

26 sep 2025 -09:00

Het moederschapsverlof is een specifiek, niet-overdraagbaar recht van de moeder

De Raad voor Gelijkheid heeft een negatief advies uitgebracht over een wetsvoorstel dat beoogt “*de invoering van het recht om een deel van de moederschapsrust over te dragen aan de partner, en de mogelijkheid om de moederschapsrust flexibel op te nemen*”.

Een wetsvoorstel van Open VLD (56-0395) beoogt “de invoering van het recht om een deel van de moederschapsrust over te dragen aan de partner, en de mogelijkheid om de moederschapsrust flexibel op te nemen”.

Hoewel het voorstel beantwoordt aan de wens om de *vaders* te betrekken bij de gezinsverantwoordelijkheden, zoals aanbevolen in EU-richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven, heeft de Raad een negatief advies uitgebracht (nr. 174 van 12 september 2025), om fundamentele redenen aangaande de bescherming van het moederschap. De Raad wijst ook op een aantal duidelijke fouten en lacunes.

Moederschapsverlof is geen gewoon gezinsverlof, maar een unieke bescherming

De Raad wijst erop dat het moederschapsverlof niet zomaar een andere vorm van “gezinsverlof” zoals de andere is. Het kan niet worden beschouwd als een ouderschapsverlof. Sinds de introductie ervan in 1889, is de “bescherming van het moederschap” bedoeld om de kwetsbaarheid van de werkneemsters die moeder worden te verlichten, vanuit het perspectief van hun fysieke, geestelijke en juridische gezondheid. Het verlof, met al zijn dimensies (vergoeding, arbeidsvoorwaarden, werkgelegenheid, sociale zekerheid), vormt de kern van deze bescherming. De Raad wijst er ook op dat nationale bepalingen die verder gaan dan de vereisten van Richtlijn 92/85/EEG “inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie” door het moederschapsverlof uit te breiden, door het Hof van Justitie van de Europese Unie als verenigbaar werden beschouwd met het beginsel van de gelijkheid tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Moederschap op het werk is niet alleen een kwestie van de individuele relatie van elke werkneemster met haar werkgever: het is ook een maatschappelijke kwestie en een collectieve verantwoordelijkheid, want als vrouwen zouden moeten kiezen tussen werken (om bij te dragen aan de doelstelling van de activering van 80% van de beroepsbevolking) en het baren van kinderen, zou het voortbestaan van de samenleving in gevaar kunnen komen.

Het moederschapsverlof, met de verbeteringen die er nog steeds aan worden aangebracht, moet daarom specifiek voor de moeder blijven en kan niet worden overgedragen aan een andere persoon (met uitzondering van de overdracht in geval van haar overlijden of een blijvende ziekenhuisopname). Bovendien moet het volledig gelijkgesteld blijven voor de berekening van het pensioen.

Om de *vaders* (en meemoeders) meer te betrekken bij de verantwoordelijkheden die het krijgen van kinderen met zich meebrengt, beveelt de Raad aan om het geboorteverlof verplicht te maken en uit te breiden (zie zijn [memorandum voor de verkiezingen van 2024](#)).



[Lees het advies](#)

Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Victor Hortaplein 40
1060 Brussel
België
<https://raadvandegelijkekansen.be>

JeanJacqmain
Perscontact
jean.jacqmain@cgsp.be

