

De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België

Aanbevelingen

1) In België ontbreekt de bescherming tegen ontslag ingeval van vaderschapsverlof. De herschikte richtlijn 2006/54 is inderdaad niet correct omgezet in onze nationale wetgeving. Artikel 16 van Richtlijn 2006/54/EG voorziet dat *“deze richtlijn het recht van de lidstaten om een afzonderlijk recht op vaderschapsverlof en/of adoptieverlof te erkennen onverlet [laat]. Lidstaten die dergelijke rechten erkennen, nemen de nodige maatregelen om werkende mannen en vrouwen te beschermen tegen ontslag wegens de uitoefening van deze rechten en om ervoor te zorgen dat zij na afloop van dit verlof het recht hebben om – onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn – naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken.”*

Deze richtlijn biedt dus de mogelijkheid aan de lidstaten om onderscheiden rechten te erkennen inzake vaderschaps- en/of adoptieverlof. En als de lidstaat een dergelijk verlof toekent aan vaders, zoals in België het geval is, vereist de richtlijn dat dit verlof vergezeld gaat van een bescherming tegen ontslag. Deze tweede voorwaarde is echter niet hernomen in de Belgische nationale wetgeving. Toen artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 werd aangepast om een vaderschapsverlof van tien dagen op te nemen, had de nationale wetgever dit verlof dus moeten laten vergezeld gaan van een betere ontslagbescherming.

Ter informatie hernemen we de principes van de bescherming van de werknemer die ouderschapsverlof aanvraagt: *“De ontslagbescherming van de regeling van de loopbaanonderbreking is van toepassing. Dit betekent dat de werkgever geen handeling mag stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, tenzij hij een dringende of voldoende reden heeft. De ontslagbescherming gaat in de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na het einde van het ouderschapsverlof. Ingeval het ouderschapsverlof voltijds is opgenomen, wordt de opzeggingstermijn die door de werkgever wordt gegeven voor of in de loop van dit verlof geschorst tijdens de periode van volledige schorsing. (Dit laatste geldt niet ingeval van ouderschapsverlof met deeltijdse prestaties.) Respecteert de werkgever deze ontslagbescherming niet, dan dient hij een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, bovenop de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald.”¹*

Het is trouwens verbazend dat deze bescherming niet is voorzien in het geval van vaderschapsverlof, terwijl bij het ouderschapsverlof en/of het adoptieverlof een dergelijke ontslagbescherming wordt erkend. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen beveelt derhalve aan dat de federale wetgever het voorbeeld volgt van dit beschermingssysteem voor vaderschapsverlof.

De onderhandeling van een Europees raamakkoord rond individueel en niet-overdraagbaar vaderschapsverlof, dat in 2000 het voorwerp heeft uitgemaakt van een – niet-bindende – resolutie, moet prioritair zijn.² Deze doelstellingen zouden met name moeten worden tegemoet gekomen door de bekrachtiging door België van Conventie 156 van de International Labour Organization (ILO) (uit 1981) betreffende gelijke kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers die gezinsverantwoordelijkheden hebben. Conventie 156 refereert specifiek aan verantwoordelijkheden tegenover “dependent children” en “other members of their immediate family who clearly need their care or support”. Deze Conventie en Aanbeveling 165 van de ILO leveren vele beleidslijnen en stellen flexibele instrumenten voor met het oog op het ondersteunen van beleidsvoornemens die werknemers en werkneemsters met familiale verantwoordelijkheden toelaten

¹ Zie: www.werk.belgie.be

² Mannen en gezinnen: de evolutie van de mannelijke rollen in de gezinnen in Europa, zie: www.coface-eu.org.

om hun recht uit te oefenen om zonder discriminatie in dienst te treden, deel te nemen aan de arbeidsmarkt, en zich daarin te ontwikkelen.

2) Overigens is het belangrijk dat alle actoren begrijpen dat vaderschapsverlof een onvoorwaardelijk recht is van de werknemer. De werkgever kan het dus niet weigeren noch uitstellen of de voorwaarden ervan vastleggen. Het is misschien wenselijk om dit recht opnieuw te bevestigen door de formulering van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 aan te passen.

Op de Belgische arbeidsmarkt hebben de vakbonden terzake een cruciale rol te spelen om niet enkel de werknemers te informeren, maar ook te vechten tegen genderstereotypen en het ouderschap van mannelijke werknemers te ondersteunen. Nog te vaak ontmoedigen of verhinderen al dan niet oudere collega's hun collega om vaderschapsverlof op te nemen, met name door met hen de spot te drijven. Werkgevers in de privé- en openbare sector moeten, samen met de vakbonden, een politiek beleid ontwikkelen dat iedereen toelaat om zijn rechten terzake uit te oefenen.

3) Bovendien lijken vaders, zoals blijkt uit de resultaten van deze studie, duidelijk voorstander te zijn van een "verlenging" van het vaderschapsverlof. De wetswijziging ingevoerd via de Programmawet van 22 december 2008 (B.S. 29 december 2008) komt hieraan reeds deels tegemoet. Sinds dan moet het vaderschapsverlof niet langer binnen de 30 dagen na de geboorte van de baby worden opgenomen, maar werd deze periode verlengd tot vier maanden na de geboorte van de baby. Vaders willen evenwel ook langer kunnen thuisblijven: een vaderschapsverlof van gemiddeld genomen 22 dagen wordt door hen als ideaal naar voren geschoven.

4) Overigens zou een verlenging van het vaderschapsverlof dienen gepaard te gaan met een meer flexibele invulling van de periode tijdens dewelke het kan worden opgenomen. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen merkt inderdaad de duidelijke wens van de respondenten op om het vaderschapsverlof deels voor en deels na de geboorte op te nemen.

5) De financiële "neutralisering" van het vaderschapsverlof is, net zoals de financiële neutralisering van het moederschapsverlof – die evenmin al is bereikt –, een belangrijke voorwaarde om de doelstelling van gelijkheid van vrouwen en mannen te bereiken. Het neutraliseren van moederschaps- en vaderschapsverlof komt erop neer ervoor te zorgen dat het geen enkele consequentie heeft, tijdens het verlof (loon 100% betaald) noch erna (toegang geven tot alle rechten, tot promotie, tot opleiding, enzovoort). Echter, slechts enkele ondernemingen komen financieel tussen op dat vlak.

6) De informatieverspreiding over de regeling op het vaderschapsverlof dient op een meer proactieve en gestructureerde manier te worden opgenomen door de werkgever. Toekomstige vaders lijken voor hun informatie hierover meestal een beroep te doen op informele kanalen (familie, vrienden, internet, ...), terwijl een groot deel van de werkgevers nalaat hun werknemers op de hoogte te brengen wanneer ze worden geïnformeerd over de toekomstige geboorte. Opname van informatie over de regeling op het vaderschapsverlof in, bijvoorbeeld, het arbeidsreglement, lijkt aan te bevelen.

Werkgevers dienen eveneens te worden gesensibiliseerd, via de vakbonden of de publicatie van studies zoals deze, over het belang voor hun mannelijke werknemers om zich in te zetten voor het ouderschap, meer bepaald door vaderschapsverlof op te nemen. De houding van werkgevers is immers niet altijd positief, getuige de problemen die mannen ondervinden bij de opname van vaderschapsverlof. Het betekent evenwel een belangrijke eerste stap in het creëren van een emotionele band tussen vader en kind, en in het betrekken van de vader bij de opvoeding. Bovendien zien werkgevers nog al te vaak over het hoofd dat een evenwichtige combinatie tussen arbeid en gezin ook voor mannelijke werknemers een belangrijke voorwaarde is voor een optimaal functioneren in de werkomgeving.

7) De diversificatie van informatiekkanalen is essentieel en zou actief moeten worden ondersteund door vele actoren. De betrokkenheid, en dit op regelmatige basis, van de sociale partners, waarop eerder al werd gewezen, van de ziekenfondsen, de sociale secretariaten en van alle andere betrokken partijen kan een beslissende rol spelen om de ongelijkheden te verminderen.

8) Ten slotte wil het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen nog wijzen op enkele lacunes in de huidige regeling op het vaderschapsverlof, meer bepaald voor categorieën die in deze studie niet aan bod komen.

Niet enkel (mannelijke) werknemers in de privé- of openbare sector willen in toenemende mate betrokken zijn bij de geboorte van een baby. Dat geldt evenzeer voor zij die als zelfstandige werken. Indien zij vrijaf nemen na de geboorte van een baby, dan ontvangen zij evenwel geen uitkering en lijden zij bijgevolg loonverlies.

Ook werkloze vaders hebben geen recht op vaderschapsverlof, in tegenstelling tot werkzoekende zwangere vrouwen die wel recht hebben op moederschapsrust. Niettemin kan een werkloze man problemen ervaren om zich aan te bieden voor een sollicitatiegesprek, een selectie of een recruiteringstest op het moment van de bevalling van zijn partner of tijdens de eerste dagen na de geboorte van zijn baby. Administratieve en/of reglementaire aanpassingen zouden een "paritair ouderschap" mogelijk maken.

Ten slotte ondersteunt het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ook de (wetgevende) stappen om geboorteverlof toe te kennen aan lesbische meemoeders na de bevalling van hun partner. Ambtenaren die voor de Vlaamse en Waalse overheid werken hebben hierop reeds recht, en ook op andere niveaus staat het ter discussie. Opdat het recht zou worden veralgemeend naar alle werkneemsters is het evenwel nodig om op federaal niveau een wet te ontwerpen om op die manier de privé- en openbare sector te omvatten. Deze bijzondere problematiek zou moeten worden bestudeerd in het licht van de gelijke behandeling en het adoptieverlof waarvan koppels van homoseksuele vaders genieten.