



CONSEIL de l'EGALITÉ des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN de GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

Advies nr. 138 van 13 december 2013 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, betreffende de verenigbaarheid van bepaalde door verkiezing verkregen mandaten met de periode van moederschapsverlof

1. Institutionele context

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft op 10 juni 2013 een adviesverzoek overgemaakt aan de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen dat uitging van het Adviescomité voor maatschappelijke emancipatie van de Kamer. Dit verzoek heeft betrekking op twee wetsvoorstellen tot wijziging van artikel 115 van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Dit artikel luidt als volgt:

Met uitzondering van het tijdvak tijdens hetwelk de gerechtigde gebruik maakt van de mogelijkheid bedoeld in artikel 114, zesde lid [het gaat om de week die de vrouw kan toevoegen aan haar postnatale rust wanneer zij gedurende de hele duur van de zes weken die aan de reële bevallingsdatum voorafgaan, arbeidsongeschikt was; nvdr], kunnen de tijdvakken van rust, als bedoeld in artikel 114 [de pre- en postnatale rust; nvdr], enkel als dusdanig in aanmerking genomen worden op voorwaarde dat de gerechtigde alle werkzaamheid of de gecontroleerde werkloosheid heeft onderbroken.

De twee wetsontwerpen tot wijziging van dit artikel¹ bepalen dat vrouwen die een moederschapsuitkering ontvangen daarnaast ook het mandaat van gemeenteraadslid, van lid van de raad voor maatschappelijk welzijn en van provincieraadslid mogen uitoefenen. Het voorstel van mevrouw Jadin voorziet eveneens in de toelating om een vrijwilligersactiviteit (die de mogelijkheid bevat om de moederschapsuitkering te cumuleren met prestatiegeld) te mogen uitoefenen, en die van mevrouw Fonck en Schyns in een toelating voor de uitoefening van het mandaat van raadslid van een politiezone. Het voorstel van mevrouw Fonck en Schyns gaan niet dieper in op het prestatiegeld.

Beide zijn ze van mening dat het noodzakelijk is om deze *hinderpaal voor de participatie van de vrouw in het politieke besluitvormingsproces* weg te werken (Fonck/Schyns).

2. Bespreking

Het moederschapsverlof is een essentieel element van de bescherming van werkneemsters die kinderen hebben. Het is het resultaat van een langzame evolutie:

- De wet van 13 december 1889 kent aan de vrouw die bevallen is, vier weken onbetaald verlof toe.
- In de jaren 1920-30 ontwikkelen de sociale verzekeringskassen voor vrouwen een systeem voor sociale bijdragen dat gebaseerd is op het mutualistische principe. Het zijn echter privé-kassen. Ze nemen bijvoorbeeld de medische en ziekenhuiskosten ten laste bij de bevallingen, enz. Gedurende deze periode pleiten vrouwen- en

¹ DOC 53 0294/001, ingediend door mevrouw Katrin Jadin c.s., et DOC 53 2536/001, ingediend door mevrouw Catherine Fonck en mevrouw Marie-Martine Schyns.

ziekenfondsorganisaties voor de invoering van een moederschapsverzekering, die vrouwen tijdens hun bevallingsrust een dagelijkse vergoeding zou kunnengeven. Zijzelf storten al uitkeringen aan de vrouwen die bijdragen betalen (in de mate van de beschikbare middelen); een aantal gemeenten storten eveneens uitkeringen aan hun inwoners.

- Met de invoering van de verplichte sociale zekerheid voor werknemers eind 1944 wordt het moederschap gedekt als arbeidsongeschiktheid. Voor de bedienden blijft het loon van de 1^e maand dus gestort worden door de werkgever. De volgende weken worden gedekt door de ziekte- en invaliditeitsverzekering, met een toeslag afhankelijk van de ziekte. Voor de arbeidsters is het gewaarborgd loon gedurende 14 dagen ten laste van de werkgever.
- 9 januari 1990: inwerkingtreding binnen de sociale zekerheid van een specifieke verzekering: de moederschapsverzekering, die de hele periode van de pre- en postnatale rust dekt (verzekering die werd opgericht door de programmawet van 22 december 1989). Dit stelt de werkgevers van zwangere vrouwen vrij van het gewaarborgd loon dat zij voordien moesten betalen en waardoor men zich terughoudender opstelde om vrouwen van vruchtbare leeftijd aan te werven.
- De moederschapsverzekering wordt bevestigd door de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Het belang van het recht op moederschapsverlof en -uitkeringen voor het socio-economische evenwicht voor vrouwen en mannen en voor de gezondheid van de moeders behoeft geen nader betoog (kijk in deze zin art. 17 van de “genderwet” van 10 mei 2007). Het zijn immers net deze rechten die de vrouw de mogelijkheid bieden om kinderen op de wereld te zetten en hun financiële autonomie te behouden. De bescherming van het moederschap mag niet in het gedrang worden gebracht omwille van slechts één element. De wetsvoorstellen creëren ook een precedent dat gevaarlijk kan zijn. Het moederschapsverlof is in wezen een verlof om te rusten zodat de bevalling in de best mogelijke omstandigheden gebeurt, om te herstellen na de bevalling en om het kind in het gezin te onthalen. Wat betreft regelmatig vrijwilligerswerk, stelt men vast dat sommige vrijwillige activiteiten de persoon wel degelijk blootstelt aan risico's die te vergelijken zijn met arbeid in loondienst.

Daarnaast is de gelijkheid van vrouwen en mannen ook een basisprincipe in onze wetgeving, evenals in het Europees recht. De mogelijkheid voor vrouwen om op dezelfde manier als mannen politieke mandaten uit te oefenen mag niet worden afgeremd door regelgeving die daarnaast geacht worden hen te beschermen. Ook wordt de gelijkheid van vrouwen en mannen belemmerd door de huidige organisatie van het gezin en de ongelijk verdeelde verantwoordelijkheid tussen vader en moeder bij de verzorging van de kinderen.

3. Advies van de Raad

Binnen deze problematiek vindt de «periode van moederschapsbescherming», bedoeld in artikel 115 van de wet van 14 juli 1994, haar oorzaak in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, dat het recht op bevallingsverlof garandeert. Het bevallingsverlof (met uitzondering van de extra weken bij een meerlinggeboorte of arbeidsongeschiktheid) omvat tien verplichte en vijf facultatieve weken, dit wil zeggen dat de werkneemster kan kiezen om het werk te hervatten zonder deze vijf weken volledig of gedeeltelijk op te nemen. De werkgever is echter verplicht om het volledige aantal weken verlof toe te staan als de betrokkene dat wenst. Het gaat hierbij om een verbod om werkneemsters tewerk te stellen, wat bestraft kan worden met strafrechtelijke sancties (art. 147, 1° van het Sociaal Strafwetboek). Tot slot geeft artikel 39 uitvoering aan richtlijn 92/85/EEG betreffende de moederschapsbescherming.

Afwijken van artikel 115 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen houdt bijgevolg meer in dan enkel een cumul van de dagvergoeding met de zitpenningen (die onmiddellijk vervallen door de anticumulatiebepaling van artikel 103, § 1, 1°): de afwijking zou immers het signaal geven dat een werkneemster een activiteit mag uitoefenen wanneer zij bij haar werkgever met moederschapsverlof is. De werkgever kan hierin een rechtvaardiging zien om vrouwen onder druk te zetten om het facultatieve verlofgedeelte niet op te nemen.

Aan de kant van de organisatie van de in de wetsvoorstellen bedoelde instellingen (voornamelijk lokale mandaten), is de discriminatie op grond van het geslacht duidelijk (in ieder geval ten opzichte van artikel 10, lid 3 van de Grondwet, zonder dat over de toepassing van de Europese en de voor deze situatie geldende wetgeving moet worden gedebatteerd). De afwezigheid van een vrouw, ook al is die beperkt in de tijd, van een door verkiezing verkregen mandaat kan een negatieve invloed hebben op haar politieke loopbaan. Er ontstaat dus een conflict tussen twee fundamentele rechten: het recht op moederschapsbescherming en het recht op gelijke toegang voor mannen en vrouwen tot de uitoefening van een verkozen mandaat.

Bijgevolg, adviseert de Raad

- dat elke bevoegde wetgever (deelstaten, provincies, federaal) zijn eigen organisatie reguleert, rekeninghoudend met de gevolgen van de bescherming van het moederschap die nadelig kunnen zijn voor het uitoefenen van verkozen mandaten
- door het nemen van passende beslissingen inzake de werking van de betreffende raden, waarbij men hun leden toelaat om te kunnen omgaan met de geboorte van het kind:
 - ervoor zorgend dat deze beslissingen in overeenkomst zijn met het grondwettelijk principe van gelijkheid tussen vrouwen en mannen (art. 10 al. 3, art. 11, art. 11bis al. 1).

- bijvoorbeeld door prestatiegeld toe te kennen voor de zittingen die plaatsvinden tijdens dit verlof (waarvan de cumulatie met de dagvergoeding in principe gemakkelijker zou zijn om te aanvaarden).
- door tijdens deze periodes van afwezigheid een beroep te doen op plaatsvervangende raadsleden. Op deze wijze kan men de continuïteit van de vertegenwoordiging van politieke groepen garanderen, zoals ze is vastgelegd door de verkiezingsresultaten.
- door gelijke maatregelen te nemen voor adoptieouders tijdens hun adoptieverlof.