

## Geboorteverlof

Tijd om vooruit te gaan.

Celien Vanmoerkerke, federale studiedienst  
Hoorzitting 5 februari 2020

**ABVV-FGTB**  
*Ensemble, on est plus forts*  
**Samen sterk**

1. Voordelen
2. Europa
3. Drempels
4. ABVV-visie

WAT BELICHTEN WE?

# 1. Voordelen

## Kind

Betere borstvoeding en dus minder ziekte bij het kind.

Betere leermogelijkheden kinderen.

## Arbeidsmarkt

Moeders gaan sneller terug voltijds aan het werk.

Meer gelijke loopbanen tussen mannen en vrouwen.

## Maatschappij

Gelijkere taakverdeling binnen het gezin.

Actievere rol van de tweede ouder in de zorg.

Minder postnatale depressie bij de moeder.

## Gendergelijkheid

## 2. Europa haalt ons in

### **Directive on Work-Life Balance** for Parents and Caregivers. (July 29, **2019**)

- ▶ The imbalance in the design of work-life balance policies between women and men reinforces gender stereotypes and differences between work and care.
- ▶ Contribute to treaty-based goals of equality between men and women with regard to labour market opportunities, equal treatment at work and the promotion of a high level of employment in the Union
- ▶ **Paternity leave** - fathers or second parents will be able to take at least 10 working days of leave around the time of birth of a child paid at a level equal to that currently set at EU level for maternity leave (in line with article 11 of Council Directive 92/85/EEC). The right to paternity leave will not be subject to a prior service requirement. However, the payment of paternity leave can be subject to a six-month prior service requirement. Member states with more generous parental leave systems will be able to keep their current national arrangements

## 2. Europa: haalt ons in

### Italië

- ▶ Obligatory paternity leave for private sector employees, which was introduced as an experimental measure in 2013 and adopted permanently through a law in 2016, will be extended from 5 to 7 days this year.
- ▶ worker receives 100% of their wages
- ▶ Leave must be taken within the five months following the event.
- ▶ This progression is in line with the 2019 European directive on work-life balance. One downside remains, however: public sector workers are not eligible for this paternity leave.

### Spanje

- ▶ 2020
- ▶ urgent measures to **guarantee equal treatment and equal opportunities for men and women at work**
- ▶ second parents are now entitled to an extended period of leave of 12 weeks, up from 8, following the birth of a child.
- ▶ four weeks of leave in a row following the birth are mandatory.
- ▶ The remaining eight weeks of leave may be taken during the child's first year of life and the mother can grant two weeks of their maternity leave to the second parent.

## 2. Europa: haalt ons in

### Portugal

- ▶ Compulsory paternity leave has been extended from 15 to 20 workdays.
- ▶ Fathers must take paternity leave within six weeks of the child's birth and use at least five days' leave immediately after the birth.

### IJsland

- ▶ 3 maanden voor de moeder
  - ▶ 3 maanden voor de vader
  - ▶ 3 maanden te verdelen
- Tot de leeftijd van 18 maanden  
80 % loonbehoud

## 2. Europa haalt ons in.

### Zweden

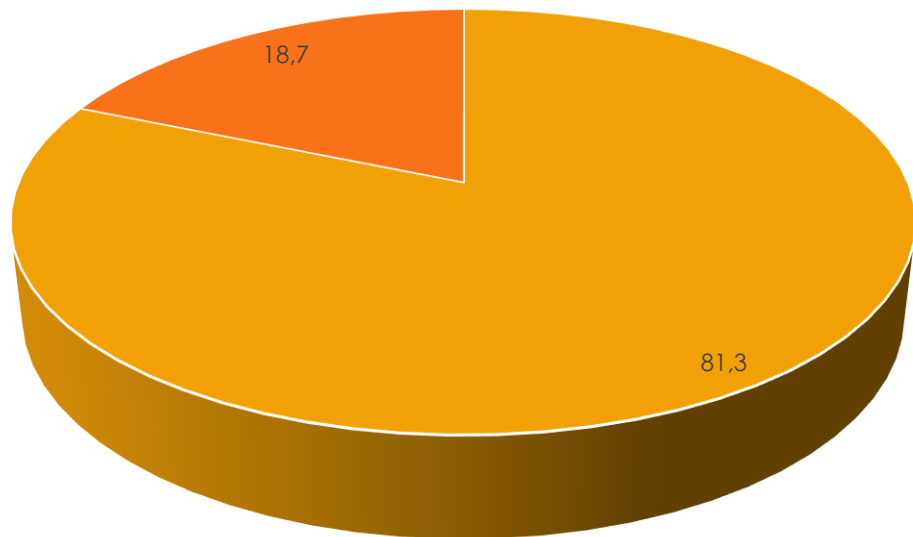
- ▶ New parents in Sweden are entitled to 480 days at 80% of their normal pay per child. That's on top of the 18 weeks reserved just for mothers
- ▶ Sweden is unique in that dads also get 90 paid paternity days reserved just for them. The idea is to promote bonding between father and child during a time when moms are getting most of the attention.

### Finland

- ▶ Fathers can, after the birth of the child, take **paternity leave** for a maximum of 54 working days.
- ▶ Of this, the father can be at home at the same time as the mother for a maximum of 18 working days, i.e. approximately three weeks.
- ▶ Allowance linked to income.

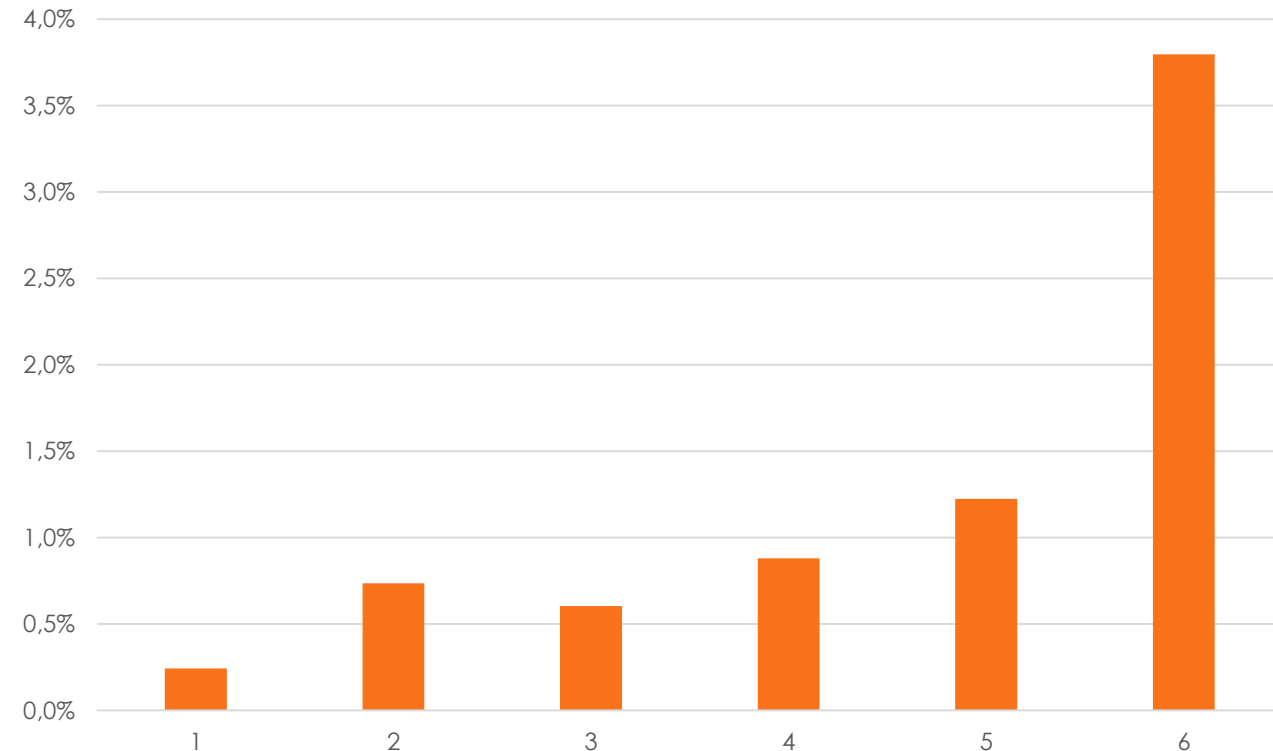
# 3. Drempels

Aandeel dat het geboorteverlof niet opneemt



**20 % neemt niets op.**

Aantal dat niet de totaliteit opneemt - 2017



**7 % neemt niet de 10 dagen op.**



# 3. Drempels

## Advies NAR 2154 van december 2019

- ▶ Doelstelling van wetsvoorstellen worden onderschreven door de sociale partners: namelijk vaders/meeouders ertoe aanzetten hun dagen vaderschaps-/geboorteverlof effectief op te nemen.
- ▶ Onderzoek in de eerste jaarhelft van 2020 :
  - ▶ Hoe die doelstelling best te bereiken?
  - ▶ Identificatie van de verschillende redenen die de effectieve opname van het huidige verlof belemmeren,
  - ▶ De efficiëntste manieren uit te werken om die belemmeringen weg te werken.

## 3. Drempels

Studie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2011:

1. Financiële drempels
2. Redenen die gelinkt waren met het werk
3. Redenen die gelinkt waren met de aard van het werk
4. Andere redenen, zoals sociale druk

## 4. ABVV-visie

### 20 dagen geboorteverlof

- ▶ 10 dagen verplicht op moment van geboorte, met loonbehoud
- ▶ 10 dagen facultatief te nemen vanaf 3 maanden vóór de vermoedelijke bevallingsdatum tot 6 maanden na de geboorte

Want ....

# 1. Voordelen

## Kind

Betere borstvoeding en dus minder ziekte bij het kind.

Betere leermogelijkheden kinderen.

## Arbeidsmarkt

Moeders gaan sneller terug voltijds aan het werk.

Meer gelijke loopbanen tussen mannen en vrouwen.

## Maatschappij

Gelijkere taakverdeling binnen het gezin.

Actievere rol van de tweede ouder in de zorg.

Minder postnatale depressie bij de moeder.

## Gendergelijkheid

# EINDE

BEDANKT VOOR UW AANDACHT