



Figure 1 logo vrouwenraad

VADERSCHAPSVERLOF EN GEBORTEVERLOF MEEOUDERS

Dossier met stand van zaken en voorstellen 2016

Inhoud

Vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders	1
<i>Inleiding</i>	3
<i>Het wettelijk plaatje</i>	3
Vaderschapsverlof	3
Geboorteverlof meeouders.....	4
Toepassingsgebied.....	6
Ontslagbescherming	6
Omzetting van moederschapsverlof in geboorteverlof	7
<i>Cijfers vaderschapsverlof</i>	8
RIZIV	8
Onderzoek IGVM 2011.....	9
ILO	11
OESO	12
<i>EU.....</i>	14
<i>Voorstellen - verlenging en/of verplichting?</i>	14
Senaat hoorzittingen 2008	14
Wetsvoorstellen	15
Onderzoek IGVM 2011.....	16
Academici	16
<i>Besluit</i>	16
Bronnen.....	17

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders

Inleiding

De werknemer heeft het recht om 'geboorteverlof' te nemen – vaderschapsverlof of meeoouderverlof - dat bestaat uit tien dagen verlof, te nemen binnen de vier maanden, volgend op de dag van de geboorte. De eerste drie dagen blijft het volledige loon behouden en wordt het betaald door de werkgever. De daaropvolgende zeven dagen krijgt de werknemer een uitkering van de ziekteverzekering van 82% van het (begrensde) brutoloon.

Terwijl het moederschapsverlof verplicht is, is dat niet het geval voor het geboorteverlof. Dat is een recht. Het wordt immers niet automatisch toegekend aan de betrokken werknemers. Het is wel een onvoorwaardelijk recht van de werknemer. De werkgever kan het dus niet weigeren noch uitstellen of er voorwaarden aan koppelen.

Geregeld laaien de discussies over de uitbreiding en/of verplichting van het geboorteverlof in de media hoog op. Ook binnen de vrouwenbeweging staat de uitbreiding/herziening van het (verplicht) vaderschapsverlof naast die van het moederschapsverlof en andere verlofstelsels met stip op de agenda.

In dit dossier krijgt u zicht op de regelgeving, op cijfers, de situatie in de EU-landen en op allerlei voorstellen en discussies over aanpassingen van het geboorteverlof.

Het wettelijk plaatje¹**Vaderschapsverlof**

Sinds 1 juli 2002² geldt een nieuwe regelgeving in verband met het vaderschapsverlof voor alle werknemers die actief zijn onder een arbeidsovereenkomst die wordt geregeld bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Op grond van deze aanpassing werden de tot dan toe vastgelegde drie dagen klein verlet vervangen en kreeg elke werknemer het recht om tien dagen afwezig te zijn naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat.

De huidige regeling is van toepassing op geboorten vanaf 1 april 2009.³

¹ Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, info vaderschaps- en meeoouderschapsverlof; <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=554> (mei 2016).

² Artikel 27 van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, waarbij artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten werd aangevuld met een § 2, die op 1 juli 2002 in werking is getreden.

³ Artikel 133 van de programmawet van 22 december 2008 tot wijziging van artikel 30, § 2, eerste lid, van dezelfde wet van 3 juli 1978, die op 1 april 2009 in werking is getreden (B.S. 29 december 2008): sindsdien

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders

Elke voltijds of deeltijds werkende werknemer heeft dus in de regeling op het vaderschapsverlof het recht om tien dagen van het werk afwezig te zijn wanneer hij papa wordt. Deze tien dagen mag hij vrij kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Deze dagen moeten niet noodzakelijk in één keer te opgenomen worden, maar kunnen naar zijn keuze gespreid worden over de periode van vier maanden vanaf de bevalling. De dag van de bevalling geldt als eerste dag van die periode van vier maanden.

Bij geboorte van een tweeling of een meerling worden de tien dagen vaderschapsverlof slechts één maal toegekend.

Tijdens de eerste drie dagen van het vaderschapsverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon, ten laste van zijn werkgever. Om recht te hebben op dit loon dient de werknemer de werkgever vooraf te verwittigen van de bevalling. Is dit onmogelijk, dan moet de werknemer de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

Tijdens de volgende zeven dagen van het vaderschapsverlof ontvangt de werknemer geen loon, maar krijgt hij een uitkering via de uitbetalingsinstellingen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (ziekenfondsen). Het bedrag van deze uitkering is vastgelegd op [82 % van het tot de loongrens begrensde brutoloon](#). Voor de indexaanpassingen van dit bedrag kan men de [website van het RIZIV](#) raadplegen. Van dit bedrag houdt het ziekenfonds een bedrijfsvoorheffing in (11,11 %).

Sinds 20 mei 2011 heeft ook de meeouder (lees lesbische partner) recht op tien dagen geboorteverlof wanneer haar partner bevalt.⁴

Het vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders wordt gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties voor geneeskundige verzorging, kinderbijslag, werkloosheid, pensioen en jaarlijkse vakantie.

Zelfstandigen en werkloze mannen hebben geen recht op vaderschapsverlof. Ambtenaren hebben aparte systemen.

Geboorteverlof meeouders

De meeouder, die geen wettelijke afstammingsband heeft met het pasgeboren kind van haar partner, heeft onder bepaalde voorwaarden op dezelfde manier als een vader bij wie de afstamming vaststaat, recht op tien dagen verlof wanneer haar partner bevalt. Het parlementair wetgevend initiatief dat aan de basis ligt van dit verlof spreekt in dit kader van

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.

⁴ Artikel 5 van de wet van 13 april 2011 tot wijziging, wat betreft de meeouders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof, waarbij vijf nieuwe leden werden ingevoegd in artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en dat in werking is getreden op 20 mei 2011.

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders

geboorteverlof en verwijst in de memorie van toelichting qua doelgroep naar de lesbische partner van de moeder die bevalt.

Voorafgaandelijk moet aan een aantal voorwaarden zijn voldaan:

1. Het kind mag enkel een wettelijke afstammingsband hebben met de moeder. Is er ook een wettelijke afstammingsband met een vader, dan is er enkel een recht op vaderschapsverlof in hoofde van de vader en geniet de meeouder geen geboorteverlof.
2. De werknemer (meeouder) moet op het ogenblik van de geboorte:
 - Ofwel gehuwd zijn met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;
 - Ofwel wettelijk samenwonen met diegene van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft (en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen);
 - Ofwel sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft (en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen). Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

Slechts één werknemer heeft recht op het geboorteverlof en de hierboven opgesomde categorieën hebben achtereenvolgens voorrang op elkaar.

Net als het vaderschapsverlof moeten de dagen verlof naar keuze van de werknemer opgenomen worden binnen de vier maanden na de geboorte; dit kan gespreid over de periode van vier maanden vanaf de bevalling. De dag van de bevalling geldt als eerste dag van de periode van vier maanden.

In geval van geboorte van een tweeling of een meerling worden de tien dagen geboorteverlof slechts één maal toegekend.

Net zoals bij het vaderschapsverlof behoudt de werknemer tijdens de eerste drie dagen van het geboorteverlof zijn volledige loon ten laste van de werkgever. Tijdens de daaropvolgende zeven dagen geniet hij een uitkering toegekend via de uitbetalingsinstellingen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (ziekenfondsen).

Met betrekking tot de aanvraagmodaliteiten van het geboorteverlof is er momenteel een koninklijk besluit in voorbereiding. In afwachting van dit besluit moet de werknemer de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen van de bevalling en van de wens om het geboorteverlof op te nemen. Het is aangewezen hierbij de nodige bewijzen voor te leggen

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders

(b.v. uittreksel van de geboorte-akte van het kind waarvoor het geboorteverlof wordt opgenomen, desgevallend een bewijs van samenwoning en hoofdverblijf aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister, ...).

In voorkomend geval wordt het opgenomen geboorteverlof in mindering gebracht van het adoptieverlof, wanneer de meeouder het betrokken kind zou adopteren. Het brengt verder geen andere burgerlijke, sociale of economische rechten met zich mee.

Toepassingsgebied

Sinds 1 juli 2002 geldt een nieuwe regeling inzake vaderschapsverlof. Deze regeling is van toepassing op alle werknemers die worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Over het algemeen komt dit neer op de ganse privé-sector en op de contractuele personeelsleden in overheidsdienst, maar dit sluit geenszins de mogelijke toepassing uit in de betrokken openbare diensten of instellingen van andere verlofregelingen die eventueel worden toegestaan n.a.v. de geboorte van een kind. Contractuele personeelsleden in overheidsdienst informeren hierover best bij hun personeelsdienst.

Volgende categorieën vallen in principe niet onder de regeling inzake vaderschapsverlof van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

- statutair aangestelde personeelsleden (vastbenoemden);
- gesubsidieerde personeelsleden van het vrij onderwijs die niet worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst in het kader van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- vrijwilligers;
- zelfstandigen en meewerkende echtgenoten.

Voor statutaire personeelsleden en gesubsidieerde personeelsleden van het vrij onderwijs die niet met een arbeidsovereenkomst onder de wet van 3 juli 1978 worden tewerkgesteld, gelden op het vlak van vaderschapsverlof de regels die daaromtrent worden voorzien door het statuut dat op hen van toepassing is. Omtrent dit statuut kan het best informatie worden ingewonnen bij de eigen personeelsdienst.

Ontslagbescherming

Vanaf 30 juli 2011 genieten werknemers die gebruik (willen) maken van hun recht op vaderschapsverlof of geboorteverlof, onder bepaalde voorwaarden van een ontslagbescherming.

Deze ontslagbescherming houdt in dat de werkgever, behalve om een reden die vreemd is aan het geboorteverlof, de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig mag beëindigen gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving van het nemen van vaderschapsverlof of geboorteverlof aan de werkgever, tot drie maanden na die kennisgeving.

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meouders

Bij niet-naleving van deze ontslagbescherming betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan het loon voor drie maanden, bovenop de verbrekingsvergoeding die desgevallend verschuldigd is.

Deze ontslagbescherming is van toepassing op alle werknemers die vanaf 30 juli 2011 hun werkgever schriftelijk in kennis stellen van het opnemen van vaderschapsverlof of geboorteverlof.

Omzetting van moederschapsverlof in geboorteverlof

Hospitalisatie van de moeder

Bij hospitalisatie kan het vaderschapsverlof verlengd worden met de periode dat de moeder in het ziekenhuis verblijft.

Het vaderschapsverlof kan pas ingaan:

- vanaf de zevende dag na de geboorte van het kind;
- het pasgeboren kind moet het ziekenhuis verlaten hebben;
- de hospitalisatie van de moeder moet langer dan zeven dagen duren.

Dit vaderschapsverlof loopt ten einde op het ogenblik dat de moeder het ziekenhuis verlaat. Het kan nooit langer duren dan het deel van het verlof dat door de moeder niet werd opgenomen.

Vanaf het ogenblik dat de werkgever op de hoogte werd gebracht van de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof mag de werknemer niet ontslagen worden tot na afloop van een termijn van een maand die ingaat na het einde van het vaderschapsverlof, behalve om redenen die vreemd zijn aan het vaderschapsverlof. De werkgever draagt de bewijslast van deze redenen.

In het onderwijs is er in zulke gevallen het [geboorteverlof in geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder](#). Dat 'geboorteverlof' geldt niet alleen voor vaders, maar ook voor de samenwonende partner van de gehospitaliseerde of overleden moeder.

Overlijden van de moeder

Bij het overlijden van de moeder kan het resterende gedeelte van het moederschapsverlof omgezet worden in vaderschapsverlof.

Ook geboorteverlof voor de meeouder

Sinds 28 juli 2014 is de mogelijkheid tot opname van het resterende tijdvak van nabevallingsrust in geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder niet langer uitsluitend voorbehouden voor de vader van het kind. Als de afstamming niet langs vaderszijde vaststaat, kan ook de co-ouder (onder bepaalde voorwaarden) van deze mogelijkheid gebruik maken.

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders

Cijfers vaderschapsverlof

Hoeveel vaders en meeouders nemen enkel de eerste drie dagen geboorteverlof op, die door de werkgever vergoed worden? Hierover vinden we geen info in de statistieken. Wel over de volgende zeven dagen die door het ziekenfonds vergoed worden: het aantal gevallen vaderschapsverlof vanaf 2012 tot 2014; het aantal vergoede dagen vanaf 2000 tot 2013; de uitgaven vanaf 2000 tot 2014.

Hiertegenover zou de evolutie van het aantal geboorten moeten geplaatst worden en van het aantal beroepsactieve werknemers die vader of meeouder geworden zijn.

RIZIV

Tabel: Aantal vergoede dagen (primaire arbeidsongeschiktheid) en uitgaven vaderschapsverlof in België: 7 dagen ten laste van de uitkeringsverzekering

Jaar	Vergoede dagen	Uitgaven	Gemiddelde uitkering
2002	115.648	8.852.549	
2003	333.338	25.780.086	77,34
2004	354.744	28.058.784	79,03
2005	365.195	29.770.559	82,52
2006	373.764	31.115.154	83,25
2007	386.759	32.934.836	85,16
2008	413.069	36.319.896	87,93
2009	392.314	35.550.511	90,62
2010	402.648	36.711.043	91,17
2011	411.460	38.422.978	93,38
2012	403.772	38.871.788	96,27
2013	394.920	38.875.200	98,41
2014		38.295.379	
2015			

Bron: http://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/statistieken_uitkeringen_2012_2013.pdf

Sinds 1 juli 2002 kunnen vaders tien dagen vaderschapsverlof nemen.

Tabel: Aantal werknemers die vaderschapsverlof nemen per provincie in 2012 en 2013

Provincies	Aantal gevallen in vaderschapsverlof 7 dagen			Bedragen vaderschapsverlof 7 dagen		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Antwerpen	10.694	10.580	10.318	7.206.556,81	7.344.640,16	7.212.881,00
BHG	5.826	5.509	5.503	3.547.426,60	3.415.456,09	3.464.835,40
VI-Brabant	5.866	5.744	5.588	4.066.802,67	4.040.018,39	3.975.808,40
W-Brabant	1.670	1.622	1.643	1.142.950,02	1.139.769,78	1.149.498,00
W-Vlaanderen	6.419	6.269	6.249	4.248.783,73	4.255.941,71	4.256.025,91
O-Vlaanderen	8.501	8.277	8.017	5.867.517,85	5.831.752,94	5.724.200,25
Henegouwen	5.973	5.984	5.559	3.685.164,89	3.735.125,52	3.542.882,00
Luik	5.062	4.903	4.703	3.167.130,17	3.184.021,51	3.061.524,00
Limburg	4.525	4.462	4.379	3.021.325,98	3.016.670,10	3.013.417,36
Luxemburg	794	761	731	480.216,59	4.740.058,09	464.407,79
Namen	2.397	2.299	2.238	1.546.191,86	1.511.584,61	1.484.168,00

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders

Onbekend	1.386	1.400	1.409	891.720,94	926.156,52	945.729,22
Totaal	59.113	57.774	56.337	38.871.788,11	38.875.200,40	38.295.379,00

Bronnen: Kamerdocument QRVA 54 009 ; <http://www.dekamer.be/QRVA/pdf/54/54K0035.pdf>

Onderzoek IGVM 2011

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen publiceerde in 2011 de resultaten van een schriftelijke bevraging van meer dan 800 jonge vaders over verschillende aspecten van vaderschapsverlof.

Net geen 20% van de vaders nam helemaal geen vaderschapsverlof; 81,3% deed dit wel. 10,8% gaf aan problemen te ondervinden bij het vragen naar vaderschapsverlof: de werkgever dreigde met ontslag (44,3%), de opstapeling van het werk (33,8%). 74,3 % van de vaders wist al voor de geboorte dat vaderschapsverlof bestond. Meer dan zes op de tien (61,9 %) van de respondenten werd door zijn werkgever niet op de hoogte gebracht van de mogelijkheid om vaderschapsverlof op te nemen.

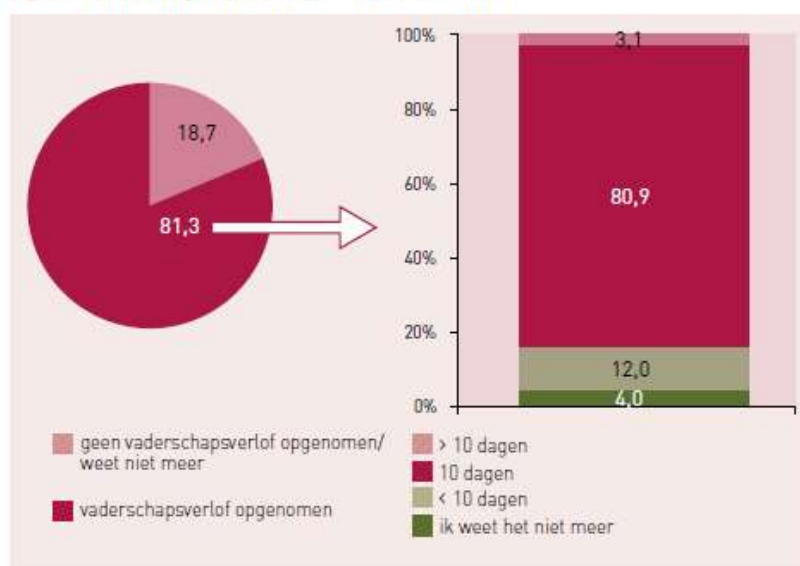
Hier enkele concretere resultaten:

Profiel van de respondenten – Samengevat

- 93,3% van de respondenten werkte op het moment van de geboorte voor één enkele werkgever
- 32,6% is arbeider, 46,1% is bediende en 20,6% is hogere bediende of kaderlid
- 29,2% werkt in de openbare sector, 67,3% werkt in de privésector
- 13,1% is tewerkgesteld als vastbenoemd statutair ambtenaar
- 63,8% werkt in de dienstensector, 34,6% in de industrie of bouwnijverheid en 1,6% in de landbouw en visserij
- 95,2% werkte zowel vóór als na de geboorte voltijds
- 30% geeft leiding aan andere personen
- 51,5% is lid van een vakbond
- 66,6% heeft meer mannelijke dan vrouwelijke collega's
- 82,9% heeft een man als directe chef
- 41,4% werkte één tot vijf jaar bij hun werkgever op het moment dat ze vader werden
- 32,7% kreeg vóór de geboorte van hun baby in 2008 al één of meerdere kinderen toen ze bij diezelfde werkgever werkten
- De gemiddelde leeftijd van de respondenten bedraagt 34 jaar
- 51,8% van de respondenten is hoger opgeleid (minstens diploma hogeschool van het korte type of professionele bachelor)
- 93,2% heeft de Belgische nationaliteit
- 10,2% van de respondenten heeft een allochtone achtergrond

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders

Figuur 16. Aantal dagen vaderschapsverlof, in % (N=781)



Uit deze figuur blijkt dat 80,9% van de werknemers die vaderschapsverlof hebben genomen, volledig gebruik hebben gemaakt van dit recht, d.i. tien dagen hebben opgenomen. 12% van deze respondenten heeft minder dan tien dagen opgenomen, terwijl 3,1% (N=19) meer dan 10 dagen vaderschapsverlof heeft opgenomen (bijvoorbeeld statutaire ambtenaren van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die recht hebben op 14 dagen vaderschapsverlof). 4% weet niet (meer) hoeveel dagen ze hebben opgenomen.

Opname van verlof/vrijaf in het kader van de geboorte – Samengevat

- 33,7% van de respondenten heeft verlof genomen vóór de geboorte, en dat gemiddeld zes dagen.
- Een overgrote meerderheid (93,8%) nam verlof ná de geboorte (onder welke vorm dan ook), en dat gemiddeld 12 dagen.
- 81,3% van de respondenten nam vaderschapsverlof. 80,9% van hen nam tien dagen vaderschapsverlof; 70% nam het vaderschapsverlof op in één blok.
- 50% van de respondenten nam binnen de dertig dagen na de geboorte van hun baby vrijaf in het kader van hun jaarlijks verlof; 18,9% in het kader van een andere regeling (onbetaald verlof, opname van overuren, ...).
- 55,8% van de respondenten nam binnen de tweede, derde of vierde maand na de geboorte van de baby vrijaf in het kader van jaarlijks verlof; 19,5% nam vrijaf in het kader van een andere regeling (onbetaald verlof, opname van overuren, ...).

Invulling van het vaderschapsverlof door werknemers en tevredenheid over de regeling – Samengevat

- Werknemers nemen vrijaf na de geboorte van hun baby om met hem of haar tijd door te brengen, en om hun partner te steunen.
- Tijdens de verlofperiode na de geboorte van de baby zorgen mannen vooral voor de baby, en verrichten ze de gewone huishoudelijke taken.
- Indien werknemers geen vaderschapsverlof nemen, dan is dat vooral omwille van problemen met de werkgever of met de aard van het werk.
- 40,6% is vrij tot zeer tevreden over het aantal dagen vaderschapsverlof waarop ze denken recht te hebben, terwijl 35,4% vrij tot zeer ontevreden is. Bij ontevredenheid over de lengte van het vaderschapsverlof, zeggen de respondenten vooral dat ze meer tijd wilden doorbrengen met hun baby.
- Werknemers willen gemiddeld 22 dagen vaderschapsverlof kunnen opnemen.
- 62% van de respondenten vindt dat het vaderschapsverlof deels voor de geboorte en deels na de geboorte zou moeten kunnen worden opgenomen.

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders

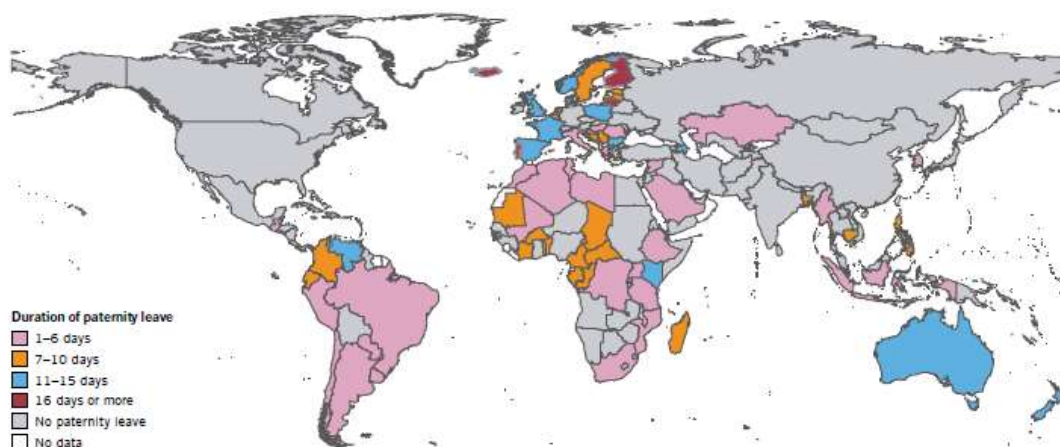
Loonverlies?

57,2% van de respondenten die vaderschapsverlof hebben genomen (N=635), zegt loonverlies te hebben geleden door de opname van vaderschapsverlof. 31,9% leed naar eigen zeggen evenwel geen loonverlies. Het betreft hier vastbenoemde statutaire ambtenaren (34,1%), maar ook werknemers wier werkgever de wettelijke vergoeding financieel heeft gecompenseerd (30,7%) en respondenten die hun vaderschapsverlof hebben beperkt tot het aantal dagen (drie) waarvoor ze voltijds werden vergoed (35,2%). Met name 125 van de 588 respondenten (23,5%) die vaderschapsverlof namen en géén vastbenoemde statutaire ambtenaren zijn hebben om die redenen geen loonverlies geleden. Van hen beperkte 53,2% het vaderschapsverlof tot de dagen dat ze volledig werden vergoed, en ontving 48,2% een financiële compensatie van de werkgever.

ILO

Volgens een rapport van de ILO van 2014⁵ bestaat er in 78 op 167 landen een recht op vaderschapsverlof.⁶

Wereldkaart met overzicht van landen met vaderschapsverlof in aantal dagen per jaar in 2013



Source: ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection. Available at: <http://www.ilo.org/travdatabase> [25 Mar. 2014].

Bron: ILO, Maternity and paternity at work: Law and practice across the world

Op p. 54-55 staat een landenoverzicht, telkens met de duur van het vaderschapsverlof, al dan niet vergoed. De landen zijn gerangschikt per cluster: 29 in Africa, 7 in Azië, 5 in Oost-

⁵ ILO, [Maternity and paternity at work. Law and practice across the World](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241699/lang--en/index.htm), Geneva, 2014; zie ook http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241699/lang--en/index.htm

⁶ De definitie/indicator van vaderschapsverlof volgens de ILO: Paternity leave defined as a leave period – paid or unpaid- reserved for fathers in relation to childbirth or leave that can be used exclusively by fathers as paternity leave. It does not include parental leave provisions that can be used by the father or mother or parts of maternity leave entitlements that the mother can transfer to the father. It includes “special leave” provisions in addition to annual leave that may be used by fathers at the time of birth, but which are not strictly “paternity leave”. This indicator does not specify whether the leave period is paid, the level of cash benefits or their duration over the statutory paternity leave period. For more information see Appendix IV of “[Maternity and Paternity at work: Law and practice across the world](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_241699/lang--en/index.htm)”

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders

Europa en Centraal-Azië, 24 in de ontwikkelde economieën, 13 in Latijns-Amerika en de Caraïben, 2 landen (Saoedi-Arabië en Syrië) in het Midden-Oosten.

België staat tussen de 'ontwikkelde economieën'.

Developed Economies	
Australia	14 days of paid paternity leave
Belgium	Ten days of paid paternity leave
Bulgaria	15 days of paid paternity leave
Denmark	Two weeks of paid paternity leave
Estonia	Ten working days of paid paternity leave
Finland	54 working days of paid paternity leave
France	11 working days of paid paternity leave
Greece	Two days of paid paternity leave
Hungary	Five days of paid paternity leave
Iceland	Three months of paid paternity leave
Italy	One day of paid paternity leave
Latvia	Ten paid calendar days
Lithuania	Paid paternity leave from the child's birth to when the child is 1 month old
Luxembourg	Two days of paid "extraordinary leave" for the birth of a child
Netherlands	Two days of paid paternity leave
New Zealand	Two weeks of unpaid paternity leave
Norway	Two weeks of unpaid leave, but often covered by collective agreements, plus 14 weeks of parental leave reserved for fathers
Portugal	20 days of paid paternity leave, of which the first ten are compulsory
Romania	Five working days of paid paternity leave (ten days if the employee has attended infant care courses)
Slovenia	90 days of paid paternity leave (15 to be taken before the child is 6 months old, the remainder to be taken before the child is 3 years old)
Spain	15 consecutive days of paid paternity leave
Sweden	Ten days of paid paternity leave, plus two months of paid parental leave reserved for each parent
United Kingdom	Two weeks of paid paternity leave

De ILO heeft geen 'standard' over vaderschapsverlof maar een resolutie van 2009 over gendergelijkheid bij waardig werk erkent dat de verzoening van werk en gezin niet enkel vrouwen maar ook mannen aanbelangt en dit via een reeks combinatiemaatregelen zoals o.a. vaderschapsverlof en/of ouderschapsverlof. En onderzoek bevestigt dat mannen die vaderschapsverlof, vooral twee weken of langer na de bevalling, nemen meer bij kinderen betrokken zijn. Dit is een voordeel voor de ontwikkeling van kinderen en voor gendergelijkheid thuis en op het werk.

OESO

Onderstaande figuur van de OESO van 2014 toont de duur van betaald vader-specifiek verlof in aantal weken en de gemiddelde uitkering per individu in verhouding tot het gemiddeld nationaal beroepsinkomen in een veertigtal landen wereldwijd. Vader-specifiek verlof omvat

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders

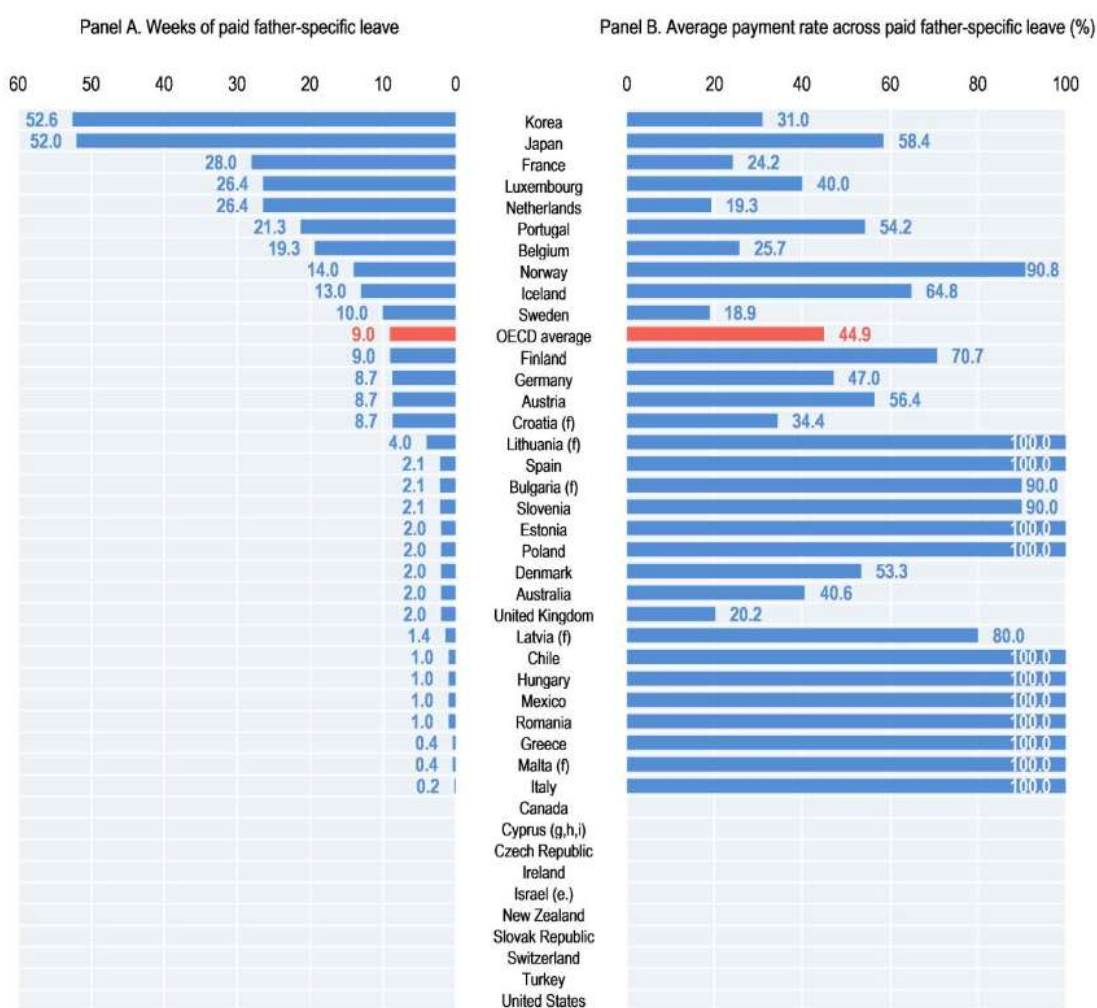
zowel vaderschapsverlof als ouderschapsverlof dat ook door vaders kan opgenomen worden.

België staat op de zevende plaats in de ranglijst.

De gemiddelde duur van het vader-specifiek verlof in de onderzochte landen ligt op 9,1 weken en voor België is dat 19,3 weken.

De gemiddelde uitkeringsratio bedraagt 44,9% en voor België 25,7%.

Deze figuur zegt niets over het aantal/aandeel vaders per land dat vader-specifiek verlof opneemt.



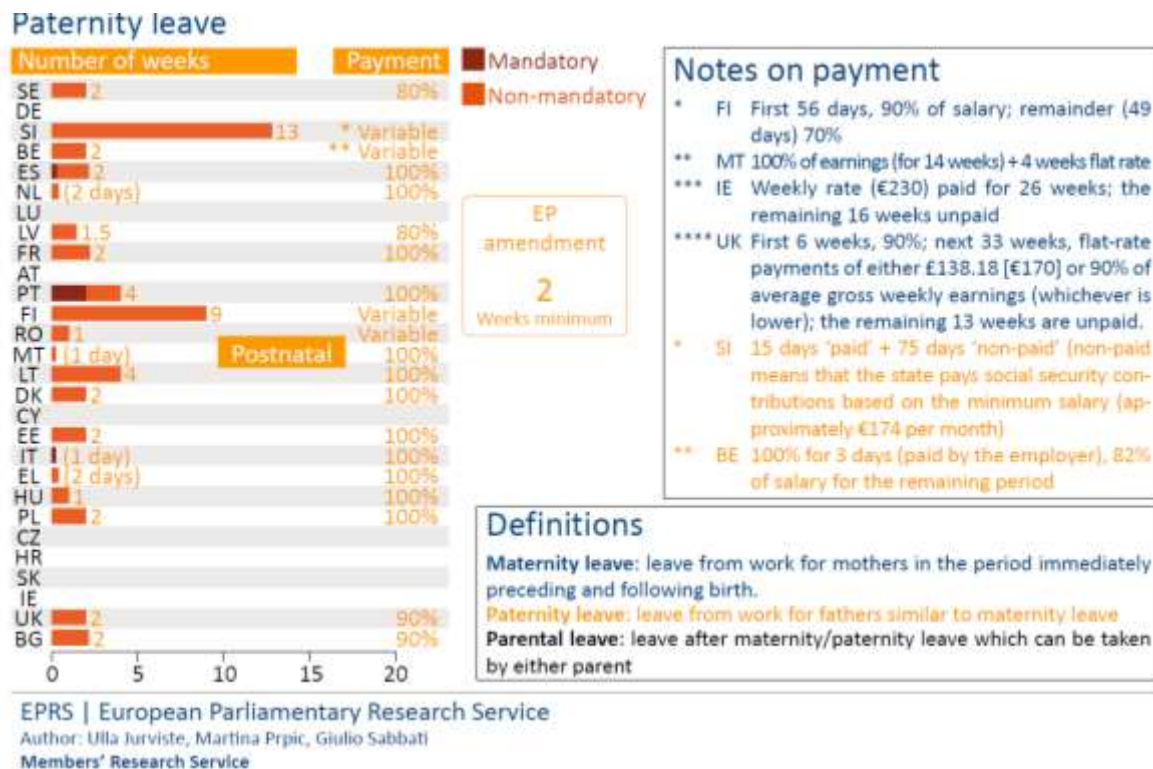
De ranking van België in internationale studies moeten we natuurlijk met de nodige omzichtigheid benaderen. Hoe verhoudt het vaderschapsverlof zich immers ten opzichte van andere verlofstelsels in al deze landen?

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders

EU

Voor vaderschapsverlof is er geen Europese richtlijn.

In de Europese Unie zijn de afgelopen jaren wel plannen gemaakt om de regeling voor zwangerschapsverlof te verruimen van veertien naar twintig weken. Daarbij is ook een betaald vaderschapsverlof van twee weken meegenomen. Dit voorstel van het Europees Parlement is in oktober 2010 afgewezen door de Raad van Ministers.



[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_ATA\(2014\)545695_REV1_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_ATA(2014)545695_REV1_EN.pdf)

Voorstellen - verlenging en/of verplichting?**Senaat hoorzittingen 2008**

Eind 2008 werden er in de Senaat hoorzittingen gehouden over verlofstelsels, waaronder vaderschapsverlof, naar aanleiding van verschillende ingediende wetsvoorstellen. Men pleitte toen al voor een verplicht vaderschapsverlof. Uit de hoorzittingen kwam duidelijk naar voren dat er maatregelen genomen moeten worden om ervoor te zorgen dat ook mannen meer taken en zorg in het gezin op zich kunnen nemen. Verschillende sprekers pleitten uitdrukkelijk voor een verplicht vaderschapsverlof.⁷

⁷ Verslag namens de commissie voor de sociale aangelegenheden, Evaluatie van de thematische verlopen, DOC 4-944/1, 14/01/2009, Senaat, p.42.

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders

Wetsvoorstellen[Wetsvoorstel van 26 maart 2015 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wat het geboorteverlof betreft](#)

Veel vaders of meeouders maken geen gebruik van het recht op geboorteverlof, mogelijk uit schrik voor negatieve reacties op het werk of door de werkgever. Vaak verwijzen zij naar de angst om hun werk of promotiekansen te verliezen. Om sociale druk te vermijden en ervoor te zorgen dat vaders en meeouders daadwerkelijk evenveel zorgtaken in het gezin op zich kunnen nemen, maakt dit wetsvoorstel het geboorteverlof *verplicht* in plaats van een recht.

[Wetsvoorstel van 23 februari 2016 tot wijziging van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, teneinde vaderschapsverlof verplicht te maken](#)

Bij de geboorte van een kind zou voortaan ook het vaderschapsverlof *verplicht* moeten worden opgenomen, waardoor trouwens ook elke druk op de betrokken werknemers wegvalt. Tevens wordt voorgesteld dat dit vaderschapsverlof langer duurt en dat het meer in de tijd kan worden gespreid: gedurende *vijftien dagen*, te kiezen ten vroegste vanaf de zesde week voorafgaand aan de verwachte datum van de bevalling en uiterlijk binnen de vier maanden te rekenen van de dag van de bevalling. Gedurende de volgende twaalf dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

[Wetsvoorstel van 1 september 2014 tot toekenning van een vaderschapsverzekering aan de zelfstandigen en de meewerkende echtgenoten](#)

Het gaat niet om een soortgelijke regeling zoals het geboorteverlof voor werknemers maar wel een stap in die richting. Aan de zelfstandigen en aan de meewerkende echtgenoten zou precies hetzelfde aantal dagen basisvaderschapsrust toegekend worden als het aantal dagen dat in het kader van de vaderschapsrust voor de loontrekkenden wordt toegekend (10 dagen), berekend a rato van het aantal dagen (8 weken) dat aan zelfstandige vrouwen wordt toegekend in verhouding tot het aantal dagen (16 weken) dat in het kader van de moederschapsverzekering of de moederschapsuitkering wordt toegekend aan loontrekkende vrouwen.

Momenteel gaat het dus om 10 dagen x 40 weken / 80 weken, of 5 dagen. Het bedrag van de uitkering wordt berekend op grond van de in het kader van de moederschapsverzekering toegekende uitkering. In die uitkering wordt voorzien krachtens het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten. De indiener stelt overigens voor dat koninklijk besluit om te dopen tot het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering, een moederschapsverzekering en een vaderschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten.

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders

Onderzoek IGVM 2011

Zie ook hoger. Vaders willen langer kunnen thuisblijven: een vaderschapsverlof van gemiddeld genomen **22 dagen** wordt door hen als ideaal naar voren geschoven.

Academici***Academici Ignace Glorieux en Petra Meier VUB 2016***

Ze stellen voor om het de duur van het moederschapsverlof te koppelen aan het al dan niet opnemen van het vaderschapsverlof. Gezinnen waar de vader de tien dagen geboorteverlof opneemt, worden beloond met extra verlof dat door de vader of de moeder kan opgenomen worden. Neemt de vader het verlof niet op, dan heeft de moeder ook geen recht om langer thuis te blijven.⁸

Academici Petra Foubert en Alexander Maes UHasselt 2016

Wat het moederschapsverlof betreft, stellen ze dat de normale herstelperiode voor een bevalling 6 à 8 weken is. De weken boven op de herstelperiode vinden ze een verborgen ouderschapsverlof die enkel de vrouw toekomt en dat verplicht moet worden opgenomen. De combinatie van een genereus moederschapsverlof en het ontbreken van een EU-richtlijn over gelijkwaardig vaderschapsverlof maakt dat in veel EU-landen van vrouwen nog steeds verwacht wordt dat ze voor de kinderen zorgen. Foubert en Maes stellen voor het moederschapsverlof helemaal af te scheiden van het verlof dat bedoeld is om voor het kind te zorgen en er een band mee op te bouwen. Het moederschapsverlof kan dan beperkt blijven tot de periode die medisch noodzakelijk is en dat verlof komt dan enkel toe aan de vrouw. Voor het overige zou er een ouderschapsverlof bestaan, dat kan opgenomen worden door de biologische ouders, door meeouders, adoptieouders, wensouders of andere belangrijke verzorgers van het kind. Dergelijk verlof zal de arbeidsparticipatie van vrouwen verhogen en de balans tussen werk en zorgtaken tussen vrouwen en mannen verbeteren.⁹

Besluit

De ILO stelt in het rapport 'Maternity and Paternity at work' van 2014 onder andere volgende kernboodschappen:

- *Fathers' leave, take-up of family responsibilities and early interaction with their children are directly related to successful child development;*
- *Recognition of men's right to parenthood, as well as their responsibility to share unpaid care and household work, will help to break down traditional social attitudes, resulting in greater equality for both men and women at work and at home.*

⁸ De Standaard, 27 april 2016.

⁹ Waarom veel moederschapsverlof nefast is voor vrouwen, opinie van Petra Foubert en Alexander Maes, in De Standaard, 3 mei 2016.

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meeouders

Hiermee rekening houdend lijken de voorstellen (zie hoger) voor een verplichting en uitbreiding van het geboorteverlof voor vaders en meeouders dus voor de hand liggend.

De Vrouwenraad vraagt trouwens in zijn memorandum Sociale bescherming van 2014 de uitbreiding van het geboorteverlof van tien naar twintig dagen aan 100% betaald en volledig gelijkgesteld. Dit zou overeenkomen met de eerste maand moederschapsverlof/uitkering die door de werkgever aan 100% vergoed wordt. De uitbreiding en verplichting van het geboorteverlof tot een maand zou wellicht ook een remedie kunnen zijn tegen zwangerschapsdiscriminatie, die een impact heeft op het dagelijks leven van vrouwen en hun verdere loopbaan en waarover er jaarlijks bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen meldingen en klachten blijven binnenkomen.

Maar voor de Vrouwenraad staat geboorteverlof voor vaders en meeouders niet op zich. We willen het bekijken in de ruimere context van de verlofstelsels die er zijn voor de periode rond de geboorte en nadien wanneer de kinderen opgroeien zoals bijvoorbeeld tijdskrediet en thematische verloven.

De herziening van verlofstelsels en gelijkgestelde periodes staat ook aangekondigd in het regeerakkoord van 2014. Wij vragen ons af hoe de Nationale Arbeidsraad hiermee zal omgaan. Bovendien kondigde de Staatssecretaris voor gelijke kansen eind april 2016 de uitwerking van een Federaal Actieplan Gender at Work aan, samen met de gewesten en de gemeenschappen. Dat plan wordt voorbereid in werkgroepen en de verlofstelsels zullen één van de aandachtspunten zijn. Het eerste ontwerp wordt begin 2017 verwacht.

De voornaamste bekommernis van de Vrouwenraad is dat het middenveld ook in de debatten wordt betrokken.

Bronnen

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Rubriek Verloven; <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=554> (mei 2016)

Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, [De gids van A tot Z](#); [Vaderschapsverlof](#); [Moederschapsverlof](#)

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België, 2011; http://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/de_ervaringen_van_werknemers_met_vaderschapsverlof_in_belgi

RIZIV/Statistieken/Uitkeringen/
<http://www.inami.fgov.be/nl/statistieken/uitkeringen/Paginas/default.aspx#.VydKtaZf3s0>

RIZIV/Vaderschaps- of geboorteverlof
<http://www.inami.fgov.be/nl/themas/zwangerschap-geboorte/geboorte-adoptieverlof/Paginas/geboorteverlof.aspx#.VydK8KZf3s0>

Stand van zaken vaderschapsverlof en geboorteverlof meedouders

Brochure Kind & Gezin, <http://www.kindengezin.be/img/vaderschapsverlof.pdf>

World Economic Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2015/08/paternity-leave-gender-equality/>

The Global Gender Index: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/part-1/appendix-f-detailed-results-of-national-policy-frameworks-survey/>