

BELGISCHE SENAAT**ZITTING 1982-1983**

28 APRIL 1983

**Voorstel van wet
tot invoering van het ouderverlof**

(Ingediend door Mevr. Godinache-Lambert c.s.)

TOELICHTING

In België is de bevolkingspiramide omgekeerd. Dat heeft talrijke oorzaken. Een daarvan is de moeilijkheid die vrouwen ondervinden om essentiële verlangens zoals het opvoeden van hun kinderen, vooral als die nog heel jong zijn, te combineren met de uitoefening van een beroep.

Gelet op de zeer lage « vruchtbaarheidsgraad » is een vastberaden gezinsbeleid onontbeerlijk. Het aantal geboorten in absolute cijfers daalt in België voortdurend, evenals in de andere Europese landen trouwens.

In Wallonië waren er in 1970 nog 45 000 geboorten; in 1980 telde men er nog slechts 39 000. In Vlaanderen waren er in 1970 nog 82 000 geboorten; in 1980 nog slechts 65 000.

Het gemiddelde vruchtbaarheidspercentage bedraagt 1,6 kinderen per vrouw en dat getal blijft min of meer constant. Voor de vervanging van de bevolking is echter een gemiddeld percentage van 2,2 kinderen per vrouw noodzakelijk. Derhalve moet vooral het krijgen van een derde kind aangemoedigd worden.

In onze grote buurlanden, Frankrijk en Duitsland, bestaan ook plannen om de verlofperiode na de geboorte te verlengen.

In haar mededeling van 16 maart heeft de Regering verklaard dat er een « opvoedingsverlof » zal worden ingevoerd.

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1982-1983**

28 AVRIL 1983

**Proposition de loi
instaurant le congé parental**

(Déposée par Mme Godinache-Lambert et consorts)

DEVELOPPEMENTS

La pyramide des âges en Belgique est inversée. Les causes en sont multiples. Parmi celles-ci, on peut évoquer la difficulté rencontrée par les femmes de concilier des aspirations aussi essentielles que celles d'élever ses enfants, surtout lorsqu'ils sont tout petits, et d'exercer une profession.

Au vu du très faible taux de « fécondité », une politique résolument familiale s'impose dès à présent. En effet, le nombre absolu de naissances ne cesse de décroître en Belgique, comme dans les autres pays européens.

En Wallonie, on comptait en 1970, 45 000 naissances; en 1980, on n'en comptait plus que 39 000. En Flandre, on comptait en 1970, 82 000 naissances; en 1980, on n'en comptait plus que 65 000.

Quant au taux moyen de fécondité, il s'élève à 1,6 enfant par femme, et ce, de manière plus ou moins constante. Or, pour assurer le remplacement de la population, il faudrait atteindre un taux moyen de 2,2 enfants par femme. C'est donc surtout la naissance d'un troisième enfant qu'il faut encourager.

Nos grands voisins, la France et l'Allemagne, envisagent aussi l'instauration d'un congé d'après naissance prolongé.

La communication du Gouvernement du 16 mars 1983 précise qu'un « congé-éducation » sera instauré.

Het ouderverlof van lange duur, dat wij de eer hebben voor te stellen, zal talrijke betrekkingen vrijmaken en de mogelijkheid scheppen om aan de kinderen de verzorging te geven die zij zelfs in de modernste kinderbewaarplaatsen niet kunnen krijgen.

Dit ouderverlof zal voor de Staat geen enkele bijkomende financiële last meebrengen, omdat de vader of de moeder die verlof neemt, gedurende die tijd door een werkloze zal worden vervangen. Integendeel, door deze wijze van financiering zal het zelfs mogelijk zijn besparingen te doen, aangezien het bedrag van de daguitkering berekend zal worden naar de minimumuitkering tijdens het derde werkloosheidsjaar. Hoe dan ook, deze regeling zal geen negatief saldo meebrengen voor de gemeenschap, noch voor het bedrijf.

Wie ouderverlof geniet wordt gelijkgesteld met een werkloze. Hij blijft dus onderworpen aan de sociale zekerheid evenals de werklozen. Hij is dus verzekerd tegen ziekte en zijn pensioen zal berekend worden op een « fictief loon ».

Wanneer hij opnieuw gaat werken, wordt hij weer opgenomen in het bedrijf of de instelling met behoud van zijn verkregen rechten. Zijn ouderverlof wordt in aanmerking genomen bij de berekening van zijn anciënniteit.

Hij blijft dus aanspraak hebben op alle verkregen voordelen en op al die welke verbonden zijn aan zijn anciënniteit, aangezien het in feite om een opschorting van de arbeids-overeenkomst gaat.

De tewerkgestelde werkloze van zijn kant zal een overeenkomst voor een bepaalde tijd ondertekenen met de werkgever van de werknemer die hij vervangt. Deze is verplicht zijn werkgever drie maanden vóór het verlof op de hoogte te brengen van zijn voornemen om ouderverlof te nemen en op dat ogenblik de juiste duur aan te geven van het verlof dat hij wil nemen, zodat hij gedurende een voorafbepaalde tijd kan worden vervangen.

Er wordt bovendien bepaald dat degene die ouderverlof geniet, aan dit verlof een einde kan maken vóór het verstrijken van de bepaalde termijn, mits hij dat ten minste één maand voor hij opnieuw begint te werken, aan zijn werkgever mededeelt.

Ce congé parental de longue durée tel que nous avons l'honneur de le présenter libérera de nombreux emplois tout en permettant de prodiguer aux enfants des soins qui ne peuvent être accordés même dans les crèches les plus modernes.

Ajoutons que ce congé parental n'entraînera aucune charge financière supplémentaire pour l'Etat, puisque pendant ce temps, un chômeur sera occupé à l'emploi du père ou de la mère en congé. Au contraire, par son mode de financement, il est susceptible de favoriser des économies puisque le montant de l'indemnité journalière est calculée sur la base du taux minimum appliqué pendant la troisième année de chômage. En tout cas, il n'entraînera aucune incidence négative ni pour la collectivité ni pour l'entreprise.

Le bénéficiaire du congé parental est assimilé au chômeur. Il continuera donc d'être assujéti à la sécurité sociale, comme le sont les chômeurs. Il sera donc assuré contre la maladie et sa pension sera calculée sur la base d'un « salaire fictif ».

Lorsqu'il reprendra ses activités professionnelles, il sera réintégré dans l'entreprise ou son institution avec tous ses droits acquis. Il est tenu compte de son congé parental pour évaluer son ancienneté.

Il continue donc de bénéficier de tous les avantages acquis et de tous ceux dus à son ancienneté, puisqu'il s'agit, en fait, d'une suspension de contrat.

Quant au chômeur mis au travail, il signera un contrat de durée déterminée avec l'employeur du travailleur qu'il remplace. Ce dernier a l'obligation de prévenir son employeur trois mois avant son congé de son intention de prendre un congé parental et de préciser à ce moment la durée exacte du congé qu'il compte prendre, afin qu'il soit procédé à son remplacement pendant une « période prédéterminée ».

Il est en outre prévu que le bénéficiaire du congé parental peut mettre fin à ce congé avant l'expiration de la durée prévue pour autant qu'il en avise son employeur un mois au moins avant sa réinsertion dans l'entreprise ou l'institution qui l'emploie.

M.-Th. GODINACHE-LAMBERT.

VOORSTEL VAN WET**ARTIKEL 1**

Een loon- of weddetrekkende vader of moeder kan bij de geboorte van een derde kind ouderverlof krijgen voor ten hoogste twee en ten minste een jaar.

ART. 2

Gedurende die tijd wordt de werknemer gelijkgesteld met een werkloze.

ART. 3

Om dit verlof te kunnen genieten moet de werknemer ten minste gedurende de twee jaar vóór de geboorte gewerkt hebben in dezelfde onderneming of dezelfde instelling.

ART. 4

Bovendien moet hij gedurende die tijd zonder onderbreking onderworpen geweest zijn aan een Belgisch stelsel van sociale zekerheid voor loontrekkenden.

ART. 5

De daguitkering van het ouderverlof wordt vastgesteld op het bedrag van de daguitkering inzake werkloosheid ten belope van 40 pct. van het gewaarborgd minimumloon (berekend op basis van de minimumuitkering verleend tijdens het derde werkloosheidsjaar voor personen die samenwonen met een loontrekkende). Dit bedrag wordt van rechtswege toegekend aan een werknemer op volle dagtaak. Het wordt met de helft verminderd voor werknemers op halve dagtaak.

ART. 6

Degene die ouderverlof geniet, is verplicht thuis voor zijn eigen kind te zorgen. Gedurende die tijd mag hij geen enkele beroepsarbeid verrichten.

Drie maanden vóór het verlof doet hij schriftelijk mededeling aan zijn werkgever van zijn voornemen om ouderverlof te nemen en van de juiste duur van het verlof.

ART. 7

Op het einde van het ouderverlof krijgt de vader of de moeder zijn/haar betrekking terug.

PROPOSITION DE LOI**ARTICLE 1^{er}**

Tout travailleur salarié ou appointé, père ou mère, peut à l'occasion de la naissance d'un troisième enfant, obtenir un congé parental de deux ans maximum et d'un an minimum.

ART. 2

Endéans ce délai, le travailleur est assimilé au chômeur.

ART. 3

Le bénéficiaire de ce congé doit avoir travaillé durant les deux ans minimum qui précèdent la naissance, dans la même entreprise ou la même institution.

ART. 4

Il doit, en outre, avoir été assujetti sans interruption pendant cette même période à un régime belge de sécurité sociale pour travailleurs salariés.

ART. 5

Le montant de l'indemnité journalière du congé parental est fixé à l'indemnité journalière de chômage évaluée à 40 p.c. du salaire minimum garanti (calculée sur la base de l'allocation allouée la troisième année de chômage à son taux minimum pour les cohabitants avec un salarié). Ce montant est attribué de plein droit aux travailleurs à temps plein. Il est réduit de moitié pour les travailleurs à mi-temps.

ART. 6

Le bénéficiaire du congé parental doit obligatoirement s'occuper de son propre enfant à son domicile. Il ne peut pendant ce temps exercer aucune activité professionnelle.

Il signifie par écrit à son employeur trois mois avant son départ en congé, sa volonté de prendre un congé parental et la durée exacte de ce congé.

ART. 7

A la fin du congé parental, le père ou la mère retrouvera son emploi.

ART. 8

Gedurende het ouderverlof moet die betrekking worden ingenomen door een man of een vrouw die werkloosheidsuitkeringen geniet.

De werkloze wordt aangesteld door de werkgever. Hij is gehouden die betrekking te aanvaarden op straffe van uitsluiting uit de werkloosheid. De werkloze moet de diploma's en kwalificaties bezitten die vereist zijn om de betrekking te vervullen. Hij sluit met zijn werkgever een « overeenkomst voor een bepaalde tijd » die overeenstemt met de duur van het ouderverlof van de persoon die hij vervangt.

ART. 9

De tewerkgestelde werkloze ontvangt een loon ten bedrage van 90 pct. van het aanvangsloon van een personeelslid van de Staat dat hetzelfde ambt of een soortgelijk ambt uitoefent.

ART. 11

Gedurende het ouderverlof wordt de arbeidsovereenkomst wettelijk opgeschort.

ART. 11

Degene die ouderverlof geniet, kan dit verlof beëindigen vóór het verstrijken van de vastgestelde duur, mits hij de werkgever daarvan een maand vóór de werkhervatting kennis geeft.

ART. 8

Pendant le congé parental, cet emploi sera obligatoirement occupé par un homme ou une femme bénéficiant des allocations de chômage.

Le chômeur est désigné par l'employeur. Il est tenu d'accepter cet emploi sous peine d'être expulsé du chômage. Le chômeur doit posséder les diplômes et qualifications requis pour occuper l'emploi. Il signe avec l'employeur un « contrat de durée déterminée » correspondant à la durée du congé parental de celui qu'il remplace.

ART. 9

Le chômeur mis au travail reçoit une rémunération égale à 90 p.c. du traitement initial octroyé à un membre du personnel de l'Etat exerçant la même fonction ou une fonction analogue.

ART. 10

Le congé parental s'obtient par une suspension légale du contrat d'emploi.

ART. 11

Le bénéficiaire du congé parental peut interrompre ce congé avant la fin de la durée prévue pour ce congé moyennant notification à l'employeur un mois avant la reprise de son travail.

M.-Th. GODINACHE-LAMBERT.

Fr.-X. de DONNEA.

J. DELRUELLE-GHOBERT.

A. LAGNEAU.

J. VANDENHAUTE.

A. DECLETY.

J. COEN.

J. DOUMONT.