



DE HERZIENE
RAAMOVEREENKOMST
INZAKE
OUDERSCHAPSVERLOF

Een interpretatiegids van het EVV



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

NEDERLANDS

De herziene Raamovereenkomst inzake Ouderschapsverlof

Een interpretatiegids van het EVV

Deze gids werd opgesteld door



Met de deskundige inbreng van



Met de financiële steun van de Europese Commissie

Inhoud

| | |
|--|----------------|
| Inleiding | 4 |
| Kernpunten van (de herziening van de) Richtlijn/Overeenkomst Richtlijn 2010/18/EU | 7 9 |
| De Overeenkomst clause per clause | 10 |
| Clause 1: Doel en werkingssfeer | 20 |
| Clause 2: Ouderschapsverlof | 22 |
| Clause 3: Overgangsbepalingen | 24 |
| Clause 4: Adoptie | 28 |
| Clause 5: Arbeidsrechten en non-discriminatie | 29 |
| Clause 6: Terugkeer naar het werk | 31 |
| Clause 7: Arbeidsverzuim door overmacht | 32 |
| Clause 8: Slotbepalingen | 33 |
| Bijlagen | 35 |
| Bijlage 1: Jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie over de richtlijn Ouderschapsverlof | 36 |
| Bijlage 2: Feiten en cijfers over ouderschapsverlof in Europa | 40 |
| Bijlage 3: De bredere context – Feiten en cijfers over andere verlofvormen in Europa (zwangerschaps- en vaderschapsverlof, adoptieverlof, zorgverlof, werktijdregelingen, enz.) | 41 |
| Bijlage 4: Implementatiechecklist | 47 |
| Bijlage 5: Verdere lectuur, bronnen en links | 48 |

Inleiding

Op 18 juni 2009 werd een nieuwe mijlpaal in de Europese sociale dialoog bereikt. De Europese sociale partners EVV, BUSINESSEUROPE, UEAPME en CEEP begonnen met hun werkzaamheden in september 2008 en na zes maanden en zeven onderhandelingsronden ondertekenden zij een raamovereenkomst ter herziening van hun Raamovereenkomst inzake Ouderschapsverlof van 1995¹. Het is de eerste keer in de geschiedenis van de Europese sociale dialoog dat een dergelijke herziening van een bestaande raamovereenkomst werd ondernomen.

Hierbij dient te worden opgemerkt dat de Europese Commissie de Europese sociale partners reeds had geraadpleegd in oktober 2006 en mei 2007. Dit was de eerste en de tweede raadplegingsfase inzake de combinatie van werk, gezin en privéleven. De kwestie van een bijwerking van het gemeenschappelijk regelgevingskader was hierbij ter sprake gekomen. De Europese Commissie spoorde de Europese sociale partners aan om de bepalingen van hun raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof te evalueren met het oog op de herziening ervan². Op 11 juli 2007 brachten de Europese sociale partners de Commissie op de hoogte van hun voornemen om de bestaande regelingen inzake ouderschapsverlof in Europa te evalueren in combinatie met andere regelingen voor meer evenwicht tussen werk en privéleven en om na te gaan of gezamenlijke actie in deze kwestie vereist was. Op 13 maart 2008 legden zij de resultaten van deze evaluatie in de vorm van een voortgangsrapport voor aan de Tripartiete Sociale Top. Zij drukten hierin de wens uit om *“gezamenlijk te werken aan de Richtlijn inzake Ouderschapsverlof”*³. Hoewel zij erkenden dat de oorspronkelijke raamovereenkomst/richtlijn positieve veranderingen had teweeggebracht en een belangrijke rol had gespeeld om werkende ouders in Europa te helpen om een beter evenwicht tussen werk en privéleven te vinden, vonden de Europese sociale partners toch dat bepaalde elementen van de overeenkomst moesten worden aangepast of herzien, zodat de doelstellingen ervan beter zouden kunnen worden bereikt. Er moest onder andere voor worden gezorgd dat vaders meer ouderschapsverlof opnemen en men diende rekening te houden met de groeiende diversiteit van de beroepsbevolking en de ontwikkelingen in de samenleving, zoals een toenemende diversiteit in gezinsstructuren.

¹ Deze raamovereenkomst werd opgenomen in Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 over de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof die werd gesloten door UNICE, CEEP en ETUC, OJ L 145, 19.6.1996, p. 4.

² De formele raadplegingsdocumenten van de Commissie zijn beschikbaar op: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>. De antwoorden van ETUC kunnen hier worden geraadpleegd: <http://www.etuc.org/r/1348>.

³ Het volledige voortgangsrapport is hier verkrijgbaar: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.

Ondanks de geslaagde invoering van de oude richtlijn in alle EU-lidstaten en het feit dat deze eerste raamovereenkomst de gemeenschappelijke basis voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven bevorderde, werden de effecten op een betere combinatie van werk en gezinstaken, die ongetwijfeld een positieve impact hebben op de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt, niet volledig bereikt. De herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof probeert een oplossing te bieden voor een aantal uitdagingen door bestaande bepalingen te herzien of nieuwe in te voeren.

De herziene overeenkomst verbetert verscheidene bepalingen van de oorspronkelijke overeenkomst, zoals de verlenging van het ouderschapsverlof van drie tot vier maanden en de versterking van het karakter van een individueel recht, door een gedeelte van het verlof niet-overdraagbaar te maken. De herziene overeenkomst erkent de rol van het inkomen dat aan het ouderschapsverlof is verbonden, hoewel het aan de lidstaten wordt overgelaten om de betaling van het ouderschapsverlof te regelen. Werknemers krijgen het recht om flexibele werkregelingen te vragen als ze na het verlof opnieuw aan de slag gaan. De lidstaten en/of sociale partners worden aangespoord om termijnen in te voeren die werknemers moeten naleven bij het uitoefenen van hun recht op ouderschapsverlof. De herziene overeenkomst streeft ook naar de erkenning van de toenemende diversiteit in de gezinsstructuren en naar de bevordering van een evenwichtige spreiding van de gezinstaken tussen mannen en vrouwen. Bovendien respecteert ze de diversiteit aan maatregelen van de lidstaten op gebieden zoals verlofmogelijkheden, kinderopvang en flexibele werkregelingen.

Het succesvol sluiten van deze overeenkomst illustreert de positieve rol van de Europese Sociale Dialoog bij het vinden van oplossingen voor belangrijke uitdagingen voor Europa, ook in tijden van crisis. Het zal leiden tot een betere combinatie van werk, privéleven en gezinsleven. In deze zin is de overeenkomst een positieve reactie op de demografische veroudering, aangezien ze zou moeten leiden tot een grotere participatie van de Europese bevolking aan de arbeidsmarkt.

Deze herziene versie van de oorspronkelijke raamovereenkomst werd – op gezamenlijk verzoek van de ondertekenende partijen – opgenomen in een richtlijn, meer bepaald Richtlijn 2010/18/EU van 8 maart 2010⁴. Hoewel deze richtlijn zich in eerste instantie tot de lidstaten richt, voorzien zowel Clausule 8 als Overweging 24 van de overeenkomst in een speciale rol voor de sociale partners, onder andere bij het uitvoeren, toepassen, monitoren en evalueren van deze overeenkomst, aangezien de sociale partners het best geplaatst zijn om oplossingen te vinden die zowel aan de behoeften van de werkgevers als de werknemers tegemoet komen. Deze overeenkomst/richtlijn moet uiterlijk tegen 8 maart 2012 worden uitgevoerd.

⁴ Richtlijn 2010/18/EU van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, PB L 68 van 18/03/2010, p. 13-20

Deze interpretatiegids geeft een overzicht van de inhoud van de overeenkomst, hoofdstuk per hoofdstuk, met nadruk op de belangrijkste kwesties die tijdens de onderhandelingen als zodanig naar voren zijn gekomen. Bovendien verschaft deze gids in de bijlagen verdere informatie over relevante jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie (bijlage 1), feiten en cijfers over ouderschapsverlof en andere verlofvormen in Europa (Bijlagen 2 en 3), een implementatiechecklist (bijlage 4) en verwijzingen voor verdere lectuur en bronnen (bijlage 5).

De gids heeft tot doel om ledenorganisaties van het EVV te helpen met het interpreteren van de inhoud van de overeenkomst en om een betere monitoring en evaluatie van de bereikte resultaten mogelijk te maken⁵. Verder bestaat de hoop dat deze gids de verspreiding en kennis van deze overeenkomst en de inhoud ervan ten goede zal komen, zowel bij de sociale partners als bij de werknemers en het ruime publiek.

⁵ Deze EVV-interpretatiegids werd opgesteld door Veronica Nilsson (ETUC Special Advisor), Cinzia Sechi en Stefan Clauwaert (respectievelijk ETUC Advisor en ETUI Senior Researcher en beiden leden van de EVV-onderhandelingsdelegatie/redactiegroep voor de “Herziene overeenkomst inzake ouderschapsverlof”).

Kernpunten van de herziene Richtlijn/Overeenkomst

Zoals reeds gemeld vonden de Europese sociale partners dat bepaalde elementen van de overeenkomst moesten worden aangepast of herzien, zodat de overeenkomst beter haar doelstellingen kon bereiken. Anderzijds erkenden zij wel dat de oorspronkelijke raamovereenkomst/richtlijn reeds positieve veranderingen had teweeggebracht en in belangrijke mate werkende ouders in Europa hadden geholpen om een beter evenwicht tussen werk en privéleven te bereiken. De aan te brengen wijzigingen waren onder andere dat vaders meer ouderschapsverlof zouden nemen en dat men rekening zou houden met de groeiende diversiteit in de arbeidsbevolking en met maatschappelijke ontwikkelingen, onder andere de toenemende diversiteit in gezinsstructuren.

Hoewel bepaalde doelstellingen van de vakbonden tijdens de onderhandelingen niet werden bereikt (zoals een hogere leeftijd van het kind, nieuwe regels voor ouderschapsverlof, enz.) werden toch belangrijke verbeteringen doorgevoerd. Ze kunnen als volgt worden samengevat:

- De invoering van 1 maand extra verlof (4 maanden in plaats van 3 voor elke ouder, waarvan 1 maand niet overdraagbaar is) (*Clausule 2§2*)
- Versterking van de rechten van “atypische” werknemers (bepaalde duur, deeltijds, uitzendkantoor) op ouderschapsverlof (*Clausules 1§3 en 3§1(b)*)
- Bescherming tegen “ongunstige behandeling” van werknemers die ouderschapsverlof aanvragen of opnemen, terwijl de oorspronkelijke richtlijn/overeenkomst alleen beschermde tegen ontslag van werknemers die ouderschapsverlof aanvroegen of opnamen (*Clausule 5§4*)
- De invoering van nieuwe rechten om flexibele regelingen of andere maatregelen te vragen om de terugkeer naar het werk te vergemakkelijken na het opnemen van ouderschapsverlof (*Clausule 6*)
- De verplichting voor lidstaten en/of sociale partners om bij het invoeren van nieuwe of herziene regels op ouderschapsverlof het volgende te beoordelen:
 - * het toenemende aantal diverse gezinsstructuren zoals éénoudergezinnen, ouders van hetzelfde geslacht, samenwonenden, enz. (*Clausule 1§1*)
 - * de behoefte aan aanvullende maatregelen voor specifieke behoeften van adoptieouders (*Clausule 4*)
 - * de specifieke behoeften van ouders met kinderen met een handicap of een langdurige ziekte (*Clausule 3§3*)

- In tegenstelling tot de oorspronkelijke richtlijn/overeenkomst, bevat de herziene versie verscheidene verwijzingen naar de rol en het niveau van het inkomen in verhouding tot het opnemen van ouderschapsverlof, vooral door vaders (*Clause 5§5 en Inleiding 18-20*)

Richtlijn 2010/18/EU

Net zoals de oorspronkelijke raamovereenkomst van 1995 was opgenomen in Richtlijn 96/34/EC⁶, werd deze herziene versie – op gezamenlijk verzoek van de ondertekende partijen en gebaseerd op artikel 155(2) van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) – ook opgenomen in de bijlage van een richtlijn, meer bepaald Richtlijn 2010/18/EU van 8 maart 2010⁷.

De richtlijn bevat 16 overwegingen waarin onder andere aan de volgende punten wordt herinnerd:

- De wettelijke basis van de richtlijn/overeenkomst zijn artikels 153 en 155 VWEU (overweging 1 & 2),
- Het proces dat leidde tot de onderhandelingen en de ondertekening van de nieuwe overeenkomst (overweging 4, 5 & 6),
- De Commissie nam nota van de vertegenwoordigende status van de ondertekenende partijen van deze herziene raamovereenkomst en van de wettelijkheid van de clausules die erin zijn opgenomen (overweging 9),
- Overeenkomstig de algemene principes van de EU-wetgeving bepaalt deze raamovereenkomst minimale vereisten (overweging 11),
- Bij het toepassen van de raamovereenkomst kunnen lidstaten (en/of de sociale partners) steeds gunstigere bepalingen toepassen of invoeren dan deze die in de overeenkomst staan (overweging 12),
- De toepassing van de bepalingen van de raamovereenkomst mag nooit een geldige reden zijn om het algemene beschermingsniveau te verminderen dat de werknemers reeds genieten op het gebied van ouderschapsverlof en arbeidsverzuim door onvermacht wegens onvoorziene gezinsomstandigheden (overweging 13).

Bovendien bevat ze 5 kernartikels die onder andere het volgende bepalen:

- De lidstaten moeten doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen (Artikel 2, ook overweging 14).
- De richtlijn moet tegen 8 maart 2012 worden ingevoerd bij wettelijke en/of bestuursrechtelijke bepalingen, tenzij er zich bijzondere moeilijkheden voor de invoering voordoen of de invoering bij collectieve overeenkomst plaatsvindt. In dit geval is een extra termijn van 1 jaar (d.w.z. ten laatste op 8 maart 2013) mogelijk (Artikel 3).
- Deze richtlijn houdt de terugtrekking in van Richtlijn 96/34/EG met de oorspronkelijke raamovereenkomst van 1995 (Artikel 4 en overwegingen 3 & 7).

⁶ PB L 145, 19.6.1996, p. 4

⁷ PB L 68 of 18.03.2010, p. 13-20

De Overeenkomst clausule per clausule

Inleiding

| Tekst van de overeenkomst | Interpretatie/commentaar |
|---|---|
| <p><i>Deze raamovereenkomst tussen de Europese sociale partners BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV (en het verbindingscomité Eurocadres/CEC) strekt tot herziening van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof van 14 december 1995 waarin minimumeisen voor ouderschapsverlof zijn vastgesteld, als een belangrijk middel om werk en gezinstaken te combineren en gelijke kansen en behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen.</i></p> | <p>Reeds in verband met de oorspronkelijke raamovereenkomst legde het EVV er de nadruk op dat het de raamovereenkomst hoofdzakelijk en niettegenstaande de goedkeuring ervan als communautaire wetgeving, beschouwt als een “engagement” door de sociale partners om minimumvoorzieningen voor ouderschapsverlof in te voeren. Het gaat dus niet om passieve onderwerping aan de wetgever, maar eerder om een dynamische beslissing die steunt op een gemeenschappelijke bereidheid om deze minimumvoorzieningen in elk land van de Unie in te voeren door wettelijke middelen en collectieve onderhandelingen.</p> <p>In vergelijking met de tekst van de overeenkomst van 1995 werd deze alinea louter vanuit het standpunt van de procedure gewijzigd of bijgewerkt. Om te beginnen werd de naam UNICE door de nieuwe naam BUSINESS EUROPE vervangen. Ten tweede werd UEAPME toegevoegd, dat in 1995 niet aan de onderhandelingen deelnam en ten derde wordt er verwezen naar het verbindingscomité Eurocadres/CEC dat indertijd geen deel uitmaakte van de afvaardiging van het EVV. Ten slotte wordt duidelijk gemaakt dat het gaat om een herziening van de raamovereenkomst die in 1995 werd gesloten.</p> |
| <p><i>De Europese sociale partners verzoeken de Commissie deze raamovereenkomst aan de Raad voor te leggen, met het oog op een besluit van de Raad waarbij de in de raamovereenkomst opgenomen eisen bindend worden in de lidstaten van de Europese Unie.</i></p> | |
| <p><u>I – Algemene overwegingen</u></p> | |

| | |
|---|---|
| <p><i>1. Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op de artikelen 138 en 139 [*];⁸</i></p> | <p>Deze overweging verwijst naar de wettelijke basis van de tekst. Hierbij dient te worden opgemerkt dat het Verdrag van Lissabon bij het ondertekenen van de raamovereenkomst in juni 2009 nog niet van kracht was. Dit was echter wel het geval bij de goedkeuring van de richtlijn waarin de overeenkomst is opgenomen, in maart 2010.</p> <p>Om verwarring te vermijden voegde de Europese Commissie – na raadpleging en toestemming van de Europese sociale partners – nog enkele voetnoten toe aan de definitieve tekst van de raamovereenkomst zoals deze werd goedgekeurd door de Raad en gepubliceerd in het Publicatieblad.</p> |
| <p><i>2. Gelet op artikel 137, lid 1, onder c), en artikel 141 van het VEG [**] en het beginsel van gelijke behandeling (de artikelen 2, 3 en 13 van het VEG [**]) en de hierop gebaseerde afgeleide wetgeving, en met name Richtlijn 75/117/EEG van de Raad betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers [4]; Richtlijn 92/85/EEG van de Raad 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 [5]; Richtlijn 96/97/EG van de Raad tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid [6]; en Richtlijn</i></p> | <p>Deze nieuwe overweging verwijst niet alleen naar relevante primaire EU-wetsbronnen, meer bepaald in verband met het thema gelijkheid, maar verwijst ook op een niet-uitputtende manier naar relevante secundaire wetgeving in dat domein. De correcte invoering en toepassing ervan zou moeten bijdragen tot een grotere gelijkheid in de behandeling van mannen en vrouwen.</p> |

De volgende drie voetnoten gemarkeerd met “*” werden toegevoegd; zie uitleg hierboven:

(*) Hernummerd: Artikels 154 en 155 van VWEU.

(**) Hernummerd: Artikels 153(1) c en 157 van VWEU.

(***) Artikel 2 van het EG Verdrag wordt ingetrokken en inhoudelijk vervangen door Artikel 3 van het Verdrag van de Europese Unie. Artikel 3(1) van het EG Verdrag wordt ingetrokken en inhoudelijk vervangen door Artikel 3 tot 6 van het VWEU. Artikel 3(2) van het EG Verdrag wordt hernoemd als Artikel 8 van het VWEU. Artikel 13 van het EG Verdrag wordt hernoemd als Artikel 19 van het VWEU.

| | |
|---|--|
| <p>2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van de gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) [7]⁹;</p> | |
| <p>3. Gelet op het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie van 7 december 2000 en de artikelen 23 en 33 daarvan, die betrekking hebben op de gelijkheid van mannen en vrouwen en de combinatie van werk, privé- en gezinsleven;</p> | <p>In de vorige raamovereenkomst werd verwezen naar de relevante artikels van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werknemers (1989). Dit wordt vervangen door verwijzingen naar de artikels 23 en 33 van het Handvest van de grondrechten van de EU die het volgende bepalen:</p> <p>Artikel 23 Gelijkheid van mannen en vrouwen <i>De gelijkheid van mannen en vrouwen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning. Het beginsel van gelijkheid belet niet dat maatregelen gehandhaafd of genomen worden waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten voordele van het ondervertegenwoordigde geslacht.</i></p> <p>Artikel 33 Gezins- en beroepsleven 1. <i>Het gezin geniet bescherming op juridisch, economisch en sociaal vlak.</i> 2. <i>Teneinde beroep en gezin te kunnen combineren heeft eenieder recht op bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met moederschap, alsmede recht op betaald zwangerschapsverlof en recht op ouderschapsverlof na de geboorte of de adoptie van een kind.</i></p> |

⁹ OJ L 204, 26.7.2006, p. 23–36

| | |
|---|---|
| | <p>Het EU Charter maakt nu deel uit van de primaire wetgeving van de EU aangezien artikel 6 VEU bepaalt dat <i>“De Unie erkent de rechten, vrijheden en beginselen die zijn vastgesteld in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie van 7 december 2000, als aangepast op 12 december 2007 te Straatsburg, dat dezelfde juridische waarde als de Verdragen heeft..</i></p> |
| <p>4. <i>Gelet op het verslag van de Commissie van 2003 over omzetting van Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof;</i></p> | <p>Dit verslag is hier beschikbaar: http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html</p> |
| <p>5. <i>Gelet op de doelstelling van de Lissabonstrategie voor groei en werkgelegenheid om de totale arbeidsparticipatie tot 70%, de arbeidsparticipatie van vrouwen tot 60% en die van oudere werknemers tot 50% te verhogen; gelet op de doelstellingen van Barcelona wat de opvangvoorzieningen voor kinderen betreft; en de bijdrage die het beleid om de combinatie van werk, privé- en gezinsleven te verbeteren, tot de verwezenlijking van deze doelstellingen kan leveren;</i></p> | <p>In deze nieuwe overweging wordt om te beginnen verwezen naar relevante mijlpalen van de Lissabonstrategie die bij het ondertekenen van deze overeenkomst nog altijd van toepassing was. Ondertussen werd als opvolging hiervan de zogeheten EU-2020 strategie ingevoerd. Deze nieuwe Europese strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei heeft als doelstelling dat tegen 2020 75% van de bevolking tussen 20 en 64 aan het werk moet zijn.</p> <p>Een tweede referentie gaat over de zogeheten “doelstellingen van Barcelona”. De Europese Raad van 2002 riep de lidstaten onder andere op om hinderpalen voor de deelname van vrouwen aan het arbeidsproces te verwijderen door ernaar te streven om tegen 2010 kinderopvang te voorzien voor minstens 90% van de kinderen tussen drie jaar en de schoolleeftijd en voor minstens 33% van de kinderen jonger dan drie jaar.</p> |
| <p>6. <i>Gelet op de kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen van de Europese sociale partners van 22 maart 2005, waarin de ondersteuning van het evenwicht tussen werk en privéleven als prioritair actiegebied is aangemerkt en is erkend dat om vooruitgang te boeken op het gebied van de combinatie van werk, privé- en gezinsleven, een evenwichtige, geïntegreerde en</i></p> | <p>In deze nieuwe overweging wordt verwezen naar de Kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen en de prioriteit ervan op het gebied van de combinatie van werk en privéleven. Dit was op dat ogenblik een van de belangrijkste en meest recente resultaten van de Europese sociale dialoog tussen het EVV, BUSINESSEUROPE, UEAPME en CEEP.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>samenhangende beleidsmix moet worden ontwikkeld, bestaande uit verlofregelingen, arbeidsregelingen en opvangvoorzieningen;</p> | <p>Meer informatie over deze Kaderstrategie en over de manier waarop ze in heel Europa werd uitgevoerd, vindt u op : http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html</p> |
| <p>7. Overwegende dat maatregelen om de combinatie van werk, privé- en gezinsleven te verbeteren, deel uitmaken van een bredere beleidsagenda die als onderdeel van een flexizekerheidsaanpak in de behoeften van werknemers en werkgevers moet voorzien en de aanpasbaarheid en inzetbaarheid moet verbeteren;</p> | |
| <p>8. Overwegende dat gezinsbeleid moet bijdragen aan het bereiken van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en moet worden gezien in het kader van de demografische veranderingen, de gevolgen van de vergrijzing, het dichten van de kloof tussen generaties, de bevordering van de arbeidsparticipatie van de vrouw en de verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen;</p> | <p>Deze overweging is afkomstig van de oorspronkelijke raamovereenkomst, hoewel er een referentie naar het bereiken van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de verdeling van zorgtaken tussen vrouwen en mannen werd toegevoegd. Dit is de weergave van een nieuwe demografische realiteit en de gevolgen van de verouderende bevolking. In deze zin moet het in verband worden gebracht met clausule 7 over “arbeidsverzuim door onvermacht wegens onvoorziene gezinsomstandigheden”, voor zowel descendentes (kinderen) als ascendenten (afhankelijke oudere familieleden).</p> |
| <p>9. Overwegende dat de Commissie de Europese sociale partners in 2006 en 2007 in de eerste en tweede fase van de raadpleging over de combinatie van werk, privé- en gezinsleven heeft geraadpleegd en, onder andere actie heeft ondernomen op het gebied van de actualisering van het regelgevingskader op EU-niveau en de Europese sociale partners heeft aangespoord om de bepalingen van hun raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof te beoordelen met het oog op herziening;</p> | <p>Deze nieuwe overweging herinnert eraan dat de onderhandelingen in zekere zin werden opgestart op initiatief van een raadpleging door de Europese Commissie in twee fasen over de combinatie van werk, privé- en gezinsleven.</p> <p>De officiële raadplegingsdocumenten staan op de website van de Commissie over de Europese sociale dialoog: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=nl.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>De reacties van het EVV op deze raadplegingen, alsook alle andere standpunten in verband met het combineren van werk, privé- en gezinsleven zijn te vinden op de EVV-website: http://www.etuc.org/r/1348.</p> <p>Na de raadplegingen besloten de Europese sociale partners om de bepalingen van de overeenkomst van 1995 en hun toepassing te evalueren. De resultaten van deze evaluatie werden gepubliceerd in een "Progress Report Reconciliation of professional, private and family life" van 27 februari 2008 dat op 13 maart 2008 aan de Tripartiete sociale top werd voorgelegd.</p> <p>Het voortgangsrapport evalueert bovendien de vorderingen die de voorbije tien jaar werden geboekt inzake het evenwicht tussen werk en privéleven. Ook wordt de rol van de EU en van de Europese sociale partners belicht bij het bereiken van een betere combinatie van werk, privé- en gezinsleven. Drie domeinen zijn in dit verband bijzonder relevant: (i) verlofregelingen, (ii) werkregelingen en (iii) de zorginfrastructuur.</p> <p>Het volledige voortgangsrapport kan op de website van het EVV worden geraadpleegd: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.</p> |
| <p>10. <i>Overwegende dat de raamovereenkomst van de Europese sociale partners inzake ouderschapsverlof van 1995 een katalysator voor positieve verandering is geweest, voor een gemeenschappelijke aanpak van de combinatie van werk en privéleven heeft gezorgd en er in belangrijke mate toe heeft bijgedragen dat werkende ouders in Europa werk, privé- en gezinsleven beter kunnen combineren; naar aanleiding van een gezamenlijke evaluatie zijn de Europese sociale partners echter van mening dat bepaalde onderdelen van de overeenkomst</i></p> | |

| | |
|---|---|
| <p><i>moeten worden aangepast of herzien, zodat de doelstellingen beter kunnen worden bereikt;</i></p> | |
| <p>11. <i>Aangezien bepaalde aspecten moeten worden aangepast, rekening houdend met de toenemende diversiteit van de beroepsbevolking en met maatschappelijke ontwikkelingen zoals de groeiende diversiteit van gezinsvormen, waarbij de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken in acht moeten worden genomen;</i></p> | <p>Met deze nieuwe overweging, die in combinatie met Clausule 1.1 moet worden geïnterpreteerd, wilden de Europese sociale partners de nadruk leggen op ontwikkelingen die zich zowel op de arbeidsmarkt als in de ruime samenleving voordoen. Eén van deze ontwikkelingen is de toename van nieuwe gezinsstructuren.</p> <p>Met het oog op verderde verduidelijking probeerde het EVV – maar zonder succes – de verwijzing naar “diversiteit van gezinsvormen” te verbeteren door een (niet-uitputtende) lijst toe te voegen, met: éénoudergezinnen, paren van hetzelfde geslacht, samenwonenden, enz.</p> |
| <p>12. <i>Overwegende dat in veel lidstaten mannen worden aangemoedigd om een gelijk deel van de gezinstaken op zich te nemen, maar dit niet tot voldoende resultaat heeft geleid; daarom moeten meer doeltreffende maatregelen worden genomen om een meer gelijke verdeling van de gezinstaken tussen mannen en vrouwen te bevorderen;</i></p> | <p>In de oorspronkelijke raamovereenkomst verwees een gelijkaardige overweging naar de behoefte om mannen aan te moedigen om meer gezinstaken op zich te nemen, meer bepaald door ouderschapsverlof op te nemen, en dat een dergelijke “aanmoediging” kon gebeuren met campagnes om mensen hiervan bewust te maken. Hoewel bewustmakingscampagnes belangrijk blijven, zijn meer doeltreffende maatregelen noodzakelijk. Bijvoorbeeld door één maand verlof volledig niet-overdraagbaar te maken, zoals bepaald in Clausule 2.2. Dit is een stap in de goede richting. Zie in dit verband ook overweging 16.</p> |
| <p>13. <i>Overwegende dat veel lidstaten al beschikken over een grote verscheidenheid aan beleidsmaatregelen en praktijken op het gebied van verlofvoorzieningen, kinderopvang en flexibele werkregelingen, die zijn afgestemd op de behoeften van werknemers en werkgevers en ouders moeten helpen bij het combineren van werk, privé- en gezinsleven; hiermee moet rekening worden gehouden bij de uitvoering van deze overeenkomst;</i></p> | <p>Met deze nieuwe overweging erkennen de Europese sociale partners dat er in de lidstaten een hele verscheidenheid aan maatregelen bestaat op het gebied van het combineren van werk en privéleven en dat men hiermee rekening moet houden bij het uitvoeren van de overeenkomst.</p> <p>Maar men moet ook benadrukken dat het rekening houden met deze beleidsmaatregelen in geen geval een argument mag zijn of mag gebruikt worden om de minimumvereisten van deze richtlijn/overeenkomst niet toe te passen (zoals de verlofperiode van minimaal 4 maanden) of zelfs om een bepaalde bestaande bescherming te verminderen. In België beweren</p> |

| | |
|--|---|
| | bepaalde werkgeversorganisaties dat het Belgische systeem van ouderschapsverlof niet hoeft te worden aangepast. Zij gaan ervan uit dat het niet nodig is om de huidige 3 maanden tot 4 maanden uit te breiden om in orde te zijn met de nieuwe overeenkomst, omdat, als men rekening houdt met alle andere bestaande verlofsystemen, er genoeg mogelijkheden zijn om gezin en werk met elkaar te combineren. |
| 14. <i>Overwegende dat deze raamovereenkomst één onderdeel van de acties van de Europese sociale partners op het gebied van de combinatie van werk, privé- en gezinsleven is;</i> | De Europese sociale partners willen hiermee aangeven hoeveel inspanningen in het kader van de Europese sociale dialoog in verband met de combinatie van werk en privéleven worden geleverd en hoeveel resultaten worden bereikt, bijvoorbeeld de Kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen (zie overweging nr. 6), maar ook een gezamenlijke verklaring over kinderopvang van juli 2008 (beschikbaar op: http://www.etuc.org/a/5204). |
| 15. <i>Overwegende dat deze overeenkomst een raamovereenkomst is die minimumeisen en bepalingen inzake ouderschapsverlof bevat, dat moet worden onderscheiden van zwangerschaps- en bevallingsverlof, en inzake arbeidsverzuim door overmacht, en het aan de lidstaten en de sociale partners overlaat de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen vast te stellen, teneinde rekening te houden met de situatie in elke lidstaat;</i> | Deze alinea veranderde niet. Hij maakt duidelijke welke dynamische, pragmatische en complementaire visie wij de raamovereenkomst wilden meegeven, waarbij de lidstaten en de sociale partners op nationaal niveau verantwoordelijkheid krijgen en er mogelijkheden voor onderhandelingen over toetredingsvoorwaarden en toepassingsmiddelen ontstaan. |
| 16. <i>Overwegende dat het recht op ouderschapsverlof in deze overeenkomst een individueel recht is dat in beginsel niet overdraagbaar is en dat het de lidstaten is toegestaan het overdraagbaar te maken. Aangezien uit ervaring is gebleken dat als het verlof niet overdraagbaar is, dit vaders kan stimuleren het verlof op te nemen, stemmen de Europese sociale partners ermee in een deel van het verlof niet-overdraagbaar te maken;</i> | Deze nieuwe overweging heeft te maken met de kwestie van de niet-overdraagbaarheid van ouderschapsverlof en de impact die dit kan hebben op het opnemen van verlof door vaders. De overweging verduidelijkt ook dat volgens deze overeenkomst het recht op ouderschapsverlof in principe niet overdraagbaar is binnen het paar. Deze overweging moet in combinatie met Clausule 2.2 van de inhoud worden geïnterpreteerd. |
| 17. <i>Overwegende dat het belangrijk is rekening te houden met de bijzondere behoeften van ouders met kinderen met een handicap of langdurige ziekte;</i> | Ook deze overweging is nieuw. Ze moet worden geïnterpreteerd in combinatie met Clausule 3.3 die gaat over een nieuw toegevoegde alinea over de noodzaak om bij het opstellen van programma's voor ouderschapsverlof rekening te houden met de speciale en specifieke |

| | |
|--|---|
| | behoefden van ouders van kinderen met een handicap of een langdurige ziekte. |
| 18. <i>Overwegende dat de lidstaten moeten voorzien in het behoud van het recht op voorzieningen in natura uit hoofde van de ziektekostenverzekering tijdens de minimumduur van het ouderschapsverlof;</i> | De diversiteit van de socialezekerheidssystemen, de gevoeligheid van de lidstaten op dit punt en de weigering van de werkgevers om deze materie te bespreken hebben ertoe geleid dat het behoud van de sociale bescherming en de voordelen op nationaal niveau worden geregeld. Maar Clause 5(5) noteert specifiek “het belang van de continuïteit van het recht op dekking door de sociale zekerheid binnen de diverse stelsels en meer bepaald de gezondheidszorg”. Het EVV vindt uiteraard dat alle risico's (ziekte, werkloosheid, invaliditeit, enz.) blijvend moeten worden gedragen. |
| 19. <i>Overwegende dat de lidstaten, wanneer dat gezien de nationale omstandigheden en de begrotingssituatie gepast is, bij de uitvoering van deze overeenkomst ook rekening moeten houden met het behoud van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen tijdens de minimumduur van het ouderschapsverlof, evenals de rol van inkomen als een van de factoren die meewegen bij het opnemen van ouderschapsverlof;</i> | In vergelijking met de oorspronkelijke raamovereenkomst werd deze overweging zo bijgewerkt dat ze de lidstaten nu oplegt om bij het uitvoeren van deze overeenkomst niet alleen het behoud van de socialezekerheidsuitkeringen te bekijken, maar ook de <u>rol van het inkomen</u> , als een van de factoren die mede een rol spelen bij het opnemen van ouderschapsverlof. Deze overweging moet in combinatie met overweging 20 en Clause 5.5 worden geïnterpreteerd. |
| 20. <i>Overwegende dat uit de ervaringen in de lidstaten naar voren is gekomen dat het inkomensniveau tijdens het ouderschapsverlof een van de elementen is die van invloed zijn op het besluit om dit verlof op te nemen, met name voor vaders;</i> | Naast overweging 19 vermeldt deze nieuwe overweging de positieve rol van het inkomensniveau voor het opnemen van ouderschapsverlof, met name voor vaders. Uit de praktijk blijkt immers dat in landen met onbetaald of weinig vergoed ouderschapsverlof, beide ouders, maar vooral de vaders minder geneigd zijn om ervan gebruik te maken. Andere kenmerken die een rol spelen zijn het algemene probleem van de loonkloof tussen vrouwen en mannen, maar ook of het gaat om alleenstaande ouders of paren en of beide ouders al dan niet een inkomen hebben. |
| 21. <i>Overwegende dat de mogelijkheid flexibel te werken het ouders gemakkelijker maakt werk en ouderlijke verantwoordelijkheden te combineren en herintreden vergemakkelijkt, met name na het ouderschapsverlof;</i> | Deze overweging weerspiegelt de opname van een nieuwe Clause 6.1 waarmee aandacht wordt gevraagd voor de voordelen van flexibele werkregelingen voor het combineren van werk en gezinsleven en het herintreden in de werksituatie bij de terugkeer uit ouderschapsverlof. |
| 22. <i>Overwegende dat ouderschapsverlofregelingen bedoeld zijn</i> | Ook deze overweging is nieuw. Ze heeft te maken met de opname van |

| | |
|--|--|
| <p><i>om werkende ouders gedurende een specifieke periode te ondersteunen, teneinde hun arbeidsmarktparticipatie te behouden en te vergroten; dat daarom meer aandacht moet worden besteed aan het onderhouden van het contact met de werkgever tijdens het verlof of het maken van afspraken over de terugkeer naar het werk;</i></p> | <p>een nieuwe Clause 6.2 over de positieve rol die contacten tussen werkgevers en werknemers tijdens het ouderschapsverlof kunnen hebben om de terugkeer naar het werk te vergemakkelijken.</p> <p>Maar het is belangrijk om te benadrukken dat Clause 6.2 gaat over middelen om de terugkeer naar het werk na ouderschapsverlof te vergemakkelijken en het uitwerken van eventuele regelingen voor gepaste herintredingsmaatregelen. Aanmoedigingen om in contact te blijven mogen dus in geen geval worden geïnterpreteerd als mogelijkheden voor de werkgever om contact te houden en zo druk op de werknemer uit te oefenen om het ouderschapsverlof gedeeltelijk of volledig in te korten of uit te stellen of om tijdens het verlof werk te verrichten, enz.</p> |
| <p>23. <i>Overwegende dat in de overeenkomst rekening wordt gehouden met de noodzaak de voorschriften op het gebied van het sociaal beleid te verbeteren, het concurrentievermogen van de economie van de Europese Unie te vergroten en te voorkomen dat administratieve, financiële en juridische verplichtingen worden opgelegd die de oprichting en ontwikkeling van mkb's belemmeren;</i></p> | <p>Deze alinea veranderde niet. Hij formuleert de algemene eis om de belangen van werkgevers en werknemers tegen elkaar af te wegen en is bijzonder belangrijk voor kleine en middelgrote ondernemingen.</p> <p>Men zou kunnen aanvaarden dat specifieke modaliteiten of regelingen voor het opnemen van ouderschapsverlof door werknemers van kleine en middelgrote ondernemingen worden overwogen. Maar dit mag geen verontschuldiging zijn om deze overeenkomst niet in te voeren of toe te passen op kleine en middelgrote ondernemingen en hun werknemers. Deze overeenkomst geldt voor alle ondernemingen, ongeacht hun grootte (zie ook het feit dat UEAPME de overeenkomst mee heeft ondertekend) en de sector waarin ze bedrijvig zijn.</p> |
| <p>24. <i>Overwegende dat de sociale partners bij uitstek geschikt zijn om oplossingen te vinden die aan de behoeften van zowel werkgevers als werknemers tegemoetkomen en daarom een bijzondere rol zullen spelen in de invoering, toepassing, monitoring en evaluatie van deze overeenkomst, in de bredere context van andere maatregelen om de combinatie van werk en gezinstaken te verbeteren en de gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen.</i></p> | <p>Deze bijgewerkte overweging bevat een sterkere verwijzing naar de mogelijke rol van de sociale partners in het monitoren en evalueren van deze overeenkomst. Deze alinea moet in samenhang met Clause 8.7 van de inhoud worden geïnterpreteerd.</p> |

Clausule 1: Doel en werkingsfeer

| Tekst van de overeenkomst | Interpretatie/Commentaar |
|---|--|
| <p><i>1. Deze overeenkomst stelt minimumeisen vast die het werkende ouders gemakkelijker moeten maken beroep en zorgtaken te combineren, waarbij rekening wordt gehouden met de groeiende diversiteit van gezinsvormen en de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken in acht worden genomen.</i></p> | <p>De overeenkomst bepaalt een aantal “minimumeisen” om het combineren van beroep en zorgtaken voor ouders gemakkelijker te maken en verlof wegens “overmacht” (verlof om onvoorziene gezinsomstandigheden) mogelijk te maken. De minimumeisen zijn doorheen de hele overeenkomst aanwezig en moeten altijd worden nageleefd. Hun dwingende karakter heeft met vier essentiële punten te maken: het individuele recht op ouderschapsverlof tijdens minstens vier maanden, ontslagbescherming, het recht om de vorige functie opnieuw uit te oefenen of een gelijkaardige of gelijkwaardige indien dit onmogelijk is en de toelating om verlof te nemen wegens overmacht voor onvoorziene gezinsomstandigheden.</p> <p>Deze bepaling erkent bovendien de groeiende diversiteit van gezinsstructuren. Zoals reeds vermeld (zie overweging 11) probeerde het EVV – maar zonder succes – de verwijzing naar de “diversiteit van gezinsstructuren” te verbeteren met een (niet-uitputtende) lijst, zoals: eenoudergezinnen, paren van hetzelfde geslacht, samenwonenden, enz.</p> |
| <p><i>2. This agreement applies to all workers, men and women, who have an employment contract or employment relationship as defined by the law, collective agreements and/or practice in force in each Member State.</i> <i>Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking overeenkomstig de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken.</i></p> | <p>De overeenkomst is van toepassing op alle werknemers die als zodanig worden gedefinieerd in de nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of praktijk. “Arbeitsbetrekking” is in dit verband een ruimer begrip dan “arbeidsovereenkomst”. Het is de term die in overeenkomsten van de Europese sociale dialoog wordt gebruikt om te verwijzen naar de toepassing van de overeenkomst op andere ambtenaren of werknemers van overheidsbedrijven. Er zijn geen uitsluitingen of uitzonderingen, die nochtans zo vaak voorkomen in de EU-wetgeving (bijvoorbeeld groepsuitsluitingen, zoals de hele koopvaardijvloot).</p> |

| | |
|--|--|
| <p>3. <i>De lidstaten en/of de sociale partners kunnen werknemers of arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen niet buiten de werkingssfeer en toepassing van deze overeenkomst houden enkel en alleen omdat zij deeltijdwerkers, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking met een uitzendbureau zijn.</i></p> | <p>Deze nieuwe bepaling is speciaal van toepassing op deeltijdse werknemers, werknemers met een contract van bepaalde duur en werknemers van een uitzendkantoor. Deze categorieën zijn nu uitdrukkelijk opgenomen in het toepassingsgebied van de Richtlijn en moeten dus ook de mogelijkheid voor ouderschapsverlof hebben.</p> |
|--|--|

Clausule 2: Ouderschapsverlof

| Tekst van de overeenkomst | Interpretatie/Commentaar |
|---|---|
| <p><i>1. Krachtens deze overeenkomst wordt aan werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij geboorte of adoptie van een kind een individueel recht op ouderschapsverlof toegekend om tot een door de lidstaten en/of de sociale partners vast te stellen leeftijd van maximaal acht jaar voor hun kind te zorgen.</i></p> | <p>De overeenkomst verschaft mannen en vrouwen een individueel recht op minstens vier maanden ouderschapsverlof (d.w.z. zowel de moeder als de vader hebben elk recht op minstens 4 maanden verlof). Het recht op ouderschapsverlof is universeel, d.w.z. er zijn geen uitzonderingen voor specifieke sectoren of bepaalde categorieën werknemers, en geen pro rata rechten. Het recht op ouderschapsverlof mag niet worden beperkt tot de verzorging van baby's of heel jonge kinderen. Regeringen en/of sociale partners zouden werknemers moeten toelaten om verlof te nemen tot het kind 8 jaar is. Recente pogingen van het EVV om de leeftijd tot 12 jaar op te trekken waren jammer genoeg niet succesvol.</p> <p>Deze bepaling blijft fundamenteel grotendeels ongewijzigd in vergelijking met de tekst van de oorspronkelijke overeenkomst, behalve dat de verwijzing naar de lengte van het ouderschapsverlof naar de eronder staande alinea 2 werd verschoven.</p> |
| <p><i>2. Het verlof wordt voor een periode van ten minste vier maanden toegekend en is, om de gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen, in beginsel niet overdraagbaar. Om te stimuleren dat het verlof meer gelijkelijk door beide ouders wordt opgenomen, is ten minste een van de vier maanden niet overdraagbaar.</i></p> <p><i>De uitvoeringsbepalingen van de niet-overdraagbare periode worden op nationaal niveau vastgesteld door middel van wetgeving en/of collectieve overeenkomsten, waarbij rekening wordt gehouden met de bestaande verlofregelingen in de lidstaten.</i></p> | <p>Deze bepaling bevat verscheidene nieuwe elementen, waarvan de belangrijkste is dat de lengte van het ouderschapsverlof van drie tot vier maanden wordt verhoogd.</p> <p>Zoals in de vorige overeenkomst moet het verlof in principe niet-overdraagbaar zijn. Hoewel het EVV voorstander was van een volledig niet-overdraagbaar verlof, werd door grote meningsverschillen met de werkgeversdelegatie de compromisoplossing bereikt dat in landen waar het ouderschapsverlof tussen de ouders overdraagbaar is, minstens één maand niet-overdraagbaar moet zijn.</p> <p>Deze alinea wil rekening houden met het feit dat in bepaalde landen het ouderschapsverlof momenteel een gezinsrecht is of een</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>individueel recht dat tussen individuen overdraagbaar is. In de praktijk betekent dit dat in de meeste van deze landen ouderschapsverlof in theorie wel beschikbaar is voor mannen én vrouwen, maar hoofdzakelijk door vrouwen wordt opgenomen. Om het opnemen van ouderschapsverlof door mannen aan te moedigen (zie ook overweging 12 en 16) en gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen, wil de overeenkomst voorzien in een individueel recht op niet-overdraagbaar ouderschapsverlof.</p> <p>Maar om te verhinderen dat de overeenkomst zou worden gebruikt om de “de facto” rechten van vrouwen te verminderen en in combinatie met de niet-regressie clausule, bepalen wij dat het individueel recht op ouderschapsverlof alleen in principe “niet-overdraagbaar” is. Dit betekent dat regeringen en/of sociale partners het recht op ouderschapsverlof zo kunnen invoeren, dat zowel het principe van de niet-overdraagbaarheid als de nationale omstandigheden aan bod komen. Hierdoor wordt bijvoorbeeld een overgangperiode mogelijk waarin een individueel recht voor beide ouders wordt ontwikkeld, eventueel in combinatie met campagnes om vaders te overtuigen dit verlof op te nemen (zie overweging 12).</p> <p>Men dient hier te herinneren aan de commentaren van overweging 13 dat rekening houden met de variëteit aan beleidsmaatregelen en praktijken in verband met verlofmogelijkheden, kinderopvang en flexibele werkregelingen in geen geval een argument mag zijn of gebruikt mag worden om de minimumvereisten van deze richtlijn/overeenkomst niet toe te passen (zoals de verlofperiode van minimaal 4 maanden) of de bestaande bescherming te verminderen.</p> |
|--|---|

Clausule 3: Overgangsbepalingen

| Tekst van de overeenkomst | Interpretatie/Commentaar |
|--|--|
| <p>1. <i>De voorwaarden en uitvoeringsbepalingen voor het ouderschapsverlof worden in de lidstaten bij wet en/of bij collectieve overeenkomsten vastgesteld, met inachtneming van de minimumvereisten van deze overeenkomst. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen onder meer:</i></p> | <p>Deze clausule toont de regeringen/sociale partners hoe het recht op ouderschapsverlof in de praktijk kan worden toegepast om rekening te houden met bijzondere omstandigheden en voorwaarden. De toegangsvoorwaarden en de toepassingsmodaliteiten moeten altijd rekening houden met de minimumeisen van de overeenkomst.</p> |
| <p><i>a) beslissen of het ouderschapsverlof als vol- of deeltijdverlof, in gedeelten of in de vorm van uitgesteld verlof wordt toegekend, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van zowel werkgevers als werknemers;</i></p> | <p>Dit punt wil de werknemers zoveel mogelijk keuze laten in de manier waarop zij ouderschapsverlof opnemen. Dit zou het ook mogelijk moeten maken om rekening te houden met de specifieke behoeften van de onderneming of het soort arbeidscontract door de juiste flexibiliteit toe te passen en hierdoor de werknemers meer kansen te bieden om hun rechten uit te oefenen. Naast voltijds verlof (en niet in de plaats van) zouden werknemers het recht moeten hebben om op zeer diverse manieren gebruik te maken van ouderschapsverlof. De overeenkomst geeft de volgende mogelijkheden als voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deeltijds verlof (bijvoorbeeld halftijds over 6 maanden) • In gedeelten (bijvoorbeeld door over een bepaalde periode telkens enkele uren ouderschapsverlof op te nemen) • In de vorm van uitgesteld verlof (of tijdskrediet, bijvoorbeeld één maand per jaar) <p>Deze bepaling verwijst nu specifiek naar het feit dat welke optie men ook kiest, men rekening moet houden met de behoeften van zowel werkgevers en werknemers.</p> <p>Welke optie men ook kiest, de totale verlofperiode moet minstens 4 maanden bedragen!</p> |

| | |
|---|--|
| <p><i>(b) het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- en/of anciënniteitsperiode van ten hoogste één jaar; de lidstaten en/of de sociale partners zorgen ervoor dat, wanneer van deze bepaling wordt gebruikgemaakt, in geval van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, zoals bepaald in Richtlijn 1999/70/EG inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, bij dezelfde werkgever, de som van deze overeenkomsten in aanmerking zal worden genomen bij het berekenen van de anciënniteitsperiode;</i></p> | <p>Dit punt geef de regeringen/sociale partners de mogelijkheid om criteria voor toegang tot het systeem te bepalen: de “werkperiode” verwijst naar de duur dat iemand een werknemer was (ongeacht het aantal werkgevers of het aantal gewerkte uren per week) en de “anciënniteitsperiode” verwijst naar de duur dat iemand bij een bepaalde werkgever werkte (ongeacht het aantal gewerkte uren). Iedereen die op basis van één van deze criteria of van beide criteria in totaal twaalf maanden heeft gewerkt, zou het recht moeten hebben om ouderschapsverlof te nemen. Dit betekent dat twaalf maanden de maximale wachttijd is en dat er geen prorata recht bestaat. De toegangscriteria mogen niet zo worden geïnterpreteerd dat bepaalde groepen of werknemers, zoals deeltijdse of tijdelijke werknemers, worden uitgesloten.</p> <p>Deze bepaling versterkt het recht op ouderschapsverlof van werknemers met een contract van bepaalde duur, aangezien nu duidelijk is bepaald dat bij opeenvolgende contracten van bepaalde duur bij dezelfde werkgever, men rekening moet houden met de som van deze contracten bij het berekenen van de anciënniteitsperiode.</p> |
| <p><i>(c) de omstandigheden vaststellen waarin een werkgever, na raadpleging overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, het recht heeft de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de organisatie. Alle uit de toepassing van deze bepaling voortvloeiende problemen moeten overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken worden opgelost;</i></p> | <p>Regeringen/sociale partners mogen algemene criteria opstellen (voorbeelden tussen haakjes, maar verwijderd in de herziene versie van de overeenkomst) die in bepaalde omstandigheden de werkgever het recht geven om het recht van de werknemer op ouderschapsverlof uit te stellen. Een werkgever moet in alle specifieke gevallen de betrokken werknemers en/of hun vertegenwoordigers raadplegen en alle verzoeken om uitstel rechtvaardigen. Zoals altijd moeten de minimumeisen van de overeenkomst worden nageleefd, moet de periode van uitstel redelijk zijn en mag dit niet tot het verlies van rechten leiden.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>De tekst van deze bepaling bleef hoofdzakelijk dezelfde als de bewoordingen van de oorspronkelijke overeenkomst uit 1995, behalve dat een aantal concrete voorbeelden van “gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de organisatie” werden weggelaten. In de overeenkomst van 1995 werd in de toenmalige clausule 2(e) uitdrukkelijk verwezen naar situaties van bijv. seizoensgebonden werk, het niet-vinden van een vervanger in de kennisgevingsperiode, wanneer een aanzienlijk deel van de werknemers in dezelfde periode ouderschapsverlof aanvraagt of wanneer een specifieke functie van strategisch belang is. Men vond dat deze voorbeelden de tekst te “waar” maakten, maar ondanks hun verwijdering blijven dit geldige voorbeelden van dergelijke “gerechtvaardigde redenen”.</p> |
| <p><i>(d) behalve de onder c) genoemde maatregelen bijzondere regelingen toestaan om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van kleine ondernemingen.</i></p> | <p>In vergelijking met de versie van 1995 werd aan deze tekst niets veranderd.</p> <p>Dit opent de deur voor “bijzondere regelingen” om werkgevers en werknemers te helpen om het recht op ouderschapsverlof in kleine ondernemingen toe te passen. Daar is het immers altijd moeilijker om rechten uit te oefenen en de toekenning ervan te controleren. Maar ook hier geldt dat dergelijke regelingen de minimumeisen moeten volgen.</p> <p>Maar zoals reeds gezegd in verband met overweging 23 betekent het toekennen van bijzondere regelingen in kleine en middelgrote ondernemingen niet dat er geen verplichting zou bestaan om ervoor te zorgen dat werknemers van kleine en middelgrote ondernemingen het recht op ouderschapsverlof hebben.</p> |
| <p>2. De lidstaten en/of de sociale partners stellen perioden vast waarbinnen de werknemer die van zijn recht op ouderschapsverlof gebruikmaakt, zijn werkgever van zijn voornemen in kennis moet</p> | <p>Dit geeft regeringen/sociale partners de mogelijkheid om kennisgevingsperioden overeen te komen. Kennisgevingsperiodes mogen geen hinderpaal voor het opnemen van verlof vormen</p> |

| | |
|--|--|
| <p><i>stellen, onder vermelding van het begin en het einde van de verlofperiode. De lidstaten en/of de sociale partners houden rekening met de belangen van werknemers en van werkgevers bij het vaststellen van de duur van deze kennisgevingsperioden.</i></p> | <p>(ongeacht hoe het verlof wordt opgenomen, bijv. voltijds of deeltijds) en moeten redelijk zijn.</p> <p>In tegenstelling tot wat de overeenkomst van 1995 bepaalde in de toenmalige clause 3 (d), vermeldt deze bepaling nu ook dat men rekening moet houden met de belangen van werknemers en werkgevers wanneer deze kennisgevingsperioden worden vastgesteld.</p> |
| <p>3. <i>De lidstaten en/of de sociale partners moeten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte.</i></p> | <p>Deze nieuwe bepaling geeft regeringen/sociale partners de toelating om specifieke voorwaarden in te voeren voor het ouderschapsverlof van ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte. Dit kan een langere verlofperiode zijn, een hogere leeftijdslimiet van het kind, enz.</p> |

Clausule 4: Adoptie

| Tekst van de overeenkomst | Interpretatie/Commentaar |
|---|--|
| <p><i>1. De lidstaten en de sociale partners beoordelen of aanvullende maatregelen nodig zijn om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van adoptieouders.</i></p> | <p>Deze bepaling is een geherformuleerde versie van de vroegere Clausule 3 (c) van de overeenkomst van 1995. Ze verklaart expliciet dat het recht op ouderschapsverlof ook geldt voor adoptiekinderen en dat regeringen en/of sociale partners moeten nagaan of extra maatregelen (in vergelijking met de “normale” regelingen voor ouderschapsverlof) nodig zijn om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van adoptieouders (bijv. in verband met de lengte van het adoptieverlof, betaling, enz.).</p> |

Clausule 5: Arbeidsrechten en non-discriminatie

| Tekst van de overeenkomst | Interpretatie/Commentaar |
|---|---|
| | Deze nieuwe clausule 5 is hoofdzakelijk gebaseerd op de vroegere clausule 2 van de overeenkomst van 1995. Er werd een zin toegevoegd over het belang van de rol van het inkomen in het opnemen van ouderschapsverlof. |
| <p><i>1. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in dezelfde functie of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn of haar arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.</i></p> | De algemene regel zou moeten zijn dat werknemers naar dezelfde functie terugkeren. Werknemers die deeltijds of in een ander systeem met onvolledige duur werken, moeten natuurlijk in dezelfde functie blijven voortwerken. |
| <p><i>2. De op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording blijven ongewijzigd behouden tot het einde van het ouderschapsverlof. Na afloop van het ouderschapsverlof zijn deze rechten, met inbegrip van de uit de wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of nationale gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.</i></p> | Werknemers moeten alle rechten behouden tijdens de duur van hun ouderschapsverlof en alle rechten verwerven die andere werknemers tijdens deze periode verwerven. De manier waarop het verlof wordt opgenomen speelt hierin geen rol (bijv. voltijds of deeltijds). |
| <p><i>3. De lidstaten en/of de sociale partners stellen de regeling vast die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is..</i></p> | Dit punt mag niet zo worden geïnterpreteerd dat werkgevers de contractuele overeenkomsten tussen beide partijen zouden mogen afzwakken. Er mag geen onderbreking in de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking zijn. |
| <p><i>4. Teneinde te waarborgen dat de werknemers van hun recht op ouderschapsverlof kunnen gebruikmaken, nemen de lidstaten en/of de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de gebruiken de nodige maatregelen om de werknemers tegen minder gunstige behandeling of ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof te beschermen.</i></p> | <p>Deze clausule dient om de werknemers tegen ontslag te beschermen. Er dient verplicht in dit recht voorzien te worden, hetzij door de wetgeving, hetzij door een collectieve arbeidsovereenkomst voor alle werknemers.</p> <p>Deze clausule werd aanzienlijk verstrengd in vergelijking met haar vorige versie in Clausule 2 (6) van de overeenkomst van 1995. Ze beschermt nu niet alleen tegen ontslag, maar ook bij "minder gunstige</p> |

| | |
|--|---|
| | behandeling” van werknemers die ouderschapsverlof aanvragen of opnemen. |
| <i>5. Alle socialezekerheidskwesties in verband met deze overeenkomst moeten door de lidstaten en/of de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving en/of collectieve overeenkomsten worden beoordeeld en geregeld, rekening houdend met het belang van de continuïteit van de rechten op de socialezekerheidsuitkeringen krachtens de verschillende regelingen, in het bijzonder wat de gezondheidszorg betreft.</i> | Regeringen moeten zorgen voor het behoud van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen (vooral de gezondheidszorg) tijdens periodes van ouderschapsverlof. Deze clause moet in verband worden gebracht met de overwegingen 18 en 19 van de “algemene overwegingen”. Ze moet dienen als ondersteuning van de vraag aan regeringen om voldoende inkomen/uitkeringen te voorzien voor werknemers met ouderschapsverlof. |
| <i>Alle inkomenskwesties in verband met deze overeenkomst moeten door de lidstaten en/of de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken worden beoordeeld en geregeld, rekening houdend met de rol van inkomen als een van de factoren voor het opnemen van ouderschapsverlof.</i> | Deze nieuwe bepaling erkent – naast andere factoren – de rol van het inkomen bij het opnemen van ouderschapsverlof. Ze roept op om deze kwestie op nationaal niveau te behandelen en te regelen. |

Clausule 6: Terugkeer naar het werk

| Tekst van de overeenkomst | Interpretatie/Commentaar |
|--|--|
| <p><i>1. Om een betere combinatie van werk, privé- en gezinsleven mogelijk te maken, moeten de lidstaten en/of de sociale partners de nodige maatregelen nemen om te garanderen dat werknemers die uit ouderschapsverlof terugkeren, voor een bepaalde periode aangepaste werktijden en/of -patronen mogen aanvragen. De werkgevers beoordelen deze aanvragen en reageren erop, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers.</i></p> <p><i>De uitvoeringsbepalingen van dit lid moeten overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of de gangbare praktijk worden vastgesteld.</i></p> | <p>Deze nieuwe bepaling voert de mogelijkheid van flexibele werkregelingen in voor werknemers die terugkeren uit ouderschapsverlof. Ze behandelt het invoeren van herintredingsmaatregelen en het behoud van contacten met de werkplek tijdens het ouderschapsverlof.</p> |
| <p><i>2. In order to facilitate the return to work following parental leave, workers and employers are encouraged to maintain contact during the period of leave and may make arrangements for any appropriate reintegration measures, to be decided between the parties concerned, taking into account national law, collective agreements and/or practice</i></p> <p><i>Om de terugkeer naar het werk na het ouderschapsverlof te vergemakkelijken, worden werknemers en werkgevers aangemoedigd tijdens het verlof contact met elkaar te houden en kunnen de betrokken partijen onderlinge afspraken maken over passende reïntegratiemaatregelen, rekening houdend met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken..</i></p> | <p>Zoals reeds vermeld in verband met overweging 22 is het nochtans belangrijk om te benadrukken dat deze alinea belangrijk is om de terugkeer naar het werk na het ouderschapsverlof te vergemakkelijken en eventueel regelingen te treffen voor aangepaste herintredingsmaatregelen. De aansporing om contacten te onderhouden mag dus in geen geval geïnterpreteerd worden als een toelating voor de werkgever om druk uit te oefenen op de werknemer, zodat hij zijn ouderschapsverlof volledig of gedeeltelijk zou inkorten of uitstellen, bepaalde werkzaamheden tijdens het verlof verrichten, enz.</p> |

Clausule 7: Arbeidsverzuim door overmacht

| Tekst van de overeenkomst | Interpretatie/Commentaar |
|---|--|
| <p>Clausule 7 is de vroege Clause 3 van de overeenkomst van 1995 en werd niet gewijzigd.</p> | |
| <p><i>1. De lidstaten en/of de sociale partners nemen de nodige maatregelen om de werknemers toe te staan hun werk overeenkomstig de nationale wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de gangbare praktijk te verzuimen wegens overmacht in verband met onvoorziene gezinsomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is.</i></p> | <p>De overeenkomst bepaalt dat regeringen/sociale partners een recht op verlof voor onvoorziene gezinsomstandigheden bij ziekte of ongeval van gezinsleden moeten invoeren wanneer de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is. Dit geldt dus niet alleen voor kinderen, maar ook voor de echtgeno(o)t(e) of afhankelijke oudere familieleden. In tegenstelling tot de regelingen in verband met het ouderschapsverlof, kwantificeert de overeenkomst dit recht niet op Europees niveau. Er is dus vakbondsactie op nationaal niveau nodig om voor een consistente toepassing van dit recht te zorgen.</p> |
| <p><i>2. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen van clause 7, punt 1, preciseren en dit recht beperken tot een bepaalde duur per jaar en/of per geval.</i></p> | <p>De voorwaarden voor toegang tot en de modaliteiten van de toepassing van het ouderschapsverlof mogen door regeringen/sociale partners worden bepaald. Het verlof mag worden beperkt tot een bepaald aantal dagen per jaar of per incident. Net zoals bij ouderschapsverlof dienen werknemers met recht op gezinsverlof wegens onvoorziene omstandigheden het volledige recht hebben (dus niet prorata).</p> |

Clausule 8: Slotbepalingen

| Tekst van de overeenkomst | Interpretatie/Commentaar |
|---|--|
| | Clausule 8 is de vroegere Clausule 4 van de overeenkomst van 1995 en bleef ongewijzigd. |
| <p><i>1. De lidstaten kunnen gunstiger bepalingen dan in deze overeenkomst toepassen of invoeren.</i></p> | Dit punt herinnert de lidstaten eraan dat zij de minimumeisen van de overeenkomst mogen verbeteren. Dit weerspiegelt ook het principe van artikel 153 VWEU. |
| <p><i>2. De tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze overeenkomst is geen reden om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te rechtvaardigen. Dit doet geen afbreuk aan het recht van de lidstaten en/of de sociale partners om, in het licht van veranderde omstandigheden (met inbegrip van de invoering van de niet-overdraagbaarheid), andere wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele bepalingen vast te stellen, mits aan de minimumvereisten van deze overeenkomst wordt voldaan..</i></p> | De zogeheten “niet-regressie” clause zorgt ervoor dat noch de omzetting, noch de toepassing van de richtlijn een geldige rechtvaardiging kan zijn voor het verminderen van het algemene beschermingsniveau van de werknemers. Met andere woorden, de lidstaten en de werkgevers mogen de omzetting of de toepassing van de richtlijn niet als voorwendsel gebruiken om het beschermingsniveau dat vóór de omzetting van de richtlijn werd toegekend, te verminderen. |
| <p><i>3. Deze overeenkomst laat het recht van de sociale partners onverlet op het passende niveau, ook op Europees niveau, overeenkomsten te sluiten tot aanpassing en/of aanvulling van de bepalingen van deze overeenkomst teneinde rekening te houden met bijzondere omstandigheden.</i></p> | De sociale partners hebben het recht om op elk niveau overeenkomsten te sluiten om deze overeenkomst aan te passen of aan te vullen om rekening te houden met de specifieke behoeften van de sociale partners. In een dergelijk proces is het niet toegelaten om akkoorden te sluiten over wijzigingen die afbreuk zouden doen aan de gelijkheidsprincipes in de Europese overeenkomst voor werknemers. |
| <p><i>4. De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk twee jaar na vaststelling ervan aan het besluit van de Raad te voldoen, of dragen er zorg voor dat de sociale partners voor het einde van die periode via overeenkomst de nodige</i></p> | De lidstaten beschikken over een termijn van twee jaar om de bepalingen van de richtlijn uit te voeren of ervoor te zorgen dat de sociale partners dit doen door middel van een overeenkomst. Als er zich moeilijkheden voordoen of er een collectieve |

| | |
|--|--|
| <p><i>maatregelen vaststellen. Zo nodig beschikken de lidstaten in geval van bijzondere moeilijkheden of tenuitvoerlegging door middel van collectieve overeenkomsten over een extra termijn van maximaal één jaar om aan het besluit te voldoen..</i></p> | <p>arbeidsovereenkomst nodig is, kunnen de lidstaten maximaal over één jaar extra beschikken (hoewel elk uitstel ten opzichte van de Commissie moet worden gerechtvaardigd).</p> |
| <p><i>5. De voorkoming en beslechting van uit de toepassing van de overeenkomst voortvloeiende geschillen en klachten geschieden overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken.</i></p> | |
| <p><i>6. Onverminderd de rol van de Commissie, de nationale gerechten en het Europees Hof van Justitie, dient iedere vraag betreffende de uitlegging van deze overeenkomst op Europees vlak door de Commissie in de eerste plaats te worden voorgelegd aan de ondertekenende partijen, die advies zullen uitbrengen.</i></p> | |
| <p><i>7. De ondertekenende partijen herzien de toepassing van deze overeenkomst vijf jaar na de datum van het besluit van de Raad, indien een van de partijen bij deze overeenkomst daarom verzoekt.</i></p> | |
| <p>Gedaan te Brussel, 18 juni 2009</p> | |

Bijlagen

| | |
|--|-----------|
| Bijlage 1: Jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie over de richtlijn Ouderschapsverlof | 34 |
| Bijlage 2: Feiten en cijfers over ouderschapsverlof in Europa | 37 |
| Bijlage 3: De bredere context – Feiten en cijfers over andere verlofvormen in Europa (zwangerschaps- en vaderschapsverlof, adoptieverlof, zorgverlof, werktijdregelingen, enz.) | 38 |
| Bijlage 4: Implementatiechecklist | 44 |
| Bijlage 5: Verdere lectuur, bronnen en links | 45 |

Bijlage 1: Jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie over de richtlijn Ouderschapsverlof

De jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ – vroeger bekend als het Europese Gerechtshof) gaat voornamelijk over interpretaties van artikel 2 van de raamovereenkomst van 1995 over ouderschapsverlof. Wie rekening wil houden met de jurisprudentie moet deze bijgevolg combineren met en rekening houden met eventuele wijzigingen in de herziene raamovereenkomst van 2010.

Alle jurisprudentie van het HvJ, ook de hieronder vermelde, kan worden geraadpleegd op: <http://curia.europa.eu/>

- Zoi Chatzi versus Ipourgos Ikonomikon

In een vonnis van 16 september 2010, de zogeheten Griekse zaak Chatzi, bepaalde het HvJ dat **Clausule 2.1** van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof van 14 december 1995 niet zo kan worden geïnterpreteerd dat ze een individueel recht op ouderschapsverlof aan het kind toekent. Ze mag ook niet zo worden geïnterpreteerd dat de geboorte van meerlingen recht zou geven op een aantal keren de periode van ouderschapsverlof als er kinderen zouden worden geboren. Maar in het licht van het principe van gelijke behandeling verplicht deze clausule de nationale wetgever wel om een ouderschapsstelsel in te voeren dat, in overeenstemming met de situatie in de betrokken lidstaat, de ouders van meerlingen een behandeling garandeert die rekening houdt met hun specifieke behoeften. Nationale rechtbanken dienen te bepalen of de nationale regels aan deze eis voldoen en, indien nodig, deze nationale regels voor zover mogelijk te interpreteren in overeenstemming met de wetten van de Europese Unie (Zoi Chatzi v Ipourgos Ikonomikon – Zaak C-149/10).

- Christel Meerts versus Proost NV

In de Belgische “zaak Meerts” vonniste het HvJ dat uit de doelstellingen van de raamovereenkomst van 1995 inzake ouderschapsverlof duidelijk volgt dat het begrip “verworven of in verwerving zijnde rechten” volgens de betekenis van **Clausule 2.6** van de raamovereenkomst alle rechten en voordelen dekt, hetzij in geld, hetzij in natura, die rechtstreeks of onrechtstreeks voortvloeien uit de arbeidsrelatie en die de werknemer van de werkgever mag eisen op de datum waarop het ouderschapsverlof start. Dergelijke rechten en voordelen omvatten ook de arbeidsvoorwaarden, zoals het recht van een voltijdse werknemer met deeltijds ouderschapsverlof op een opzegperiode wanneer de werkgever eenzijdig een overeenkomst van onbepaalde duur verbreekt. De duur van deze periode hangt af van de anciënniteit in de onderneming en ze heeft tot doel om het zoeken naar een nieuwe baan gemakkelijker te maken.

Volgens de zaak Meerts staan **Clausule 2.6 en 2.7** van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof niet toe dat de ontslagvergoeding die aan de werknemer moet worden betaald, bepaald zou worden op basis van het verlaagde loon dat hij ontvangt wanneer het ontslag plaatsvindt (d.w.z. op deeltijdse basis). Dit geldt wanneer een werkgever het voltijdse arbeidscontract van onbepaalde duur van een werknemer eenzijdig verbreekt, zonder dringende reden of zonder de statutaire opzegperiode na te leven wanneer de werknemer deeltijds met ouderschapsverlof is.

Deze referentie moet worden begrepen zonder afbreuk te doen aan Clause 2.6, die bepaalt dat 'door de werknemer verworven of in verwerving zijnde rechten op de datum waarop het ouderschapsverlof start zullen behouden blijven tot aan het einde van het ouderschapsverlof'. Dit niettegenstaande **Clause 2.7** van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof naar de lidstaten en/of naar het management verwijst voor het bepalen van de status van het arbeidscontract of de arbeidsbetrekking tijdens de periode van ouderschapsverlof, met inbegrip van de mate waarin de werkgever, tijdens deze periode, rechten ten opzichte van de werkgever blijft opbouwen, en op basis van het doel en de structuur van de raamovereenkomst. Als de statutaire opzegperiode niet zou worden nageleefd bij ontslag tijdens deeltijds ouderschapsverlof, zou het geheel van rechten en voordelen in het gedrang komen wanneer een voltijdse werknemer het recht op vergoeding verliest bij ontslag, waarbij deze vergoeding wordt bepaald op basis van het loon dat voortvloeit uit zijn arbeidscontract. (Zaak C-116/08 Christel Meerts versus Proost NV, 22 oktober 2009)

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols versus Land Tirol

Eveneens in verband met **Clause 2.6** van de raamovereenkomst vonniste het HvJ dat het niet toegelaten is dat een nationale bepaling zoals deze die voorkomt in een wet van de Oostenrijkse provincie Tirol voor contractuele ambtenaren zou opleggen dat werknemers die hun recht op ouderschapsverlof gedurende twee jaar uitoefenen, ingevolge hun verlof hun recht op betaalde jaarlijkse vakantie verliezen, dat zij hebben geaccumuleerd in het jaar dat aan de geboorte van hun kind voorafging. (Case C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols versus Land Tirol – 22 april 2010).

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho versus Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) en anderen

In de Spaanse zaak C-537/07, Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho versus Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) en anderen, hanteerde het HvJ een zeer belangrijk argument: **Clause 2 (6)** van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof heeft rechtstreekse uitwerking en kan door individuen voor een nationale rechtbank worden gebruikt. Deze clause bevat de verplichting om rechten die werden of worden verworven door de werknemer op de datum waarop het ouderschapsverlof begint en tot aan het einde van het ouderschapsverlof, te behouden, met inbegrip van eventuele wijzigingen die zich ondertussen zouden hebben voorgedaan. Deze clause heeft de bedoeling om aantasting te voorkomen van rechten van werknemers die ervoor hebben gekozen om ouderschapsverlof te nemen. Ze legt algemeen en ondubbelzinnig aan zowel de nationale overheden als de werkgevers de verplichting op om rechten die reeds werden verworven of in verwerving zijn bij het begin van het ouderschapsverlof te erkennen en te garanderen dat de werknemers aan het einde van het verlof in staat zijn om rechten te blijven verwerven alsof het verlof niet had plaatsgevonden. De inhoud van deze clause is dus voldoende precies, zodat een individu erop kan vertrouwen en de rechtbanken ze kunnen toepassen.

Bovendien staan **Clause 2 (6) en (8)** van de raamovereenkomst toe dat men bij het berekenen van het permanente invaliditeitspensioen van een werknemer rekening zou houden met het feit dat hij een periode van deeltijds ouderschapsverlof heeft genomen en dat hij in deze periode bijdragen heeft betaald en pensioenrechten heeft opgebouwd in verhouding tot het ontvangen loon.

Eenzijds regelt **Clausule 2 (6)** van de raamovereenkomst niet de rechten en verplichtingen die uit een arbeidsrelatie tijdens ouderschapsverlof voortvloeien, maar verwijst ze naar de nationale wetgeving en naar collectieve arbeidsovereenkomsten om te bepalen volgens welk stelsel in het kader van de arbeidsovereenkomst of –betrekking de werknemer tijdens zijn verlof rechten blijft opbouwen en in welke mate hij dit doet, ten opzichte van zijn werkgever en onder socialezekerheidsstelsel voor werknemers. Onderzijds verwijst **Clausuel 2 (8)** van de raamovereenkomst naar het behoud van socialezekerheidsvoordelen tijdens de periode van ouderschapsverlof van een werknemer, zonder ooit een specifieke verplichting aan lidstaten in dit verband op te leggen. Bijgevolg vereisen deze bepalingen niet dat lidstaten werknemers garanderen dat zij, tijdens de periode van hun deeltijds ouderschapsverlof, rechten op toekomstige socialezekerheidsvoordelen blijven opbouwen in dezelfde mate waarin zij dit zouden doen als zij voltijds zouden werken.

Clausule 2 (8) van de raamovereenkomst legt de lidstaten geen verplichtingen op, behalve dat zij socialezekerheidskwesties in verband met de raamovereenkomst moeten onderzoeken en bepalen of zij in overeenstemming zijn met de nationale wetgeving. Meer bepaald worden zij niet verplicht om ervoor te zorgen dat werknemers tijdens hun ouderschapsverlof socialezekerheidsvoordelen blijven genieten. Op dit ogenblik (maart 2011) loopt er in Spanje ook een zaak waarin de volgende vragen met betrekking tot de raamovereenkomst naar het HvJ werden verwezen:

1. Moet **Clausule 2 (6)** van Bijlage 1 van Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 zo worden geïnterpreteerd dat ze betekent dat het naleven van rechten die worden verworven ook geldt voor een levenslange uitkering op grond van de totale en permanente ongeschiktheid van een persoon om zijn gewoon werk uit te voeren, ongeschiktheid die is ontstaan tijdens de periode van ouderschapsverlof van een jaar in de vorm van een inkorting van de arbeidsdag en loonsvermindering, ten gevolge van een beroepsziekte die werd opgelopen bij het uitvoeren van werk waarvoor deze persoon was aangeworven door de onderneming die het ouderschapsverlof toekende en die tijdens de verlofperiode aan het licht kwam, rekening houdend met het feit dat de sociale zekerheid dit voordeel in subrogatie van de verplichtingen van de onderneming dekt, wegens de relatie van verplichte verzekering tegen de risico's van arbeidsongevallen en beroepsziekten?
2. Als het antwoord op de eerste vraag bevestigend is, moet deze bepaling dan zo worden geïnterpreteerd dat ze betekent dat aan de beschermingswaarborg die ze biedt, afbreuk wordt gedaan door een bepaling in de nationale wetgeving die, met het doel om het bedrag van de uitkering voor totale permanente invaliditeit wegens beroepsziekte te bepalen, rekening houdt met het loon dat de betrokken werknemer ontvingen de bijdragen die feitelijk werden betaald op basis van dat loon in de 12 maanden die voorafgingen aan het incident, waarbij de werknemer tijdens het grootste gedeelte van deze periode gebruik maakte van ouderschapsverlof met een inkorting van de arbeidsdag en vermindering van loon en bijdragen, maar niet voorziet in een corrigerende factor die het mogelijk maakt om ervoor te zorgen dat het voorwerp van deze bepaling van de Gemeenschapswetgeving wordt bereikt?

3. In elk geval en ongeacht de teneur van het antwoord op de voorgaande vragen, moeten Clausules 2 (8) en 4 (2) van Bijlage 1 van de richtlijn zo worden geïnterpreteerd dat ze betekenen dat de verplichtingen en maatregelen die zij voorschrijven niet verenigbaar zijn met de toepassing van een berekeningsregel zoals hierboven beschreven?

(Zaak C-452/08 - Emilia Flores Fanega versus Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) en Bolumburu S.A.)

Bijlage 2: Feiten en cijfers over ouderschapsverlof in Europa

Tabel 1: Uitkeringen voor ouderschapsverlof in een aantal Europese landen

| | |
|---|--|
| Geen uitkering | BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK |
| Forfaitaire uitkering | AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK |
| Uitkering in verhouding tot het loon | DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI |

(Bron: Maron, Leila, Danièle Meulders and Síle O'Dorchai (2008) "Parental leave in Belgium", Brussels Economic Review / Cahiers Economiques de Bruxelles, Vol. 51, n°2/3, Summer-Autumn)

Tabel 2: Het opnemen van ouderschapsverlof in een aantal Europese landen

| Land | Mate waarin het verlof wordt opgenomen |
|---|--|
| CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI | Hoog voor moeders, minder dan 10% voor vaders die in aanmerking komen, behalve SE |
| ES, FR, NL | Gemiddeld voor moeders (1/3 tot 2/3 van de vrouwen die in aanmerking komen), zeer laag voor vaders, behalve in NL (meer dan 10%, vaak deeltijds) |

(Bron: PowerPoint-presentatie D. Foden (Eurofound) op de Conferentie van het EVV: "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 februari 2011 – Brussel + informatie van het Women's Committee van het EVV)

Bijlage 3: De bredere context – Feiten en cijfers over andere verlofvormen in Europa (zwangerschaps- en vaderschapsverlof, adoptieverlof, zorgverlof, werktijdregelingen, enz.)

Tabel 1: Overzicht van het zwangerschapsverlof in een aantal Europese landen

| Duur | Land |
|-------------|--|
| 18 weken + | BG, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK |
| 14-18 weken | AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI |
| 14 weken | DE, MT |

(Bron: PowerPoint-presentatie D. Foden (Eurofound) op de Conferentie van het EVV: "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 februari 2011 – Brussel + informatie van het Women's Committee van het EVV)

Tabel 2: Vervangingsinkomen bij zwangerschapsverlof in een aantal Europese landen

| Hoogte van het inkomen | Land |
|-------------------------------------|--|
| 100% gemiddeld van het basisinkomen | AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI |
| 70 –99% | BG, HU, IE, IT, RO, SE |
| Minder dan 70% | CZ, SK |

(Bron: PowerPoint-presentatie D. Foden (Eurofound) op de Conferentie van het EVV: "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 februari 2011 – Brussel + informatie van het Women's Committee van het EVV)

Tabel 3: Overzicht van het recht op betaald vaderschapsverlof in een aantal Europese landen

| | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| Geen recht op vaderschapsverlof | BG, CZ, DE, IE, IT, SK |
| 1-5 dagen | AT, EL, HU, MT, LU, NL, PL, PT, RO |
| 6-10 dagen | BE, DK, EE, LV, UK |
| 10+ dagen | ES, FI, FR, LT, SE, SI |

(Bron: PowerPoint-presentatie D. Foden (Eurofound) op de Conferentie van het EVV: "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 februari 2011 – Brussel + informatie van het Women's Committee van het EVV)

Tabel 4: Verlenen van statutaire verlofrechten in een aantal Europese landen

| | Zwangerschaftsverlof | Vaderschaftsverlof | Ouderschaftsverlof | Verlof voor zieke kinderen |
|---|----------------------|--------------------|--------------------|----------------------------|
| België | ☛☛☛ | ☛☛☛ | ☛☛ | ☛ |
| Denemarken | ☛☛☛ | ☛☛☛ | ☛☛☛ F | ☛ |
| Duitsland | ☛☛☛ | ☹ | ☛☛☛ (*) F | ☛☛☛ 25☛ |
| Estland | ☛☛☛ | ☛ | ☛☛ *F | ☛☛☛ 4> |
| Finland | ☛☛☛ | ☛☛☛ | ☛☛☛ F | ☹ FN |
| Frankrijk | ☛☛☛ | ☛☛☛ | ☛☛ * FN | ☛☛ |
| Griekenland a. privésector b. overheidssector | ☛☛ ☛☛☛ | ☛☛☛ ☛ | ☛ ☛ | ☛☛ ☹ |
| Hongarije | ☛☛☛ | ☛☛☛ | ☛☛☛ * F | ☛☛☛ 14-ONBEPERKT |
| Ierland | ☛☛ | ☹ | ☛ | ☛☛☛ 3☛ |
| IJsland | ☹ FN | ☹ FN | ☛☛☛ F & I | ☹ |
| Italië | ☛☛☛ TR | ☹ | ☛☛ | ☛ |
| Kroatië | ☛☛☛ TR | ☹ | ☛☛☛ +TR | ☛☛☛ 20-40☛ |
| Luxemburg | ☛☛☛ | ☛☛☛ | ☛☛ | ☛☛☛ 2 |
| Nederland | ☛☛☛ | ☛☛☛ | ☛☛ | ☛☛☛ 10☛ |
| Noorwegen | ☹ FN | ☛ | ☛☛☛ F & I | ☛☛☛ 10-15 |
| Oostenrijk | ☛☛☛ | ☹ | ☛☛ F | ☛☛☛ 10☛ |
| Polen | ☛☛☛ TR | ☹ | ☛☛ F | ☛☛☛ 14☛ |
| Portugal | ☛☛☛ TR | ☛☛☛ | ☛☛ | ☛☛☛ 15-30F☛ |
| Slovenië | ☛☛☛ | ☛☛ | ☛☛☛ F | ☛☛☛ 7-15>☛ |
| Spanje | ☛☛☛ | ☛☛☛ | ☛ | ☛☛☛ 2-4☛ |
| Tsjech. Rep. | ☛☛☛ TR | ☹ | ☛☛ *FN | ☛☛☛ 9> |
| VK | ☛☛ | ☛☛ | ☛ | ☛ |
| Zweden | ☹ FN | ☛☛☛ | ☛☛☛ F & I | ☛☛☛ 120F |

(Bron: aangepaste versie van een tabel in Moss, P. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115, September 2010, London: Department for Business, Innovation and Skills, p. 36-37. Beschikbaar op de LP&R website: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/ + informatie van het Women's Committee van het EVV)

Legende bij tabel 4:

Kolommen zwangerschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof en verlof voor zieke kinderen:

- ⊖ – geen statutaire rechten, bij zwangerschapsverlof omvat dit landen die vrouwen geen bijkomend verlof geven bij zwangerschap of geboorte.
- ◆ – statutaire rechten, maar onbetaald, inclusief EU-lidstaten gedekt door de maatregel op overmacht in de richtlijn inzake ouderschapsverlof;
- ◆◆ – statutaire rechten, betaald maar *ofwel* een laag forfait, *ofwel* gelinkt aan het loon tegen minder dan 66% van het loon *of* niet universeel *of* tijdens minder dan de volledige verlofperiode;
- ◆◆◆ – statutaire rechten, betaald tijdens de volledige duur of een gedeelte ervan aan alle ouders, tegen meer dan 66% van het loon. Als er een plafond aan de uitbetaling is, staat het tweede of derde bolletje tussen haakjes, bijv.: ◆◆◆.

Kolom zwangerschapsverlof:

TR = een gedeelte van het zwangerschapsverlof mag op de vader worden overgeheveld.

Kolom ouderschapsverlof:

* geeft aan dat de uitbetaling naar alle ouders met een jong kind gaat, ongeacht of zij al dan niet verlof opnemen.

F = gezinsrechten;

I = individuele rechten;

F & I = een bepaalde periode rechten voor het gezin en een bepaalde periode individuele rechten

Kolom verlof voor zieke kinderen:

Het getal geeft het aantal dagen betaald verlof per jaar en per werknemer (of per gezin als er een **F** staat);

Twee getalen (bijv. '15-30') geeft aan dat het verlof varieert, afhankelijk van de leeftijd of het aantal kinderen; een getal gevolgd door > betekent het maximaal aantal dagen verlof per ziekteperiode, maar er is meer verlof beschikbaar als er meer ziekteperiodes zijn.

Getal gevolgd door ◆ geeft extra verlofrechten aan voor meer gezinsleden dan alleen jonge kinderen en/of situaties van ernstige ziekte.

Voetnoten bij de landen (FN):

- **Republiek Tsjechië:** het ouderschapsverlof mag worden opgenomen tot het kind drie jaar is, maar de vergoeding wordt uitbetaald tot het kind vier is. Ouders kunnen maximaal negen dagen verlof opnemen voor elke ziekte van het kind, maar zij kunnen zo vaak verlof nemen als nodig is.
- **Finland:** totale postnatale verlof omvat een periode van zorgverlof voor kinderen met een lage vergoeding. Alle werknemers kunnen verlof opnemen om voor een ziek kind te zorgen, waarbij de duur en de vergoeding door collectieve arbeidsovereenkomsten worden bepaald.
- **Frankrijk:** Betaald ouderschapsverlof alleen voor ouders met één kind, gedurende zes maanden na het einde van het zwangerschapsverlof
- **Duitsland:** Betaald ouderschapsverlof tot maximaal 28 maanden, rest van de verlofperiode van drie jaar onbetaald.
- **Griekenland:** a = werknemers uit de privésector; b = werknemers uit de openbare sector. Vrouwelijke werknemers kunnen een recht op arbeidsduurvermindering uitbreiden tot een volledig verlof van maximaal 3¼ maand in de privésector en 9 maanden in de openbare sector. Deze

mogelijkheid van extra verlof is niet inbegrepen in het totale postnatale verlof zoals vermeld in de tabel: verlof beschikbaar voor een gezin met twee ouders waar beide ouders in dezelfde sector werken.

- **Hongarije:** aan ouders zonder verzekering wordt verlof betaald tegen 70% van het loon tot de derde verjaardag van het kind, daarna een forfait. Alleen de moeder mag dit opnemen in het eerste levensjaar van het kind. In een gezin met drie of meer kinderen mag elke ouder dit verlof opnemen gedurende een periode tussen de derde en achtste verjaardag van het jongste kind.
- **IJsland:** de wet maakt geen onderscheid tussen apart zwangerschaps-, vaderschaps- of ouderschapsverlof, verwijst alleen naar “geboorteverlof”. Een gedeelte hiervan is voor moeders, een gedeelte voor vaders en een gedeelte dat de ouders onder elkaar kunnen verdelen. Het totale postnatale verlof omvat perioden van onbetaald verlof na het ouderschapsverlof.
- **Italië:** het ouderschapsverlof bedraagt zes maanden per ouder, maar het totale verlof per gezin mag niet meer dan tien maanden bedragen.
- **Noorwegen:** er is geen apart moederschapsverlof; een gedeelte van het ouderschapsverlof is voorbehouden voor vrouwen voor en na de geboorte.
- **Portugal:** ‘Zwangerschapsverlof ’ werd vervangen door ‘aanvankelijk ouderschapsverlof’. Het totale postnatale verlof omvat een periode van onbetaald verlof na het ouderschapsverlof.
- **Zweden:** er is geen apart zwangerschapsverlof, een gedeelte van de 480 dagen betaald ouderschapsverlof is voorbehouden voor vrouwen. Elke ouder mag ouderschapsverlof opnemen tot een kind 18 maanden oud is, maar de 480 dagen betaald verlof kunnen worden opgenomen tot het kind acht jaar oud is.

Tabel 5: Recht op adoptieverlof in bepaalde Europese landen

| Adoptieverlof | Land |
|--|------------------------|
| Zoals ouderschapsverlof | AT, LT, RO, SE |
| Zoals zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof | CZ, EL, HU, IT, LU, SK |
| Zoals zwangerschapsverlof | PL, UK |
| Zoals zwangerschaps- en vaderschapsverlof | ES |

(Bron: PowerPoint-presentatie D. Foden (Eurofound) op de Conferentie van het EVV: "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 februari 2011 – Brussel + informatie van het Women's Committee van het EVV)

Tabel 6: Recht op adoptieverlof in bepaalde Europese landen (2)

| Land | Duur | Betaling |
|-------------|---|--|
| BE | 4 -6 weken en ouderschapsverlof | |
| BU | 6 maanden voor elke ouder | Geen betaling |
| DE | 3 jaar | 67% met plafond |
| DK | 32 -40 weken | Zoals ouderschapsverlof |
| EE | 10 weken | 100% van gemiddelde loon |
| FI | 234 werkdagen | Zoals ouderschapsverlof, gedurende 234 dagen |
| FR | 10 weken | Zoals zwangerschapsverlof |
| IE | 40 weken | 24 weken betaald |
| LV | 10 dagen | |
| LU | 8 weken (zwangerschapsverlof) en ouderschapsverlof | 100% van het loon / forfait voor periode van ouderschapsverlof |
| MT | 3 maanden voor beide ouders | Geen betaling |
| NL | 4 weken | Zwangerschapsuitkering |
| PT | 100 dagen voor beide adoptieouders | Speciale uitkering |
| SI | 120-150 dagen, afhankelijk van de leeftijd van het kind | Ja |

(Bron: PowerPoint-presentatie D. Foden (Eurofound) op de Conferentie van het EVV: "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 februari 2011 – Brussel + informatie van het Women's Committee van het EVV)

Tabel 7: Recht op zorgverlof in bepaalde Europese landen

| Land | Duur | Betaling |
|------|----------------------------------|-------------------|
| AT | 1-2 weken | Ja |
| BE | 10 dagen (of meer onbetaald) | Ja |
| DE | 5 dagen voor kinderen | Ja |
| EE | Tot 14 dagen met zorgcertificaat | 80-100%, |
| EL | 4-12 dagen voor kinderen | Ja |
| ES | 2 dagen | Ja |
| LU | 5 werkdagen per jaar | 100% van het loon |

(Bron: PowerPoint-presentatie D. Foden (Eurofound) op de Conferentie van het EVV: "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 februari 2011 – Brussel + informatie van het Women's Committee van het EVV)

Tabel 8: Verschillende nationale patronen van tewerkstelling van vrouwen

| Arbeidsgraad / aandeel deeltijds of voltijds | Land |
|---|--|
| Hoge arbeidsgraad en laag percentage deeltijds werk | CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI |
| Hoge arbeidsgraad en hoog percentage deeltijds werk | AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK |
| Lage arbeidsgraad, grotendeels voltijds | EL, ES, IT, MT, PL |

(Bron: PowerPoint-presentatie D. Foden (Eurofound) op de Conferentie van het EVV: "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 februari 2011 – Brussel + informatie van het Women's Committee van het EVV)

Bijlage 4: Implementatiechecklist

Men dient erover te waken dat met de volgende elementen wordt rekening gehouden bij het uitvoeren van de nieuwe richtlijn inzake ouderschapsverlof in het nationale stelsel:

- Er wordt voorzien in minstens 4 maanden ouderschapsverlof
- De periode van ouderschapsverlof (of minstens één volledige maand) is niet overdraagbaar tussen partners
- De kwestie inkomen/betaling wordt geregeld
- Deeltijds werk, werk voor een bepaalde duur en werknemers van uitzendkantoren genieten ouderschapsverlof
- Er wordt rekening gehouden met de toenemende diversiteit van gezinsstructuren
- Voor de periode die recht geeft op ouderschapsverlof wordt de som gemaakt van opeenvolgende contracten van bepaalde duur bij dezelfde werkgever
- De opzegperiode houdt rekening met de belangen van zowel werknemers als werkgevers
- Specifieke voorzieningen om ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte te dekken
- Specifieke voorzieningen om specifieke behoeften van adoptieouders te dekken

Bijlage 5: Verdere lectuur, bronnen en links

EVV en gelijkheid tussen vrouwen en mannen

Het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) is vastbesloten om gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bereiken. Gelijkheid tussen vrouwen en mannen omvat wijzigingen in de Europese arbeidsethiek van lange werkuren en een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor zowel vrouwen als mannen in een context van uitgebreide zorgvoorziening.

De website van het EVV geeft informatie over een aantal beleidsinitiatieven die het EVV ontwikkelt in het kader van gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Voor raadpleging: <http://www.etuc.org>

Het EVV (of European Trade Union Confederation (ETUC)) is een belangrijke speler in de Europese sociale dialoog. Samen met zijn Europese sociale partners – [BUSINESSEUROPE](#), de European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises ([UEAPME](#)) en het European Centre of Employers and Enterprises providing Public services ([CEEP](#)) – heeft het zich geëngageerd voor het verbeteren van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en op de werkplek. Hun Europese sociale dialoog heeft geleid tot verschillende resultaten die de gelijkheid tussen vrouwen en mannen ten goede komen, zoals:

- [Framework agreement on parental leave](#) (revised) (2009)
- ["Joint declaration to the EU and Member States: Fight discrimination and guarantee equality for all"](#) (2009)
- [Joint letter from the European social partners on childcare](#) (2008)
- [European social partner report on reconciliation of professional, private and family life](#) (2008)
- [Framework of actions on gender equality](#) (2005)

Bovendien heeft EVV standpuntdocumenten ontwikkeld in verband met raadplegingen door de Commissie over de artikels 154-155 VWEU op het gebied van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Dit zijn de meest recente:

- [ETUC Position on the Revision of the Pregnant workers Directive - 92/85/EEC \(January 2009\)](#)
- [ETUC Position on the Revision of the Pregnant workers Directive - 92/85/EEC \(December 2009\)](#)
- [ETUC Position on the second stage consultation of social partners on the review of Directive 86/613/EEC](#) (2008)
- [ETUC Position on the first stage consultation of the social partners on the review of Directive 86/613/EEC](#) (2008)

- [ETUC Position on the second stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life.](#) (2007)
- [ETUC Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life](#) (2006)

Andere zogeheten openbare raadplegingen zoals:

- [ETUC reply to the EC consultation on the follow-up strategy to the Roadmap for equality between women and men 2006-2010](#) (2009)
- [ETUC Position on the European Commission Communication 'Tackling the pay gap between men and women'](#) (2008)

Verder heeft het EVV belangrijke eigen resoluties en standpunten goedgekeurd over kwesties in verband met gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Dit zijn de meest recente:

- [ETUC Resolution - Recommendations for improving gender balance in trade unions](#) (2011)
- [ETUC Resolution 'Reducing the gender pay gap'](#) (2008)
- [ETUC Charter on Gender Mainstreaming in Trade Unions](#) (2007)

Ten slotte zijn er andere interessante EVV-publicaties op dit domein:

- [From membership to leadership: advancing women in trade unions: Ten things trade unions can do to promote gender balance](#) (2011)
- [From membership to leadership: advancing women in trade unions \(A resource guide \)](#) (2010)
- [Trade unions and women: Civil society dialogue bringing together workers from Turkey and the European Union through a shared culture of work](#) (2010)
- [8 March Survey 2011](#) (2011)
- [8 March Survey 2010](#) (2010)
- [8 March Survey 2009](#) (2009)
- [8 March Survey 2008](#) (2008)
- [Reconciling professional, private and family life: a key objective for the European trade union movement](#) (2007)
- [Women in trade unions in Europe: Bridging the gaps](#) (2007)

Andere boeken, rapporten en artikels

Clauwaert, S. (2010) "Towards a revised Parental Leave framework agreement/directive", Transfer: European Review of Labour and Research, augustus 2010 16: 431-435

COWI (2008), Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life, Main Report, Europese Commissie, juni 2008

European Commission (2006) Reconciliation of work and private life - A comparative review of thirty European countries (2006) (Dit rapport bevat een overzicht van beleidsmaatregelen met het oog op de verzoeningsagenda van de 25 EU-lidstaten. Bovendien wordt er informatie voorzien voor de drie EEA-landen (IJsland, Noorwegen en Liechtenstein) en twee kandidaat-landen (Bulgarije en Roemenië). Het is nog altijd beschikbaar op <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>

European Commission (2007) Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights, March 2007 (Beschikbaar op: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html)

European Commission (2008) Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries, June 2008 (Beschikbaar op: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>)

Moss, P. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115, September 2010, London: Department for Business, Innovation and Skills (Beschikbaar op de LP&R website: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/)

OECD (2011) Doing Better for Families, May 2011, (Beschikbaar op: http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en_2649_34819_47654961_1_1_1_1,00.html)

Sechi C. (2009) "Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee", Sindacalismo nr. 8, oktober 2009, 47-76

Thévenon, O. (2011) Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis, Population and Development Review, Volume 37, Issue 1, March 2011, p. 57-87 (Beschikbaar op: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract> - De auteur gebruikt gegevens op landenniveau van de OESO-gezinsdatabase met variabelen zoals voorwaarden voor ouderschapsverlof, kinderopvang en financiële

steun aan gezinnen, dit artikel bespreekt de diversiteit van gezinsbeleidsmodellen in 28 OESO-landen, inzake het evenwicht tussen de verschillende doelstellingen en mix aan instrumenten die worden gebruikt om het beleid uit te voeren).

Wall, K., et. al. (2009) Family Policy in Council of Europe Member States, Strasbourg: Council of Europe, June 2009 (Beschikbaar op: http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf en bevat twee deskundigenrapporten in opdracht van het Committee of Experts on Social Policy for Families and Children; een bevat een vergelijkende analyse van het gezinsbeleid, inclusief verlof, de andere bespreekt de ontwikkelingen en dynamiek in een aantal lidstaten).

Websites

ETUC-informatiecentrum: <http://resourcecentre.etuc.org/>

ETUI Labourline (on-line catalogus van het ETUI Documentation Centre): <http://www.labourline.org>

Website van de Europese Commissie – afdeling over gelijkheid tussen vrouwen en mannen:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>

Internationaal netwerk over onderzoek en beleid inzake verlof (LP&R): <http://www.leavenetwork.org>