



MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID
COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES
COMMISSIE VROUWENARBEID

AVIS N° 30 du 28 juin 1982 à propos des congés parentaux - Réponse à la demande de la Commission des Communautés européennes.

ADVIES NR. 30 van 28 juni 1982 nopens het ouderschapsverlof - Antwoord op de vraag van de Commissie van de Europese Gemeenschappen.

AVIS DU BUREAU DE LA COMMISSION DU TRAVAIL
DES FEMMES BELGE A PROPOS DES CONGES PAREN-
TAUX - REPONSE A LA DEMANDE DE LA COMMISSION
DES COMMUNAUTES EUROPEENNES.

ADVIES VAN HET BUREAU VAN DE BELGISCHE COM-
MISSIE VROUWENARBEID NOPENS HET OUDERSCHAPS-
VERLOF - ANTWOORD OP DE VRAAG VAN DE COMMIS-
SIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN.

La Commission des Communautés européennes a demandé aux membres du Comité consultatif de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de se prononcer sur le document n° 11 relatif au congé parental et à l'allocation parentale en vue de la préparation d'un document de travail à l'intention de ce comité consultatif.

Un document de synthèse (C.R. 5) des discussions a contribué à l'examen de cette question.

De Commissie van de Europese Gemeenschappen heeft de leden van het Adviserend Comité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen gevraagd zich uit te spreken aangaande het document nr. 11 betreffende het ouderschapsverlof en de ouderschapsuitkering met het oog op de voorbereiding van een werkdocument voor dat adviserend comité.

Synthesedocument van de besprekingen (C.R.5) werd bij het onderzoek van deze kwestie gebruikt.

INTRODUCTION

INLEIDING

Le Bureau de la Commission du Travail des Femmes signale qu'il prépare actuellement un avis sur le problème des interruptions temporaires de la carrière professionnelle parmi lesquelles les congés parentaux ne sont qu'un des aspects. A l'occasion des discussions qui eurent lieu au sein de la Commission, les avis se révélèrent divergents.

Het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid deelt mede dat zij op dit ogenblik een advies voorbereidt over het vraagstuk van de tijdelijke loopbaanonderbrekingen waarvan het ouderschapsverlof slechts één vorm is. Bij de discussies die in de Commissie hieromtrent werden gevoerd liepen de meningen uiteen.

Pour les représentants des employeurs et certains représentants des travailleurs, le congé parental risque de nuire, pour le moment du moins, à la poursuite de l'égalité de traitement en enfermant les femmes dans leur rôle traditionnel puisqu'en pratique, ce seront les femmes et les mères en particulier qui feront usage de ce congé, les responsabilités parentales et familiales leur incombant encore en grande partie.

Volgens de vertegenwoordigers van de werkgevers en volgens sommige vertegenwoordigers van de werknemers kan het ouderschapsverlof tenminste op dit ogenblik, de gelijke behandeling in het gedrang brengen, door de vrouwen in hun traditioneel rolpatroon in te schakelen aangezien het in de praktijk vrouwen - en voornamelijk moeders - zullen zijn die van dit verlof gebruik zullen maken. De ouderlijke verantwoordelijkheid en de gezinsverantwoordelijkheid rusten immers groten-deels op hun schouders.

Les traditions se perpétuant, elles compromettent les chances d'intégration et de promotion des femmes dans la carrière professionnelle.

De tradities zijn hardnekkig en compromiteren vaak de integratie- en promotiekansen van vrouwen in hun beroepsloopbaan.

D'autres représentants des travailleurs, estimaient que le congé parental pourrait être un moyen de répartir équitablement, entre les hommes et les femmes, les tâches et les responsabilités familiales. Ils considèrent qu'à cette fin une formule devrait être trouvée permettant d'assurer que le congé parental soit effectivement pris par le père comme par la mère.

Le Bureau de la Commission du Travail des Femmes a examiné le document n° 11 de la Commission des Communautés européennes ainsi que le document de synthèse des discussions au sein du Comité consultatif de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et les a mis en parallèle avec l'Axe n° 7 du nouveau programme d'action de la Communauté sur la promotion de l'égalité des chances pour les femmes (1982-1985).

Selon le Bureau de la Commission du Travail des Femmes, il est essentiel que l'introduction éventuelle du congé parental se produise simultanément avec le maintien ou l'extension du réseau d'équipements et services collectifs et en liaison avec les congés pour raisons familiales.

En outre le Bureau de la Commission fait observer qu'en Belgique les agents de l'Etat ont déjà la possibilité d'user de certaines possibilités d'interruption de carrière. Hormis les congés de circonstances et de convenances personnelles (4 jours par an), il existe :

- un congé pour motifs impérieux d'ordre familial : maximum 2 mois par an (Arrêté royal du 16 novembre 1981);
- un congé parental : 3 mois au maximum à prendre dans l'année qui suit la naissance de l'enfant, (arrêté royal du 16 novembre 1981);

Andere vertegenwoordigers van de werknemers achten het ouderschapsverlof een middel om de gezinsverantwoordelijkheid en de gezinstaken billijk tussen de man en de vrouw te verdelen.

Ze zijn van oordeel dat hiertoe een formule zou moeten gevonden worden die waarborgt dat het ouderschapsverlof zowel door de vader als door de moeder wordt genomen.

Het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid heeft document nr. 11 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen alsook het synthesesedocument van de besprekingen van het Adviserend Comité voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen onderzocht en heeft ze vergeleken met spil nr. 7 van het nieuwe actieprogramma van de Gemeenschappen ter bevordering van de gelijke kansen van de vrouw (1982-1985).

Volgens het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid is het essentieel dat de mogelijke invoering van een ouderschapsverlof gepaard gaat met het behoud, dan wel de uitbreiding, van het net van collectieve uitrustingen en diensten en gekoppeld wordt aan het verlof voor familiale redenen.

Daarenboven merkt het Bureau op dat rijksambtenaren reeds de mogelijkheid hebben om hun loopbaan in bepaalde omstandigheden te onderbreken. Behalve een omstandigheidsverlof en een verlof voor persoonlijke aangelegenheden (vier dagen per jaar) bestaat nog :

- een verlof om dwingende redenen van familiaal belang met een maximum duur van twee maanden per jaar (K.B. van 16 november 1981);
- een ouderschapsverlof met een maximumduur van drie maanden te nemen binnen het jaar na de geboorte van het kind (K.B. van 16 november 1981).

- un congé pour absences de longue durée justifiées pour des raisons familiales, c'est-à-dire pour l'éducation de son propre enfant ou d'un enfant adopté : 4 ans au maximum jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de cinq ans et pour un enfant handicapé, au maximum 6 ans jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 8 ans (arrêté royal du 16 novembre 1981);
- een verlof voor afwezigheden van lange duur gewettigd door familiale redenen, d.w.z. voor de opvoeding van het eigen kind of van een adoptiekind met een maximumduur van vier jaar tot het kind de leeftijd van vijf jaar heeft bereikt en indien het een gehandicapt kind betreft met een maximumduur van zes jaar tot het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt (K.B. van 16 november 1981).
- pour les parents adoptifs, un congé d'accueil d'un enfant de moins de 10 ans : 4 semaines au plus (arrêté royal du 27 juillet 1981).
- een verlof voor adoptieouders bij de opvang van een kind beneden tien jaar met een maximumduur van vier weken (K.B. van 27 juli 1981).

De plus les agents de l'Etat peuvent également bénéficier d'un congé pour prestation réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales durant une période de 3 mois ou moins et de 12 mois au plus (arrêté royal du 2 octobre 1981).

Rijksambteren kunnen daarenboven nog een verlof voor verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen genieten (tijdens een periode van ten minste drie en ten hoogste twaalf maanden) (K.B. van 2 oktober 1981).

Dans le secteur privé il existe des dispositions relatives au congé pour raisons familiales urgentes et au congé parental.

In de privé-sector bestaan bepalingen m.b.t. het verlof voor familiale redenen en het ouderschapsverlof.

Certains secteurs accordent, au moyen d'une convention collective, des congés pour raisons familiales impérieuses (10 jours au maximum). Le principe en avait été décidé par les parties signataires de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1975. D'autres secteurs ont également autorisé soit la travailleuse intéressée, soit le travailleur ou la travailleuse à disposer d'un congé parental pour des périodes d'un à deux ans.

In sommige bedrijfstakken bestaat een collectieve arbeidsovereenkomst volgens welke een verlof om dwingende familiale redenen kan worden toegekend (maximumduur : 10 dagen). Het principe ervan werd vastgesteld door de ondertekenende partijen van het nationaal interprofessioneel akkoord van 10 februari 1975. In andere bedrijfstakken kan ofwel de betrokken werkneemster ofwel de werknemer of de werkneemster een ouderschapsverlof krijgen gaande van één tot twee jaar.

OBSERVATIONS DU BUREAU DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES A PROPOS DU DOCUMENT N° 11 C.E.E.

OPMERKINGEN VAN HET BUREAU VAN DE COMMISSIE VROUWENARBEID OVER E.E.G.DOCUMENT NR. 11.

1. Le Bureau de la Commission du Travail des Femmes émet des réserves quant à la rédaction des buts et objectifs du document n° 11, bien qu'il soit d'accord avec certains des arguments qui y sont développés.

1. Het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid heeft voorbehoud wat de opmaak betreft van de doelstellingen ("huts et objectifs") van document nr. 11. Zij is het echter wel eens met sommige argumenten die er in worden aangevoerd.

A titre d'exemple, le deuxième paragraphe manque de nuance lorsqu'il dit que la seule possibilité d'éviter une rupture de la carrière professionnelle consiste à placer l'enfant dans une crèche à la fin du congé de maternité.

De plus, ce paragraphe est libellé de telle façon à ce qu'on en conclue que les crèches ne sont qu'un pis aller et ne représentent pas une solution satisfaisante à la garde d'enfants. Pour le Bureau de la Commission du Travail des Femmes, les crèches constituent une solution valable à la garde des enfants. Pour lui, les crèches, dans la mesure où elles recréent une ambiance de soins attentifs et d'éducation de qualité, sont de nature à compléter l'éducation familiale.

Si des dispositions spéciales sont prises comme il est prévu au point 4 des buts et objectifs, elles doivent s'adresser aussi bien aux hommes qu'aux femmes pour favoriser le partage des tâches et responsabilités familiales.

Un des premiers moyens d'encourager le partage des responsabilités parentales entre les deux sexes serait d'adapter toutes les dispositions légales ou réglementaires afin que hommes et femmes puissent prendre ces congés parentaux.

Le Bureau de la Commission du Travail des Femmes craint que, dans les circonstances actuelles, il soit difficile de faire plus qu'encourager le partage des responsabilités familiales, ce qui n'empêche nullement de poser déjà les jalons des étapes pour le moyen ou le long terme.

2. Portée.

Dans l'éventualité de l'application des congés parentaux, le Bureau de la Commission du Travail des Femmes souligne qu'en dehors des cas, probablement les plus courants, où les parents désireraient obte-

Zo is de tweede paragraaf niet genuanceerd genoeg als wordt gesteld dat de enige mogelijkheid om het afbreken van de loopbaan te voorkomen erin bestaat het kind aan het einde van de bevallingsrust in een creche te plaatsen.

De paragraaf is daarenboven zodanig opgesteld dat er moet worden uit besloten dat crèches slechts een laatste toevlucht zijn die geen bevredigende oplossing bieden voor de kinderopvang.

Volgens het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid zijn crèches een volwaardige oplossing voor de kinderopvang. In de mate dat de kinderen er worden omringd met de nodige zorg en er een kwaliteitsopvoeding krijgen, zijn crèches eigenlijk een aanvulling van de gezinsopvoeding.

Indien zoals voorzien in punt 4 van de "buts et objectifs", bijzondere bepalingen worden genomen dan moeten die zowel voor mannen als voor vrouwen gelden om de verdeling van de gezinstaken en -verantwoordelijkheid te bevorderen.

Een van de meest voor de hand liggende middelen om de verdeling van de ouderlijke verantwoordelijkheden tussen de twee geslachten aan temoedigen zou de aanpassing van alle wettelijke of reglementaire bepalingen zijn zodat mannen én vrouwen voor ouderschapsverlof in aanmerking komen.

Het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid vreest dat, het in de huidige omstandigheden moeilijk zal zijn meer te doen dan de verdeling van de familiale verantwoordelijkheden aan te moedigen, wat geenszins belet reeds de stadia te bepalen op middellange of lange termijn.

2. Draagwijdte.

Indien het ouderschapsverlof wordt toegepast onderstreept het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid dat buiten de gevallen waarin de ouders wensen een ouderschaps-

nir un congé parental prenant cours immédiatement à la suite du congé de maternité, il ne faudrait pas oublier les situations des parents adoptifs ni celles des parents qui ayant mis leur enfant dans une crèche dans un premier temps, souhaitent dans un second temps, ou sont obligés pour des raisons médicales par exemple, de s'en occuper eux-mêmes.

Un congé d'une durée assez limitée, par exemple de 6 mois, paraît raisonnable s'il est assorti d'une réintégration dans l'emploi. Toutefois le Bureau de la Commission ne voit pas pourquoi les travailleurs à mi-temps pourraient bénéficier d'une période de congé doublée.

Dans l'esprit de la proposition de directive du Conseil des Communautés européennes relative au travail volontaire à temps partiel qui prévoit la proportionnalité des droits il considère que ces travailleurs ne doivent toutefois pas bénéficier de mesures plus favorables.

Enfin le Bureau de la Commission n'est pas favorable au fractionnement du congé parental qui constitue un facteur de désorganisation du travail; par contre il accueille avec intérêt l'idée du partage entre le père et la mère.

3. Options.

Le Bureau de la Commission du Travail des Femmes considère que, quel que soit le système de congé parental retenu, il devra garantir d'une part le droit de réintégration du bénéficiaire dans son emploi antérieur ou dans un emploi équivalent chez l'ancien employeur et d'autre part le maintien des droits à la sécurité sociale et à toutes autres prestations en rapport avec l'emploi.

Après l'élimination des options de financement, 2, 3 et 4, le Bureau de la Commission du Travail des Femmes ne retient que la première option à savoir le droit légal, à un congé non rémunéré avec maintien du droit aux prestations sociales et droit de réintégrer un emploi équivalent chez l'ancien employeur.

verlof te nemen dat onmiddellijk aansluit op de bevallingsrust (en waarschijnlijk zal dat zo zijn in de meeste gevallen), ook de adoptieouders niet mogen worden vergeten en evenmin de ouders die hun kind eerst gedurende een poos in een crèche hebben ondergebracht en nadien wensen of verplicht zijn, omwille van medische redenen, bij voorbeeld, zelf voor hun kind te zorgen.

Een vrij beperkt verlof van bij voorbeeld zes maanden lijkt redelijk als het na verloop ervan gekoppeld wordt aan de wederindiensttreding in de betrekking. Het Bureau van de Commissie ziet echter niet in waarom deeltijdwerknemers het dubbel van die periode zouden moeten genieten.

In de geest van het voorstel van richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende de vrijwillige deeltijdse arbeid, die de evenredigheid van de rechten voorziet oordeelt het Bureau dat de werknemers in elk geval niet van gunstigere maatregelen moeten genieten.

Het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid is ten slotte ook tegenstander van de opsplitsing van het ouderschapsverlof, dat een faktor van desorganisatie is; daarentegen is zij voorstander van het principe van de verdeling van het verlof tussen de vader en de moeder.

3. Opties.

Het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid meent dat ongeacht het gekozen stelsel, er steeds waarborgen moeten worden gegeven m.b.t. enerzijds de wederindiensttreding van de begunstigde in de vroegere betrekking of in een gelijkwaardige betrekking bij de vroegere werkgever en anderzijds het behoud van het recht op sociale zekerheid en op alle andere prestaties die verbonden zijn met de betrekking.

Na de financierings-opties 2, 3 en 4 te hebben geëlimineerd, houdt het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid slechts de eerste optie over, met name het wettelijk recht op een onbetaald verlof met behoud van de sociale uitkeringen en het recht om zich terug te integreren in een gelijkwaardige betrekking bij de vroegere werkgever.

L'option 2 reportant la charge financière du congé sur les employeurs, ces derniers ne peuvent l'accepter.

L'option 3 prévoit que pendant la période du congé, le bénéficiaire percevrait un revenu de remplacement à charge de la sécurité sociale. Or la Belgique connaît un déficit considérable de cette sécurité sociale.

Cette option ne peut donc raisonnablement être choisie. Le financement par la Communauté européenne paraît effectivement favoriser les pays les plus riches et semble peu réaliste.

L'option 4 proposant une allocation forfaitaire payable à tous pour chaque enfant, ajoutée à une allocation proportionnelle au salaire, apparaît comme particulièrement coûteuse et dans le contexte économique actuelle n'aurait aucune chance d'être acceptée.

Compte tenu de la situation économique actuelle, le Bureau de la Commission du Travail des Femmes estime que le congé parental pourrait difficilement être rémunéré. Cependant il reconnaît qu'il serait plus attrayant et qu'il aurait un effet plus important sur le partage des responsabilités parentales entre les pères et les mères s'il l'était.

En outre, le Bureau de la Commission du Travail des Femmes demande que des études soient faites sur :

- les répercussions de l'interruption de la carrière sur l'emploi;
- les répercussions de l'interruption de la carrière professionnelle sur l'emploi des femmes et les répercussions sur l'évolution de la carrière;
- les répercussions du congé parental sur une meilleure répartition des tâches familiales entre l'homme et la femme.

In optie nr. 2 wordt de financiering van het ouderschapsverlof op de schouders gelegd van de werkgevers zodat deze optie voor hen onaanvaardbaar wordt.

In optie nr. 3 wordt aan de begunstigde tijdens de verlofperiode eenvervangingsinkomen ten laste van de sociale zekerheid toegekend. In België vertoont de sociale zekerheid op dit ogenblik echter reeds een zwaar tekort.

Voor deze periode kan dus redelijkerwijs niet worden gekozen. Een financiering door de Europese Gemeenschap lijkt de rijkere landen te bevoordelen en lijkt tevens weinig realistisch.

In optie 4 wordt een forfaitaire uitkering voorgesteld voor iedereen en bij elk kind vermeerderd met een uitkering afhankelijk van het loon. Dit ware bijzonder duur en maakt in de huidige economische toestand geen enkele kans.

Gelet op de huidige economische toestand, meent het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid dat het ouderschapsverlof bezwaarlijk vergoed kan worden. Zij erkent echter dat het aantrekkelijker ware indien dit het geval was omdat het dan ook een grotere invloed zou hebben op de verdeling van de ouderlijke verantwoordelijkheid tussen man en vrouw in het gezin

Daarenboven vraagt het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid dat studies worden verricht inzake :

- de weerslag van de loopbaanonderbreking op de werkgelegenheid;
- de weerslag van de loopbaanonderbreking op de tewerkstelling van vrouwen en weerslag ervan op het loopbaanverloop;
- de weerslag van het ouderschapsverlof op een betere verdeling van de gezinstaken tussen man en vrouw.