekeurd in de lijn van deze van de C.A.O. nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad, met inbegrip van wat voor zwangere of borstvoedende vrouwen voorzien is. Deze leemte dient opgevuld te worden.

Wat de vergoeding van het verlof betreft, toe te schrijven aan weigering van nachtwerk, zie 3.3.3 hieronder.

3.3.3. Gevaarlijke werken

- De Raad beveelt aan om de in bijlage bij het K.B. van 2 mei 1995 vermelde lijsten van gevaarlijke stoffen en procedures opnieuw te onderzoeken in het licht van wetenschappelijke

ontdekkingen die zouden kunnen aantonen dat bepaalde verbodsvoorschriften, tot nog toe beperkt tot zwangere of borstvoedende vrouwen, tot alle werknemers dienen uitgebreid te worden.

- De Raad verwijst naar zijn advies nr. 52, waarin de aandacht gevestigd wordt op de bescherming van de gezondheid van zwangere of bevallen zelfstandigen. Dit doet onmiddellijk de vraag rijzen in verband met de organisatie van vervangers(sters)diensten en de financiering van hun verloning.
- De Raad beveelt aan dat de wetgeving (bv. de wet van 28 januari 2003 inzake geneeskundige onderzoeken) eindelijk duidelijk moet stellen dat de aanwervende werkgever geen vragen mag stellen in verband met een eventuele zwangerschap van een kandidaat. Bij wijze van uitzondering zou de wet deze informatie kunnen aanvaarden wanneer de aangeboden baan werk inhoudt dat verboden is voor zwangere vrouwen en wanneer er geen vervangende taken kunnen voorgesteld worden, maar in deze hypothese stelt de Raad voor dat de sociale zekerheid de werkloze die een kans op een baan verliest vergoedt alsof het om een vrijgestelde werkneemster zou gaan (zie hieronder).
- De Raad vindt dat het K.B. van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers een zwangere of borstvoedende vrouw de mogelijkheid moet bieden tot betwisting van de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die weigert haar vrij te stellen van arbeid.
- Wat betreft de vergoeding van de vrijstellingsperiodes door de sociale zekerheid, stelt de Raad vast dat het basispercentage van de primaire arbeidsongeschiktheid niet voldoet aan de Overeenkomst nr. 183, die een vergoeding vraagt van minstens 66 % van het verloren loon. De Raad beveelt dus aan dat de moederschapverzekering tussenkomt op dezelfde manier als gedurende het moederschapverlof na de eerste 30 dagen (75%). Hij vindt nochtans dat de beste oplossing zou bestaan uit de vergoeding van alle vrijstellingen zoals wanneer deze ten laste kunnen genomen worden door het Fonds van Beroepsziekten (90%).
- De Raad herinnert er aan dat er nog specifieke toepassingsmaatregelen ontbreken voor bepaalde categorieën werkneemsters (huispersoneel, personen in dienst van de plaatselijke arbeidsagentschappen).
- Tot slot wijst de Raad erop dat bepaalde wetgevingen van de sociale zekerheid (kinderbijslag, pensioenen) niet formeel aangepast werden aan het concept van de “periodes van moederschapbescherming”.

3.4. Moederschaprust

3.4.1 Verlof

- De Raad is van mening dat elke arbeidsongeschiktheid als gevolg van een miskraam moet behandeld worden als een moederschapverlof wat betreft de vergoeding ervan (voor de aan de moederschapverzekering onderworpen werkneemsters) en de weerslag op de administratieve toestand (voor het definitief benoemde statutaire personeel van de openbare diensten). Bovendien moet de ontslagbescherming op een dergelijke arbeidsongeschiktheid toegepast worden.
- De Raad hecht zijn goedkeuring aan de vier door de federale regering aangenomen maatregelen in verband met de duur van het verlof :
 - inkorting van het facultatieve prenatale verlof van 6 tot 5 weken en verlenging van het verplichte postnatale verlof van 8 tot 9 weken;
 - toekenning van 2 extra weken verplicht postnataal verlof (dus 11 weken in plaats van 9) bij geboorte van meer dan één kind
 - toekenning van 1 extra week verplicht postnataal verlof (dus 10 weken in plaats van 9) wanneer de moeder om redenen van arbeidsongeschiktheid het totale facultatieve verlof *voor* de bevalling heeft moeten gebruiken;

- facultatieve verlenging van het verplichte postnatale verlof van de moeder met het aantal dagen gedurende welke de boreling langer dan zijn eerste 7 levensdagen in het ziekenhuis is moeten blijven.
- Desalniettemin vindt de Raad dat de volgende verbeteringen nog zouden moeten aangebracht worden aan de duur van het verlof :
 - indien de moeder gewerkt heeft of voor de arbeidsmarkt beschikbaar bleef op de dag van de bevalling, mag deze dag niet als de eerste verlofdag geboekt worden;
 - het verlies van het geheel of een gedeelte van het niet opgebruikte verplichte prenatale verlof van 7 dagen kan niet gewettigd worden bij voortijdige geboorte : deze dagen moeten dan kunnen toegevoegd worden aan het verplichte postnatale verlof, zoals het facultatieve prenatale verlof;
 - de lijst van afwezigheden gelijkgesteld aan werkdagen met het oog op uitstel van het facultatieve prenatale verlof, moet herzien worden. Meer bepaald moeten de afwezigheden veroorzaakt door een arbeidsongeval of een beroepsziekte opgenomen worden, evenals de perioden van hervatting van deeltijds werk volgend op een arbeidsongeschiktheid (tenminste naar rata van de geleverde prestaties);
 - de oorzaken van afwezigheid, opgetreden na het begin van het moederschapverlof, die vergoed worden krachtens wettelijke of reglementaire beschikkingen (feestdagen, jaarlijks verlof) moeten het moederschapverlof verlengen;
 - dezelfde oplossing zou moeten weerhouden worden indien een arbeidsongeschiktheid die zich na de bevalling voordoet de moeder verhindert normaal gebruik te maken van haar moederschapverlof, maar in dergelijk geval zou het overdreven lijken het gewaarborgde loon verplichtend te doen betalen;
 - tot slot moeten sommige administratieve statuten verbeterd worden opdat in geval een vrouw laattijdig bevalt en reeds haar volledig prenataal verlof heeft opgebruikt, de ontbrekende dagen zouden kunnen gelijkgesteld worden met moederschapverlof.

3.4.2. Uitkering

- De Raad herinnert er opnieuw aan dat er nog gevallen blijven waarin een werkneemster geniet van moederschapverlof, opgelegd aan haar werkgever, maar niet kan vergoed worden door de moederschapsverzekering (omdat zij niet voldoet aan de stagevoorwaarde, omdat ze als leerlinge in de middenstand van de verzekering uitgesloten is of omdat de minimale waarde van de bijdragebon aan de uitkeringsverzekering niet bereikt is). Deze omstandigheden ontnemen de nuttige werking van het verlof en moeten weggewerkt worden.
- De Raad merkt op dat indien een zwangere werkneemster die om medische redenen en met toestemming van haar werkgever minder presteert daarna arbeidsongeschikt wordt, het onmiddellijk daaropvolgende moederschapverlof vergoed wordt op basis van de deeltijdse vergoeding. Dit gevolg is discriminerend en moet rechtgetrokken worden.
- De Raad is van oordeel dat voor de werkneemster in gecontroleerde werkloosheid de regel volgens welke het eerste gedeelte van de moederschapsuitkering (overeenstemmend met de primaire ongeschiktheidsvergoeding) beperkt is tot het bedrag van de werkloosheidsuitkering niet gewettigd is en dus moet weggewerkt worden.
- Ten slotte nodigt de Raad de overheid uit te onderzoeken of het mogelijk is de moederschapsuitkering te verhogen en ze voor de ganse duur van het verlof op te trekken tot 82 % van het niet geplafonneerde loon. Hij suggereert ook dat deze vergoeding zou toegekend worden in het geval van arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de bevalling die onmiddellijk volgt op het moederschapverlof.

3.5. Borstvoeding

- De Raad beveelt een onderzoek aan over de doeltreffendheid van het mechanisme voortkomend uit de C.A.O. nr. 80 van de Nationale Arbeidsraad. Meer bepaald lijkt het uitkeringensysteem overdreven ingewikkeld en geeft het aanleiding tot nutteloze formaliteiten.
- Verwijzend naar zijn advies nr. 20 is de Raad van oordeel dat art. 88 van het Algemeen Reglement voor de bescherming van de arbeid dient aangevuld te worden opdat het lokaal bestemd voor de rust van de zwangere of borstvoedende vrouwen met een koelkast zou uitgerust worden.
- In geval van vrijstelling wegens gevaarlijk werk meent de Raad dat de vergoeding hetzelfde percentage moet halen als bij een vrijstelling van arbeid in de loop van de zwangerschap (zie hierboven 3.3.3.).

3.6. Overdracht van moederschapsverlof naar de vader

- De Raad stelt vast dat de beschermingsvergoeding, ingesteld door het K.B. van 17 oktober 1994 gelijk blijft aan de helft van de op de moeder toepasselijke vergoeding (zonder afbreuk te doen aan wat hoger werd vermeld in 3.2.). Dit verschil is van discriminerende aard en moet dus weggewerkt worden.
- De Raad doet opmerken dat formeel gezien de opstelling van het K.B. van 3 juli 1996 tot uitvoering van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 deze overdracht in bepaalde omstandigheden niet toelaat, en dus verbeterd moet worden.

4. VADERSCHAPSVERLOF

- De Raad verheugt zich over het relatieve succes van dit verlof, maar herinnert eraan dat het de bedoeling was de vader vertrouwd te maken met zijn verantwoordelijkheden in de opvang van het kind. De aansporingsinspanningen dienen te worden opgedreven opdat alle betrokken werknemers gebruik zouden maken van dit verlof.
- De Raad onderstreept ook dat volgens de bewoordingen van de communautaire richtlijn 2002/73 EG tot wijziging van de richtlijn 76/207/EEG, een Lidstaat die een vaderschapsverlof instelt de nodige schikkingen moet treffen opdat de werknemers die op deze mogelijkheid een beroep doen, zouden beschermd worden tegen een eventueel ontslag en tegen de negatieve weerslag van dit verlof op hun arbeidsvoorwaarden. België moet bijgevolg uiterlijk tegen 5 oktober 2005 dergelijke maatregelen treffen.

5. ADOPTIEVERLOF

- De Raad hecht zijn goedkeuring aan de beslissing van de Ministerraad die de duur van het verlof op één maand brengt. Na vernomen te hebben dat bezwaar is gerezen in verband met een discriminatie ten overstaan van het vaderschapsverlof, doet de Raad opmerken dat inzake adoptie de bescherming van het moederschap als vergelijking geldt. De verlenging van het adoptieverlof tot een maand is dus een onontbeerlijk minimum maar aangezien mannen zowel als vrouwen kunnen adopteren, moet het verlof aan elke adopterende werknemer/werkneemster toegekend worden.
- Over het adoptieverlof maakt de Raad dezelfde opmerking als hierboven in verband met de weerslag van richtlijn 2002/73.

6. VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

- De Raad beveelt een herziening aan van de voorwaarden tot toekenning van dit verlof dat thans door uiteenlopende reglementeringen geregeld wordt. Het moet de bedoeling zijn het voor elke werknemer/werkneemster mogelijk te maken voor zeer korte perioden afwezig te mogen zijn teneinde het hoofd te kunnen bieden aan organisatiemoeilijkheden, veroorzaakt door de plotse ziekte van een gezinslid zonder dat de persoon noodzakelijkerwijze naar het ziekenhuis moet.
- De Raad vindt dat deze afwezigheden door de sociale zekerheid moeten worden vergoed indien ze niet reeds vergoed zijn door de werkgever, ten minste voor 4 dagen per jaar zoals dit reeds het geval is voor de statutaire ambtenaren van de openbare diensten.
- Ten slotte acht de Raad het noodzakelijk de hierboven in 4 en 5 vermelde beschermingvoorschriften op dit verlof toe te passen.

7. SPECIALE STELSELS VOOR LOOPBAANONDERBREKING/TIJDSKREDIET

7.1. De Raad hecht zijn goedkeuring aan de door de Ministerraad ter zake genomen beslissingen mits de volgende opmerkingen :

- Ouderschapsverlof :
 - de toelageverhoging zou ook op de andere specifieke stelsels moeten toegepast worden. Het is van belang dat ze ook onmiddellijk aan het personeel van de openbare diensten worden toegekend;
 - de verlenging van de duur van 3 tot 4 maanden en de versoepeling van de moduleringsmogelijkheden van het verlof beantwoorden aan echte behoeften;
 - de eventuele aanzienlijke verhoging van de maximumleeftijd van het kind moet een concreet feit worden.
- Verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezinslid : een versoepelde toegang tot dit verlof en zijn combinatie met andere vormen van loopbaanonderbreking/tijdscrediet vangen ook echte behoeften op.

7.2. De Raad maakt nog de volgende aanbevelingen :

- Alle overheidsinstanties moeten dringend onderzoeken of alle personeelsleden van alle openbare diensten wel degelijk toegang heeft tot het vergoede ouderschapsverlof.
- Toekenning van het ouderschapsverlof (of adoptieverlof) zou logisch lijken in het geval van werknemers die de taak van onthaalgezinners vervullen overeenkomstig de wetgeving op de bescherming van de jeugd.
- Een bijkomende verlenging (1 à 2 maanden) van het verlof voor palliatieve zorgen zou een humanitaire maatregel betekenen.
- Men zou de relevantie en de doeltreffendheid moeten onderzoeken van de voorziene afwijkingsvoorwaarden inzake de toegang tot het verlof voor verzorging van een zwaar ziek gezinslid in de kleine en middelgrote ondernemingen.
- Wat betreft de specifieke stelsels maar ook het geheel van de stelsels van loopbaanonderbreking/tijdscrediet moet de doeltreffendheid van de ontslagbescherming opnieuw onderzocht worden, met name wat betreft het ontradend karakter ervan (zie 3.2. hierboven).
- Ten slotte herinnert de Raad in verband met art. 31 van de programmawet van 22 december 2003 aan zijn brief van 12 november 2003 waarin hij uitlegde dat de overdracht van de kosten van de uitkeringen voor loopbaanonderbreking ten laste van de niet-federale overheid negatieve gevolgen zou hebben voor de tewerkstelling en meer bepaald in het nadeel zou spelen van de vrouwen, die reeds benadeeld zijn door hun verplichting om – veel meer dan de

mannen – hun toevlucht te nemen tot loopbaanonderbreking om voor de leden van het gezin te zorgen. Nu de uitvoering van deze maatregel werd opgeschort, moedigt de Raad de overheidsinstanties aan hem niet toe te passen en een risico dat alle werknemers en werkneemsters raakt, ongeacht voor wie ze werken, verder te laten dragen door de sociale zekerheid.

