

17 jan 2011 -09:00

Worden de rechten van vaders op het werk gerespecteerd?

Brussels, 17.01.2011 - Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen publiceert zijn rapport De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België, waarin een aantal aanbevelingen worden voorgesteld.

Deze studie werd in 2009 en 2010 uitgevoerd, op basis van een enquête bij 781 mannen die tussen 1 april en 31 december 2008 vader werden en die op dat moment werkten in de privésector of bij de overheid. Het rapport is in PDF-versie beschikbaar op de website van het IGVM (<http://igvm-iefh.belgium.be>).

Brussels, 17.01.2011 - Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen publiceert zijn rapport De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België, waarin een aantal aanbevelingen worden voorgesteld. Deze studie werd in 2009 en 2010 uitgevoerd, op basis van een enquête bij 781 mannen die tussen 1 april en 31 december 2008 vader werden en die op dat moment werkten in de privésector of bij de overheid. Het rapport is in PDF-versie beschikbaar op de website van het IGVM (<http://igvm-iefh.belgium.be>).

Context[1]

Dit rapport is het tweede luik van een onderzoeksproject van het IGVM met betrekking tot moederschap en vaderschap op de werkplek. Het IGVM wilde een beter begrip krijgen van het voorkomen en de oorzaken van zwangerschapsgerelateerde discriminatie (bij werkneemsters) en van de problemen met betrekking tot vaderschapsverlof (bij werknemers), van de manier waarop werkgevers omgaan met deze twee situaties en van de kennis van de wetgeving door de verschillende betrokken partijen. In juni 2010 werd een eerste studie gepubliceerd: *Zwanger op het werk: de ervaringen van werkneemsters in België*.

Hieruit blijkt dat 76,6% van de 600 bevroegde jonge moeders werd geconfronteerd met zwangerschapsgerelateerde discriminatie, wat aantoonde dat ouderschap op het werk niet altijd evident is.

De studie van het IVGM naar gender en tijdsbesteding uit 2005 toonde aan dat vrouwen 1u23 per week meer besteden dan mannen aan de zorg voor en de opvoeding van de kinderen, en 8u35 meer aan huishoudelijke taken, en dat ze opvallend minder betaald werk verrichten dan mannen.

Deze ongelijke verdeling van de taken heeft een weerslag op de carrière van vrouwen: ze zijn minder aanwezig op de arbeidsmarkt, werken vaker deeltijds, zijn ondervertegenwoordigd in bepaalde sectoren (horizontale segregatie) en/of in leidinggevende functies (verticale segregatie). Kortom, het aanmoedigen van de betrokkenheid van mannen in het gezinsleven draagt ook bij tot de bestrijding van de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen.

Vaststellingen

Het rapport over vaderschapsverlof van het IGVM toont aan dat mannen hun gezinsparticipatie ook steeds belangrijker vinden, en dat ze het als een doel op zich beschouwen. Ze willen hun kinderen zien geboren worden en zien opgroeien, er voor hen zijn op belangrijke momenten, kwaliteitsvolle tijd met hun gezinsleden doorbrengen.

Deze veranderende mentaliteit van mannen ten opzichte van hun rol in het gezin wordt bijvoorbeeld weerspiegeld in de toename van het aantal mannen dat ouderschapsverlof opneemt. In de periode 2006-2009 steeg hun aantal met 65,84%^[2]. Het aantal mannen dat vaderschapsverlof neemt, is ook gestegen, met 10% tussen 2006 en 2008^[3]. De reglementering aangaande vaderschapsverlof die sinds 1 juli 2002 van kracht is^[4], geeft werknemers het recht op 10 dagen afwezigheid naar aanleiding van de geboorte van hun baby, die binnen de vier maanden moeten worden opgenomen^[5]. De eerste drie dagen behoudt de werknemer zijn volledig loon ten laste van de werkgever, daarna ontvangt hij een gedeeltelijke vergoeding door het ziekenfonds.

Uit het onderzoek blijkt dat 93,8% van de respondenten verlof nam naar aanleiding van de geboorte van hun baby, om tijd door te brengen met hun baby of om hun partner te steunen. 81,3% van de respondenten nam vaderschapsverlof. Daarbij aansluitend nam 50% van de respondenten binnen de dertig dagen na de geboorte van hun baby vrijaf in het kader van hun jaarlijks verlof, en 18,9% nam vrijaf in het kader van een andere regeling. Gemiddeld bleven ze 12 dagen afwezig van het werk.

Hoewel vier op tien respondenten zeggen tevreden te zijn over de huidige regeling op het vaderschapsverlof, stellen we vast dat een niet onaanzienlijk deel van de jonge vaders het vaderschapsverlof verlengt, bijvoorbeeld door de opname van jaarlijks verlof of onbetaald verlof. Zij die zeggen ontevreden te zijn over de lengte van het vaderschapsverlof (35,4%) wensen vooral meer tijd te kunnen doorbrengen met hun baby.

Gemiddeld zouden werknemers 22 dagen vaderschapsverlof willen kunnen nemen. Bovendien is 62% van de respondenten van mening dat het vaderschapsverlof deels voor en na de geboorte zou moeten kunnen worden genomen. We stellen inderdaad vast dat ongeveer een derde van de respondenten vóór de geboorte vrijaf nam om zich voor te bereiden op de komst van een nieuwe baby, en dat gemiddeld zes dagen.

De studie biedt echter niet enkel positieve vaststellingen. 10,8% ondervond immers moeilijkheden bij het opnemen of het aanvragen van vaderschapsverlof. Meestal betreft het een probleem met de werkgever (geen promotie, dreiging met ontslag) of een werkgerelateerd probleem (te zware werklast, vertraging bij de uitvoering van het werk). En nog te vaak ontmoedigen of verhinderen (oudere) collega's de jonge vaders om vaderschapsverlof op te nemen, vooral door negatieve reacties op de geplande afwezigheid.

Om zich te informeren over dit onderwerp doen aanstaande vaders in het algemeen een beroep op informele kanalen (familie, vrienden, internet, enz.) – 48.9% heeft via deze kanalen vernomen dat ze recht hadden op vaderschapsverlof - terwijl anderzijds een groot deel van de werkgevers nalaat om hun werknemers te informeren wanneer die hen op de hoogte brengen van de komende geboorte (slechts 32% van de werknemers werd spontaan geïnformeerd door hun werkgever over de mogelijkheid om vaderschapsverlof te nemen).

Aanbevelingen

Op basis van de resultaten van de studie heeft het IGVM een reeks aanbevelingen geformuleerd over de rechten en plichten van alle betrokkenen, met name de overheid, de werkgevers en de werknemers.

1. Informeren en sensibiliseren

Het IGVM beveelt aan om informatie over de regeling betreffende het vaderschapsverlof op te nemen in, bijvoorbeeld, het arbeidsreglement. Bovendien zien werkgevers nog al te vaak over het hoofd dat een evenwichtige combinatie van arbeid en gezin ook voor mannelijke werknemers een belangrijke voorwaarde is voor een optimaal functioneren in de werkomgeving.

2. Diversificatie van de informatiekkanalen

De tussenkomst, en dit op regelmatige basis, van de sociale partners, van de ziekenfondsen, de sociale secretariaten en van alle andere betrokken partijen kan een beslissende rol spelen om de ongelijkheden te verminderen.

3. Bescherming tegen ontslag

In België is er geen bescherming tegen ontslag in geval van vaderschapsverlof, hoewel dit is voorzien in Richtlijn 2006/54/EG en ouderschapsverlof en adoptieverlof wel zo'n bescherming genieten.

4. Herinneren aan de rechten

Het is essentieel om alle actoren te laten begrijpen dat vaderschapsverlof een onvoorwaardelijk recht is

van de werknemer. De werkgever kan het dus niet weigeren noch uitstellen of de voorwaarden ervan vastleggen.

De vakbonden hebben ook een cruciale rol te spelen, niet enkel om de werknemers te informeren, maar ook om te strijden tegen genderstereotypen en het ouderschap van mannelijke werknemers te ondersteunen.

5. Verlenging van het vaderschapsverlof

Vaders lijken, zoals blijkt uit de resultaten van deze studie, duidelijk voorstander te zijn van een “verlenging” van het vaderschapsverlof: 22 dagen wordt door hen als ideaal naar voren geschoven.

6. Een grotere flexibiliteit

Parallel hiermee zou er meer flexibiliteit moeten zijn wat betreft de periode tijdens welke het verlof kan worden opgenomen, deels voor en na de geboorte.

7. Financiële “neutraliteit”

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 financieel neutraliseren van moederschaps- en vaderschapsverlof komt erop neer ervoor te zorgen dat het geen enkele consequentie heeft, noch tijdens het verlof (loon 100% betaald), noch erna (toegang geven tot alle rechten, tot promotie, tot opleiding, enz.).

8. Het vaderschapsverlof uitbreiden naar andere categorieën

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 ontvangen ze evenwel geen uitkering en lijden ze 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 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.

Tot slot ondersteunt het IGVM ook de (wetgevende) stappen om geboorteverlof toe te kennen aan lesbische meemoeders na de bevalling van hun partner. Het is nodig om op federaal niveau een wet te ontwerpen die betrekking heeft op alle werknemers in de privé- en openbare sector.

Perscontact :

Elodie Debrumetz, communicatieverantwoordelijke

02 233 49 47

Elodie.debrumetz@iefh.belgique.be

Voor alle vragen over de studie:

Geraldine Reymenants

02 233 40 38

geraldine.reymenants@igvm.belgie.be

Bijlagen :

- Rapport *De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België*, januari 2011 en bijlagen
- Door het IGVM geformuleerde aanbevelingen op basis van het onderzoek *Zwanger op het werk: de ervaringen van werknemers in België*, Juni 2010.
- Geldende reglementering

[1] Deze studie werd in opdracht van het IGVM uitgevoerd door het onderzoeksbureau Market Analysis & Synthesis, onder leiding van Dirk De Martelaere.

[2] Van 5.940 in 2006 tot 9.851 in 2009, hoewel vrouwen nog steeds de grote meerderheid (76% in 2009) uitmaken van de werknemers met ouderschapsverlof (Bron: Nationale Arbeidsraad (2009). Algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels. Rapport nr. 76, Brussel: NAR, p. 31.) [3] Van 55.499 mannen in 2006 naar 61.246 in 2008. (Bron: idem, p54.) [4] Voor verder informatie, zie de bijlage met de van kracht zijnde reglementering. [5] Op het moment van de enquête moesten deze 10 dagen worden opgenomen

binnen de 30 dagen volgend op de geboorte van de baby.

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
België
+ 32 2 233 44 00
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Liesbet Vanhollebeke
Communicatiedeskundige
+32 233 41 75
liesbet.vanhollebeke@igvm.belgie.be

Véronique De Baets
Perscontact
+32 2 233 40 34
veronique.debaets@iefh.belgique.be