Staten-Generaal

1/2

Vergaderjaar 2007–2008 A

31 725 (R 1867) Verdrag inzake de herziening van het Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap (herzien), 1952; Genève, 15 juni 2000

Nr. 1

Ter griffie van de Eerste en van de Tweede Kamer der Staten-Generaal ontvangen op 30 september 2008.
De wens dat het verdrag aan de uitdrukkelijke goedkeuring van de Staten-Generaal wordt onderworpen kan door of namens een van de Kamers of door ten minste vijftien leden van de Eerste Kamer dan wel dertig leden van de Tweede Kamer of door de Gevolmachtigde Ministers van de Nederlandse Antillen onderscheidenlijk van Aruba te kennen worden gegeven uiterlijk op 30 oktober 2008.

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN

Aan de Voorzitters van de Eerste en van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 augustus 2008

Overeenkomstig het bepaalde in artikel 2, eerste en tweede lid, en artikel 5, eerste en tweede lid, van de Rijkswet goedkeuring en bekendmaking verdragen, de Raad van State van het Koninkrijk gehoord, heb ik de eer u hierbij ter stilzwijgende goedkeuring over te leggen het op 15 juni 2000 te Genève totstandgekomen verdrag inzake de herziening van het Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap (herzien), 1952 (Trb. 2006, 16).

Een toelichtende nota bij dit verdrag treft u eveneens hierbij aan.

De goedkeuring wordt voor het gehele Koninkrijk gevraagd.

Aan de Gouverneurs van de Nederlandse Antillen en van Aruba is verzocht hogergenoemde stukken op 29 september 2008 over te leggen aan de Staten van de Nederlandse Antillen en de Staten van Aruba.

De Gevolmachtigde Ministers van de Nederlandse Antillen en van Aruba zijn van deze overlegging in kennis gesteld.

De minister van Buitenlandse Zaken,
M. J. M. Verhagen

KST122729
0708tkkst31725R1867-1
ISSN 0921 - 7371
Sdu Uitgevers
’s-Gravenhage 2008

TOELICHTENDE NOTA

I ALGEMEEN

Bij brief van 11 oktober 2001 van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (IZ/ISI/2001/65925) is de authentieke tekst van het op 15 juni 2000 te Genève tot stand gekomen Verdrag inzake de herziening van het Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap (herzien), 1952 (Trb. 2006, 16) (hierna: Verdrag nr. 183), aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie (hierna: IAC) in haar achtentachtigste zitting; alsmede de op dezelfde datum tot stand gekomen tekst van de Aanbeveling over hetzelfde onderwerp (Trb. 2006, 16, blz. 18 e.v.) (hierna: Aanbeveling nr. 191) aan beide kamers van de Staten-Generaal toegezonden.

Sinds de oprichting van de Internationale Arbeidsorganisatie (hierna: IAO) in 1919 is de bescherming van het moederschap één van de belangrijke onderwerpen. Het op 28 november 1919 te Washington totstandgekomen Verdrag betreffende bescherming van het moederschap, 1919 (Verdrag nr. 3, aangenomen door de IAC in haar eerste zitting, Nederlandse tekst opgenomen in Kamerstukken II, 1920/21, 553, nr. 7) was één van de eerste verdragen die door de IAO werden aangenomen. In 1952 besloot de IAO het verdrag te herzien om het meer in overeenstemming te brengen met de geldende nationale regelgeving en praktijk van de verdragsstaten. Het op 28 juni 1952 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap (herzien), 1952 (Trb. 1953, 129) (hierna: Verdrag nr. 103), aangenomen door de IAC in haar vijfendertigste zitting, bevat onder meer een actualisering van de bepalingen betreffende sociale zekerheid. Verdrag nr. 103 is op 18 september 1981 voor het Europese deel van het Koninkrijk geratificeerd.

Sinds 1952 is het aantal vrouwen dat deelneemt aan het arbeidsproces aanzienlijk gestegen en wordt er steeds meer aandacht besteed aan het tegengaan van discriminatie op de werkplek. Deze ontwikkelingen hebben echter niet geleid tot een groei van het aantal ratificaties van de verdragen van de IAO betreffende moederschapsbescherming. Tot op heden hebben slechts 40 landen Verdrag nr. 103 bekrachtigd. Van deze landen hebben zes landen het verdrag inmiddels ook weer opgezegd, overigens in vijf gevallen tengevolge van bekrachtiging van het onderhavige Verdrag nr. 183. Daarom besloot de Raad van Beheer van de IAO in maart 1997 tot herziening van Verdrag nr. 103. Een belangrijk doel van deze herziening was het bereiken van een hogere ratificatiegraad. De tekst werd minder gedetailleerd geformuleerd om meer flexibiliteit en ruimte te laten voor de nationale verschillen in regelgeving. Nederland heeft tijdens de onderhandelingen over Verdrag nr. 183 het belang van een hogere ratificatiegraad onderkend, maar heeft ook gewezen op het belang van het behoud van het beschermingsniveau.

Verdrag nr. 183 is van toepassing op alle vrouwelijke werknemers. Ten opzichte van Verdrag nr. 103 bevat dit verdrag weinig mogelijkheden tot uitsluiting van het verdrag van groepen werknemers. Voorts bevat het verdrag bepalingen over ontslagbescherming en bepalingen inzake de arbeidsomstandigheden voor de bescherming van de gezondheid van moeder en kind.

De normen die Verdrag nr.183 aan de partijen oplegt zijn niet nieuw. In de Europese regelgeving zijn vergelijkbare normen opgenomen, die Nederland reeds geruime tijd geïmplementeerd heeft in de nationale wet- en regelgeving. Gedoeld wordt hierbij met name op Richtlijn 92/85/EEG

van de Raad van 19 oktober 1992 (PbEG L 348) inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie. De meerwaarde van de ratificatie van Verdrag nr. 183 ligt dan ook niet zozeer in de meerwaarde voor onze nationale situatie als wel in de meerwaarde van het verdrag voor de mondiale gemeenschap. Voor een nadere uiteenzetting van de overwegingen tot bekrachtiging van het verdrag wordt verwezen naar IV (Standpunt ten aanzien van bekrachtiging).

Verdrag nr. 183 is, bij de stand van zaken van 1 december 2007, door 13 IAO-lidstaten bekrachtigd: Albanië, Belarus, Belize, Bulgarije, Cuba, Cyprus, Hongarije, Italië, Litouwen, Moldavië, Oostenrijk, Roemenië en Slowakije. De meest recente bekrachtiging dateert van 28 augustus 2006 (Moldavië).

II HET VERDRAG

Artikelsgewijze toelichting

Artikelen 1 en 2 – Toepassingsgebied

Artikel 1 van Verdrag nr. 183 bevat de definities van «vrouw» en «kind», namelijk iedere vrouw zonder enige vorm van discriminatie respectievelijk ieder kind zonder enige vorm van discriminatie.

In artikel 2 wordt bepaald dat het verdrag van toepassing is op alle vrouwen die als werknemer aan het arbeidsproces deelnemen, inclusief vrouwen die atypische vormen van niet-zelfstandige arbeid verrichten. Onder atypische arbeid worden in de regel arbeidsrelaties verstaan die afwijken van het traditionele fulltime arbeidscontract voor onbepaalde tijd. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan oproepcontracten, uitzendcontracten, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en thuiswerkcontracten.

In artikel 2 van Verdrag nr. 103 werd een opsomming gegeven van de sectoren waar het verdrag op van toepassing is. In Verdrag nr. 183 is gekozen voor een zo ruim mogelijke omschrijving van het toepassingsgebied. Er is derhalve sprake van een aanpassing aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waar naast het traditionele fulltime arbeidscontract voor onbepaalde tijd ook oog is voor nieuwe arbeidsrelaties, onverschillig waar de arbeid wordt verricht of wat voor arbeid wordt uitgevoerd. Ook werknemers die atypische arbeid verrichten vallen, wanneer zij naar nationale wetgeving of praktijk als werknemers worden beschouwd, onder het toepassingsbereik van dit verdrag.
De terminologie van artikel 2 van het Verdrag moet verzekeren dat alle vrouwen die als werknemer aan het arbeidsproces deelnemen, onder het toepassingsbereik van het Verdrag vallen. Met de zinsnede over de «atypische vormen van niet-zelfstandige arbeid» wordt benadrukt dat ook vrouwen met arbeidsrelaties die afwijken van het traditionele fulltime arbeidscontract voor onbepaalde tijd, zoals vrouwen met oproepcontracten, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of thuiswerkcontracten, op het Verdrag een beroep kunnen doen. Nederland heeft geen gebruik gemaakt van de in artikel 2, tweede lid, van het Verdrag neergelegde mogelijkheid om bepaalde categorieën van werknemers geheel of gedeeltelijk uit te sluiten van het toepassingsbereik van het Verdrag.
Volgens het Nederlandse recht worden de zogenoemde atypische arbeidsrelaties in de regel aangemerkt als arbeidsovereenkomsten. Het

Nederlandse recht kent alle uit het Verdrag voortvloeiende rechten toe aan vrouwen met een arbeidsovereenkomst inclusief degenen onder hen met een atypische arbeidsrelatie.

Artikel 3 – Bescherming van de gezondheid

Op grond van deze verdragsbepaling moeten, na raadpleging van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, passende maatregelen genomen worden om te verzekeren dat zwangere werknemers en werknemers in de periode van borstvoeding niet worden verplicht werkzaamheden uit te voeren waarvan door de bevoegde autoriteit is vastgesteld dat het schadelijk is voor de gezondheid van de moeder of het kind, of waarvan is aangetoond dat het een belangrijk risico kan inhouden voor de gezondheid van de moeder of het kind. Deze bepaling kwam niet voor in Verdrag nr. 103 en is het resultaat van een amendement ingediend door onder meer de Nederlandse regering. De voorstanders van dit amendement beschouwden de bescherming van de gezondheid van zwangere vrouwen en vrouwen in de periode van borstvoeding als een essentieel onderdeel van de bescherming van het moederschap.

In de Arbeidsomstandighedenwet (hierna: Arbowet) en de hierop gebaseerde regelgeving wordt de bescherming van de gezondheid van de werknemer gedetailleerd geregeld en worden ook bijzondere maatregelen genomen voor de bescherming van de gezondheid van de zwangere werknemer en haar ongeboren kind en de werknemer in de periode van borstvoeding. De bijzondere voorschriften voor zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie in het Arbeidsomstandighedenbesluit (hierna: Arbobesluit) betreffen de implementatie van de Europese richtlijn nr. 92/85/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 19 oktober 1992 betreffende maatregelen ter bevordering en verbetering van de veiligheid en gezondheid van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (PbEG L 348).

Volgens artikel 1 van de Arbowet is een werknemer:
– degene die krachtens een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid,
– degene die door de werkgever aan een derde ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid,
– degene die onder gezag arbeid verricht zonder dat er sprake is van een werkgever- of werknemerschap.

De werkingssfeer van de Arbowet is dus ruimer dan de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW).

Als een werknemer de werkgever tijdig in kennis stelt van het feit dat zij zwanger is of borstvoeding geeft kan zij aanspraak maken op bepaalde voorzieningen en specifieke beschermende maatregelen die in het Arbobesluit aan zwangere werknemers worden geboden. Als zij haar zwangerschap of het feit dat ze borstvoeding geeft niet meldt kan zij geen beroep doen op deze extra voorzieningen, maar wel op de arbeidsomstandighedenzorg die voor iedereen geldt.

De extra voorzieningen voor zwangere werknemers die de werkgever tijdig in kennis hebben gesteld van hun zwangerschap, zijn onder andere opgenomen in de artikelen 1.40 en verder van het Arbobesluit. Dit betreft bijvoorbeeld de inventarisatie van de extra risico's die het werk voor de zwangere werknemer of de ongeboren vrucht of de zogende werknemer of het gezoogde kind met zich kan brengen als onderdeel van de risico-inventarisatie & evaluatie (ri&e) als bedoeld in artikel 5 van de Arbowet (artikel 1.41 Arbobesluit). De werkgever moet op basis van de

ri&e afdoende maatregelen nemen om het risico voor de gezondheid van zwangere werknemers en het (ongeboren) kind te vermijden. Er dient ook aandacht gegeven te worden aan de situatie na de bevalling met betrekking tot zogen op het werk. Op het moment dat een medewerker aangeeft zwanger te zijn dient de werkgever na te gaan of voor de specifieke functie de beheersmaatregelen voldoende bescherming bieden of dat aanvullende maatregelen nodig zijn.
Er wordt eventueel voorzien in aangepast werk (het overeengekomen werk mits bijkomende veiligheidsmaatregelen worden getroffen of ander passend werk). Is dit niet mogelijk dan wordt de werknemer vrijgesteld van arbeid. Een aantal werkzaamheden is verboden tijdens de zwangerschap of de borstvoeding. Daarnaast is geregeld dat de werknemer niet kan worden verplicht tot een aantal met naam genoemde werkzaamheden of werkomstandigheden. Een voorbeeld hiervan is nachtdienstarbeid (Arbeidstijdenwet: hierna ATW).

Artikel 4 – Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Een vrouwelijke werknemer heeft op grond van het verdrag recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof gedurende ten minste 14 weken. In Verdrag nr. 103 was dit 12 weken.
Het zwangerschaps- en bevallingsverlof komt toe aan een vrouw die onder de bepalingen van dit verdrag valt, wanneer zij een medische of een andere passende verklaring met daarin de vermoedelijke bevallingsdatum aan de werkgever overlegt. De nationale wet- en regelgeving en praktijk kan de vorm van een dergelijke verklaring bepalen.

Ter bescherming van de gezondheid van moeder en kind, moet het zwangerschaps- en bevallingsverlof een periode van 6 weken verplicht verlof na de bevalling omvatten, tenzij anders overeengekomen op nationaal niveau door de overheid en de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers.
In het geval de bevalling later plaatsvindt dan de vermoedelijke datum moet het prenatale zwangerschaps- en bevallingsverlof worden verlengd met de periode tussen de vermoedelijke datum van bevalling en de werkelijke datum van bevalling, zonder enige vermindering van het verplichte postnatale verlof.

Per 1 december 2001 is de Wet arbeid en zorg in werking getreden. Deze wet is van toepassing op de werknemer, waaronder in het kader van deze wet wordt verstaan degene die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of een publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht.
In artikel 3:1, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg is voor de vrouwelijke werknemer een recht op verlof in verband met haar zwangerschap en bevalling vastgelegd.
Art 3:1, tweede lid, van de Wet arbeid en zorg geeft nadere invulling aan het begrip zwangerschapsverlof. Zwangerschapsverlof bedraagt minimaal 4 weken en het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf 6 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
Artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg regelt in aansluiting daarop de duur van het bevallingsverlof (10 aaneengesloten weken). Als het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft geduurd, bedraagt het bevallingsverlof zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft bedragen. Een vrouw heeft aldus gedurende minimaal 16 weken recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit kan meer dan 16 weken zijn indien het zwangerschapsverlof langer dan 6 weken heeft geduurd. Dit kan aan de orde zijn indien de bevalling later heeft plaatsgevonden dan de vermoedelijke datum van bevalling.

De ATW is van toepassing op de werkgevers van de private sector en de publieke sector, en op degenen die – zonder werkgever te zijn – een ander onder hun gezag arbeid laten verrichten (artikel 1:1, eerste lid, onderdeel a, sub 2, ATW).
Bovendien is er inzake zwangerschap en bevalling in artikel 4:6 ATW bepaald dat de werkgever de arbeid zodanig moet organiseren dat de vrouw:

– niet werkt binnen de 28 dagen voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum, zoals die is aangegeven in de schriftelijke verklaring van de arts of verloskundige. Dit tijdvak wordt verlengd met het tijdvak tussen de vermoedelijke bevallingsdatum en de werkelijke datum van bevalling;
– geen arbeid verricht in de 42 dagen na haar bevalling.

Artikel 5 – Verlof bij ziekte of complicaties

Dit artikel voorziet erin dat, bij overlegging van een medische verklaring, verlof voor of na het zwangerschaps- en bevallingsverlof moet worden toegekend bij ziekte, complicaties, of kans op complicaties als gevolg van de zwangerschap of de bevalling. De aard en de maximumduur van dit verlof kan in overeenstemming met nationale wetgeving en praktijk worden vastgesteld.

In de wet is niet uitdrukkelijk bepaald dat er recht op verlof is bij ziekte, complicaties of kans op complicaties. Dit vloeit echter wel voort uit de regelgeving. In de Ziektewet (hierna: ZW) en het BW is namelijk geregeld dat recht op ziekengeld respectievelijk loondoorbetaling bestaat in geval van ongeschiktheid tot werken die veroorzaakt wordt door zwangerschap of bevalling. Bovendien geldt dat een werknemer niet verplicht is te werken wanneer deze wegens een dergelijke ongeschiktheid niet in staat is de bedongen of passende arbeid te verrichten. Op deze wijze wordt voorzien in een recht op verlof in de zin van artikel 5 van het verdrag.

Artikel 6 – Uitkeringen en verstrekkingen

Uitkeringen

Op grond van artikel 6 van het verdrag moeten – in overeenstemming met de nationale wet- en regelgeving – aan vrouwen die afwezig zijn op het werk als gevolg van het verlof, zoals bedoeld in de artikelen 4 en 5 van het verdrag, uitkeringen worden toegekend.
De hoogte van de uitkering moet zodanig zijn dat de vrouw zichzelf en haar kind in goede gezondheid en in overeenstemming met een behoorlijke levensstandaard kan onderhouden.

Voor het *zwangerschaps- en bevallingsverlof* (omschreven in artikel 4 van het verdrag) wordt geregeld dat wanneer deze geldelijke uitkering gebaseerd is op de eerdere inkomsten, het bedrag van die uitkeringen niet lager mag zijn dan tweederde van de eerdere inkomsten van de vrouw of van de inkomsten die worden gehanteerd ten behoeve van het berekenen van uitkeringen.
Als volgens nationale wetgeving of praktijk andere methoden worden gebruikt voor het vaststellen van de te betalen uitkeringen dan dient het bedrag vergelijkbaar te zijn met het bedrag dat als gemiddelde voortvloeit uit de toepassing van de hiervoor aangeduide berekeningsmethode.
Iedere verdragsstaat dient te garanderen dat een grote meerderheid van vrouwen op wie dit verdrag van toepassing is kan voldoen aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een uitkering. Als een vrouw niet voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een uitkering uit hoofde van de nationale wet- en regelgeving of op enige

andere wijze in overeenstemming met de nationale praktijk, heeft zij recht op een toereikende uitkering uit sociale bijstandsmiddelen, met inachtneming van de inkomens- en vermogenstoets die voor deze bijstand vereist is.

Om de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te beschermen, worden de uitkeringen ter zake van het in de artikelen 4 en 5 van het verdrag bedoelde verlof verstrekt via verplichte sociale verzekeringen of uit overheidsmiddelen, of op een in overeenstemming met de nationale praktijk bepaalde wijze. Een werkgever is niet persoonlijk aansprakelijk voor de directe kosten van een dergelijke uitkering aan een vrouw die bij hem of haar in dienst is zonder dat de werkgever daarmee specifiek instemt, tenzij:
– hierin voorzien is in de nationale wetgeving of praktijk in een verdragsstaat voorafgaand aan de aanneming van dit verdrag door de IAC; of
– het later overeengekomen wordt door de regering en de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers.

In de Nederlandse wetgeving wordt het recht op de *zwangerschaps- en bevallingsuitkering* (artikel 4 van het verdrag) voor de vrouwelijke werknemer (arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publieke aanstelling en behorend tot de kring van verzekerden voor de ZW) geregeld in de artikelen 3:7 en 3:10 van de Wet arbeid en zorg. Voor de vrouwen die weliswaar geen werknemer zijn, maar aan wier arbeidsrelatie toch verzekeringsplicht op grond van de ZW is verbonden, is dit geregeld in artikel 3:8 van de Wet arbeid en zorg. Voor het verkrijgen van deze uitkering richt de vrouw zich – al dan niet via haar werkgever – tot het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV; artikelen 3:11 en 3:12 Wet arbeid en zorg).
Op grond van artikel 3:13 van de Wet arbeid en zorg bedraagt de uitkering 100% van het ZW-dagloon. Deze uitkering komt ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds (hierna: AWF) met uitzondering van hetgeen ten laste komt van het Uitvoeringsfonds voor de overheid (hierna: UfO) (artikel 3:15 Wet arbeid en zorg).

De vrouwelijke beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst (waaronder alphahulpen en andere werknemers die huiselijke of persoonlijke diensten verrichten op minder dan vier dagen per week ten behoeve van de werkgever) heeft gedurende de periode dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten recht op uitkering (artikel 3:18 Wet arbeid en zorg). De hoogte van de uitkering wordt afgeleid van wat zij voor de arbeidsongeschiktheid verdiende en bedraagt maximaal het minimumloon (artikel 3:23 Wet arbeid en zorg). In de sfeer van de huiselijke of persoonlijke dienstverlening ligt de beloning van der vrouwelijke beroepsbeoefenaar meestal op het niveau van het minimumloon, waardoor zij tijdens het verlof een uitkering zal ontvangen ter hoogte van 100% van het minimumloon. Daarmee wordt ruimschoots voldaan aan het vereiste in artikel 6:3 van een uitkering van ten minste tweederde van de eerdere verdiensten. De aanvraag tot uitkering wordt gericht tot het UWV (artikel 3:22 Wet arbeid en zorg) en komt ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (artikel 3:26 Wet arbeid en zorg). Mocht de uitkering voor bijvoorbeeld vrouwen in kleine deeltijdbanen niet toereikend zijn om zichzelf en haar kind in goede gezondheid en overeenkomstig een behoorlijke standaard te onderhouden dan kan zij aanspraak maken op sociale bijstandsmiddelen, met inachtneming van de inkomens en vermogenstoets die voor deze bijstand vereist is, zodat voldaan wordt aan artikel 6, tweede lid, van het verdrag.
Hoewel geen exacte cijfers bekend zijn over het aantal vrouwelijke beroepsbeoefenaren op arbeidsovereenkomst, die werkzaamheden verrichten in de huiselijke of persoonlijke sfeer, blijkt uit CBS-cijfers[1] wel

[1] CBS-tabel: Banen van werknemers naar economische activiteit en geslacht (Statline, 31 december 2005).

dat werkneemsters in de thuiszorg op 31 december 2005 in totaal 138 900 banen hadden. Daarbij moet echter worden aangetekend dat het aantal werkneemsters in de thuiszorg lager kan zijn, omdat één werkneemster meerdere banen kan vervullen. Ter vergelijking: het totale aantal werkzame vrouwelijke werknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt bedraagt thans 3 167 000[1].

Voor wat betreft de uitvoering van artikel 6 van het verdrag in geval van ziekte of complicaties geldt voor de personen met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht en behorend tot de kring van verzekerden voor de ZW het volgende:
Werknemer in de zin van de ZW is de natuurlijke persoon, jonger dan 65 jaar, die in een privaatrechtelijke of in een publiekrechtelijke dienstbetrekking staat (artikel 3 ZW).
Artikel 19, tweede lid, ZW voorziet erin dat de vrouwelijke verzekerde bij ongeschiktheid tot het verrichten van haar arbeid die haar oorzaak vindt in zwangerschap of bevalling recht heeft op ziekengeld overeenkomstig hetgeen krachtens de ZW is bepaald.
Artikel 29a, eerste lid, ZW bepaalt dat de vrouwelijke verzekerde, indien zij, voorafgaand aan de dag waarop zij recht heeft op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, ongeschikt wordt tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in zwangerschap, zij recht heeft op ziekengeld ter hoogte van haar dagloon vanaf de eerste dag waarop die ongeschiktheid bestaat.
Artikel 29a, vierde lid, ZW bepaalt dat nadat het recht op zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van de Wet arbeid en zorg is geëindigd, de vrouwelijke verzekerde, indien zij aansluitend ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap, recht heeft op ziekengeld.

Op de beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst is de ZW op grond van artikel 6, eerste lid, onder c, van die wet niet van toepassing. De werkgever heeft bij ongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap of bevalling van deze categorie werknemers een loondoorbetalingsplicht van 6 weken (artikel 7:629, tweede lid, BW).

Verstrekkingen

Medische verstrekkingen moeten krachtens artikel 6, zevende lid, van het verdrag worden verstrekt aan de vrouw en haar kind in overeenstemming met nationale wet- en regelgeving of op enige andere wijze in overeenstemming met de nationale praktijk. Medische verstrekkingen omvatten prenatale en postnatale zorg, hulp tijdens de bevalling en zo nodig opname in een ziekenhuis.

Artikel 4 van Verdrag nr. 103 is op dit punt strikter dan Verdrag nr. 183. Verdrag nr. 103 bepaalt namelijk dat verstrekkingen verplicht verleend worden door sociale verzekering of uit openbare middelen. Artikel 6, zevende lid, juncto artikel 12 van Verdrag nr. 183 laat toe dit te regelen in overeenstemming met de nationale praktijk.

In Nederland wordt medische zorg verleend ongeacht de vraag of men verzekerd is tegen de kosten daarvan. De zorgvrager is in beginsel gehouden de kosten daarvan te betalen. Dit geldt ook voor de medische zorg die wordt verleend in verband met zwangerschap en bevalling. In Nederland voorziet een stelsel van sociale ziektekostenverzekeringen in de vergoeding van deze kosten. De Zorgverzekeringswet (hierna: Zvw) voorziet erin dat iedere ingezetene verplicht is zich te verzekeren voor een zorgverzekering, waarvan de aanspraken bij wet zijn omschreven. Deze

[1] Persbericht CBS d.d. 16 augustus 2007.

aanspraken omvatten pre- en postnatale zorg, hulp bij de bevalling, opname in een ziekenhuis en kraamzorg. Verzekeraars zijn verplicht iedereen die om een verzekering vraagt te accepteren, ongeacht leeftijd of gezondheidsrisico's. De verzekerde heeft, afhankelijk van de gekozen polis, aanspraak op vergoeding door de verzekeraar, hetzij rechtstreeks aan de zorgverlenende persoon of instelling (naturapolis), hetzij aan hem of haarzelf (restitutiepolis).

De kosten van de krachtens dit verdrag te verlenen verstrekkingen worden op grond van de nationale wet- en regelgeving vergoed, zonder verplichte eigen bijdrage of verplicht eigen risico, en worden voor de toepassing van het verplichte eigen risico dat op 1 januari 2008 is ingevoerd in de Zvw buiten beschouwing gelaten.

Artikel 7

Artikel 7 van het verdrag biedt de mogelijkheid tot een lager beschermingsiveau voor wat betreft de hoogte van de uitkering bij zwangerschap en bevalling en is bedoeld voor landen waarvan de economie en het sociale zekerheidsstelsel onvoldoende ontwikkeld zijn. Nederland doet op deze bepaling geen beroep.

Artikelen 8 en 9 – Ontslagbescherming en non-discriminatie

Verdrag nr. 103 bevatte in artikel 6 een volledig ontslagverbod tijdens het bevallingsverlof. In Verdrag nr. 183 is dit verbod niet absoluut, maar gerelateerd aan de zwangerschap, geboorte of borstvoeding. Op de werkgever rust de bewijslast om aan te tonen dat de ontslagreden niet gerelateerd is aan zwangerschap, geboorte of borstvoeding. Daartegenover staat dat de bescherming van de vrouwelijke werknemer in Verdrag nr. 183 ten opzichte van Verdrag nr. 103 is uitgebreid, omdat in artikel 9 van Verdrag nr. 183 een discriminatieverbod is opgenomen. Verdrag nr. 103 kent een dergelijke bepaling niet.

Ontslagbescherming

Artikel 8 van het verdrag stelt een ontslagverbod in tijdens de zwangerschap, of de afwezigheid bedoeld in de artikelen 4 en 5 van het verdrag, of gedurende de periode, die volgt op het bevallingsverlof en waarvan de duur bepaald wordt door nationale wetgeving of regelgeving, tenzij de gronden voor ontslag niets te maken hebben met de zwangerschap of de geboorte van een kind en de gevolgen daarvan of het geven van borstvoeding. Het is aan de werkgever om te bewijzen dat de reden voor het ontslag niets te maken heeft met de zwangerschap of geboorte en de gevolgen daarvan of het geven van borstvoeding.

De vrouw heeft aan het einde van het bevallingsverlof een recht op terugkeer naar dezelfde functie, of een vergelijkbare functie die op dezelfde wijze wordt beloond.

In het Nederlandse recht bestaat een *opzegverbod* gedurende zwangerschap, bevallingsverlof en ziekte als gevolg van de zwangerschap of bevalling tot de periode van 6 weken na hervatting van de arbeid (artikel 7:670, tweede lid, BW). In artikel 7:670b BW wordt bepaald dat het opzegverbod niet geldt bij opzegging in de proeftijd of wegens een dringende reden. Bij *ontslag in de proeftijd* moet de reden van het ontslag een andere zijn dan de zwangerschap, de bevalling of de arbeidsongeschiktheid omwille van zwangerschap of bevalling (artikel 7:646 BW). Zo niet, dan is er sprake van een verboden onderscheid op grond van geslacht.

Sinds 1 januari 2001 stelt artikel 7:646, achtste lid, BW dat de bewijslast naar de werkgever verschuift indien een werknemer in een gerechtelijke procedure feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden. De werkgever zal dan moeten aantonen dat het beginsel van gelijke behandeling niet is geschonden (Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht, PbEG 1998, L 014).
Over *ontslag wegens een dringende reden* zij nog opgemerkt dat uit artikel 7: 678 BW voortvloeit dat het begrip «dringende reden» nooit betrekking kan hebben op zwangerschap, geboorte of borstvoeding.

Artikel 7:667, achtste lid, BW bepaalt bovendien dat een beding, waardoor de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de vrouwelijke werknemer, nietig is.

Het verdrag is ook van toepassing op ambtenaren. Het BW is echter niet van toepassing op de arbeidsverhouding van ambtenaren. Volgens de Ambtenarenwet stelt het bevoegd gezag (Rijk, provincie, waterschap en gemeente) zijn eigen rechtspositieregeling vast. Zo is de rechtspositie van rijksambtenaren geregeld in het Algemeen Rijksambtenarenreglement (hierna: ARAR). Het ARAR kent een gesloten systeem van ontslagrecht. Ambtenaren in vaste dienst mogen alleen ontslagen worden op grond van de limitatief in het ARAR opgesomde gronden. Zwangerschaps-/bevallingsverlof valt hier niet onder. Een gewezen vrouwelijke ambtenaar wier ontslag in de periode van zwangerschaps-/bevallingsverlof valt behoudt recht op loondoorbetaling gedurende 16 weken. Ambtenaren in tijdelijke dienst mogen tussentijds niet worden ontslagen wegens zwangerschap/bevalling.

Verbod van discriminatie op grond van zwangerschap bij tewerkstelling en toegang tot het werk
Artikel 9, eerste lid, van het Verdrag nr. 183 bepaalt dat iedere partij de nodige maatregelen moet nemen om ervoor te zorgen dat moederschap geen bron van discriminatie is bij de arbeid en de toegang tot werk. In artikel 9, tweede lid, van het Verdrag nr. 183 wordt voorts bepaald dat de maatregelen, bedoeld in het eerste lid, een verbod moeten omvatten op het eisen van een zwangerschapstest of een verklaring aangaande een dergelijke test wanneer een vrouw solliciteert voor een functie, tenzij de nationale wet- of regelgeving dit eist met betrekking tot werk:
– waarvoor verboden of beperkingen gelden voor zwangere of zogende vrouwen onder de nationale wet- of regelgeving, of
– dit een erkend en belangrijk risico vormt voor de gezondheid van vrouw en kind.

In dit verband kan worden gewezen op artikel 1 van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (hierna: Wgbm/v) en artikel 7:646, vijfde lid, BW, op grond waarvan onder direct onderscheid tussen mannen en vrouwen mede wordt verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap. Op grond van de artikelen 1a en 3 Wgbm/v en artikel 7:646, eerste lid, BW, is dit onderscheid bij werving gedurende de looptijd en bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling verboden.
Wat betreft het verbod op een zwangerschapstest volstaat het te verwijzen naar artikel 4 van de Wet op de medische keuringen dat bepaalt dat keuringen in verband met het aangaan en wijzigen van een burgerrechtelijke arbeidsverhouding – die bij de ZW of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen als dienstbetrekking wordt aangemerkt – of in verband met aanstelling in openbare dienst slechts verricht mogen worden indien aan de vervulling van de functie, waarop de arbeidsverhouding of aanstelling in openbare dienst betrekking heeft, bijzondere

eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.

Artikel 10 – Vrouwen die borstvoeding geven

Op grond van dit artikel heeft een moeder tijdens de lactatieperiode recht op één of meer pauzes per dag of op een dagelijkse werktijdverkorting om haar kind te voeden. De periode dat deze dagelijkse pauzes of de dagelijkse werktijdverkorting worden toegestaan, hun aantal en de procedure daarvoor moeten worden geregeld door nationale wetgeving of praktijk. Deze pauzes of vermindering van dagelijkse arbeidsduur moeten als arbeidstijd beschouwd worden en als zodanig gecompenseerd worden.

In artikel 4:8 van de ATW wordt bepaald dat gedurende de eerste 9 levensmaanden van het kind de vrouw het recht heeft de arbeid te onderbreken om in de nodige rust en afzondering haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven. Deze onderbrekingen van de arbeid vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig is. Het tijdstip en de duur zal in overleg met de werkgever moeten plaatsvinden en mag maximaal ¼ deel van de arbeidstijd per dag in beslag nemen. De duur van de onderbrekingen geldt als arbeidstijd waarover de vrouwelijke werknemer haar aanspraak op loon behoudt. De werkgever dient een geschikte, af te sluiten ruimte ter beschikking te stellen.

Artikel 11 – Periodieke herziening

Artikel 11 van het verdrag schrijft voor dat elke partij op regelmatige tijdstippen in overleg met de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers zal onderzoeken of het passend is de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof uit te breiden of de uitkeringen bedoeld in artikel 6 van het verdrag te verhogen.
Voorafgaand aan de vijfjaarlijkse rapportage aan de IAO zal de Nederlandse overheid hieraan invulling geven.

Artikel 12 – Wijze van implementatie

Dit artikel bepaalt dat het verdrag op verschillende wijzen kan worden uitgevoerd. Niet alleen door wet- en regelgeving, maar ook door collectieve arbeidsovereenkomsten en door rechterlijke uitspraken of op een andere manier, in overeenstemming met de nationale praktijk.

Artikel 13 tot en met 21 – Slotbepalingen

Deze artikelen bevatten de gebruikelijke slotbepalingen uit de verdragen van de IAO.
De officiële bekrachtigingen van dit Verdrag worden conform artikel 14 van het Verdrag nr. 183, medegedeeld aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem ingeschreven. Dit Verdrag treedt voor Nederland in werking twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtiging is ingeschreven. Op grond van artikel 16 kan een lidstaat dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, het Verdrag opzeggen, na verloop van een termijn van tien jaar na de datum waarop het Verdrag in werking is getreden, door middel van een verklaring, toegezonden aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau. Elk Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na het verloop van de termijn van tien jaar, bedoeld in het vorige lid, gebruik maakt van het recht tot opzegging voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaar

gebonden en kan daarna dit Verdrag opzeggen na verloop van elke termijn van tien jaar.

III AANBEVELING

Tegelijk met het verdrag is door de Internationale Arbeidsconferentie op 15 juni 2000 de Aanbeveling nr. 191 aangenomen. De aanbeveling is juridisch niet bindend en verplicht niet tot wettelijke maatregelen. Bij de beleidsontwikkeling zal met de geest en de strekking van de aanbeveling rekening worden gehouden, zonder dat dit betekent dat de suggesties letterlijk worden overgenomen. De aanbeveling zal derhalve fungeren als een leidraad voor het verdere beleid.

Aanbeveling nr. 191 bevat onder meer de volgende richtsnoeren.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof
Aanbevolen wordt het zwangerschaps- en bevallingsverlof tot ten minste 18 weken uit te breiden, het zwangerschaps- en bevallingsverlof bij een meervoudige geboorte te verlengen en de vrije keuze voor het opnemen van het niet-verplichte gedeelte van het bevallingsverlof uit te breiden.
In Nederland bestaat een wettelijk recht op een verlofperiode van 16 weken. Dit is twee weken langer dan wat op grond van het verdrag verplicht is, maar twee weken korter dan wat in de aanbeveling wordt aangeraden. In Nederland bestaat ook keuzevrijheid voor de opname van 2 weken van de 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Uitkeringen
Aanbevolen wordt om de uitkering voor bevallingsverlof en verlof wegens ziekte of risico als gevolg van zwangerschap of bevalling te verhogen naar 100% van het door de vrouw verdiende loon. Dit is in Nederland al het geval (art. 3:13 Wet arbeid en zorg).

Verder wordt aanbevolen dat de medische zorg alle zorg moet omvatten die wordt verleend in een artsenpraktijk, thuis, in een ziekenhuis of in een andere medische instelling door een huisarts of specialist of door een vroedvrouw/verloskundige alsook het verblijf in een ziekenhuis of medische instelling alsmede farmaceutische en medische middelen, onderzoeken, tests evenals tandheelkunde en heelkunde.
In Nederland omvat het wettelijk aansprakenpakket al deze componenten.

Financiering van uitkeringen
Deze bepaling beveelt aan dat bijdragen voor collectieve verzekeringen of de belastinggelden waaruit de zwangerschapsuitkeringen worden verstrekt worden geheven zonder onderscheid naar geslacht.
In Nederland is dit het geval. De zwangerschapsuitkeringen komen, afhankelijk van de vorm waarin de uitkering wordt toegekend, ten laste van het AWF, het UfO dan wel het Arbeidsongeschiktheidsfonds (zie de artikelen 3:15 en 3:26 van de Wet arbeid en zorg). De bijdragen voor deze fondsen worden geheven zonder onderscheid naar geslacht.

Ontslagbescherming en non-discriminatie
Volgens deze aanbeveling moeten vrouwen na het verlof wegens ziekte, complicaties of kans op complicaties wegens zwangerschap of bevalling kunnen terugkeren in hun oorspronkelijke functie of een vergelijkbare functie en dient de periode van verlof (zowel het zwangerschaps- en bevallingsverlof als het verlof wegens ziekte, complicaties of kans op complicaties wegens zwangerschap of bevalling) voor de vaststelling van hun rechten te worden aangemerkt als arbeidstijd.
In Nederland biedt het opzegverbod van artikel 7: 670, tweede lid, BW

bescherming tegen ontslag van de vrouw. De gelijke behandelingsregelgeving, zoals opgenomen in de Algemene wet gelijke behandeling (hierna: Awgb) en de Wgbm/v, biedt bescherming tegen benadeling zoals terugkeer in een lagere functie.
Tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof loopt de dienstbetrekking door en dientengevolge is terugkeer naar de oorspronkelijke functie gewaarborgd.

Bescherming van de gezondheid
De aanbeveling raadt de verdragsstaten aan onder meer maatregelen te nemen om te waarborgen dat risico's op de werkplek voor de veiligheid en gezondheid van de zwangere vrouw of de vrouw tijdens de lactatie en haar kind worden onderzocht. De uitkomsten van het onderzoek worden ter beschikking gesteld van de betrokken vrouw.
De verdragsstaten wordt ook aanbevolen vrouwen die zwanger zijn of vrouwen tijdens de lactatie geen nachtarbeid te laten verrichten indien dit op medische gronden niet verenigbaar is met de zwangerschap of de lactatie.
In Nederland bestaat voor de werkgever met zwangere of zogende werknemers een verplichting om in de risico-inventarisatie & evaluatie (ri&e) in het bijzonder aandacht te besteden aan een niet-limitatieve lijst van agentia, procédés en arbeidsomstandigheden (artikel 1.41 Arbobesluit). Als de werkgever voorlichting geeft aan de zwangere werknemer kan hij gebruikmaken van de informatie over risico's en de maatregelen uit de ri&e. Daarnaast is een aantal werkzaamheden verboden tijdens de zwangerschap of tijdens de lactatie of kan de werknemer niet worden verplicht tot een aantal met naam genoemde werkzaamheden of werkomstandigheden, waaronder nachtdienst (artikel 4.5 ATW).

Vrouwen die borstvoeding geven
Dit betreft aanbevelingen in verband met de praktische invulling van het lactatieverlof. De Nederlandse regelgeving voldoet daaraan. Zie hiervoor hetgeen eerder vermeld is bij artikel 10 van het verdrag.

Aanverwante soorten verlof
Men beveelt aan om:
– in het geval waarin de moeder overlijdt voor het verstrijken van het postnatale verlof of
– in het geval dat de moeder ziek is en dus niet bij machte om voor het kind te zorgen tijdens het postnatale verlof

het resterende verlof toe te kennen aan de vader als die werknemer is. Nederland kent een dergelijke voorziening niet.

Verder wordt aanbevolen om te voorzien in een recht op ouderschapsverlof na het zwangerschaps- en bevallingsverlof voor de moeder en de vader en voor adoptiefouders een vergelijkbare regeling te treffen als voor zwangerschap en bevalling wat betreft verlof, uitkeringen en ontslagbescherming.
In Nederland voorziet de Wet arbeid en zorg (in de artikelen 3:2 en 3:7) voor een adoptiefouder in een verlofperiode van 4 aaneengesloten weken, op te nemen binnen een tijdvak van 18 weken rondom de feitelijke adoptiedatum. Gedurende dit verlof bestaat recht op een uitkering van 100 % van het dagloon. Daarnaast voorziet de Wet arbeid en zorg (in de artikelen 6:1 en 6:2) voor elke ouder die een kind in de leeftijd tot 8 jaar heeft, in onbetaald ouderschapsverlof van ten hoogste 13 maal de arbeidsduur per week, mits de werknemer tenminste 1 jaar in dienst is bij zijn werkgever. Tenslotte biedt de Wet arbeid en zorg de werknemer recht op kortdurend zorgverlof met een maximum van 2 maal de arbeidsduur per week op jaarbasis, ten behoeve van de noodzakelijke verzorging van een ziek inwonend gezinslid of een zieke ouder (artikelen 5:1en 5:2 Wet

IV STANDPUNT TEN AANZIEN VAN BEKRACHTIGING

Naar de mening van de regering is bekrachtiging van Verdrag nr. 183 aangewezen. Nederland heeft Verdrag nr. 103 eveneens bekrachtigd en Verdrag nr. 183 herziet en vervangt Verdrag nr. 103. De Nederlandse wet- en regelgeving voldoet aan de bepalingen die zijn opgenomen in Verdrag nr. 183. Tevens zijn in de Europese regelgeving vergelijkbare normen opgenomen, die reeds zijn geïmplementeerd in de Nederlandse nationale wet- en regelgeving.
De meerwaarde van bekrachtiging van dit verdrag ligt dan ook vooral in de meerwaarde voor de mondiale gemeenschap. Verdrag nr. 183 draagt bij aan de kwaliteit van arbeid middels een vanuit mondiaal oogpunt noodzakelijke bescherming van het moederschap voor de werknemer. Dit standpunt is conform de beleidslijn die is uiteengezet in de brief van de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 mei 1995 aan de Tweede Kamer naar aanleiding van de motie van het lid Van Middelkoop (Kamerstukken II, 1994/95, 23 900 XV, nr. 44, blz. 8). Na de verkregen goedkeuring door het parlement zal het verdrag worden bekrachtigd. Bekrachtiging van Verdrag nr. 183 wordt als een onmiddellijke opzegging van Verdrag nr. 103 beschouwd. Na inwerkingtreding van Verdrag nr. 183 is Nederland dan ook niet langer gebonden aan Verdrag nr. 103.
Dat het verdrag sinds de totstandkoming op 15 juni 2000 tot op heden slechts door 13 staten is geratificeerd, is op zich een ontwikkeling die teleurstellend is, maar daaraan wordt geen argument ontleend om af te wijken van de beleidslijn uit 1995 om verdragen te bekrachtigen die aan de gestelde criteria voldoen. Daaraan kan worden toegevoegd dat Verdrag nr. 183 een modernisering van Verdrag nr. 103 betreft en minder gedetailleerd is geformuleerd, waardoor dit meer mogelijkheden biedt voor wereldwijde bekrachtiging dan Verdrag nr. 103.

V CONSULTATIE SOCIALE PARTNERS

Op grond van het op 21 juni 1976 te Genève totstandgekomen Verdrag betreffende tripartite raadplegingsprocedures van de tenuitvoerlegging van internationale arbeidsnormen, (Trb. 1976, 177) worden de meest representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers onder andere geconsulteerd over voornemens tot bekrachtiging van verdragen. Daartoe werd de tekst van deze nota voorgelegd aan de Vereniging VNO-NCW (VNO-NCW), de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en de Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel (MHP).

VNO-NCW laat weten in beginsel geen bezwaren te hebben tegen bekrachtiging van het verdrag indien helder is dat dit een meerwaarde heeft. VNO-NCW constateert dat de bescherming van moederschap in Nederland op hoog niveau geregeld is. De meerwaarde van bekrachtiging van het verdrag zou volgens VNO-NCW niet liggen in de meerwaarde voor de mondiale gemeenschap, nu het verdrag al zes jaar oud is, slechts enkele landen dit bekrachtigd hebben en de laatste bekrachtiging dateert van meer dan een jaar geleden. De meerwaarde zal er met name in gelegen moeten zijn dat de normen van het verdrag en het verdrag zelf door landen met een lager beschermingsniveau dan Nederland overgenomen worden.

VNO-NCW acht het niet wenselijk dat verschillende elementen uit de aanbeveling leidraad voor verder beleid zouden vormen. VNO-NCW heeft bezwaar tegen enkele elementen uit de aanbeveling en vindt deze onwenselijk als uitgangspunt voor verder beleid. Dit betreft bijvoorbeeld de uitbreiding van het zwangerschaps- en bevallingsverlof en aanbevelingen met betrekking tot «aanverwante soorten verlof». VNO-NCW meent dat de huidige Wet arbeid en zorg, de levensloopregeling en de afspraken in ondernemingen en sectoren al de noodzakelijke bescherming en voldoende flexibiliteit voor ouders bieden.

De regering heeft in de toelichting getracht te verduidelijken dat de meerwaarde van bekrachtiging van het verdrag, gelet op het in Nederland reeds bestaande hoge beschermingsniveau dankzij de Europeesrechtelijke verplichtingen, niet zozeer nationaal gezien moet worden, maar mondiaal. Die mondiale meerwaarde ligt dan vooral in het overnemen van de normen van het verdrag door landen die zelf een lager beschermingsniveau kennen. Uitgangspunt voor het overnemen van deze normen vormt bekrachtiging van het verdrag. Het Koninkrijk heeft Verdrag nr. 103, dat uit 1952 dateert, voor Nederland bekrachtigd. Bekrachtiging van Verdrag nr. 183 betekent dat binding aan Verdrag nr. 103 vervalt. Vergelijking van beide verdragen laat zien dat Verdrag nr. 183 meer is toegeschreven op de huidige tijd; op onderdelen meer flexibiliteit biedt en op onderdelen meer bescherming biedt.
In aanvulling hierop kan worden gewezen op het feit dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij de parlementaire behandeling van de opzegging van het op 28 juni 1962 totstandgekomen Verdrag betreffende de gelijkheid van behandeling van eigen onderdanen en vreemdelingen met betrekking tot de sociale zekerheid (Trb. 1962, 122 en Trb. 2005, 49) (hierna: Verdrag nr. 118) de voorkeur heeft uitgesproken voor bekrachtiging van Verdrag nr. 183 boven een herbekrachtiging van Verdrag nr. 118 (Kamerstukken II, 2004/05, 29 382, nr. 10). Dit omdat deze verdragen op dezelfde takken van sociale zekerheid zien, maar Verdrag nr. 183 ten opzichte van Verdrag nr. 118 meer specifieke normen ten aanzien van de onderscheiden risico's bevat.

FNV is voorstander van bekrachtiging van het verdrag, maar wenst de volgende opmerkingen te maken.

FNV verzoekt de regering in de toelichting niet alleen in te gaan op de huidige Arbo-regelgeving, maar ook nader in te gaan op de verhouding tussen de verdragsverplichtingen en de nieuwe Arbo-wet. FNV mist in de toelichting een verwijzing naar hoe de wettelijke bepalingen uit de Arbo-wet en het Arbo-besluit in de praktijk worden nageleefd. FNV betwijfelt of met de huidige maatregelen aan artikel 3 van het verdrag wordt voldaan nu uit verschillende rapporten/onderzoeken blijkt dat naleving van de regels problemen geeft.

Op het moment dat de ontwerp-toelichtende nota voor consultatie werd voorgelegd aan de sociale partners was het wetsvoorstel tot wijziging van de arbeidsomstandighedenwetgeving nog niet bij het parlement aanhangig gemaakt (Kamerstukken II, 2005/06, 30 552, nr. 2). Het wetsvoorstel is inmiddels aangenomen (Wet van 30 november 2006, houdende wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en enige andere wetten in verband met het vergroten van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid; Stb. 2006, 673). De regering heeft met de wijziging van de Arbowet (datum van inwerkingtreding 1 januari 2007) geen wijzigingen aangebracht in de bepalingen rond zwangerschap. Dit geldt tevens voor de bepalingen rond zwangerschap en lactatie in het Arbobesluit. De bescherming van de veiligheid en de gezondheid van zwangere

werknemers en werknemers tijdens de lactatie blijft gehandhaafd op het huidige niveau.
Met de wijziging van de Arbowet in 2007 is de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het Arbobeleid vergroot. Er is een scheiding aangebracht tussen het publieke domein en het private domein. De sociale partners kunnen in private Arbocatalogi beschrijven op welke manieren ze gaan voldoen aan de publieke doelvoorschriften. Sociale partners kunnen middelvoorschriften ter bescherming van zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie in deze Arbocatalogi opnemen.
Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid monitort jaarlijks de naleving van de bepalingen van de Arbowet. In de jaarlijkse Arbobalans van het ministerie wordt de naleving van de bepalingen rond zwangerschap en lactatie gerapporteerd aan het parlement. Indien er voldoende aanwijzingen zijn dat de huidige wetgeving of de naleving daarvan daadwerkelijk onvoldoende bescherming biedt zal de regering bezien of er aanvullende maatregelen genomen moeten worden om de bescherming te vergroten.

FNV merkt op dat niet in alle gevallen recht op verlof bestaat bij ziekte of (kans op) complicaties. FNV wijst erop dat verlengd bevallingsverlof met 100% dagloon slechts mogelijk is in directe aansluiting op het gewone zwangerschaps- en bevallingsverlof, terwijl complicaties zich ook nog kunnen voordoen als het werk al is hervat. FNV pleit ervoor in een dergelijk geval de werkgever in staat te stellen 100% loondoorbetaling te kunnen claimen bij het UWV.

Op grond van artikel 5 van het verdrag moet verlof worden toegekend bij ziekte of (kans op) complicaties. Nadat het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geëindigd heeft de werknemer (op grond van artikel 29a, vierde lid, van de ZW) recht op ziekengeld ter hoogte van haar dagloon indien zij aansluitend ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap. Terecht merkt FNV op dat dit recht op ziekengelduitkering (100% dagloon) niet bestaat indien de ongeschiktheid niet direct aansluit op het verlof. In dat geval bestaat echter wel – wegens ziekte – recht op loondoorbetaling en is de werknemer niet verplicht te werken. Daarmee is voorzien in een recht op verlof in de zin van artikel 5 van het verdrag. Het verdrag noopt niet tot compensatie van de werkgever in een dergelijk geval.

Volgens FNV is het niet in lijn met artikel 5 en artikel 6, achtste lid, in combinatie met artikel 2 dat de rechten van de vrouwelijke beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst op extra verlof ingeval van ziekte en complicaties voorafgaande of na het zwangerschaps- en bevallingsverlof beperkt zijn tot zes weken. Als reden hiervoor geeft FNV dat tussen de verschillende groepen werknemers onderscheid wordt gemaakt bij de aanspraken op extra verlof ingeval van ziekte en complicatie. FNV verzoekt de regering daarom uitvoeriger toe te lichten waarom met de Nederlandse regelgeving zou zijn voldaan aan de vereisten van artikel 5 en artikel 6, achtste lid, in combinatie met artikel 2.

Anders dan de werkneemster, heeft de vrouwelijke beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst, bij ongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap of bevalling, recht op zes weken loondoorbetaling. Het gaat dan om onder meer alphahulpen en andere werknemers die, op minder dan vier dagen per week ten behoeve van de werkgever, huiselijke of persoonlijke diensten verrichten. Gelet op het bijzondere karakter van deze arbeidsverhouding is de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever ingeval van ziekte – die al dan niet zijn oorzaak vindt in zwangerschap of bevalling

– beperkt tot zes weken. Naar het oordeel van de regering is hiermee voldaan aan artikel 5 en artikel 6, achtste lid, in combinatie met artikel 2 van het verdrag. Het verdrag verplicht er niet toe dat de verschillende groepen werknemers op gelijke wijze behandeld moeten worden.

FNV verzoekt de regering in de toelichtende nota expliciet te benoemen dat het de nationale praktijk is ex artikel 6, zevende en twaalfde lid, van het verdrag om de medische kosten in verband met zwangerschap en bevalling, zonder eigen bijdrage of eigen risico, in de basisverzekering te laten vallen en buiten de no-claim systematiek te houden.

De regering heeft de door FNV voorgestane aanvulling in de toelichting opgenomen. De regering wijst er evenwel op, dat het door de FNV voorgestane doel, dat op die wijze wordt voorkomen dat na ratificatie van het verdrag in de toekomst alsnog medische verstrekkingen in verband met zwangerschap en bevalling (deels) voor rekening van de betreffende werkneemsters of binnen de no-claimsystematiek gebracht gaan worden, niet wordt bereikt. Immers door verwijzing naar wet- en regelgeving en de nationale praktijk introduceert dit verdrag de nodige flexibiliteit, die het mogelijk maakt dat nationale wet- en regelgeving in de praktijk kunnen worden veranderd, zolang de verstrekking van de in dit verdrag voorgeschreven vormen van medische zorg gewaarborgd is. Het door de FNV beoogde doel wordt bereikt doordat andere verdragen waaraan Nederland is gebonden (IAO-Verdrag nr. 102 betreffende minimumnormen van sociale zekerheid en de Europese Code inzake sociale zekerheid) een verbod op eigen betalingen voor medisch noodzakelijke zorg in verband met zwangerschap en bevalling kennen.

FNV stelt dat er in Nederland nog steeds veel discriminatie wegens zwangerschap, bevalling en moederschap voorkomt en verzoekt de regering om een actieve handhaving.

Op dit verzoek wil de regering als volgt reageren. Personen die menen het slachtoffer te zijn van discriminatie kunnen een klacht indienen bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). De CGB kan het verzoek in behandeling nemen en een onderzoek instellen. Het oordeel is juridisch niet bindend, maar blijkt in de praktijk meestal wel te worden gevolgd. Een slachtoffer kan, al dan niet op basis van een oordeel van de CGB, de wederpartij via een civielrechtelijke procedure voor de rechter dagen. Een individu of een belangenorganisatie kan de gang naar de CGB ook helemaal overslaan en direct naar de rechter gaan. De Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen geeft daarnaast de arbeidsinspectie de bevoegdheid om toezicht te houden op de naleving van de gelijke behandelingsregelgeving op het terrein van de arbeid (artikel 21 Wgb). Indien uit het onderzoek van de arbeidsinspectie blijkt dat er onderscheid in strijd met de wet wordt gemaakt, dan meldt de Minister dit aan de ondernemingsraad en aan de daarvoor in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers. Voor een actieve handhaving door de Arbeidsinspectie is echter nodig, dat eenduidig en eenvoudig getoetst kan worden of een bepaalde gedraging in strijd is met de wet. Voor de Arbeidsinspectie is het moeilijk om vast te stellen of een bepaalde gedraging discriminatie wegens zwangerschap, bevalling en moederschap oplevert. In de praktijk levert deze laatstgenoemde vorm van handhaving daarom weinig op.

De FNV verzoekt de regering aan te geven waarom is gekozen voor een mogelijke onderbreking van de arbeidstijd wegens borstvoeding in plaats van voor het verkorten van arbeidstijd. De FNV zou graag een keuzemogelijkheid zien. Dit zou dan meteen meegenomen kunnen worden in het wetsvoorstel voor een nieuwe ATW. Verder is de FNV van mening dat

artikel 4:8 ATW zowel bij werkgevers als bij werknemers nauwelijks bekend is.

In reactie hierop zij opgemerkt dat de regering de door de FNV bepleite aanpassing van de ATW niet noodzakelijk acht. Het in artikel 4:8 ATW opgenomen recht van de werkneemster tot onderbreking van de arbeidstijd door betaalde pauzes ten behoeve van zogen of kolven resulteert feitelijk in een kortere arbeidstijd.
De vaststelling van het tijdstip en de duur van de onderbrekingen vindt plaats door de betrokken vrouwelijke werknemer na overleg met de werkgever. De mogelijkheid bestaat daarbij dat een van de benodigde onderbrekingen aan het eind van de werkdag valt, zodat de betrokken werkneemster iets eerder naar huis gaat. De onderbrekingen mogen gezamenlijk hoogstens een kwart van de arbeidstijd per dienst bedragen.
Tot slot zij opgemerkt dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2005 een voorlichtingscampagne heeft gevoerd gericht op een grotere bekendheid van het recht van de werkneemster zoals opgenomen in artikel 4:8 ATW.

FNV wil bij de consultatie van sociale partners voorafgaand aan de eerste rapportage nadat Nederland gebonden is aan dit verdrag bezien of de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof uitgebreid kan worden van 16 naar 18 weken.

De regering acht een dergelijk voorstel vooralsnog niet noodzakelijk. In het kader van de evaluatie van de Wet arbeid en zorg (Kamerstukken II, 2004/05, 29 999, nr. 1) is de regering nagegaan of de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof aan de behoefte van de verlofgangers voldoet. Een belangrijk signaal voor een behoefte aan verlenging zou zijn een hoog ziekteverzuim ten gevolgde van zwangerschap en bevalling direct na afloop van het bevallingsverlof. Cijfers van UWV lieten zien dat hiervan geen sprake is: ongeveer 3% van de werknemers meldt zich direct na het bevallingsverlof ziek als gevolg van zwangerschap en bevalling. In het kabinetsstandpunt over de evaluatie van de Wet arbeid en zorg concludeert de regering dan ook dat de gegevens van UWV lijken te indiceren dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof over het algemeen voor vrouwen voldoende lang is om geestelijk en lichamelijk te herstellen alvorens zij hun werk weer hervatten.

Ten slotte pleit FNV voor een wettelijke verankering van het recht op terugkeer naar de oorspronkelijke of een gelijkwaardige functie na zwangerschaps-/bevallingsverlof. Dit omdat naar de mening van FNV regelmatig blijkt dat een terugkeer geblokkeerd wordt, ondanks het feit dat de dienstbetrekking doorloopt tijdens het verlof.

De regering deelt deze opvatting niet. Immers een werkgever kan in beginsel alleen in onderling overleg met de werknemer de arbeidsovereenkomst met betrekking tot de te verrichten werkzaamheden wijzigen. Een eenzijdige wijziging is dus niet mogelijk. De introductie van een wettelijk terugkeerrecht zou de indruk kunnen wekken dat een werkgever wel eenzijdig de arbeidsovereenkomst zou kunnen wijzigen. Bovendien zou dan ook de vraag kunnen worden opgeworpen, waarom alleen een wettelijk terugkeerrecht voor deze doelgroep zou moeten worden geregeld en bijvoorbeeld niet voor andere doelgroepen, zoals werknemers die gedurende een langere tijd wegens ziekte afwezig zijn geweest. Het opnemen van een wettelijk terugkeerrecht is naar het oordeel van de regering dan ook niet nodig en zou alleen maar tot verwarring leiden omtrent de rechten die voor een werknemer voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst.

VI KONINKRIJKSPOSITIE

Het Verdrag nr. 103 heeft geen medegelding voor de Nederlandse Antillen en Aruba.

De regering van Nederlandse Antillen heeft laten weten medegelding van Verdrag nr. 183 na te streven. Voor dat doel is thans reeds een wetswijziging in voorbereiding die tot doel heeft de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof te verlengen van 12 tot 14 weken. Ook ten aanzien van een aantal andere onderdelen van het Verdrag zijn wetswijzigingen en/of aanvullend beleid nodig. Op het moment dat deze zijn doorgevoerd kan medegelding van het Verdrag worden gevraagd.

De regering van de Aruba beraadt zich nog over de wenselijkheid van medegelding van het onderhavige verdrag voor haar land. Binnenkort zullen er wijzigingen of aanvullingen op het gebied van wetgeving met betrekking tot de positie van zwangere vrouwen plaatsvinden. Daarna komt de regering met een concreet onderbouwd standpunt ten aanzien van medegelding voor Aruba.
Ook overweegt Aruba de mogelijkheid, indien tot medegelding wordt besloten, een beroep te doen op artikel 7, eerste lid van het verdrag, dat toestaat dat landen met een minder ontwikkelde economie en sociaal zekerheidsstelsel uitkeringen op een lager niveau te verstrekken.

Teneinde het mogelijk te maken dat, wanneer de regeringen van de Nederlandse Antillen en/of van Aruba medegelding wenselijk zullen achten, die medegelding direct tot stand kan worden gebracht, wordt de goedkeuring van het verdrag voor het gehele Koninkrijk gevraagd.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner

De minister van Buitenlandse Zaken,
M. J. M. Verhagen

De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,
A. Klink