

Mevrouw drs. T. van Ark  
Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

Onderwerp  
Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie  
College voor de Rechten van de Mens

Datum  
30 oktober 2017  
Ons kenmerk  
2017/0113/AvD/KvD/LR

Geachte mevrouw Van Ark,

Hierbij wil ik, als voorzitter van het College voor de Rechten van de Mens (College), u van harte feliciteren met uw benoeming als staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Graag vraag ik uw aandacht voor het volgende onderwerp.

Vrouwen met een flexibel arbeidscontract lopen op de arbeidsmarkt een groot risico om gediscrimineerd te worden vanwege hun zwangerschap of pril moederschap. Dit bleek reeds uit het onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie van het College uit 2016.<sup>1</sup> Uit het tijdelijk Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie blijkt wederom dat deze groep extra aandacht verdient in de aanpak om zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

Van 22 mei tot en met 5 juli 2017 ontving het College 855 meldingen waarbij de indiener vermoedde dat er sprake was van zwangerschapsdiscriminatie. Nagenoeg al deze meldingen hebben betrekking op een flexibele arbeidsrelatie. De meldingen beschrijven vrijwel altijd een beëindiging van een arbeidsovereenkomst vanwege een zwangerschap. Bij meer dan de helft van de meldingen betrof het een tijdelijk contract bij een werkgever. 154 meldingen gaan over contracten in de uitzend- of detachingsbranche. Enkele meldingen hebben betrekking op een payrollconstructie of een eigen onderneming. Meldingen over zwangerschapsdiscriminatie beperken zich niet tot bepaalde sectoren. Ook uit de overheidssector komen klachten van zwangerschapsdiscriminatie.

Het College analyseerde in het bijzonder de meldingen die betrekking hebben op de uitzend- en detachingsbranche. Tot op heden is er weinig zicht geweest op zwangerschapsdiscriminatie bij deze specifieke vorm van flexibele arbeid.

---

<sup>1</sup> College voor de Rechten van de Mens (2016). *Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen.*

Zowel de formele werkgever als de inlener mogen een werknemster niet discrimineren vanwege een zwangerschap. Uit de meldingen blijkt dat dit in de praktijk toch veelvuldig voorkomt. Het komt regelmatig voor dat de contracten van uitzendkrachten vanwege zwangerschap niet worden verlengd. In een aantal gevallen zijn uitzendkrachten na het bekendmaken van de zwangerschap zelfs per direct ontslagen. Soms wordt een contract wel verlengd, maar slechts tot aan de eerste dag van het zwangerschapsverlof.

Het rapport geeft inzicht in de motivaties bij de beëindiging van arbeidsrelaties die duiden op zwangerschapsdiscriminatie in de uitzendbranche. In sommige gevallen wordt letterlijk gezegd dat zwangerschap de reden is voor het niet verlengen of afbreken van een contract. Ziekte betekent voor een uitzendkracht (in de beginfase) dat het werk en het loon stopt. Dat is wettelijk toegestaan, tenzij het ziek zijn een gevolg is van zwangerschap. Het College merkt dat er in de beschikbare informatievoorziening vrijwel geen verschil wordt gemaakt tussen ziekte wel of niet gerelateerd aan zwangerschap.

Op basis van de reacties op het meldpunt, geeft het College voor de Rechten van de Mens u graag de volgende aanbevelingen mee:

- Besteed in de aanpak van zwangerschapsdiscriminatie extra aandacht aan vrouwen met een flexibele arbeidsmarktsituatie. Zij lopen een buitengewoon groot risico om slachtoffer te worden van zwangerschapsdiscriminatie. Betrek hierbij de rol van de werkgevers, inclusief die in de uitzend- en detachingsbranche.
- Wijs inleners erop dat zij een overeenkomst van uitzendkrachten niet kunnen beëindigen vanwege een zwangerschap (of moederschap). Zorg dat de uitzendorganisaties op de hoogte zijn van de verantwoordelijkheden die zij als formele werkgever dragen bij het uitzenden van werknemers. Informeer uitzendkrachten dat zij recht hebben op bescherming door hun werkgever.
- Verschaf duidelijkheid in de informatievoorziening over de uitzendbranche over het verschil tussen ziekte vanwege zwangerschap en ziekte door een andere reden. Uitzendkrachten mogen niet worden benadeeld vanwege een door de zwangerschap veroorzaakte aandoening.

Vanzelfsprekend licht ik de bevindingen graag toe in een gesprek, waarin ik het ook zeer op prijs stel om met u kennis te maken. Graag wissel ik tijdens dit kennismakinggesprek met u van gedachten over de stand van zaken op het gebied van mensenrechtendossiers op uw terrein, waaronder de positie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Hiervoor kunt u contact laten opnemen met Kristel van Doornen, beleidsadviseur bij het College voor de Rechten van de Mens, via [k.van.doornen@mensenrechten.nl](mailto:k.van.doornen@mensenrechten.nl) of via 030-888 3888.

Tot slot wens ik u veel succes toe met uw werkzaamheden en zie ik uit naar een plezierige en constructieve samenwerking.

Hoogachtend,

Mr. Adriana C.J. van Dooijeweert  
voorzitter

Bijlage: Analyse Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt,  
College voor de Rechten van de Mens, oktober 2017