

Analyse

Meldpunt Zwangerschaps- discriminatie

op de arbeidsmarkt



COLLEGE VOOR
DE RECHTEN
VAN DE MENS

oktober 2017

Colofon

Dit is een uitgave van het College
voor de Rechten van de Mens

College voor de Rechten van de Mens
Kleinesingel 1-3
Postbus 16001
3500 DA Utrecht
030 888 38 88
info@mensenrechten.nl
www.mensenrechten.nl

Voor vragen kunt u een mail sturen of bellen.

Ontwerp
Ontwerpwerk, Den Haag

Publicatiedatum: oktober 2017

Inhoudsopgave

Samenvatting en aanbevelingen	4
1 Inleiding	6
1.1 Doel van het meldpunt	7
1.2 Speciale aandacht voor vrouwen in uitzend- en detachingsconstructies	7
1.3 Leeswijzer	7
2 Analyse meldpunt zwangerschapsdiscriminatie	8
2.1 Hoe een melding te interpreteren	9
2.2 Algemene analyse	9
2.3 Meldingen naar sector	12
3 Uitzend- en detachingsconstructie	14
3.1 Bijzondere constructie: werknemer – werkgever – inlener	15
3.2 Fasensysteem en uitzendbeding	15
3.3 Meldingen over de uitzend- en detachingsbranche	16
3.4 Varianten van zwangerschapsdiscriminatie bij arbeidsrelatiebeëindiging	16
3.4.1 Beëindiging van een lopend contract	17
3.4.2 Contract voor bepaalde tijd niet verlengd	17
3.4.3 Uitzicht op een vast contract niet waargemaakt	17
3.4.4 Verlengen tot start zwangerschapsverlof	18
3.4.5 Verlengen met korte contracten	18
3.5 Andere vormen van zwangerschapsdiscriminatie uit het meldpunt	18
3.6 Motivaties die zwangerschapsdiscriminatie doen vermoeden	19
3.6.1 Zwangerschap of moederschap is letterlijk de reden voor beëindiging	19
3.6.2 ‘Na je verlof ben je weer welkom’	19
3.6.3 Ziekte als reden voor arbeidsrelatiebeëindiging	20
3.6.4 ‘Er is geen werk’ als ogenschijnlijk excuus voor beëindiging	20
3.6.5 Slecht functioneren als ogenschijnlijk excuus voor beëindiging	20
3.7 Wie discrimineert er (vermoedelijk): werkgever of inlener?	21
3.8 Payrollconstructies	23
4 Conclusies en aanbevelingen	24

Samenvatting en aanbevelingen

Vrouwen met een flexibel arbeidscontract lopen op de arbeidsmarkt een groot risico om gediscrimineerd te worden vanwege hun zwangerschap of pril moederschap. Zij verdienen extra aandacht in de aanpak om zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Dat concludeert het College voor de Rechten van de Mens mede op basis van de reacties op het Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie. Het College riep in het bijzonder vrouwen met een flexibele arbeidsmarktsituatie op om hun ervaringen met zwangerschapsdiscriminatie te melden.

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 arbeidsrelatie 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 beperken zich niet tot bepaalde sectoren. Ook uit de overheidssector komen klachten van zwangerschapsdiscriminatie. Het beeld dat uit het Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie naar voren komt, sluit aan bij de resultaten uit het representatieve onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie *'Is het nu beter bevallen?'* van het College uit 2016.

Op basis van de reacties op het meldpunt, geeft het College voor de Rechten van de Mens de volgende aanbevelingen mee aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid:

- **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.**

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. Hierbij spelen drie partijen een rol: de uitzendkracht, het bemiddelingsbureau als formele

werkgever, en de inlener waar de werkzaamheden worden uitgevoerd. Zowel de formele werkgever als de inlener mogen werkneemsters niet discrimineren vanwege een zwangerschap. Op basis van de meldingen moet worden geconstateerd dat dit in de praktijk toch veelvuldig voorkomt.

Uitzendkrachten lopen een groot risico hun baan te verliezen vanwege het feit dat ze moeder worden. Door het fasensysteem blijven zij buitengewoon lang met tijdelijke arbeidsovereenkomsten zitten. Het komt regelmatig voor dat hun contracten vanwege de 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 enkel tot aan de eerste dag van het zwangerschapsverlof.

Zowel inleners als uitzendorganisaties moeten weten dat zij contracten van uitzendkrachten niet kunnen beëindigen vanwege een zwangerschap. Bovendien hebben uitzendbureaus een extra verantwoordelijkheid om zwangere werkneemsters te beschermen tegen discriminatie-uitingen van de inleners, en hier actief tegen op te treden. Vrouwen voelen zich met name gediscrimineerd door de inleners, maar moeten weten dat zij het recht hebben op bescherming door het uitzendbureau als formele werkgever.

Het College beveelt daarom ook het volgende aan:

- **Wijs inleners erop dat zij een overeenkomst over 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.**

Er zijn verschillende motieven bij een beëindiging van een arbeidsrelatie 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. Ook duidt de vermelding dat men na het zwangerschaps- en bevallingsverlof weer welkom is bij de organisatie sterk op zwangerschapsdiscriminatie. Geen beschikbaar werk of niet goed functioneren kunnen geldige redenen

zijn voor een beëindiging, maar niet als feitelijk zwangerschap hierbij een rol speelt.

Ziekte betekent voor een uitzendkracht (in de beginfase) in principe dat het werk en het loon stopt. Dat is wettelijk toegestaan, tenzij het ziek zijn een gevolg is van een zwangerschap. Het College merkt dat er in de beschikbare informatievoorziening vrijwel geen verschil wordt gemaakt tussen ziekte wel of niet gerelateerd aan zwangerschap. Onderscheid vanwege ziekte door zwangerschap staat gelijk aan onderscheid op grond van zwangerschap. In de uitzendbranche betreft dit dus ook een vorm van zwangerschapsdiscriminatie.

Het College dringt daarom aan op het realiseren van de volgende maatregel:

- **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.**

1 Inleiding

1.1 Doel van het meldpunt

Op 22 mei 2017 opende het College voor de Rechten van de Mens (hierna: College) een tijdelijk meldpunt om ervaringen van (vermoedens van) zwangerschapsdiscriminatie te delen. Het doel van dit meldpunt was om meer inzicht te krijgen in de aard van zwangerschapsdiscriminatie-ervaringen die vrouwen met een flexibel contract meemaken. De oproep was dan ook vooral gericht aan vrouwen met een flexibel contract, maar ook vrouwen met een vaste aanstelling konden reageren.

Uit een representatief onderzoek van het College uit 2016 bleek al dat met name vrouwen met een tijdelijk contract een groot risico lopen om vanwege een zwangerschap gediscrimineerd te worden op de arbeidsmarkt. Zo krijgt 44% van de vrouwen die zwanger worden en van wie het contract afloopt rondom die zwangerschap, geen verlenging vermoedelijk (mede) vanwege de zwangerschap.¹

In maart 2017 lanceerde het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een actieplan om discriminatie op de arbeidsmarkt vanwege zwangerschap tegen te gaan. Het College is verheugd met de extra inzet van het kabinet, maar ziet ook een aantal zorgpunten: het actieplan beschrijft niet een expliciete doelstelling van de overheid en het College vindt dat de maatregelen gericht op het vergroten van de meldingsbereidheid en het verbeteren van de handhaving vooralsnog onvolledig of onduidelijk zijn. Bovendien laat het actieplan niet zien hoe juist vrouwen met een kwetsbare arbeidspositie kunnen worden beschermd tegen arbeidsmarktdiscriminatie vanwege hun zwangerschap en moederschap.

Met het meldpunt en deze rapportage wil het College aanvullende informatie leveren ter ondersteuning bij de uitvoering van het Actieplan zwangerschapsdiscriminatie. Vrouwen met een flexibel contract lopen een buitengewoon groot risico om slachtoffer te worden van zwangerschapsdiscriminatie en verdienen extra aandacht in de aanpak om dit tegen te gaan.

1.2 Speciale aandacht voor vrouwen in uitzend- en detachingsconstructies

Deze rapportage gaat in het bijzonder in op de positie van vrouwen die werkzaam zijn in de uitzend- en detachingsbranche. Op basis van het onderzoek uit 2016 en de oordelen van het College bestond er al een goed beeld van de ervaringen van zwangerschapsdiscriminatie onder vrouwen met tijdelijke contracten. Daarentegen is er tot op heden weinig zicht geweest op zwangerschapsdiscriminatie bij bemiddelingsconstructies. De ruime hoeveelheid meldingen met betrekking tot de uitzend- en detachingsbranche bood de gelegenheid om de ervaringen met zwangerschapsdiscriminatie voor deze groep nader te bekijken en hierover te rapporteren.

1.3 Leeswijzer

Deze rapportage beschrijft de belangrijkste bevindingen uit de analyse van het meldpunt. Hoofdstuk 2 licht eerst toe hoe de meldingen geïnterpreteerd moeten worden en beschrijft daarna de algemene analyse. Hoofdstuk 3 gaat vervolgens dieper in op de meldingen afkomstig uit de uitzend- en detachingsbranche. Aan de hand van voorbeelden uit het meldpunt wordt geïllustreerd welke vormen van zwangerschapsdiscriminatie in deze branche kunnen optreden. Tot slot worden de conclusies en aanbevelingen die volgen uit de meldpuntanalyse besproken in hoofdstuk 4.

¹ 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.*

2 Analyse meldpunt zwangerschaps- discriminatie

2.1 Hoe een melding te interpreteren

Voorafgaand aan de beschrijving van de bevindingen moet worden meegegeven dat meldingen lastig zijn om als uniforme eenheden met elkaar te vergelijken. Meldingen verschillen sterk qua vorm en inhoud. De ene melder schetst een uitgebreid verhaal en laat duidelijk merken waarom diegene vermoedt dat er sprake is van zwangerschapsdiscriminatie, terwijl de andere melder enkel formuleert dat een contract niet is verlengd vanwege zwangerschap. Informatie ontbreekt dus vaak en de context is niet altijd duidelijk. Daarbij is het overgrote deel van de meldingen via het online meldformulier ingediend, maar deelden ook een aantal vrouwen hun verhaal via de telefoon of via de mail. Zij beantwoordden via deze route niet de vragen uit het meldformulier over de werksituatie en door wie men zich gediscrimineerd voelt (zie 3.7). Dit kon slechts deels achteraf uit de inhoud van de meldingen worden achterhaald.

Bovendien betekent een melding slechts één kant van het verhaal. Het verhaal van de partij die wordt beschuldigd van discriminatie ontbreekt. Meldingen zijn dus eenzijdige ervaringen, waarbij het maar afhankelijk is van de beschrijving hoe sterk het vermoeden is dat er daadwerkelijk sprake was van zwangerschapsdiscriminatie. Echter, het essentiële gegeven van een melding is dat degene die melding heeft gedaan het *vermoeden* heeft dat zij is gediscrimineerd vanwege haar zwangerschap of moederschap. Voor taalkundig gemak wordt in deze rapportage gesproken over 'vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie'.

Tot slot moet men voorzichtig zijn met generalisaties op basis van de bevindingen. Er zit een grote stap tussen het *ervaren* en het *melden* van zwangerschapsdiscriminatie. Niet iedereen die zwangerschapsdiscriminatie heeft meegemaakt en de oproep voor het meldpunt zag, zal besloten hebben om die ervaring ook daadwerkelijk te delen. Ook weet niet iedereen een ervaring altijd als zwangerschapsdiscriminatie te herkennen. Daarnaast weet het College niet exact wie de oproep om zwangerschapsdiscriminatie-ervaringen te melden bij het meldpunt heeft gezien. Hierdoor is er niets te zeggen over de omvang van vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie per contracttype. Het uitgebreidere hoofdstuk met betrekking tot uitzend- en detachingsconstructies (hoofdstuk 3) geeft indicaties van verhoudingen in omvang van vaker genoemde typen ervaringen uit het meldpunt, maar op basis van het meldpunt alleen is er niet iets concreets te zeggen over de

omvang van (verschillende vormen van) zwangerschapsdiscriminatie in Nederland. Daarentegen kan hiervoor wel deels het onderzoeksrapport 'Is het nu beter bevallen?' van het College uit 2016 worden geraadpleegd. Hieruit bleek immers al dat 43% van de vrouwen op de arbeidsmarkt die een kind hebben gekregen een ervaring hebben die mogelijk duidt op zwangerschapsdiscriminatie.

2.2 Algemene analyse

Het Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie heeft in zeven weken tijd 855 meldingen opgeleverd. Het onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie uit 2016 toonde een erg lage meldingsbereidheid onder vrouwen die (vermoedelijk) een vorm van zwangerschapsdiscriminatie hebben meegemaakt. In het licht hiervan beschouwt het College de hoeveelheid meldingen als een hoog aantal.

Tabel 1 beschrijft op welke werksituaties de meldingen betrekking hebben volgens degenen die de melding indienden. Indieners konden meerdere werksituaties aanvinken; iemand kan immers meerdere ervaringen van zwangerschapsdiscriminatie hebben bij verschillende werksituaties, of één ervaring kan betrekking op twee werksituaties. Bijvoorbeeld een uitzendconstructie waarbij uitzicht is op een vast contract bij de inlener (zie ook 3.4.3). 739 keer werd er één werksituatie aangevinkt, 66 keer twee werksituaties en vier keer drie werksituaties. Dat een werksituatie wordt aangevinkt betekent niet noodzakelijk dat er ook sprake is van een bijbehorend dienstverband. Zo kan een melding met betrekking tot een vast contract bij een werkgever zowel betekenen dat een vrouw in vaste dienst is bij een werkgever, als dat er sprake was van uitzicht op een vast contract.

Tabel 1 – Meldingen zwangerschapsdiscriminatie naar werksituatie

Melding heeft betrekking op werk via	Aantal	Percentage
Uitzend- of detachingsconstructie	154	18%
Payrollconstructie	24	3%
Eigen onderneming (inclusief zzp)	14	2%
Tijdelijk dienstverband bij de werkgever	517	60%
Vast contract bij werkgever	131	15%
Anders	43	5%
Onbekend	46	5%
Totaal	855	100%

Meer dan de helft van de meldingen heeft betrekking op werk via een **tijdelijk** dienstverband.² Nagenoeg al deze meldingen beschrijven ervaringen waarbij men vanwege een zwangerschap geen aanstelling of contractverlenging kreeg bij een werkgever. Deze meldingen zijn conform het beeld dat voorkomt uit het eerdere onderzoek en de oordelen van het College. De beschrijvingen in paragraaf 3.4 over de verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie bij beëindigingen van arbeidsverhoudingen in de uitzendbranche, zijn ook kenmerkend voor de meldingen met betrekking tot een tijdelijk dienstverband bij de werkgever. Onderstaande melding is een van de vele voorbeelden:

‘Ik werd zwanger een paar weken nadat ik in dienst was gekomen bij mijn werkgever. Vanwege bekkeninstabiliteit kon ik niet mijn volledige werkzaamheden uitvoeren vanaf 20 weken zwangerschap, maar het merendeel van mijn werk bestond uit huisbezoeken en administratieve taken. Tijdens mijn verlof meerdere malen gevraagd of mijn contract verlengd zou worden maar ik kreeg steeds geen gehoor. Na mijn verlof bleek dat mijn contract niet verlengd werd en dat van mijn directe collega in dezelfde functie wel. Ze zeiden tegen mij dat de functie kwam te vervallen, maar zij mocht in dezelfde functie blijven.’

Onder de meldingen over een **vast contract** bij een werkgever, is er minder vaak sprake van een beëindiging van een arbeidsrelatie dan die met betrekking tot tijdelijke dienstverbanden. Desalniettemin betrof dit nog steeds de helft van deze meldingen. Hierbij ging het zowel om het mislopen van een beloofd vast contract (zie ook 3.4.3), als ontslagen worden uit een vaste aanstelling. De andere helft van de meldingen beschrijft vooral problemen met de arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld het mislopen van een salarisverhoging of promotie, problemen met de werktijden of het na het verlof terugkeren in een andere functie.³

‘Mijn zwangerschap verliep helaas niet vlekkeloos, waardoor ik de eerste maanden ziek thuis zat. Met vier maanden was ik weer sterk genoeg om te werken. Ik werd door collega’s en baas met de nek aangekeken. Men accepteerde niet dat je van een zwangerschap heel ziek kunt zijn. Mijn baas gaf me duidelijk te kennen dat hij wilde dat ik, zodra ik was bevallen en het verlof was afgelopen, met gezamenlijke instemming mijn vaste contract zou laten beëindigen. Ik voelde me uiteindelijk zo geïntimideerd en gepest dat ik daar daadwerkelijk mee akkoord ben gegaan.’

² Het is niet uitgesloten dat bij een melding die betrekking heeft op een uitzend- of detachingsconstructie, ook een ‘tijdelijk contract bij de werkgever’ is aangevinkt. Het uitzendbureau fungeert immers als werkgever. Bij 25 van de 517 meldingen met betrekking werden beide aangevinkt.

³ Zie ook 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*, p. 48 en verder.

14 meldingen hadden betrekking op een **eigen onderneming**, waarbij in de meeste gevallen de vrouw in kwestie werkt als zzp. Gezien het kleine aantal is het niet mogelijk om een rode draad te ontwaren. In de meeste gevallen is er sprake van een beëindiging van een contract. Dit kan een overeenkomst zijn die niet wordt verlengd of voortijdig wordt stopgezet. Het kan ook voorkomen dat een opdracht die na de aanstelling alsnog aan iemand anders wordt gegund, zoals onderstaande melding illustreert:

‘Ik had een offerte gemaakt voor een langlopend project bij een gemeente. Deze offerte werd geaccepteerd. Voor de start van het project werd ik zwanger. Ik stelde een oplossing voor door een vervanger te regelen voor mijn verlofperiode. De opdrachtgever heeft toen mij om de gehele opdracht aan deze persoon gegeven. Ik verloor een groot deel van mijn jaarinkomen.’

Een aantal keer werd aangegeven dat de melding betrekking heeft op iets anders dan het voornoemde. In deze gevallen ging het bijvoorbeeld om een stage of een proeftijd. Van een deel van de meldingen kon niet worden opgemaakt op wat voor werksituatie de melding betrekking heeft. Omdat de gemelde ervaringen rondom payrollconstructies gering zijn en lijken op die van uitzend- en detachingsconstructies, worden deze in dat hoofdstuk kort toegelicht in paragraaf 3.8.

‘Tijdens ziekmelding in het begin van mijn zwangerschap werd mij verteld dat ik niet meer terug hoefde te komen, omdat ik bij een eerdere mislukte zwangerschap eerder ook al wat langer uit de routine was geweest. Contract op uitzendbasis, uitbetaling via payroll. Toen ik in opstand kwam, werd simpelweg gezegd dat er geen werk meer was.’

2.3 Meldingen naar sector

Tabel 2 – Werkzame vrouwen beroepsbevolking en meldingen naar sector

Sector	CBS Statline 2015 (aantallen x1.000)								Meldpunt (indien bekend)	
	Totaal		Uitzend		Tijdelijk		Zelfstandig		Totaal	
Niet-commerciële dienstverlening	1.864	49%	30	32%	176	41%	216	43%	133	43%
- Openbaar bestuur	199	5%	12	13%	12	3%	3	1%	22	7%
- Onderwijs	351	9%	5	5%	38	9%	31	6%	38	10%
- Zorg	1.093	29%	11	12%	103	24%	96	19%	54	18%
- Recreatie	85	2%	2	2%	9	2%	32	6%	2	1%
- Overig	125	3%	1	1%	11	3%	53	10%	16	5%
Commerciële dienstverlening	1.499	39%	33	35%	203	47%	206	41%	169	55%
- Handel	577	15%	7	7%	88	20%	58	11%	50	16%
- Vervoer & Commun.	151 ^a	4%	7 ^a	7%	17 ^a	4%	17 ^a	3%	10	3%
- Horeca	188	5%	5	5%	35	8%	23	5%	20	7%
- Financieel	110	3%	5	5%	8	2%	9	2%	18	6%
- Zakelijk	440	11%	9	10%	54	12%	94	19%	59	19%
Industrie & Energie	187	5%	15	16%	17	4%	13	3%	6	2%
Landbouw	52	1%	1	1%	4	1%	30	6%	1	<1%
Bouw ^b	32	1%	1	1%	1	<1%	8	2%	-	-
Totaal	3.829	100%	94	100%	434	100%	508	100%	306	(36%)^c

a = bij benadering | b = geen aparte sectorcategorie in registratiesysteem van het College | c = percentage van totaal aantal meldingen

Tabel 2 dient als *indicatie* om in te schatten of er binnen één of meerdere sectoren uitschieters van meldingen over zwangerschapsdiscriminatie zijn. De landelijke cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en meldingscijfers kunnen *niet* één op één met elkaar vergeleken worden. Bijvoorbeeld omdat de CBS-cijfers alleen om werkende vrouwen en vrouwen van alle leeftijdscategorieën gaan. Meldingen zijn ook van werkzoekenden en vermoedelijk vooral van vrouwen met een “zwangerschapsleeftijd”. Daarnaast zijn de vrouwen die reageerden op het meldpunt zeer waarschijnlijk niet een doorsnede van de vrouwelijke beroepsbevolking (de oproep was vooral aan flexwerkers om te melden). Ook is van meer dan de helft niet bekend op welke sector de melding betrekking heeft (bijvoorbeeld bij meldingen via de mail) en is het met relatief weinig meldingen dan simpelweg niet betrouwbaar.

Desalniettemin geeft Tabel 2 wel inzicht hoe de samenstelling van vrouwen over de sectoren in het algemeen is (gebaseerd op cijfers uit 2015). Dit geeft beter inzicht bij de verdeling van meldingen naar sector. Zo heeft een groot deel van de meldingen (18% van de meldingen

waarbij de sector bekend is) betrekking op de gezondheidszorg. Dat geeft een vermoeden dat zwangerschapsdiscriminatie in deze sector vaak voorkomt, maar gezien het grote aandeel vrouwen die werkzaam zijn in de zorg lijkt dat juist mee te vallen.

Op basis van de indicaties is niet aan te nemen dat er in één specifieke sector structureel vaker vrouwen vanwege een zwangerschap worden benadeeld. Met alle voorgenoemde bedenkingen om de cijfers met elkaar te vergelijken in het achterhoofd, lijken de meldingen naar verhouding redelijk gelijkmatig verdeeld over alle sectoren. Zwangerschapsdiscriminatie lijkt niet sector gebonden te zijn, ook niet bij flexibele contracten.

Zwangerschapsdiscriminatie komt in iedere sector voor. Deze conclusie werd ook getrokken in het onderzoeksrapport ‘*Is het nu beter bevallen*’ van het College.

De bevinding uit dat rapport dat zwangerschapsdiscriminatie relatief vaker voorkomt in de commerciële sector dan in de niet-commerciële sector, lijkt ook enigszins in de verdeling van de meldingen terug te komen. Er zijn echter te veel onzekerheden in de data om dat verantwoord te kunnen bevestigen.



3 Uitzend- en detacherings- constructie

3.1 Bijzondere constructie: werknemer – werkgever – inlener

Ervaringen van (vermoedens van) zwangerschapsdiscriminatie in het geval van uitzend- en detachingsconstructies zijn vooralsnog onderbelicht terrein. Tot op heden is hier weinig informatie over beschikbaar.

Omdat binnen deze constructies niet twee partijen (werknemer en werkgever), maar drie partijen zijn betrokken bij de arbeidsverhouding zit er een extra dimensie aan deze vorm van mogelijke zwangerschapsdiscriminatie. Doorgaans heeft een werknemer als uitzendkracht een uitzendovereenkomst (een arbeids-overeenkomst) met een uitzendbureau als werkgever. Het uitzendbureau spreekt vervolgens een overeenkomst af met een inlenende partij (de opdrachtgever). Een inlener kan besluiten, al dan niet rechtmatig, om de overeenkomst aangaande de uitzendkracht te beëindigen. Ook een uitzendbureau kan als werkgever besluiten om de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht (il) legitiem te beëindigen. Indien zwangerschap (of moederschap) de reden is voor beëindiging, is er sprake van zwangerschapsdiscriminatie.

Zowel de inlener als de werkgever kan zich aan zwangerschapsdiscriminatie schuldig maken. Bovendien hebben uitzend- en detachingsbureaus de plicht, wanneer er aanwijzingen zijn dat er (mogelijk) sprake is van ongelijke behandeling door de inlener of opdrachtgever, dit te onderzoeken. Ook moeten zij inleners of opdrachtgevers erop aanspreken als zij zich schuldig maken aan discriminatie.

3.2 Fasensysteem en uitzendbeding

Werknemers krijgen bij een uitzendbureau vaak te maken met het zogenaamde fasensysteem, naar ABU- of NBBU-cao.⁴ Bij indiensttreding begint men in fase A (ABU) of fase 1 en 2 (NBBU). De eerste fase heeft in principe betrekking op de eerste 26 weken van de uitzendovereenkomst waarin is gewerkt, maar deze periode kan worden uitgebreid naar maximaal 78 weken.⁵ In deze fase wordt meestal een uitzendbeding opgenomen in de uitzendovereenkomst. Dit houdt in dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt op het moment dat de inlener de inlening wil beëindigen. Er is dan geen opzegging vereist. Ook de uitzendkracht kan de overeenkomst per direct opzeggen, zolang het beding geldt. In geval van ziekte is het beding ook van toepassing, wat betekent dat de uitzendovereenkomst wordt beëindigd als de uitzendkracht ziek wordt. Ziekte vanwege zwangerschap kan echter niet gelijkgesteld worden met ziekte om een andere reden. Op grond van de gelijkebehandelingswetgeving is het maken van direct onderscheid op grond van geslacht verboden en onder direct onderscheid op grond van geslacht wordt mede verstaan onderscheid op grond van zwangerschap. Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) dient (voorzienbare) afwezigheid of verminderde inzetbaarheid wegens zwangerschap en/of bevalling, waaronder afwezigheid wegens ziekte die optreedt voor het zwangerschapsverlof en die is gerelateerd aan de zwangerschap, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, als onlosmakelijk gevolg van de zwangerschap en/of de bevalling te worden beschouwd en daarom op één lijn te worden gesteld met de zwangerschap en/of de bevalling zelf.⁶

4 De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) is belangenbehartiger van de grote ondernemers in de flexibele branche en omvat zo'n 60% van de markt. O.a. Randstad, Adecco, Startpeople, Manpower, Tempo Team etc. zijn hieraan verbonden, evenals FNV Uitzend en CNV Bond. Midden- en kleine ondernemers worden behartigd door de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)

5 Bij NBBU was dit tot 1 juli 2016 26+130 weken, vanaf 1 juli 2016 is dit maximaal 78 weken.

6 HvJ EG 8 november 1990, nr. C-179/88, Jur. 1990, p. I-3979, NJ 1993, 162 (Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund/Dansk Arbejdsgiverforening); HvJ EG 14 juli 1994, nr. C-32/93, Jur. 1994, p. I-3567, JAR 1994, 169 (Webb/EMO Air Cargo (UK) Ltd); HvJ EG 30 juni 1998, nr. C-394/96, ECLI:NL:XX:1998:AD2912, NJ 1999, 476

In de informatievoorziening is geen concrete aandacht voor ziekte als gevolg van zwangerschap in het geval van een uitzendbeding. Nergens in de informatievoorziening staat iets over het verschil tussen ziekte als gevolg van zwangerschap en ziekte met een andere oorzaak. Het College zal op grond van de gelijkebehandelingswetgeving en jurisprudentie van het HvJ EU oordelen dat een nadelige behandeling wegens ziekte door zwangerschap gelijk staat aan onderscheid op grond van zwangerschap/geslacht en dus verboden onderscheid betreft.⁷

Na een dienstverband van maximaal 78 weken komt men in fase B/fase 3. In deze fasen werkt de uitzendkracht op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd. Het uitzendbeding is niet van toepassing. De uitzendkracht heeft in deze fase meer zekerheid, maar de overeenkomst kan onder bepaalde voorwaarden wel tussentijds worden opgezegd en na afloop van de tijdelijke arbeidsovereenkomst kan het uitzendbureau besluiten om geen nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan. Fase B/fase 3 duurt maximaal vier jaar, waarin maximaal zes opeenvolgende arbeidsovereenkomsten kunnen worden aangegaan. De reeks contracten telt door zolang tussen de elkaar opvolgende contracten een periode zit die korter is dan zes maanden; de onderbrekingen tellen mee in die vier jaar. Duurt de periode tussen opvolgende contracten langer dan een half jaar, dan valt de uitzendkracht terug naar de start van fase A/fase 1+2.

Als fase B of fase 3 is afgerond, kan de uitzendkracht doorstromen naar fase C of fase 4. De uitzendkracht krijgt dan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met het uitzendbureau, dat hem of haar detacheert bij een opdrachtgever.

Een uitzending en detachering zijn niet exact hetzelfde. Kenmerkend voor uitzendarbeit is bijvoorbeeld dat er een uitzendbeding kan gelden in de beginfase. In het meldformulier stonden uitzending en detachering samengevoegd als één werksituatie waarop een melding betrekking kon hebben. Hoewel er vanuit arbeidsrechtelijk oogpunt relevante verschillen bestaan tussen uitzendwerk en werk op basis van een detachering, wordt daar in dit rapport niet verder op ingegaan. Vanuit gelijkebehandelingsoogpunt rust op het uitzendbureau en de detacheerder een soortgelijke plicht om de uitgeleende kracht te beschermen tegen discriminatie door de inlener.

3.3 Meldingen over de uitzend- en detachingsbranche

154 meldingen hebben betrekking op een uitzend- of detachingsconstructie (voor payrollconstructies, zie 3.8). Dit betreft zo'n 18% van alle meldingen uit het meldpunt. Nagenoeg alle meldingen vermelden het stoppen van een contract of dienstverband wegens zwangerschap of moederschap. Het beëindigen/afbreken/niet verlengen/ongewenst aanpassen van een overeenkomst tussen inlener en werkgever of een uitzendovereenkomst tussen werkgever en werknemer – vermoedelijk vanwege zwangerschap of moederschap – wordt voor taalkundig gemak hieronder vermeld als 'beëindiging van een arbeidsrelatie/arbeidsverhouding'.

Er zijn verschillende variaties waarop een arbeidsverhouding (vermoedelijk) vanwege zwangerschap wordt beëindigd (zie 3.4). Andere problemen die vaker in meldingen genoemd zijn, bijvoorbeeld problemen bij de werving en selectie of arbeidsvoorwaarden, worden behandeld in 3.5. De verschillende aan zwangerschap gerelateerde motivaties die duiden op discriminatie – met name bij het beëindigen van overeenkomsten – worden besproken in 3.6. Tot slot belicht 3.7 door welke partij (inlener en/of werkgever) de uitzendkracht zich gediscrimineerd voelt.

3.4 Varianten van zwangerschapsdiscriminatie bij arbeidsrelatiebeëindiging

Nagenoeg alle meldingen betreffen het beëindigen van een arbeidsrelatie vanwege een zwangerschap of moederschap. Het is bij een melding niet altijd duidelijk welke partij de overeenkomst stopt, maar wat vaker lijkt dit de inlener te zijn. Hoewel het evengoed voorkomt dat juist alleen het uitzendbureau zich schuldig lijkt te maken aan zwangerschapsdiscriminatie. Verschillende varianten van een beëindiging zijn waargenomen, deze worden hieronder besproken. Ook is er een indicatie gegeven hoe vaak het type beëindiging in de meldingen ongeveer voorkomt, maar deze aantallen zijn niet als uniforme eenheden op te tellen; in één melding kan bijvoorbeeld zowel sprake zijn van een overeenkomst die wegens zwangerschap direct gestopt wordt door een inlener, als een tijdelijk contract dat vervolgens niet verlengd wordt door het uitzendbureau als werkgever.

⁷ Zie Commissie Gelijke Behandeling oordeel 2007-211 en College oordeel 2012-186.

Daarnaast zijn meldingen mogelijk ook onvolledig in informatie (zie ook 2.1).

3.4.1 Beëindiging van een lopend contract

De ogenschijnlijk meest extreme variant van een beëindiging van een arbeidsrelatie, is wanneer werd besloten om een nog lopend contract nog vóór afloop te beëindigen vanwege zwangerschap of moederschap. Bij ongeveer een kwart van de meldingen aangaande uitzend- of detachingsconstructies was hiervan sprake. Dit kon op twee manieren plaatsvinden: per direct beëindigen...

‘Ik was door een uitzendbureau uitgezonden. Alles ging goed tot ik na vier dagen vertelde dat ik zwanger was. Ik hoefde de volgende dag niet meer terug te komen.’

... of afbreken op de dag dat het zwangerschapsverlof start:

‘In 2015 was ik zwanger van mijn tweede kind en werkzaam via een uitzendbureau. Mijn opdracht is per het begin van het zwangerschapsverlof (december 2015) stopgezet. Bij het aangaan van de opdracht gaf men aan dat er uitzicht was op een vast contract. Als reden van het beëindigen van het contract gaf men op dat ik een te groot risico vormde vanwege mijn zwangerschap en ziekte een jaar eerder.’

‘Mijn tijdelijke contract werd beëindigd op het moment dat ik met zwangerschapsverlof ging. Dit komt op uitzendbasis heel vaak voor.’

Het direct of het pas vanaf het verlof afbreken van de overeenkomst komen in gelijke mate voor in de meldingen. In beide situaties betreft het echter zeer waarschijnlijk zwangerschapsdiscriminatie. Inleners/werkgevers lijken zich in deze gevallen er niet van bewust dat zwangerschap of moederschap niet een reden mag zijn om een contract te beëindigen.

3.4.2 Contract voor bepaalde tijd niet verlengd

De meest voorkomende variant onder de meldingen is dat een tijdelijke overeenkomst dat afloopt voor, tijdens of kort na de zwangerschap niet wordt verlengd, vanwege een zwangerschap of moederschap. Ruim de helft van de meldingen aangaande uitzend- of detachingsconstructies vermeldt een niet verlengd contract met een vermoeden van zwangerschapsdiscriminatie. Het komt voor dat een partij die de overeenkomst afbreekt dit expliciet aangaf te doen vanwege zwangerschap (zie

ook 3.6.1) en zich vermoedelijk niet bewust is dat dit zeer waarschijnlijk zwangerschapsdiscriminatie behelst.

‘Ik had een contract tot en met december 2016 waarvan al was toegezegd dat deze wel verlengd zou worden. Toen ik vertelde dat ik zwanger was en in februari was uitgerekend, werd er letterlijk gezegd ‘dat komt mooi uit met je contract, kan je daarna lekker van je kindjes genieten’. Van verlenging was geen sprake meer, er werd zelfs gedaan alsof dit vanzelfsprekend was.’

Het is echter ook mogelijk dat de betreffende partij zich hier wel bewust van is en daarom een andere reden vermeldt waarom het contract niet wordt verlengd. Bijvoorbeeld niet goed functioneren of gebrek aan werk. Dit kunnen legitieme redenen zijn om een contract niet te verlengen, maar dit moet wel aantoonbaar zijn (zie ook 3.6.4 en 3.6.5).

‘Na maandenlang goed presteren en een automatische verlenging van mijn driemaandelijkse contracten besloot het uitzendbureau om mijn contract tijdens mijn verlof niet te verlengen. Dit werd van tevoren al gezegd, op een manier alsof het de normaalste zaak van de wereld is. Zogenaamd met als reden dat zij niet konden garanderen dat er werk voor me was als ik terug kwam. Ik mocht zelf contact opnemen als ik terug wilde komen.’

3.4.3 Uitzicht op een vast contract niet waargemaakt

Hoewel een uitzendkracht voornamelijk met tijdelijke contracten werkt (zie 3.2), is er vaak sprake van zicht op een vast contract. Dit kan het geval zijn als men lang genoeg in dienst is bij het uitzendbureau (fase C/fase 4). In de meldingen gaat het echter vooral om een optie om in vaste dienst te treden bij de inlener. Bij ongeveer één op de acht uitzend- of detachingsmeldingen was er uitzicht op een vast contract dat vanwege zwangerschap of moederschap niet werd waargemaakt. Vaak in samenhang met een beëindiging van de overeenkomst. Indien het op te maken was uit de melding, betrof het op één geval na steeds uitzicht op een vast contract bij de inlener.

‘Ik werd gedetacheerd bij het bedrijf waar ik nu (nog) werk. Mijn directe collega heeft al in het begin aangegeven dat ze erg tevreden is met mij en dat ze wil gaan regelen dat ik een vast contract krijg. Toen heb ik haar op de hoogte

gebracht van mijn zwangerschap, dit vond ik wel zo netjes.

Zij heeft haar bevindingen aan de recruiter voorgelegd (ook vermeld dat ik zwanger ben) en haar reactie was: 'Wij nemen geen zwangere vrouwen aan!' Mijn collega vroeg haar of het mogelijk is dat ik naar mijn verlof terug komt en dan een contract krijg, haar reactie hier op was: 'Die jonge meiden stoppen gelijk met werken als ze een kind krijgen, dus nee gaan we niet doen.'

3.4.4 Verlengen tot start zwangerschapsverlof

Een variant op een lopend contract afbreken bij de start van het zwangerschapsverlof en een aflopend contract niet verlengen, is het een aflopend contract wél verlengen, maar precies tot de dag dat het zwangerschapsverlof aanvangt. Bij ongeveer een tiende van de meldingen was dat het geval. Hoewel een mogelijk goedbedoelde intentie kan zijn om de zwangere vrouw in kwestie zo lang mogelijk te laten werken, betreft het in deze gevallen zeer waarschijnlijk zwangerschapsdiscriminatie.

'Toen mijn halfjaar contract was afgelopen kreeg ik wel contractverlenging maar dan tot de datum van mijn zwangerschapsverlof in plaats van een jaar wat gebruikelijk was.

Na mijn zwangerschapsverlof heb ik weer contact opgenomen en kon ik weer in dezelfde functie beginnen. Mijn zwangerschap was de reden voor het onderbreken van het contract, niet mijn functioneren.'

'Ik had een fase B uitzendcontract voor de duur van zes maanden. Ik werkte bij een overheidsinstelling. Normaal gesproken kon ik een contractverlenging krijgen. Toen ik vertelde dat ik zwanger was bleef het angstvallig stil toen ik de managers vroeg of dit gevolgen had voor een contractverlenging. Ruim voordat mijn contract afliep kwam de manager bij mij. Ze wilde mij manipuleren zodat ik zelf van een contractverlenging af zou zien. Toen ze begreep dat dit niet het geval was werd mijn contract verlengd tot de dag dat mijn zwangerschapsverlof in zou gaan. Er werd mij door twee managers afzonderlijk recht in mijn gezicht gezegd dat de zwangerschap reden was dat mijn contract niet werd verlengd. Ik was heel boos en heb een advocaat geraadpleegd. Die stelde dat ik er niets aan kon doen omdat ik een uitzendkracht was.'

'Ik werkte als uitzendkracht en mijn contract werd verlengd tot de datum waarop ik met zwangerschapsverlof ging. Daarna mocht ik niet terugkomen omdat ze me niet zo lang konden missen.'

3.4.5 Verlengen met korte contracten

Tot slot blijkt in vier gevallen dat er geen sprake was van een concrete beëindiging van een contract, maar dat een dienstverband steeds verlengd werd met ongebruikelijk korte verlengingen. Wanneer de reden hiervoor gelegen is in het feit dat de vrouw in kwestie zwanger is en indien zij dit niet was geweest verlengingen van reguliere duur zou hebben gekregen, is hier ook zeer vermoedelijk sprake van zwangerschapsdiscriminatie.

'Tijdens mijn zwangerschap werkte ik bij een detachingsbureau. Met vijf à zes andere collega's, die tegelijkertijd waren gestart, werkte ik bij een gemeente. Na mijn zwangerschapsverlof heb ik ouderschapsverlof opgenomen voor een aantal uren per week. De gemeente wilde graag dat ik terug kwam. Ik kwam terug in een functie met meer verantwoordelijkheden. Mijn beoordeling van een aantal maanden later was goed. Al mijn andere collega's kregen nogmaals een jaarcontract aangeboden. Ik kreeg een 'projectcontract' en in eerste instantie geen (gebruikelijke) salarisverhoging. Het projectcontract was een stuk nadeliger dan het jaarcontract, aangezien het project telkens maximaal 3 maanden werd verlengd.'

3.5 Andere vormen van zwangerschapsdiscriminatie uit het meldpunt

Nagenoeg alle meldingen met betrekking tot uitzend- of detachingsconstructie beschrijven een ervaring waarbij een dienstverband werd beëindigd door het niet verlengen van een contract of ontslag vanwege een zwangerschap of moederschap. Een aantal reacties vermelden (ook) andere ervaringen die duiden op vermoedelijk zwangerschapsdiscriminatie. Elf keer wordt aangegeven dat men bij de werving en selectie werd afgewezen vanwege een zwangerschap. Verder wordt een paar keer genoemd dat men geen opleiding mag volgen, te weinig loon krijgt of geen vakantieverlof opbouwt. In een paar gevallen is er sprake van pesten of wordt men vanwege een zwangerschap kritischer gevolgd in het functioneren.

‘Mijn collega’s kregen een opleiding om zich verder te kunnen ontwikkelen en ik daarentegen niet omdat ik zwanger was. Ze vertelden mij dat ik de opleiding niet mocht volgen, omdat ik met verlof moet en ze niet in mij wilden investeren. Hun woorden waren dat het onnodig was en weggegooid geld is.’

3.6 Motivaties die zwangerschapsdiscriminatie doen vermoeden

Vrouwen melden verschillende achterliggende oorzaken dat een overeenkomst wordt beëindigd, die verband houden met hun zwangerschap of moederschap. De link met zwangerschap is soms overduidelijk, bijvoorbeeld wanneer het letterlijk gezegd wordt dat zwangerschap de reden is. In zulke gevallen is het zeer aannemelijk dat er sprake is van zwangerschapsdiscriminatie. In andere gevallen is dat verband minder duidelijk, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van ziekte. Er kunnen echter ook ogenschijnlijk legitieme redenen worden aangedragen voor het afbreken van een overeenkomst die niet gerelateerd worden aan zwangerschap, maar waarbij de context doet vermoeden dat een zwangerschap of moederschap weldegelijk een rol heeft gespeeld voor de afloop van de overeenkomst.

3.6.1 Zwangerschap of moederschap is letterlijk de reden voor beëindiging

Bij ongeveer een van de acht meldingen met betrekking tot uitzend- of detachingsconstructies, is er volgens degene die de melding deed letterlijk gezegd dat haar zwangerschap of moederschap de reden is voor de inlener of werkgever om een overeenkomst niet te verlengen of af te breken. Een aantal van bovengenoemde citaten illustreerden dit al. Zowel zwangerschap als moederschap kunnen de genoemde reden zijn en komen in gelijke mate voor onder de meldingen.

‘Toen bleek dat ik zwanger was werd door m’n baas letterlijk gezegd dat hij daar geen zin in had. Want het was niet alleen zwanger. Straks was er ook een kind. En dat gezeur over een ziek kind of gebroken nachten zat hij ook niet op te wachten. Ik moest m’n opvolgster inwerken en het uitzendbureau reageerde schouderophalend op mijn verhaal.’

Het is zeer waarschijnlijk dat de inleners/werkgevers die een zwangerschap letterlijk als reden opgeven voor een beëindiging, niet weten dat ze discrimineren op

grond van geslacht. Nog iets markanter is wanneer men als structureel beleid hanteert om niet (verder) te werken met zwangere vrouwen of vrouwen die net moeder zijn geworden.

‘Afgelopen december bij 12 weken zwangerschap heb ik dit direct vermeld en mijn zwangerschapsverklaring ingediend. Vlak hiervoor had ik een contractverlenging gekregen en loonsverhoging vanwege mijn prestaties. Helaas loopt mijn contract in mei 2017 af en het is blijkbaar procedure om geen contractverlenging te krijgen bij zwangerschap. Ik heb dit hard aangevochten en uiteindelijk heb ik dit ook bij de directeur neergelegd. Van hem ontving ik bericht dat, zoals ook HR mij had aangegeven, ik vier weken voordat ik weer kan gaan werken contact met hen kan opnemen om na te gaan of er nog plek voor mij is. Het had niets met mijn zwangerschap te maken en zij zijn erg blij met mij en mijn werkzaamheden, maar zo is de procedure. Het ligt niet aan de zwangerschap maar contract wordt niet verlengd omdat dit zo gaat bij alle zwangere werknemers. Nu is het maar hopen we dat ik terug kan komen maar garanties worden niet gegeven. Ook twee andere collega’s die onlangs hun zwangerschap hebben aangekondigd zullen hiermee te maken krijgen.’

3.6.2 ‘Na je verlof ben je weer welkom’

De meest voorkomende reden die zwangerschapsdiscriminatie bij een arbeidsrelatiebeëindiging doet vermoeden, is wanneer bij het scheiden van de wegen wordt vermeld dat de uitzendkracht na haar verlofperiode weer welkom is en contact mag opnemen. In de meldingen met betrekking tot uitzend- en detachingscontracten, wordt deze vorm het vaakst genoemd van alle motivaties die zwangerschapsdiscriminatie doen vermoeden: ruim één op de vijf keer.

‘Anderhalve week nadat ik had verteld dat ik zwanger was kwam hij met een voorstel om mijn contract tot aan mijn verlof te laten lopen. Hij presenteerde dat alsof dat beter voor mij was. Dat hij met het uitzendbureau heeft overlegd en dat dit gebruikelijk is. Ik had het uitzendbureau nog niet verteld dat ik zwanger ben. Na mijn zwangerschap zou dan een nieuw contract ingaan.’

‘Ik werk voor een uitzendbureau. Omdat ik zwanger ben, moet ik uit dienst. De manager van het bedrijf waarvoor ik werk is zo tevreden over mijn functioneren, dat ze me wil terugnemen na mijn

verlof als ze daar dan nog de mogelijkheid voor heeft. Mijn contract wordt dus niet verlengd omdat ik zwanger ben.'

3.6.3 Ziekte als reden voor arbeidsrelatiebeëindiging

Afhankelijk van het type uitzendcontract, kan ziekte een legitieme reden zijn om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Indien de uitzendkracht in de eerste fase van het van het contract ziek wordt, eindigt het arbeidscontract en hoeft de werkgever geen loon meer te betalen. Indien de uitzendkracht in een volgende fase van het contract ziek wordt, kan het mogelijk zijn dat het loon gedeeltelijk wordt doorbetaald (zie 3.2).

Daarentegen, indien de ziekte gerelateerd is aan de zwangerschap zal er zeer waarschijnlijk sprake zijn van discriminatie op grond van geslacht. Immers, alleen vrouwen kunnen ziek worden als gevolg van zwangerschap.

Bij een aanzienlijk deel van de meldingen over de uitzendbranche bleek ziekte een reden te zijn om de overeenkomst te beëindigen: in ongeveer één op de vijf beschrijvingen wordt dit genoemd. Hoewel dat moeilijk vast te stellen is op basis van alleen de melding, waren nagenoeg alle ziekteklachten gerelateerd aan de zwangerschap. Aan zwangerschap gerelateerde ziekteklachten zijn onder andere bekkeninstabiliteit, spataderen, hoge bloeddruk, rugklachten en misselijkheid.

'Ik had een half jaar contract wat net afliep in de tweede maand van mijn zwangerschap. Door veel misselijkheid door de zwangerschap zat ik op dat moment in de ziektewet en hebben ze om die reden mijn contract niet verlengd en mij ziek uit dienst gemeld. Duidelijk was dat ik anders wel een verlenging kreeg, want als ik klaar was met zwanger zijn en ze hadden dan nog mensen nodig dan mocht ik weer terug komen.'

De ziekte hoeft niet daadwerkelijk te hebben plaatsgevonden. Ook alleen al de verwachting dat een zwangere vrouw afwezig zal zijn door ziekte, kan blijkens onderstaande melding al een reden zijn om werk te ontzeggen.

'Op het moment dat het bedrijf mij in dienst wilde nemen en de afspraak van contract tekenen was gepland, wilde ik toch vertellen dat ik in verwachting was. Ik voelde, ondanks dat ik nog maar 7 weken zwanger was, dat als een soort morele verplichting. In de afspraak van contract tekenen werd mij gemeld dat dit pas gedaan zou worden na mijn verlof, omdat ze niet voor de eventuele ziekte-uitval wilden opdraaien...'

3.6.4 'Er is geen werk' als ogenschijnlijk excuus voor beëindiging

Het is toegestaan om een contract te beëindigen indien er geen werk meer beschikbaar is voor de uitzendkracht. Het kan echter voorkomen dat het gebrek aan werk enkel een excuus is om het contract van zwangere vrouwen niet te verlengen of af te breken. Het vermoeden dat de zwangerschap de eigenlijke reden is voor de beëindiging wordt vooral gevoeld wanneer andere collega's wel een verlenging krijgen of wanneer er iemand anders voor dezelfde positie wordt aangesteld.

'Ik werkte via een uitzendbureau gedetacheerd bij een bank. Ik zat in mijn tweede jaarcontract met een clausule dat als de opdrachtgever de opdracht stilzette dat het contract met mijn werkgever ook ophield. Twee maanden voor het einde meldde ik dat ik 12 weken zwanger was. Twee weken later kreeg ik te horen dat de opdrachtgever de opdracht stopte omdat er minder werk werd verwacht. Mijn teamleider bij de bank vertelde me dat mijn werkgever de samenwerking stopzette. Een maand na mijn vertrek startten er vier nieuwe trainees van het uitzendbureau bij de bank.'

Of wanneer men op voorhand zegt nog niet te weten of er na afloop van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wel werk is, en daarom bij voorbaat al het contract niet verlengt. Wanneer dit afhankelijk wordt gemaakt van de afloop van de verlofperiode, is hier vermoedelijk ook sprake van zwangerschapsdiscriminatie. Indien er immers geen sprake was van een verlofperiode, zou er pas tegen het einde van een aflopend contract gekeken moeten worden of er nog werk beschikbaar is (zie ook de melding onder 3.4.2).

Bij ongeveer één op de tien meldingen met betrekking tot uitzend- of detachingsconstructies bleek een gebrek aan werk de opgedragen reden voor een beëindiging, terwijl volgens de indiener van de melding juist de zwangerschap de reden hiervoor was.

3.6.5 Slecht functioneren als ogenschijnlijk excuus voor beëindiging

Niet goed functioneren is een legitieme reden om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het College merkt dat dit ook regelmatig als excuus wordt aangedragen voor een beëindiging van een arbeidsrelatie, terwijl dit niet aantoonbaar blijkt en feitelijk de zwangerschap de reden voor de beëindiging blijkt te zijn. Bij twaalf van de meldingen werd slecht functioneren als reden opgegeven, terwijl daar volgens degene die de melding indiende geen sprake van was.

‘Ik werkte via een uitzendbureau bij een energie-maatschappij. Eens in de zoveel tijd hadden we een ‘test’, er werd dan gekeken of je je werk goed genoeg uitvoerde. Dat was op maandag absoluut het geval, ik bleek een van de hoogst scorende van de afdeling. Op dinsdag vroeg mijn teamleidster of ik misschien zwanger was, daar had zij namelijk een neus voor om te ontdekken. Ik gaf dit toe, al was ik eigenlijk nog lang niet van plan om het te melden. Die vrijdag werd ik door mijn andere teamleider geroepen. Ik had een extra beoordeling gehad. En zoals ik verwachtte op het moment dat ik naar binnen werd geroepen: ik hoefde na het weekend niet meer terug te komen want ik was heel slecht in mijn werk. Hij benadrukte nog even dat het niets met mijn zwangerschap te maken had, want hij vond het echt sneu voor mij. Ik kreeg mijn beoordeling niet te zien, ondanks dat ik er om vroeg. Ik geloofde namelijk niet dat ik in vijf dagen tijd slecht in m’n werk geworden was.’

‘Op het moment dat mijn toenmalige werkgever hoorde dat ik in verwachting was werd ik een paar dagen later op mijn vrije dag gebeld dat ik niet meer hoefde te komen omdat ik ineens niet in de groep zou passen. Ik wist niet wat mij overkwam, omdat er nooit sprake was geweest van problemen onderling met collega’s. Ik was zwanger en daar moest de werkgever vanaf, heel simpel.’

3.7 Wie discrimineert er (vermoedelijk): werkgever of inlener?

Aan degenen die online een melding indienden is in het meldformulier gevraagd door wie de persoon zich gediscrimineerd voelde: door het bedrijf of organisatie waar diegene haar (dagelijkse) werkzaamheden uitvoert of uitvoerde (de inlener), door haar formele werkgever waar zij het arbeidscontract mee heeft (het uitzend- of detachingsbureau), of door beide. Meldingen die via een andere route dan het registratieformulier werden ingediend (via de telefoon of mail), beantwoordden deze vraag niet direct. Van deze 36 meldingen kon er bij 14 meldingen nog duidelijk worden opgemaakt door welke partij(en) de indiener zich gediscrimineerd voelde. In de andere gevallen was dit niet goed te achterhalen.

Tabel 3 – Wie discrimineert volgens melders bij uitzend- en detachingsconstructies

'Ik voel mij gediscrimineerd door...'	Aantal	Percentage
'Het bedrijf of organisatie waar ik mijn (dagelijkse) werkzaamheden uitvoer'	55	42%
'Mijn formele werkgever (waar ik het arbeidscontract mee heb)'	28	21%
'Beide'	49	37%
Subtotaal	132	100%
Onbekend	22	14%
Totaal	154	100%

Het vaakst voelt de indiener zich gediscrimineerd door alleen de inlener. Dit was het geval in vier van de tien meldingen waarbij dit gegeven bekend is. Bij ongeveer een vijfde van de meldingen voelt men zich juist gediscrimineerd door alleen de werkgever. Bij ruim een derde van de meldingen voelt men zich zowel door de inlener als de werkgever benadeeld.

Het valt op dat vrouwen zich met name door (ten minste) de inleners benadeeld voelen, en in mindere mate door de werkgevers (de uitzend- en detachingsbureaus). Mogelijk maakt men vaker de zwangerschap eerst bekend bij de inlener, die hierdoor als eerste partij de vrouw in kwestie confronteert met de gevolgen van haar zwangerschap. Overigens is in sommige gevallen het juist de inlener die niet achter de beslissing van de beëindiging van de overeenkomst staat:

'Via een uitzendbureau al sinds 70 weken aan het werk bij een verzekeringsafdeling van een bank. Één week voordat ik met verlof zou gaan zou mijn tijdelijke detachingscontract aflopen. Er was geen enkele reden waarom dit niet verlengd zou gaan worden (zelfs nog een hele goede beoordeling gehad twee weken voordat ik met verlof ging). Opdrachtgever was het er dan ook niet mee eens (en was er zelfs eerst niet van op de hoogte) dat mijn contract niet verlengd wordt.'

Echter, vaker komt het dus voor dat de inlener zich zelf schuldig maakt. Het is uit de meldingen moeilijk op te maken of de indiener haar beklag van de situatie heeft gedaan bij haar werkgever, en hoe deze daar vervolgens mee is omgegaan. Onderstaande ervaring toont het goede voorbeeld:

'Het uitzendbureau vindt de manier hoe met mij en mijn collega is omgegaan absoluut niet kunnen en wil ook de regels hiervoor veranderen in hun contract met de inlener, zodat dit niet weer voorkomt (maar dat is voor mij helaas te laat).'

Het lijkt er daarentegen op dat de uitzend- en detachingsbureaus onvoldoende optreden tegen discriminerende acties van inlener, of zich zelf (ook) schuldig maken aan discriminatie door contracten niet te verlengen. Tot slot moet nog worden opgemerkt dat op basis van de meldingen niet te achterhalen is of uitzend- en detachingsbureaus discriminerende verzoeken van inleners in behandeling nemen of niet. Hierop zullen uitzendkrachten immers geen tot weinig zicht hebben.

'Mijn tijdelijke contract (...) zou eind februari aflopen maar er was totaal geen sprake van ontslag, totdat ik in november 2016 de melding maakte dat ik zwanger was. (...) De inlener gaf aan dat de werkzaamheden hierna dus zouden stoppen, omdat ik zou bevallen. Nogmaals, niet dat ik niet goed functioneerde maar omdat ik simpelweg niet zou kunnen werken! Of ik na mijn bevalling en verlof terug zou kunnen komen wisten ze niet omdat ze per kwartaal kijken naar de urenbezetting. Ik heb hierover meerdere malen contact gehad met mijn intercedente, maar ook zij deed net alsof het heel normaal is dat op deze wijze de samenwerking zou beëindigen en ze zei ook nog eens regelmatig 'Doe extra je best, niet teveel klagen en niet ziekmelden tijdens je zwangerschap, want dan nemen ze je misschien erna weer aan.'

3.8 Payrollconstructies

Naast de 154 meldingen over uitzend- en detacheringssituaties hadden 24 meldingen specifiek betrekking op een payrollconstructie. Op basis van dit lage aantal valt er weinig te zeggen over dit specifieke type van uitzenden, maar de meldingen wekken een vergelijkbaar beeld als bij uitzend- en detacheringssituaties. Ook bij deze ervaringen was er sprake van contracten die verlengd werden tot aan het zwangerschapsverlof, of op de dag van het verlof werden ontbonden. De vermeldingen dat men na het verlof weer welkom is, en dat ziekte als gevolg van zwangerschap de reden voor de beëindiging is, komen wederom in de verhalen terug. Men voelt zich ook in deze situaties vooral benadeeld door (alleen) de inlener en in mindere mate door het payrollbedrijf als werkgever.

4 Conclusies en aanbevelingen

Vrouwen met een flexibel contract lopen een groot risico om op de arbeidsmarkt gediscrimineerd te worden vanwege een zwangerschap of moederschap. In zeven weken tijd ontving het College voor de Rechten van de Mens 855 meldingen van vrouwen die vermoeden dat ze te maken hebben gekregen met een vorm van zwangerschapsdiscriminatie. Nagenoeg al deze meldingen hebben betrekking op een flexibele arbeidsrelatie. De meldingen beschrijven vrijwel altijd een beëindiging van een arbeidsrelatie vanwege een zwangerschap.

Het College analyseerde in het bijzonder de meldingen die betrekking hebben op de uitzend- en detachingsbranche. Uitzendkrachten lopen een groot risico hun baan te verliezen vanwege een zwangerschap. Bij de helft van de meldingen van uitzend- en detachingskrachten werd vanwege de zwangerschap een contract niet verlengd. Bij een kwart van de meldingen over de uitzend- en detachingskrachten werd men zelfs ontslagen vanwege deze reden. Soms per direct, soms pas bij de start van het zwangerschapsverlof. Ook komt het vaker voor dat contracten slechts verlengd worden tot aan de dag van het verlof.

Er zijn meerdere motivaties die zwangerschapsdiscriminatie bij beëindigingen van arbeidsverhoudingen in de uitzend- en detachingsbranche (maar ook in het algemeen) doen vermoeden. Vaker genoemd zijn toezeggingen dat men na het verlof weer welkom is, dat er geen werk is of dat men slecht functioneert terwijl er signalen zijn die anders wijzen. Nog aanzienlijk vaak is er volgens de melder letterlijk gezegd dat de zwangerschap de reden was. Ziek zijn wordt ook vaak als reden voor een arbeidsrelatiebeëindiging opgegeven. Dit kan een geldige reden zijn indien er sprake is van een uitzendbeding, maar niet als de ziekte het gevolg is van een zwangerschap.

Op basis van de reacties op het meldpunt, doet het College voor de Rechten van de Mens de volgende aanbevelingen aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid:

- **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 over 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.**



