

ADVIES Nr. 2.014

Zitting van dinsdag 20 december 2016

Ouderschapsverlof – Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wat het ouderschapsverlof betreft

x x x

A D V I E S Nr. 2.014

Onderwerp: Ouderschapsverlof – Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wat het ouderschapsverlof betreft

De voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, de heer S. Bracke, heeft bij brief van 1 december 2015 de Nationale Arbeidsraad in kennis gesteld van een verzoek om advies van de commissie voor de Sociale Zaken van de Kamer van volksvertegenwoordigers over het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wat het ouderschapsverlof betreft.

Dat wetsvoorstel werd ingediend door de dames Nahima Lanjri en Sonja Becq en de heer Stefaan Vercamer (DOC 54 0313/001).

De bespreking van dit verzoek werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op basis van de werkzaamheden van die commissie, heeft de Nationale Arbeidsraad op 20 december 2016 navolgend advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

De voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, de heer S. Bracke, heeft bij brief van 1 december 2015 de Nationale Arbeidsraad in kennis gesteld van een verzoek om advies van de commissie voor de Sociale Zaken van de Kamer van volksvertegenwoordigers over het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wat het ouderschapsverlof betreft. Dat wetsvoorstel werd ingediend door de dames Nahima Lanjri en Sonja Becq en de heer Stefaan Vercamer (DOC 54 0313/001). De Secretaris van de commissie voor de Sociale Zaken heeft bij mail van 7 juli 2016 eraan herinnerd dat de commissie voor de Sociale Zaken een advies van de Nationale Arbeidsraad wenst over dat wetsvoorstel.

Het ter advies voorgelegde wetsvoorstel omvat het voorstel om naast de bestaande opnamevormen van ouderschapsverlof ook in de bijkomende mogelijkheid te voorzien om ouderschapsverlof te nemen naar rato van 1/10^{de} van het voltijds ouderschapsverlof. Dat zou ervoor zorgen dat ouders gedurende 40 maanden een halve dag per week of tweewekelijks een dag kunnen opnemen in het kader van de zorgtaken voor het gezin.

Bij het wetsvoorstel waren eveneens amendementen gevoegd. Rekening houdend met de politieke prioriteit die het wetsvoorstel krijgt dat voorziet in de mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen naar rato van 1/10^{de}, heeft de Raad besloten geen uitspraak te doen over die amendementen. Voor het overige verwijst hij naar zijn rapport nr. 76 betreffende de bestaande verlofstelsels en in het bijzonder naar de aanbevelingen die hij in het kader van dat rapport heeft uitgebracht.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft het voorgelegde wetsvoorstel en de amendementen aandachtig onderzocht.

- A. Hij gaat akkoord met het principe van een bijkomende mogelijkheid om de arbeidsprestaties proportioneel te verminderen in het kader van het ouderschapsverlof, naar rato van $1/10^{\text{de}}$ van het voltijds ouderschapsverlof.

De Raad voegt daar echter aan toe dat die opnamevorm van ouderschapsverlof waarbij de arbeidstijd met $1/10^{\text{de}}$ wordt verminderd, voor akkoord moet worden voorgelegd aan de werkgever.

- B. Daarbij maakt hij een belangrijke opmerking zonder dit gunstige principestandpunt in twijfel te trekken.

Naar aanleiding van deze adviesaanvraag, wil de Raad herinneren aan de aanbevelingen die hij heeft uitgebracht in het kader van het rapport nr. 76 van 15 december 2009 over de algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels. Die aanbevelingen steunen op een evenwichtig geheel van criteria waaraan voorstellen voor nieuwe verlofstelsels of wijzigingen aan bestaande stelsels vooraf moeten worden getoetst. Die criteria moeten ervoor zorgen dat er verantwoorde en weloverwogen keuzes worden gemaakt.

In dat kader bepaalt het voornoemde rapport dat voor elk nieuw initiatief wordt nagegaan of er een duidelijk geïdentificeerde maatschappelijke behoefte is, of het initiatief wel degelijk noodzakelijk is om de beoogde doelstellingen te bereiken en of die doelstelling niet al wordt bereikt door een bestaande verlofmaatregel.

Daarnaast is het ook belangrijk de impact van het initiatief te bepalen op de arbeidsorganisatie en na te gaan of het voldoende rechtszekerheid biedt en voldoende transparant, toegankelijk en op administratief vlak haalbaar is en of de impact op de genderdimensie neutraal is.

Hij herinnert er ten slotte aan dat het essentieel is na te gaan of de budgettaire impact van de voorgestelde maatregel berekend werd en hoe budgetneutraliteit kan worden bereikt.

Wat betreft dat voorafgaande onderzoek, werpt de Raad op dat, in antwoord op zijn brief van 21 maart 2016, de commissie voor de Sociale Zaken met tussenkomst van haar Secretaris heeft besloten dat dat wetsvoorstel voldoet aan een maatschappelijke behoefte; daarom geeft ze beleidsprioriteit aan dat wetsvoorstel ten opzichte van de andere in het parlement hangende voorstellen. De Raad merkt echter op dat de overige bovengenoemde evaluatiecriteria niet vermeld werden.

Met het oog op overeenstemming met de aanbevelingen in rapport nr. 76, heeft de Raad de uitdrukkelijke wens geuit dat dit voorgelegde wetsvoorstel nauwkeurig getoetst wordt aan die overige door de NAR vastgelegde criteria, te meer omdat hij opmerkt dat dit voorgelegde wetsvoorstel gericht is op het uitbreiden van de opnamevormen van ouderschapsverlof door wijziging van artikel 102 § 1 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, maar dat de aangenomen juridische formulering aan dat doel voorbijgaat, gegeven het feit dat het toepassingsveld ervan groter is dan wat men met de adviesaanvraag beoogde, aangezien het betrekking heeft op alle systemen van loopbaanonderbreking.

Daarom is hij van mening dat de keuze van de wetgever om, door wijziging van de wet van 22 januari 1985, de opnamemogelijkheden van ouderschapsverlof aan te vullen met verminderingen van arbeidsprestaties met 1/10^{de}, onvermijdelijk niet enkel het ouderschapsverlof zal beïnvloeden, maar ook een impact zal hebben op andere verlofstelsels.

Uitgaande van die vaststellingen dringt de Raad erop aan dat het parlement zich volledig rekenschap geeft van de keuze van het instrument om die problematiek aan te pakken en dat dit voorstel aangepast wordt opdat het enkel ouderschapsverlof beoogt.

- C. In de marge van deze adviesaanvraag, wenst de Raad een bijkomende opmerking te formuleren over het cumuleren van deeltijdse functies bij twee werkgevers waarbij de som overeenstemt met een voltijdse tewerkstelling.

De Raad wijst erop dat hij uit eigen beweging beslist heeft de kwestie te regelen in verband met het cumuleren van twee deeltijdse betrekkingen bij twee werkgevers als de som ervan overeenstemt met een voltijdse betrekking in het kader van het stelsel van tijdskrediet en de cao nr. 103 dienovereenkomstig aan te passen.

Hij acht immers het verschil in behandeling inzake tijdskrediet voor werknemers die twee deeltijdse functies cumuleren die samen een voltijdse tewerkstelling vormen bij twee werkgevers, ongegrond, te meer daar de mogelijkheid om zo'n verlof te nemen reeds bestaat voor werknemers die twee deeltijdse functies combineren bij één enkele werkgever.

Teneinde een overeenstemming te behouden tussen de regelgeving inzake ouderschapsverlof en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 betreffende het stelsel van het tijdskrediet dat die kwestie behandelt in de nieuwe artikelen 6, § 3 en 9, § 3, stelt de Raad voor die regelgeving aan te passen.

Hij dringt er dus op aan dat parallel de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 betreffende het stelsel van het tijdskrediet en in het begeleidend advies nr. 2.013, mits een schriftelijke toestemming van de werkgever een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5^{de} wordt toegekend aan werknemers die twee deeltijdse functies cumuleren bij twee werkgevers, voor zover de som van die twee tewerkstellingsbreuken in totaal minstens een voltijdse betrekking omvat volgens de toepasbare modaliteiten in de onderneming waar het ouderschapsverlof wordt genomen.

Die 1/5^{de} vermindering van de arbeidsprestaties kan proportioneel worden opgenomen bij elk van de twee werkgevers, op voorwaarde dat de aanvang en de duurtijd van beide verminderingen van de arbeidsprestaties identiek is en samen een 1/5^{de} vermindering van de arbeidsprestaties vormen.

Om die 1/5^{de} vermindering te bepalen, wordt rekening gehouden met het voltijds werkrooster bij de werkgever waar het ouderschapsverlof wordt aangevraagd.

Rekening houdend met wat voorafgaat, dringt de Raad erop aan dat de nodige aanpassingen aan de regelgeving worden doorgevoerd om dit advies uit te voeren.
