**WET** van ..... 2018
houdende bepalingen met betrekking tot
de bescherming van het moederschap
**(Wet Bescherming Moederschap)**
**----------**
ONTWERP

**DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME**

In overweging genomen hebbende, dat - ter uitvoering van artikel 39 sub b en artikel 35 leden 5 en 6 van de Grondwet van de Republiek Suriname - het nodig is regels betreffende bescherming van het moederschap vast te stellen;

Heeft, de Staatsraad gehoord, na goedkeuring door De Nationale Assemblée, bekrachtigd de onderstaande wet:

## Algemene bepalingen
## Artikel 1

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan:
a. Minister: de minister belast met de zorg inzake arbeidsaangelegenheden;
b. bevallingsverlof: de vrijstelling van dienst na de bevalling zoals geregeld in artikel 3 lid 2;
c. direct onderscheid: onderscheid tussen mannen en vrouwen. Onder direct onderscheid wordt mede verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap;
d. indirect onderscheid: onderscheid op grond van andere hoedanigheden dan het geslacht;
e. loon: de naar tijdsruimte vastgestelde vergoeding die de werkgever aan de werknemer verschuldigd is voor de bedongen arbeid;
f. onderscheid: direct en indirect onderscheid alsmede de opdracht tot het maken van onderscheid;
g. vader: de mannelijke werknemer van wie de echtgenote of bij de werkgever geregistreerde vrouwelijke partner, zwanger of bevallen is van een kind;
h. vakvereniging: vereniging van werknemers als bedoeld in de Wet Vrijheid van Vakvereniging (S.B. 2016 no. 151);
i. werkgever: de werkgever in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
j. werknemer: de werknemer in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
k. zwangerschapsverlof: de vrijstelling van dienst voor de bevalling zoals geregeld in artikel 3 lid 1.

2. Deze wet is niet van toepassing op de arbeidsverhouding van Landsdienaren als bedoeld in artikel 1 van de Personeelswet (G.B. 1962 no. 95 zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 1987 no. 93).

## Onderscheid
## Artikel 2

1. Het is de werkgever verboden onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomst, de toepassing van arbeidsvoorwaarden en bij de regeling van de arbeidsomstandigheden, opleiding en scholing van de werknemer.

2. Van lid 1 mag worden afgeweken:
a. voor zover het betreft het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het verstrekken van opleiding en scholing, indien het gemaakte onderscheid is gebaseerd op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht en dat kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste is, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is;
b. indien het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben;
c. indien het tijdelijke bedingen betreft die zijn gericht op feitelijke gelijkstelling van mannen en vrouwen.

3. Het in lid 1 neergelegde verbod van onderscheid geldt niet ten aanzien van indirect onderscheid indien dat onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

4. Een beding in strijd met lid 1, met uitzondering van het in lid 2 bepaalde, is nietig.

5. Indien de vrouwelijke werknemer die meent dat in haar nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in dit artikel, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de werkgever te bewijzen dat niet in strijd met dit artikel is gehandeld.

## Zwangerschaps- en bevallingsverlof en vaderschapsverlof
## Artikel 3

1. De vrouwelijke werknemer heeft recht op vrijstelling van dienst gedurende tenminste vier weken voor en ten hoogste zes weken voor de vermoedelijke datum van bevalling als zwangerschapsverlof.

2. De vrouwelijke werknemer heeft recht op vrijstelling van dienst gedurende tenminste acht weken na of ten hoogste tien weken na de werkelijke datum van bevalling als bevallingsverlof.

3. Het zwangerschapsverlof en het bevallingsverlof, bedoeld in lid 1 en lid 2, duren samen maximaal veertien weken.

4. Het zwangerschapsverlof wordt vermeerderd met het aantal dagen gelegen tussen de werkelijke datum van bevalling en de vermoedelijke datum van bevalling, indien de werkelijke datum van bevalling later is gelegen.

5. Het bevallingsverlof wordt vermeerderd met het aantal dagen gelegen tussen de werkelijke datum van bevalling en de vermoedelijke datum van bevalling, indien de werkelijke datum van bevalling eerder is gelegen.

6. De vrouwelijke werknemer is verplicht zwangerschapsverlof en bevallingsverlof op te nemen.

7. Indien een vrouwelijke werknemer in de aangegeven periode van vrijstelling van dienst wegens zwangerschapsverlof een miskraam krijgt of van een doodgeboren kind bevalt, blijft zij in het genot van de vrijstelling van dienst wegens bevallingsverlof vanaf het moment van die miskraam of bevalling van een doodgeboren kind.

8. Voor bedrijven die het systeem van 6 weken zwangerschapsverlof voor bevalling en 6 weken bevallingsverlof na bevalling hanteren, geldt een overgangsregeling gedurende 18 maanden, in welke periode eerst een automatische conversie plaatsvindt naar 4 weken zwangerschapsverlof voor bevalling en 8 weken bevallingsverlof na bevalling.

9. Bij de adoptie van een pasgeboren baby jonger dan 1 jaar heeft de adoptiemoeder recht op betaald verlof gelijk aan het bevallingsverlof gedurende 6 weken vanaf de aanvang van het verblijf van het kind in de huishouding van de moeder.

Artikel 4

1. De vader heeft na verloop van het zwangerschapsverlof en ook het bevallingsverlof recht op betaald vaderschapsverlof welke steeds maximaal 5 werkdagen bedraagt.

2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 komt de vader in aanmerking voor de resterende dagen van het bevallingsverlof, indien de vrouwelijke werknemer tijdens of na de bevalling komt te overlijden.

3. Onverminderd het bepaalde in lid 1 komt de vader in aanmerking voor het resterend deel van het bevallingsverlof waar de moeder aanspraak op maakt, wanneer deze tijdens het bevallingsverlof_door ziekte of hospitalisatie niet in staat is het geboren kind te verzorgen.

4. De vader die een pasgeboren kind adopteert heeft recht op maximaal 5 werkdagen betaald vaderschapsverlof sinds het verblijf van het kind bij hem in het huishouden.

**Artikel 5**

1. De vrouwelijke werknemer bepaalt op grond van een door een huisarts, verloskundige of medisch specialist vastgestelde vermoedelijke datum van bevalling en met inachtneming van het bepaalde in artikel 3, de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof.

2. Het is de werkgever verboden om de aanspraak op betaald vakantieverlof krachtens de Vakantiewet (S.B. 1975 no. 164-c) in te minderen op grond van genoten of toekomstig zwangerschapsverlof en bevallingsverlof.

**Loon tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof en vaderschapsverlof**

**Artikel 6**

1. De werkgever betaalt aan de vrouwelijke werknemer minimaal 12 weken aan totaal verschuldigd loon uit over de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

2. Gedurende het vaderschapsverlof heeft de vader recht op ten minste tweederde (2/3de) deel van het loon welke hij onder normale omstandigheden zou ontvangen.

3. De werkgever is vrij om de voorziening van lid 1 en lid 2 naar eigen inzicht en in samenwerking met andere werkgevers te organiseren via verzekeringen, een fonds of anderszins.

4. De werkgever betaalt ten aanzien van de verzekering of een fonds of een andere voorziening zoals genoemd in lid 3 minimaal 50% van de premie, terwijl de werknemers ten hoogste 50% van de premie betalen, gezamenlijk niet meer zijnde dan 1% van het brutoloon. Hij moet daarover premie afdragen en inhouden van de werknemer.

5. De reeds geldende collectieve arbeidsovereenkomst, reglement of een andere regeling met betrekking tot de financiering zoals genoemd in lid 1, lid 2, lid 3 en lid 4, blijven van toepassing met dien verstande dat:
a. de uitkeringen daarin voldoen aan het niveau genoemd in lid 1 en lid 2;
b. de werknemersbijdrage niet meer bedraagt dan 50%.

## Meldingsplicht
## Artikel 7

1.De vrouwelijke werknemer en de vader zijn verplicht om uiterlijk aan het eind van de derde maand van haar zwangerschap deze te melden aan de werkgever alsmede de vermoedelijke datum van bevalling hetgeen moet blijken uit een schriftelijke verklaring van een huisarts, verloskundige of medisch specialist.

2. De vrouwelijke werknemer en de vader maken uiterlijk aan het eind van de derde maand van haar zwangerschap, schriftelijk bekend op welke wijze ze hun zwangerschaps- en bevallingsverlof en het vaderschapsverlof wensen op te nemen. De werknemer heeft het recht om tot uiterlijk zes weken voor de vermoedelijke datum van bevalling, de wijze waarop ze het verlof wenst op te nemen, te wijzigen, met inachtneming van de termijnen van artikel 3.

3. De vrouwelijke werknemer en de vader zullen spoedig na de bevalling doch middels een akte of uittreksel van het Centraal Bureau voor Burgerzaken, de bevalling kenbaar maken aan de werkgever, doch uiterlijk 7 dagen na de bevalling.

4. De meldingsplicht geldt ook bij de adoptie van een pasgeboren kind als genoemd in artikel 3 lid 9 van de wet.

## Borstvoeding
## Artikel 8

1. Een vrouwelijke werknemer die het kind borstvoeding geeft, heeft gedurende de eerste 6 levensmaanden van dat kind het recht de werkgever te verzoeken de arbeid te mogen onderbreken ten einde in de nodige rust en afzondering haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven. De werkgever biedt haar daartoe de gelegenheid en stelt een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking, indien:

a. zij de werkgever van deze wens in kennis heeft gesteld;
b. de mogelijkheden van het bedrijf de onderbreking van arbeid en de faciliteiten toelaten.

2. De onderbrekingen vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig is. De maximale duur van de onderbrekingen wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de vakvereniging of bij gebreke daarvan de betrokken vrouwelijke werknemer. De vaststelling van het tijdstip en de duur van de onderbrekingen vindt ook plaats door de betrokken vrouwelijke werknemer na overleg met de werkgever.

3. De duur van de onderbrekingen, bedoeld in dit artikel, gelden voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen als arbeidstijd, waarover de vrouwelijke werknemer haar aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon behoudt.

4. Elk beding waarbij ten nadele van de vrouwelijke werknemer wordt afgeweken van dit artikel, is nietig.

5. De werkgever bepaalt het beleid met betrekking tot borstvoeding in overleg met de vakvereniging of bij gebreke daarvan in de ondernemingsraadpleging.

## Ontslagbescherming
## Artikel 9

1. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst met een vrouwelijke werknemer niet opzeggen gedurende de zwangerschap en wegens haar bevalling vanwege gronden die betrekking zouden kunnen hebben, op de zwangerschap of de bevalling.

2. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst met een vrouwelijke werknemer niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3 geniet en na werkhervatting, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

3. De vrouwelijke werknemer die in het genot is geweest van vrijstelling van dienst wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft het recht om terug te keren naar het werk en wel in dezelfde zo niet een gelijkwaardige functie.

4. De ontslagbescherming geldt ook voor het vaderschapsverlof en verlof bij de adoptie als genoemd in artikel 3 lid 9 van deze wet.

## Arbeidsomstandigheden
## Artikel 10

1. De werkgever en vakvereniging of bij gebreke daarvan de vrouwelijke werknemer die zwanger is of borstvoeding geeft, maken ten aanzien van de uitvoering van de werkzaamheden, indien nodig na advies van de huisarts, verloskundige of specialist, afspraken over:
a. nachtarbeid;
b. staand werk;

c. het recht de arbeid af te wisselen met één of meer rustperiodes buiten de rustperiodes bedoeld in artikel 8 en 9 van de Arbeidswet (S.B. 1963 No. 163, zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2001 No. 71).

2. Onder overlegging van een geneeskundige verklaring mag de werknemer nachtarbeid ook weigeren gedurende andere periodes tijdens de zwangerschap en gedurende ten hoogste vier weken onmiddellijk volgend op het bevallingsverlof.

3. Indien de zwangere vrouwelijke werknemer een geneeskundige verklaring overlegt waaruit blijkt dat zij in het geheel geen staand werk mag verrichten, mag de werkgever haar daartoe niet verplichten.

4. De arbeid van een zwangere werknemer wordt zodanig georganiseerd, dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden.

5. De werkgever stelt de zwangere werknemer in de gelegenheid de noodzakelijke zwangerschapsonderzoeken te ondergaan indien deze alleen tijdens de werktijd kunnen worden verricht. Zij behoudt haar aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon, indien zij door het bedoelde zwangerschapsonderzoek verhinderd is geweest haar arbeid te verrichten.

6. Elk beding waarbij ten nadele van de zwangere werknemer in dit artikel wordt afgeweken van het eerste tot en met zesde lid, is nietig.

## Strafbepalingen
## Artikel 11

1. Overtreding van het bepaalde in de artikelen 2 lid 1, 5 lid 2, 6 lid 1, 8 lid 1, 9 lid 2, 9 lid 3, 10 lid 1, 10 lid 2 en 10 lid 5 wordt gestraft met een hechtenis van ten hoogste zes (6) maanden of geldboete van de vierde categorie zoals aangegeven in artikel 40 van de Wet van 30 maart 2015 (S.B. 2015. No. 44).

2. Indien tijdens het plegen van een overtreding, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, nog geen twee jaren zijn verlopen sedert een vroegere veroordeling van de schuldige, wegens een overtreding als bedoeld in lid 1 van dit artikel, onherroepelijk is geworden, kan slechts de straf van hechtenis worden opgelegd.

3. De in lid 1 strafbaar gestelde feiten zijn overtredingen.

## Toezicht en opsporing
## Artikel 12

Met het toezicht op de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde is opgedragen aan het Hoofd van de Dienst van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs.

## Artikel 13

Met de opsporing van de feiten strafbaar gesteld bij artikel 7 zijn, behalve de bij of krachtens artikel 134 van het Wetboek van Strafvordering aangewezen ambtenaren, tevens belast het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs, alsmede de door de Minister daartoe aangewezen ambtenaren.

**Overgangsbepaling**
**Artikel 14**

De werkgever die voor zijn werknemer(s) een regeling van het zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3 heeft ingesteld welke niet of gedeeltelijk niet voldoet aan de in artikel 3 genoemde vereisten, dient deze regeling binnen twee jaar na de datum van de inwerkingtreding van deze wet in overeenstemming te hebben gebracht met deze wet.

**Slotbepalingen**
**Artikel 15**

1. Deze wet wordt aangehaald als: Wet Bescherming Moederschap.

2. Zij wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.

3. Deze wet treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van haar afkondiging.

4. De Minister belast met arbeidsaangelegenheden, is belast met de uitvoering van deze wet.

5. De Minister belast met arbeidsaangelegenheden zendt binnen twee (2) jaar na de inwerkingtreding van deze wet, en vervolgens telkens na twee (2) jaar, aan De Nationale Assemblée een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk. De uitkomsten van deze verslagen worden binnen zes (6) maanden met de vakbeweging en het bedrijfsleven besproken.

Gegeven te Paramaribo, de
**D.D. BOUTERSE**

**WET** van ..... 2018
houdende bepalingen met betrekking tot
de bescherming van het moederschap
**(Wet Bescherming Moederschap)**
**----------**

## MEMORIE VAN TOELICHTING

### ALGEMEEN

Deze wet regelt de bescherming van het moederschap waaraan ook gekoppeld is het vaderschapsverlof. In september 2011 is in het tripartiete Arbeidsadviescollege het onderwerp zwangerschapsverlof bediscussieerd. Door de vakbeweging was in het Arbeidsadviescollege (AAC) het agendapunt "Zwangerschap- en bevallingsverlof" voorgesteld als een prioritair punt waarover het Arbeidsadviescollege een advies moest geven aan de minister. Een preliminair concept-voorstel van het AAC kwam erop neer dat volstaan kon worden met de civielrechtelijk bepaling die zeer waarschijnlijk wordt aangenomen en als artikel 629a in het concept Nieuw Burgerrechtelijk Wetboek (NBW) is opgenomen. Daarop is een tweede tegenvoorstel gedaan aan de tripartiete partners in het AAC om een wet van publiekrechtelijke aard met meer betrokkenheid van het bestuur (o.a. de Arbeidsinspectie), meer werkbare procedurele regels, een rechtvaardige bijdrageplicht met betrekking tot de financiering, en een boete- en strafbedreiging in overweging te nemen. Uiteindelijk heeft het tweede advies als basis gediend voor het eindadvies van het AAC aan de minister van Arbeid, Technologische Ontwikkeling en Milieu. Het advies luidde dat een wet van publiekrechtelijke aard moest worden ontworpen om de bescherming van het moederschap te regelen.

### Grondwet

De grondwet van de Republiek Suriname erkent het recht van zwangere werknemers op zwangerschapsverlof en de rolvan het moederschapsverlof. Volgens artikel 27 lid 1 sub c is het de plicht van de Staat om het recht op werk zoveel mogelijk te waarborgen door: gelijkheid van kansen bij de keuze van beroep en soort werk te garanderen, alsmede te verbieden dat toegang tot enige functie of beroep wordt verhinderd of beperkt op grond van iemands geslacht. Alle werknemers zijn, ongeacht leeftijd, geslacht, ras, nationaliteit, godsdienst of politieke overtuiging, gerechtigd tot: veilige en gezonde arbeidsomstandigheden (art. 28 sub c). Het is de plicht van de Staat om de voorwaarden voor werk, beloning en rust, waartoe de werknemers gerechtigd zijn aan te geven, in het bijzonder door: bijzondere bescherming te verlenen op het werk voor vrouwen tijdens en na de zwangerschap, voor minderjarigen, minder validen en voor degenen, die betrokken zijn bij werkzaamheden die bijzondere inspanning vereisen of die werkzaam zijn in ongezonde of gevaarlijke omstandigheden (art. 29 sub b). De Staat erkent de uitzonderlijke waarde van het moederschap (art. 35 lid 5). Werkende vrouwen hebben recht op zwangerschapsverlof, met behoud van loon of salaris (art. 35 lid 6). Deze rechten zijn niet uitgewerkt in bijzondere wetgeving.

*Pogingen om te komen tot wetgeving betaald zwangerschapsverlof voor de private sector*

Verschillende instanties hebben op verschillende momenten getracht om te komen tot wetgeving inzake betaald zwangerschapsverlof voor de private sector. Op 10 januari 1983 gaf de Raad van Ministers goedkeuring om de arbeidswet van 1963 te doen wijzigen door de toevoeging van een artikel 20a handelende over betaald zwangerschapsverlof. Het doel hiervan was om ervoor te zorgen dat elke vrouw, al dan niet werkzaam in een bedrijf, recht zou hebben op betaald zwangerschapsverlof. Ook de vrouwen die als dienst in de huishouding werkten zouden aanspraak maken op betaald zwangerschapsverlof.
Op 27 mei 1994 installeerde de toenmalige Minister van Arbeid een commissie die twee maanden de tijd had om met voorstellen te komen voor een wet op betaald zwangerschapsverlof voor de private sector. Deze commissie was multidisciplinair met actoren uit het bedrijfsleven, vrouwenorganisaties en de overheid. Allemaal waren ze het erover eens dat vrouwen in de private sector recht hadden op betaald zwangerschapsverlof, echter konden ze het niet eens worden over de financiering hiervan. De commissie kwam weliswaar met een conceptwet betaald zwangerschapsverlof bestaande uit 7 artikelen, waarin de financiering op basis van solidariteit moest geschieden. De periode van zwangerschapsverlof bedroeg 14 weken. Het lot van dit voorstel is niet bekend, in elk geval werd er geen wetgeving aangenomen.
Op 16 april 2004 nam het vrouwenbureau van de C-47 vakbeweging het initiatief om een workshop "Wet betaald zwangerschapsverlof in Suriname" te organiseren. De verschillende sprekers op deze workshop waren het allemaal over eens dat een wet op betaald zwangerschapsverlof nodig was in de private sector. De financiering van zwangerschapsverlof bleek toen een bottleneck. De workshop verschafte aanbevelingen voor enkele wijzigingen binnen de conceptwet betaald zwangerschapsverlof m.n. de financiering.
In het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek (2008) is voorzien in een bepaling inzake betaald zwangerschapsverlof namelijk artikel 629a. Hierin wordt aangegeven dat een vrouw werkzaam in de private sector recht heeft op een salaris (over 12 weken) wanneer ze vanwege zwangerschap en bevalling niet in staat is om haar werkzaamheden te verrichten. Verder geeft dit artikel de vrouwelijke werknemer het recht om zelf te bepalen wanneer ze met zwangerschapsverlof gaat. Deze wet is een verdere uitwerking van deze bepaling.

**Conventie betreffende Bescherming van het Moederschap 2000 (No.183)**

De Conventie betreffende Bescherming van het Moederschap 2000, (No.183) van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) behandelt een specifiek aspect aangaande de bescherming van de vrouwelijke werknemers tegen discriminatie op de werkplek. Deze conventie is de wijziging van de Maternity Protection Convention (Revised) van 1952 (No. 103) om de gelijke behandeling en kansen voor alle vrouwen en de gezondheid en veiligheid van moeder en kind te bevorderen. Dit verdrag is niet geratificeerd door Suriname. De conventie neemt de diversiteit in economische en sociale ontwikkeling van de lidlanden in acht, alsmede de diversiteit van bedrijven en de ontwikkeling van de bescherming van het moederschap in wetgeving en praktijk. Het doel van dit verdrag is om bescherming te bieden aan alle werkende vrouwen naar aanleiding van zwangerschap. De werknemers in atypische werkrelaties, in een gezagsverhouding met een werkgever, vallen ook onder de bescherming van de conventie. De conventie merkt de bescherming van het moederschap aan als een gedeelde verantwoordelijkheid van de regering en de maatschappij in het algemeen.

De conventie verstaat onder ‘vrouw’ elke vrouwelijke persoon zonder enige discriminatie. Onder ‘kind’ wordt begrepen elk kind zonder enig onderscheid (art. 1). De conventie laat aan lidlanden de ruimte om bepaalde categorieën van werknemers uit te sluiten van de toepassing van de conventie, indien de implementatie substantiële problemen met zich zou meebrengen voor het betreffende land (art. 2 lid 2).

*Ziekte of complicatie*
De conventie bepaalt dat aan de vrouwelijke werknemer, na overlegging van een medische verklaring, additioneel verlof dient te worden verleend voor of na het moederschapsverlof, in geval van ziekte, complicaties of risico’s voor complicaties door het zwangerschap of de bevalling (art. 5 lid 1). De aard en de maximumduur van dit ‘additioneel’ verlof moeten gespecificeerd worden conform de nationale wetgeving en praktijk (art. 5 lid 2).

*Financiering*
Teneinde de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te beschermen, zullen de uitkeringen vanwege moederschapsverlof of additioneel verlof bij ziekte en complicaties, geschieden via sociale verzekeringen, sociale fondsen of op andere wijzen vastgesteld door wetgeving of nationaal gebruik. Werkgevers dienen volgens het verdrag niet zonder hun instemming individueel aansprakelijk te worden gesteld voor de uitkeringen, behalve:
a. als de directe aansprakelijkheid al in wetgeving was opgenomen vóór aanname van Conventie No. 183 door de ILC;
b. als de directe aansprakelijkheid tripartiet is overeengekomen op nationaal niveau (art. 6 lid 8).

**Verdrag betreffende Eliminatie van Discriminatie tegen Vrouwen**
Het Verdrag inzake de Uitbanning van Discriminatie tegen Vrouwen van de Verenigde Naties (Convention on the Elimination of Discrimination Against Women (Cedaw)) is door Suriname geratificeerd. Volgens artikel 11 lid 2 sub a nemen de Staten die partij zijn bij dit verdrag – ten einde discriminatie van vrouwen op grond van huwelijk of moederschap te voorkomen en het daadwerkelijke recht van vrouwen op arbeid te verzekeren – passende maatregelen om ontslag op grond van zwangerschap of verlof wegens bevalling, en discriminatie bij ontslag in verband met huwelijkse staat te verbieden en sancties op overtreding van deze maatregelen te stellen. In dit kader wordt ook bevolen om verlof wegens bevalling in te voeren met behoud van loon of met vergelijkbare sociale voorzieningen, zonder dat dit leidt tot verlies van de vroegere werkkring, de behaalde anciënniteit of de hun toekomende sociale uitkeringen(artikel 11 lid 2 sub b).

In dit wetsontwerp wordt in belangrijke mate geput uit de artikelen 629a, 646, 657c en 670 uit het concept NBW inclusief de onderbouwing van deze artikelen.

Trinidad heeft acht jaar na de ratificatie van CEDAW de “*Maternity Protection Act*” aangenomen. Hierin zijn de minimale levels van voordelen en bescherming inzake zwangerschapsverlof geregeld en deze wet is van toepassing op zowel de private als publieke sector. De National Insurance Act regelt de betaling van “*maternity benefit*”. Dit is een bedrag dat wordt uitbetaald aan een zwangere employee afhankelijk van haar inkomsten. De financiering geschiedt door de werkgever en de werknemer. Elke werkgever en werknemer is verplicht premie te storten in de ratio van 2:1. De premie

dient gestort te worden bij de "National Insurance Board" ingesteld door de National Insurance Act. Guyana heeft geen aparte wetgeving op het gebied van betaald zwangerschapsverlof. Een vrouwelijke werknemer kan een beroep doen op de "*National Insurance and Social Security Act*". Er wordt een premie gestort door zowel de werkgever als de werknemer in de ratio 2:1. Ook hier bestaat de mogelijkheid dat de vrouw van een premie betalende man een "*maternity grant*" krijgt.

*Betaald zwangerschapsverlof voor de publieke sector*
In de publieke sector was betaald zwangerschap via wetgeving geregeld.
Betaald zwangerschapsverlof voor de vrouwelijke landsdienaar is vastgelegd in artikel 45 van de Personeelswet (PW):

- lid 1 onder a geeft aan dat een ambtenaar recht heeft op vrijstelling van dienst in onder geval van zwangerschap en bevalling;
- lid 4 geeft aan dat vrijstelling van dienst vanwege zwangerschap en bevalling ambtshalve wordt verleend en, in geval door het bevoegd gezag niet anders bepaald, zal er over het tijdvak hiervan geen aanspraak mogelijk zijn op het salaris.

Ter uitvoering van artikel 45 lid 4 kwam het Vrijstellingsbesluit 1973, waarin de wetgever vaststelt dat een vrouwelijke ambtenaar gedurende haar betaald verlof mag genieten van haar zwangerschap – en bevallingsverlof recht heeft op haar loon. Een wijzing van dit besluit in 1989 en 2003 heeft de positie van de zwangere vrouwelijke landsdienaar verder verbeterd.

Elke landsdienaar is conform artikel 33 PW verplicht verzekerd bij het Staats Ziekenfonds (SZF) hetgeen inhoudt dat elke landsdienaar recht heeft op vrije geneeskundige behandeling en verpleging. Volgens lid 3 van dit artikel moet onder geneeskundige behandeling en verpleging onder andere worden verstaan verloskundige behandeling. De bevallingskosten van de vrouwelijke landsdienaar worden vanuit het SZF vergoed. De premies worden betaald door de overheid en de landsdienaar.

De Wet Bescherming Moederschap haalt de achterstand in de private sector in en regelt niet alleen zwangerschaps- en bevallingsverlof, maar behelst ook bepalingen die betrekking hebben op arbeidsomstandigheden, ontslagbescherming en borstvoeding. Bij de ILO wordt de uitdrukking '*maternity protection*' gebruikt wanneer de materie van zwangerschap en bevalling in ruime zin wordt besproken, ook bij ILO Verdrag No. 183. Vandaar dat voor de korte aanduiding ook deze benadering is gekozen. Deze wet maakt met betrekking tot de aanspraken die voortvloeien uit de wet, geen onderscheid tussen vrouwen in verschillende leeftijdscategorieën, omdat zulks zou leiden tot discriminatie van de vrouwen met minder of geen aanspraken wat betreft hun reproductieve rechten.
In de titel wordt de term moederschap gebruikt omdat het zowel zwangerschap als bevalling omvat en mede verband houdt met andere aspecten die in de wet worden geregeld uit de periode voor en na de bevalling. In het verlengde van het moederschapsverlof komt ook het vaderschapsverlof voor dat ingevuld kan worden door de vader.
In deze wet wordt ook het verlof geregeld van adoptievaders en moeders in geval van adoptie van pas geboren kinderen. Deze voorziening is er alleen in het geval van

pasgeboren kinderen, omdat hun gezondheid afhangt van de aanwezigheid en zorg van een moeder- en/of vaderfiguur.

## ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

Bij de definities in artikel 1 lid 1 is wat betreft onderscheid en de twee vormen daarvan uitgegaan van de definities uit het Burgerlijk Wetboek. De definities zijn in lijn met de definities die gehanteerd worden in het concept Burgerlijk Wetboek (art. 610) dat nog behandeld en aangenomen moet worden in De Nationale Assemblée. Bij de definities is ook rekening gehouden met die uit de Wet Nationale Basiszorgverzekering (SB 2014 No. 114) en de Wet Algemeen Pensioen (SB 2014 No. 113). Deze wet is van toepassing op alle werknemers, dus ook die met korte contracten die in het dagelijks spraakgebruik als contractors worden aangeduid. De wet is ook van toepassing op de huishoudelijke werknemers die conform de ILO Verdrag No. 189 gelijk behandeld moeten worden als de andere werknemers wat betreft Decent Work.

Lid 1 sub c. d. en f. bevat omschrijvingen van de begrippen direct en indirect onderscheid, gebaseerd op het concept NBW, waarbij hier de toelichting wordt overgenomen. Bij sub d kan verwezen worden naar onderscheid op basis van bijvoorbeeld de burgerlijke staat of gezinsomstandigheden van de werkende vrouw waardoor discriminatie op grond van geslacht het gevolg is. Onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap valt mede onder direct onderscheid (evenals de hierna te vermelden intimidatie en seksuele intimidatie). Zie voorts het tiende lid dat alleen voor indirect onderscheid geldt. Onderscheid naar arbeidsduur en naar tijdelijkheid van de arbeidsovereenkomst (potentiële indirecte onderscheidingen van mannen en vrouwen) worden overigens apart bestreken door onderscheidenlijk.

Artikel 2

De erkenning van het belang van het moederschap is verankerd in de Grondwet van de Republiek Suriname. Artikel 8 verbiedt voorts de discriminatie op basis van sekse en het discrimineren van een vrouw vanwege zwangerschap of moederschap is een vorm van discriminatie op basis van sekse. Suriname heeft in januari 2017 ILO Verdrag No. 111 geratificeerd waardoor er een verplichting te meer ontstaat om discriminatie op de werkplek o.a. op basis van sekse tegen te gaan. Het ILO Verdrag No. 183 stelt lidlanden die ratificeren verplicht om overheidsmaatregelen te treffen zodat het moederschap geen bron van discriminatie vormt bij arbeid (op de werkplek) en toegang tot arbeid (art. 9 lid 1). De maatregelen houden onder meer in het instellen van een verbod van het vereisen van een zwangerschapstest of een bewijs van zo'n test bij sollicitatie. Dit verbod behoeft niet te gelden wanneer een test of een bewijs wettelijk vereist is bij arbeid:

1. die verboden is of onderhevig is aan beperkingen voor zwangere of zogende vrouwen;
2. waarbij een erkend of significant risico bestaat voor moeder en kind (ILO Verdrag No. 183, art. 9 lid 2).

Artikel 2 is gebaseerd op artikel 646 van het concept NBW welke betrekking heeft op de bescherming van de werkende vrouw in het kader van zwangerschap, bevalling en moederschap. De toelichting is deels gebaseerd op het concept NBW in het belang van de nagestreefde uniformiteit en de efficiëntie bij de onderbouwing van artikel 2.

Artikel 2 lid 1

Vrouwen kunnen in de verwachting of na de bevalling benadeeld worden in de arbeidsvoorwaarden of zelfs hun baan verliezen. Dat is onderdeel van de discriminatie van de werknemer op basis van geslacht. Discriminatie vanwege moederschap is onderdeel van de discriminatie op basis van geslacht. Daarom wordt in lid 1 het verbod opgelegd om geen onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen, en wel bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld doordat de vrouw zwanger is, pas bevallen is of complicaties ervaart vanwege zwangerschap of bevalling), het verstrekken van onderricht aan de werknemer (hier betreft het het aanbieden van opleidingen, scholing en vorming), in de arbeidsvoorwaarden (waarvan loon een belangrijk component is), bij de arbeidsomstandigheden (o.a. wat betreft kinderopvang en borstvoeding), bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Artikel 1 lid 3 van ILO Verdrag No. 111 noemt 'access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment' in het kader van de discriminatie. Onderscheid kan direct of indirect zijn en beide zijn verboden. Het indirecte onderscheid is subtieler en moeilijker vast te stellen dan het indirect onderscheid. Uitzonderingen op dit verbod geven de volgende leden.

Artikel 2 lid 2 sub a.

Als het geslacht een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste is kan in beginsel wel onderscheid gemaakt worden. Hierbij kan verwezen worden naar acteurs en actrices (die de rol van een bepaalde personage met een bepaald geslacht moeten uitvoeren) of zangers en zangeressen, maar ook functies waar men bijvoorbeeld lichamelijk moet visiteren of waar vertrouwen een belangrijke rol speelt (zoals het behandelen van klachten over seksueel molest) of de 'tante' in een kinderhuis. Wanneer in deze gevallen dus specifiek geadverteerd en gezocht wordt naar een man of vrouw, dan valt zulks niet onder onderscheid op basis van geslacht. Deze uitzondering is gebaseerd op ILO Verdrag No. 111 (art. 1 lid 2).

Artikel 2 lid 2 sub b.

De bescherming van de vrouw in verband met bijvoorbeeld het moederschap is voor een deel de plicht van de werkgever voortvloeiende uit de veiligheidswetgeving. In dit kader moet hij maatregelen nemen om de werknemer te beschermen. De bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap en moederschap, rechtvaardigt een afwijking van de hoofdregel dat het maken van onderscheid verbiedt (lid 1). Een soortgelijke bescherming is bijvoorbeeld opgenomen in Veiligheidsvoorschrift No. 8.

Artikel 2 lid 2 sub c.

Deze uitzondering heeft te maken met het beleid dat bedoeld is om bepaalde achterstandsgroepen op de arbeidsmarkt een voorkeur te geven (*affirmative action* ofewel positieve discriminatie) zoals vrouwen. Een voorkeursbeleid moet wel aan bepaalde eisen voldoen. Een voorkeursbeleid mag niet leiden tot een bevoordeling van een vrouw zonder meer. Het beleid moet in elk geval evenredig zijn aan wat passend is ter verwezenlijking van het nagestreefde doel. Het gaat hier om tijdelijke bedingen die vrouwelijke werknemers in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen teneinde nadelen op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het beoogde doel. De tijdelijkheid is van belang, mocht de

doelstelling voor het invoeren van de maatregelen bereikt zijn, dan zou zo een maatregel niet verder gehandhaafd moeten worden.
Deze bepaling is een verwijzing naar artikel 4 van het Vrouwenrechtenverdrag (Cedaw). Wanneer de Staten die partij zijn bij dit Verdrag, tijdelijk bijzondere maatregelen treffen die zijn gericht op versnelling van feitelijke gelijkstelling van mannen en vrouwen wordt dit niet beschouwd als discriminatie, als omschreven in dit Verdrag, maar het mag geenszins leiden tot handhaving van ongelijke of afzonderlijke normen; deze maatregelen dienen buiten werking te worden gesteld zodra de doelstellingen ter zake van gelijke kansen en gelijke behandeling zijn verwezenlijkt.

Artikel 2 lid 3
Deze bepaling is ontleend aan het concept NBW. Deze bepaling heeft te maken met indirect onderscheid (d.i. onderscheid op basis van andere gronden dan sexe of moederschap maar die uiteindelijk ook resulteren in de discriminatie van de vrouw, de zwangere en de moeder). Dit direct onderscheid is in beginsel verboden. Indirect onderscheid dat het gevolg is van keuzes of besluiten die niet de intentie hebben om te discrimineren, maar noodzakelijk zijn voor de bedrijfsvoering, worden niet als discriminatie aangemerkt. Ingevolge het derde lid kan een indirect onderscheid objectief gerechtvaardigd zijn en dat kan het geval zijn dus wanneer voorkeur wordt gegeven op basis van gronden buiten het geslacht zoals op basis van woonplaats (ILO Aanbeveling No. 111 art. 6 noem '*age, disablement, family responsibilities or social or cultural status*' als gronden voor voorkeur. Ook hier moet bij het maken van onderscheid voldaan zijn aan de eisen van proportionaliteit (onderscheid moet niet buitensporig zijn), legitimiteit (doel moet legitiem zijn zoals inhalen arbeidsmarktpositieachterstand) en doelmatigheid (doel moet met het middel haalbaar zijn).

Artikel 2 lid 4
Ook deze bepaling is ontleend uit het concept NBW. Lid 4 bevat de nietigheidssanctie. Deze nietigheid i van rechtswege. De rechter moet in een voorkomend geval de nietigheid ambtshalve slechts constateren. De werknemer hoeft op de nietigheid geen beroep te hebben.

Artikel 2 lid 5
Hier is sprake van omkering van de bewijslast, waarbij de steller niet hoeft te bewijzen. Lid 5 is ontleend uit het concept NBW. De bewijslastverdeling van lid 5 vergemakkelijkt de bewijspositie van de werknemer. Wel dient de weknemer voldoende feiten te stellen en bij betwisting het bestaan daarvan te bewijzen die tot het vermoeden van discriminatie leiden. De omkering van de bewijslast komt ook voor in artikel 8 tweede volzin van het ILO Verdrag No. 183 dat het volgende bepaalt: *'The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer*.' Ook artikel 9 lid 2 van ILO Verdrag No. 158 luidt min of meer hetzelfde ten aanzien van de omgekeerde bewijslast.

Artikel 3
In de 67 bij het ministerie van Arbeid geregistreerde collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) bevatten 65 (97%) specifieke bepalingen over betaald zwangerschapsverlof. Van de 17 in de sector Industrie geregistreerde cao's hebben 2 geen uitdrukkelijke zwangerschapsregeling. De meeste cao's zijn geregistreerd in de

Industrie (17), Verzekeringen en Financiële Diensten (12) en Maatschappelijke Diensten (12). Van de 65 cao's met een zwangerschapsregeling duurt het zwangerschaps- en bevallingsverlof 12 weken (6 om 6 weken) in 56 bedrijven (86%). De langste duur van het verlof is 19 weken (een bedrijf in de sector Verzekeringen en Financiële Diensten) en het laagste 12 weken in 56 bedrijven. Qua duur is 14 weken de tweede grootste groep met 4 cao's. De duur van 16, 15 en 13 weken komen ook voor. Er zijn bedrijven die zwangerschapsverlof aanmerken als ziekteverlof, maar wel aangeven dat het ziekteverlof en het bevallingsverlof een bepaalde maximale periode moet duren. Uit de cao's blijkt dus dat 12 weken het minste is wat cao-bedrijven toekennen en dat deze groep cao-bedrijven ook in de overweldigende meerderheid is (86%). Wanneer de standaard dat minimaal 2/3$^{de}$ deel van de verlofperiode moet worden uitbetaald, wordt gehanteerd, dan betekent dat dat de loonuitkering minimaal bedraagt over 8 weken.

In de regelgeving met betrekking tot het moederschap speelt de vrijstelling van dienst een belangrijke rol. Daarbij wordt primair het directe belang gediend van de moeder en het (ongeboren) kind. Het zwangerschapsverlof/bevallingsverlof strekt in het bijzonder tot bescherming van de gezondheid van moeder en kind conform de uitleg van de bepaling uit het concept NBW. Gedurende de periode van zwangerschaps-/bevallingsverlof bestaat er voor de werkneemster geen verplichting tot werken. Dit betekent dat andere omstandigheden waardoor zij ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid niet relevant zijn. Deze verlofperiode moet ook onderscheiden worden van de daaraan voorafgaande periode van zwangerschap, aangezien in deze laatste periode voor de zwangere werkneemster een arbeidsverplichting bestaat. Hiervan is geen sprake tijdens het zwangerschaps-/bevallingsverlof.

Dit artikel regelt het recht op zwangerschapsverlof dat duurt tot de bevalling en bevallingsverlof welke aanvangt na de bevalling. Deze bepaling houdt rekening met het nieuwe ILO Verdrag, no. 183 betreffende de bescherming van moederschap (Maternity Protection Convention, 2000). Voor wat betreft de totale duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in dit verdrag uitgegaan van de norm van totaal veertien weken. Volgens ILO Verdrag No. 183 dienen vrouwen die middels een medische verklaring (attest) of anderszins (hun zwangerschap en) de vermoedelijke datum van bevalling aantonen, recht te hebben op minimaal 14 weken moederschapsverlof bepaalt het verdrag (art. 4 lid 1). Met het oog op de bescherming van de gezondheid van moeder en kind, omvat het moederschapsverlof minimaal 6 weken verplicht verlof na de bevalling. De regering en de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers kunnen na consultaties afwijkende regelingen treffen (art. 4 lid 4). In ILO Aanbeveling No. 191 wordt aanbevolen om zelfs te werken naar een totaal moederschapsverlof van 18 weken en een verlenging van het verlof bij geboorte van meer dan 1 kind.
Het is mogelijk dat er een periode ligt tussen de vermoedelijke datum van bevalling en de daadwerkelijk dag van bevalling. Het prenataal deel van het moederschapsverlof dient verlengd te worden met de additionele tijd tussen de vermoedelijke en de echte bevaldatum, zonder reductie van het postnatale deel van het verlof.

Bij het regelen van de materie van artikel 3 zou de praktijk bij de landsdienaren als een 'good practice' kunnen worden gebruikt. Echter moeten de standaarden die voor de ambtenaren zijn vastgelegd in het uit de Personeelswet voortvloeiende

Vrijstellingsbesluit wel voldoen aan de meer recente en moderne ILO-standaarden en die opgenomen in het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek. Wat de duur van het verlof betreft, is er wel een discrepantie, waardoor gekozen is voor de ILO-standaarden en die van het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek, anticiperend op de ratificatie van dit verdrag, waarvan de overweging opgenomen staat in de Beleidsnota Ministerie van Arbeid 2016-2021, en de goedkeuring van het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek in de nabij toekomst.

Artikel 629a van het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek, zoals het bewerkt is opgenomen in deze bepaling, regelt in het kort het volgende:

- een geaccumuleerd verlof vanwege zwangerschap en vanwege bevalling van minimaal 12 en maximaal 14 weken;
- een mogelijkheid tot vermeerdering van het verlof vanwege zwangerschap en vanwege bevalling met de dagen die liggen tussen de eerdere daadwerkelijke bevalling en de vermoedelijke datum van bevalling;
- een uit te betalen loon gedurende maximaal 12 weken;
- de vrouwelijke werknemer bepaalt de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof.

De toelichting die gehanteerd is bij het concept NBW is ook hier in het kader van de uniformiteit en de efficiëntie overgenomen. Ziektes die hun oorsprong vinden in zwangerschap of bevalling en die optreden na het einde van het zwangerschapsverlof/bevallingsverlof vallen onder de gewone ziekteregeling.

Bij artikel 3 lid 7 wordt een regeling getroffen die de vrouw tegemoet komt in geval van een miskraam of dood geboren kind. Een soortgelijke regeling is getroffen in het Vrijstellingsbesluit 1989 (S.B. 1990 no. 36 zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2003 no. 77) dat geldt voor de landsdienaren in Surinaamse overheidsdienst (art. 3d).

Artikel 3 lid 8 houdt rekening met de bedrijven die al het systeem van 6 weken voor en 6 weken na' hanteren. Deze hebben tijd nodig om zich aan het iets uitgebreider systeem aan te passen. In de overgangsperiode wordt niet per se uitgegaan van een vermeerdering van het totale verlof maar alleen een verschuiving van de periode voor en na bevalling.

De perioden van moederschapsverlof genoten door de vrouwelijke werknemer worden niet afgetrokken bij het berekenen van het totale dienstverband in het kader van het toekennen van rechten aan de werknemer. De Aanbeveling No. 191 is duidelijk hieromtrent: '*The period of leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be considered as a period of service for the determination of her rights.*' (art. 5 tweede volzin).

In deze wet wordt ook het recht op betaald verlof geregeld voor de adoptiemoeder van een pasgeboren baby (artikel 3 lid 9). Deze voorziening wordt geregeld omdat bij het bevallingsverlof het niet alleen betreft het herstel van de gezondheid van de moeder maar ook die van het pasgeboren kind. Daarvoor is het nauw lichamelijk en geestelijk contact met de moeder van uitermate belang.

Artikel 4

Artikel 4 lid 1

In de deliberaties met betrekking tot het zwangerschaps-en bevallingsverlof is de laatste tijd steevast de wens geuit om ook het vaderschapsverlof in te voeren. De bedoeling is geweest om de rol die vaders tot nu toe vervullen in het gezin, te vergroten. Er is geen specifieke ILO-verdrag of aanbeveling die specifiek het vaderschapsverlof behandelt. In 2009 nam de ILO de '*Resolution concerning gender equality at the heart of decent work*' aan die erkent dat bij maatregelen die ervoor zorgen dat werk en gezin goed worden gecombineerd niet alleen naar de moeder moet worden gekeken. Een aantal aantal maatregelen als vaderschapsverlof en ouderschapsverlof hebben wereldwijd ervoor gezorgd dat vaders beter in staat zijn geweest om gezinsverantwoordelijkheid te dragen. De resolutie roept regeringen op om zowel voor mannen als vrouwen oplossingen te bedenken die het mogelijk maken dat ze werk kunnen combineren met gezinsverantwoordelijkheden, zoals ILO Verdrag No. 156 trouwens ook tracht te regelen. Mannen moeten aangemoedigd worden om het vaderschapsverlof op te nemen. De vroege betrokkenheid van vaders in het gezin zorgt voor een succesvolle ontwikkeling van het kind. Het vaderschapsverlof helpt de traditionele kijk op de rolverdeling tussen mannen en vrouwen doorbreken. Van de 141 landen waarvoor data beschikbaar waren, hadden 40 een vaderschapsverlofregeling in 1994. In 2013 hadden 79 van de 167 landen waarvoor data beschikbaar waren, een wettelijke vaderschapsregeling.

*Duur: 5 om 5 werkdagen*

Wetenschappelijk onderzoek wijst uit dat er een verband bestaat tussen vaderschapsverlof, het vervullen van gezinstaken door vaders en de adequate ontwikkeling van het kind. Vaders die 2 weken of meer vrijaf nemen direct na de geboorte van het kind zijn doorgans meer betrokken in het wel en wee van hun jonge kinderen (*Maternity and paternity at work : law and practice across the world, International Labour Office. – Geneva: ILO, 2014, p. 52* en *Huerta, M.; Adema, W.; Baxter, J.; Han, W.; Lausten, M.; Lee, R.; Waldfogel, J. 2013. "Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from Four OECD Countries", in OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140 (Paris, OECD Publishing*)). Van de 79 landen waar het vaderschapsverlof voorkomt komen 29 voor in in Afrika, 7 in Azië, 5 in Oost Europa en Centraal Azië, 24 in de ontwikkelde landen,13 in Latijns Amerika en het Caribisch Gebied en 2 in het Midden Oosten. De duur varieert van 1 dag (Tunesië) tot 90 dagen (IJsland, Slovenië en Finland (54 werkdagen). In 36 landen (21 %) is het vaderschapsverlof minder dan 1 week, 25 landen (15 %) verlenen vaderschapsverlof tussen 7 en 10 dagen en in 14 landen (8 %) wordt tussen de 11–15 dagen verlof verleend. Alleen 5 landen (alle ontwikkelde landen) verlenen een verlof van meer dan 2 weken. Omdat het hier gaat om een nieuwe rechtssituatie die wordt gecreëerd wordt begonnen om de meerderheid te volgen door een week te hanteren zijnde 5 werkdagen. Na verloop van het bevallingsverlof is er weer aanspraak op 5 werkdagen.

Het vaderschapsverlof wordt geregeld in artikel 10 lid 3 van ILO Aanbeveling No. 191: *"The employed mother or the employed father of the child should be entitled to parental leave during a period following the expiry of maternity leave"*.

Artikel 4 lid 2

Het is essentieel dat de vader in het belang van moeder en kind betaald verlof kan opnemen bij overlijden van de moeder terwijl haar bevallingsverlof nog niet is verlopen. Bij de hoogte van het doorbetaald loon wordt uitgegaan van de standaard van de moeder die ontleend is aan ILO Verdrag No. 183. Artikel 10 lid 1 van ILO Aanbeveling No. 191 bepaalt hierover het volgende: "In the case of the death of the mother before the expiry of postnatal leave, the employed father of the child should be entitled to take leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave'.

Artikel 4 lid 3

Wanneer de moeder door ziekte of hospitalisatie niet in staat is voor haar pasgeboren kind te zorgen, loopt de gezondheid en het leven van deze jonge mens in gevaar. De vader moet derhalve in de gelegenheid worden gesteld om in te springen in de zorg. Artikel 10 lid 2 van ILO Aanbeveling No. 191 bepaalt daaromtrent het volgende: "*In the case of sickness or hospitalization of the mother after childbirth and before the expiry of postnatal leave, and where the mother cannot look after the child, the employed father of the child should be entitled to leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave, in accordance with national law and practice, to look after the child*".

Artikel 4 lid 4

Het vaderschapsverlof is ook relevant in geval van adoptie van het pasgeboren kind hoofdzakelijk in het belang van het welzijn van het kind.

Artikel 5 lid 1

Het begin van het zwangerschapsverlof wordt bepaald door de vrouwelijke werknemer zelf. Dit is ook de aanbeveling die gedaan wordt in artikel 1 lid 3 van ILO Aanbeveling No. 191. Zij moet daarbij rekening houden met de minimale en maximale periode van zwangerschapsverlof aangewezen in de bepaling van resp. 4 en 6 weken. De gehoudenheid van de werknemer zelf aan deze bepalingen en de plicht van de werkgever met betrekking tot de naleving zijn niet onderhevig aan sterke nalevingsbepalingen. In het huidige Burgerlijk Wetboek (BW) is er geen expliciete plicht voor de werkgever om erop te letten dat de werknemer zich houdt aan onder meer veiligheidsbepalingen uit de wet. Het een en ander kan wel direct voortvloeien uit de plicht van goed werkgeverschap (art. 1614y). In de Arbeidswet, die van publiekrechtelijk karakter is, bestaat de expliciete bepaling wel voor het 'hoofd of bestuurder van de onderneming' of bij hun ontstentenis aan 'het opzichthoudend personeel' om te zorgen dat de bepalingen van die wet worden nageleefd (art. 5 lid 2 en 28).

Alhoewel er geen wetenschappelijk onderzoek is verricht naar de meest optimale tijdsduur van zwangerschaps- en bevallingsverlof en de meningen van medische deskundigen op dit gebied nogal uiteenlopen, kan gevoegelijk worden gesteld dat arbeid heel divers is en ook per soort een belangrijke belasting betekent. Daarbij is tevens van belang dat vrouwen verschillend zijn qua karakter en fysieke gesteldheid hetgeen het voorspellen van het verloop van zwangerschappen en bevallingen bijkans onmogelijk maakt. Flexibilisering van zwangerschaps- en bevallingsverlof, waarbij onder andere gekeken wordt naar de aard van het werk en naar de conditie van de zwangere vrouwelijke arbeider, is daarom alleszins gerechtvaardigd. De zwangere vrouwelijke werknemer kan, op grond van haar eigen gesteldheid en omstandigheden,

doch in nauw overleg met haar huisarts, verloskundige of medische specialist en de door deze vastgestelde vermoedelijke bevaldatum, zelf aangeven hoe zij haar hele verlofperiode rondom de bevalling wenst in te vullen.

Artikel 5 lid 2
Vanwege het verschillend belang en oogmerk van vakantieverlof en verlof in verband met moederschap (zwangerschaps- en bevallingsverlof) is het de werkgever niet toegestaan om de aanspraak op betaalde vakantie ingevolge de Vakantiewet (SB 1975 No. 164c).

Artikel 6
De betaling van het loon tijdens zwangerschaps-, bevallings- en vaderschapsverlof is een punt dat veel aandacht heeft verdiend. Alhoewel het ideaal zou zijn dat de volledige periodes en volledige loonniveaus worden betaald, wordt als eerste stap gehanteerd de minimumregeling van ILO Verdrag No. 183. Lid 1 geeft aan dat de werkgever niet verplicht is zorg te dragen voor het loon over de gehele periode van 14 weken verlof; hij kan volstaan met 12 weken loon. Dit systeem wordt gehanteerd in het NBW en is niet in strijd met ILO Verdrag No. 183 (artikel 6 lid 3). In een later stadium kan na tripartiet overleg overgegaan worden tot een hoger niveau van vergoeding.

Beseffende dat deze regeling van het zwangerschap- en bevallingsverlof voor de niet CAO-bedrijven een nieuwe situatie doet ontstaan, is het nodig ten aanzien van de financiering van de kosten voor de werkgever van deze regeling een mogelijkheid moet worden gecreëerd om dit risico onder te kunnen brengen bij een of meer verzekeringsmaatschappijen. Vooral voor de kleine ondernemingen zal de regeling van het zwangerschap- en bevallingsverlof extra kosten met zich mee brengen.

Het uit te betalen loon komt in het concept BW ten laste van de werkgever geregeld via een verzekering waarin de werkgever minimaal 50% bijdraagt aan premie (het werkgeversaandeel) en de werknemer maximaal 50% (het werknemersaandeel). Artikel 4 van ILO Aanbeveling No. 191 geeft aan dat iedereen bijdraagt aan het systeem: "*Any contribution due under compulsory social insurance providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits, whether paid by both the employer and the employees or by the employer, should be paid in respect of the total number of men and women employed, without distinction of sex*.".

Is er een dreiging dat voor 'het niet verrichten van arbeid wegens zwangerschap en bevalling' loon zal worden ingehouden vanwege no work no pay, of zal loon wel worden betaald maar niet in de mate zoals voorgeschreven gedurende de minimale periodes als in de bepaling voorzien, dan zal de vrouwelijke werknemer naar de rechter moeten stappen om in een civiele procedure haar rechten geldend te maken. Eventueel zal daarbij ook de civielrechtelijke boete, die kan oplopen tot 50% kunnen worden gevorderd en de proceskosten.

Het ILO Verdrag No. 183 regelt ook garanties met betrekking tot inkomsten. Vrouwen die afwezig zijn als gevolg van zwangerschapsverlof of additioneel verlof door ziekte en complicaties, dienen ingevolge art. 6 recht te hebben op een uitkering. Deze moet van zodanig niveau zijn dat onderhoud van moeder en kind mogelijk is

met garanties voor een goede gezondheid en met behoud van een redelijke levenstandaard (art. 6 lid 1 en lid 2). Indien bij het bepalen van de uitkeringen als gevolg van moederschapsverlof uitgegaan wordt van het als laatst verdiend loon, dan zal de uitkering minimaal 2/3de deel van het laatste loon zijn of van het loon dat gehanteerd wordt bij het berekenen van uitkeringen in het algemeen (art. 6 lid 3). Indien andere methoden in een land gangbaar zijn, zal de omvang van die uitkering, bij benadering gelijk moeten zijn aan het niveau waar het laatste loon wordt gehanteerd (art. 6 lid 4). De conventie maakt een uitzondering voor landen met een onderontwikkeld economisch en sociaal zekerheidssysteem. Deze landen kunnen volstaan met een niveau van uitkering niet lager dan de uitkering die gehanteerd wordt bij ziekte of tijdelijke invaliditeit (art. 7 lid 1). Suriname is geen land dat aangemerkt kan worden een onderontwikkeld economisch systeem te hebben en evenmin dat het een onderontwikkeld sociaal zekerheidssysteem heeft.
De lidlanden waarborgen dat voorwaarden om in aanmerking te komen voor een uitkering, zodanig dienen te zijn dat het overgrote deel van de vrouwen in aanmerking kan komen voor de uitkering (art. 6 lid 5).
Vrouwen die ingevolge o.a. de wettelijke regels niet voldoen aan de voorwaarden om in aanmerking te komen, dienen gerechtigd te zijn tot adequate uitkeringen uit een sociaal fonds (art. 6 lid 6).

In lid 2 wordt het systeem van de betaling van de moeder gehanteerd voor ook de vader.

Lid 3 laat het vrij aan de werkgevers om de voor hem voortvloeiende verplichting om loon uit te betalen te regelen op de wijze zoals hij dat wenst, waarbij hij kan kijken naar *best practices* in het bedrijfsleven en door samen te werken met andere werkgevers. De werkgever is vrij om de betaling van de moeder en de vader naar eigen inzicht en in samenwerking met andere werkgevers te organiseren via verzekeringen of een fonds of andere voorzieningen treffen. De last van het regelen en het organiseren van de financiering van de zwangerschapsuitkeringen - waaraan overigens iedereen, man en vrouw bijdraagt – wordt in eerste aanleg in deze wet gelegd bij de werkgever, aangezien de staat meer tijd nodig heeft om een ideaal uniform en allesomvattend sociaal zekerheidsstelsel op te zetten.

Een enkel fonds (voorbeeld een Nationaal Sociaal Zekerheidsfonds) waarin alle sociale zekerheden (kinderbijstand, ziektekosten, arbeidsongeschiktheid, arbeidsongevallen, beroepsziekten, weduwen- en wezenpensioen, algemeen werknemerspensioen en zwangerschapsuitkeringen) waarin zowel de publieke als de private sector bijdragen is een enorme wenselijkheid, maar het opzetten van zo een systeem (en het liquideren of fuseren van de bestaande) zal kennelijk enige tijd in beslag nemen. In het proces van de concentratie van de sociale zekerheden in een fonds of een verzekering, waar een premie wordt ingehouden, zal dan deze uitkeringen in de wet geregeld ook worden opgenomen.

Lid 4 regelt de bijdrageplicht. De premie die de werkgever betaalt aan de verzekeringen of een fonds of een andere voorziening mag verdeeld worden zodanig dat het niet meer dan 50% is voor de werknemer en niet minder dan 50% voor de werkgever. De voorziening moet door de werkgever zodanig worden georganiseerd dat de premie niet meer dan 1% is van het brutoloon. Het is gangbaar dat de druk op het loon voor een soortgelijke voorziening niet meer is dan 1%. De werkgever, moet

weer naar analogie van het model van de Wet Nationale Basiszorgverzekering en de Wet Algemeen Pensioen, niet alleen de regelingen treffen voor betaald verlof, maar ook de premies afdragen en het werknemersaandeel inhouden.

Bij artikel 5 lid 5 gaat het om regelingen getroffen bij cao, reglement of andere voorzieningen binnen het bedrijf. Deze moeten niet lager zijn dan het niveau van uitkeringen geregeld in deze wet.

Artikel 7

Van belang is dat de werkgever tijdig op de hoogte wordt gesteld zodat deze de periode van verlof kan inplannen. Deze bepaling beoogt om de administratieve procedure voor het melden van het zwangerschapsverlof en bevallingesverlof te regelen. Er is een meldingsplicht om de werkgever de ruimte te geven zijn werkorganisatie eventueel aan te passen. De werknemer is verplicht haar staat van zwangerschap te melden alsmede de vermoedelijke datum van bevalling. Deze verplichting rust ook op de vader. De werkgever vergemakkelijkt het proces van mededelen. Een vertegenwoordiger van de vrouwelijke werknemer, bijvoorbeeld een partner, een familielid of een collega, mag de mededeling ook doen. De vrouwelijke werknemer deelt de werkgever ook mee op welke wijze ze haar bevallingsverlof zal opnemen. Ze heeft ook het recht om op basis van haar moverende redenen een deel van het aanvankelijke geplande zwangerschapsverlof over te hevelen naar het bevallingsverlof of een deel van het aanvankelijke geplande bevallingsverlof over te hevelen naar het zwangerschapsverlof. De praktische ruimte hier om te schuiven is twee weken. Het gaat hier om de kennisgeving en niet de vorm, dit kan zelf per mail worden verstuurd.

Lid 3 heeft als doel de werkgever in de gelegenheid te stellen om zijn verplichtingen na te komen, die zouden ontstaan als gevolg van de bevalling.

In lid 4 wordt ook verplicht gesteld dat adoptiemoeders hun voorgenomen adoptie melden aan de werkgever, zodat maatregelen kunnen worden getroffen.

Artikel 8

Met betrekking tot het bepalen wat realiseerbaar is gelet op de mogelijkheden van de onderneming, wordt voorgesteld om dit over te laten aan collectieve onderhandelingen of bij gebreke daarvan aan de ondernemingsraadpleging. Dit zal in artikel 8 lid 1 worden opgenomen.

De werking van deze bepaling moet leiden tot het gebruik maken van het recht van de werknemer om tijdens werktijd borstvoeding te geven of borstvoeding te kolven. Dit recht heeft 2 voorwaarden: de wens om borstvoeding te geven moet kenbaar worden gemakt door de werknemer en de onderneming moet in de gelegenheid zijn om het toe te staan.

Het besef met betrekking tot het belang van borstvoeding is in de afgelopen periode in Suriname gegroeid. Borstvoeding is in het belang van een goede ontwikkeling van de gezondheid van het kind. Speciaal in dit kader organiseert de regering ook jaarlijks de Bortsvoedingsweek. Borstvoeding is essentieel om elke pasgeborene de beste start te geven. Daarom is een van de voornaamste Early Childhood Develpment doelen, het verhogen van het percentage van borst gevoede kinderen in Suriname. Het belang van gezonde stimulatie en voeding in de eerste 1000 dagen van het leven van een kind,

evenals de wijze waarop borstvoeding is gekoppeld aan het bereiken van duurzame ontwikkelingsdoelstellingen wordt benadrukt door de Unicef. Het belang van borstvoeding op de werkplek is ook benadrukt door het Bureau Openbare Gezondheidszorg. Volgens het ILO verdrag No. 183 dient een vrouw recht te hebben op één of meerdere dagelijkse breaks of reductie van de dagelijkse werktijd met het doel het geven van borstvoeding mogelijk te maken. De periode van breaks of reductie, hun aantallen, de duur van breaks en de procedure om te geraken tot de werkurenreductie, moeten op nationaal niveau vastgesteld worden door o.a. wetgeving. De breaks en de reductie van de dagelijkse werktijd, worden aangemerkt als werktijd en dienen als zodanig beloond te worden (ILO Verdrag No. 183, art. 10 en ILO Aanbeveling No. 191 art. 7 en 8).

Artikel 9 van ILO Aanbeveling No. 191 moedigt werkgevers die het kunnen, aan om zorgfaciliteiten voor de kinderen van de werknemer op te zetten: "*Where practicable, provision should be made for the establishment of facilities for nursing under adequate hygienic conditions at or near the workplace*".

<u>Artikel 9 lid 1</u>
In de historie is de noodzaak om ontslag te nemen om een kind te baren als een grove vorm van discriminatie van de vrouw aangemerkt. De bijzondere reproductieve rol van de vrouw kan niet overgenomen worden door de man en dient vervuld te worden voor het voortbestaan van de mensheid. Aan de andere kant is er een grote roep naar meer arbeidsparticipatie van de vrouw om de gender gap tussen man en vrouw op economisch en sociaal gebied te verkleinen. Dit allemaal is onmogelijk als vrouwen voor zwangerschap en bevalling risico lopen ontslagen te worden. Het ILO Verdrag No. 183 biedt ook bescherming tegen ontslag voor de werknemer in verband met moederschap, maar is begrensd. ILO Verdrag No. 183 (art. 8 lid 1) geeft het volgende aan: *"It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing"*.

Beëindiging van de dienstbetrekking is een risico dat kleeft aan de afwezigheid van het werk als gevolg van het moederschap. Beëindiging van de dienstbetrekking gedurende zwangerschap, moederschapsverlof of verlof vanwege gerelateerde ziekte of complicatie, dient onrechtmatig te zijn (art. 8 lid 1). Beëindiging van de dienstbetrekking gedurende een wettelijk vast te stellen periode na terugkeer moet in beginsel ook onrechtmatig zijn. De beëindiging, ook tijdens zwangerschap of andere periodes als hierboven genoemd, is niet onrechtmatig als het niet gerelateerd is aan moederschap (ILO Verdrag No. 183, art. 8 lid 1). De bewijslast dat de ontslagreden niet gerelateerd is aan zwangerschap, bevalling en haar gevolgen en kindzorg, moet op de werkgever rusten, stelt de conventie (ILO Verdrag No. 183, art. 8 lid1).

Het ontslag van een werknemer wegens zwangerschap of wegens een voornamelijk op die grond gebaseerde reden kan alleen vrouwen treffen en vormt derhalve een rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht (zie artikel 2). Denkbaar is dat een vrouw ziek is als gevolg van de zwangerschap en om een andere reden.
Voorgesteld wordt een opzegging van een arbeidsovereenkomst gedurende het zwangerschaps- of bevallingsverlof, nietig te doen zijn, in plaats van enkel

onrechtmatig. Het voordeel voor de werknemer daarbij is dat middels eenvoudige inroeping van de nietigheid loondoorbetaling kan worden geëist, terwijl de dienstbetrekking blijft voortbestaan.

Beëindiging van de dienstbetrekking gedurende zwangerschap, moederschapsverlof of verlof vanwege gerelateerde ziekte of complicatie, dient onrechtmatig te zijn (ILO Verdrag No. 183, art. 8 lid 1). Beëindiging van de dienstbetrekking gedurende een wettelijk vast te stellen periode na terugkeer moet in beginsel ook onrechtmatig zijn. De beëindiging, ook tijdens zwangerschap of andere periodes als hierboven genoemd, is niet onrechtmatig als het niet gerelateerd is aan moederschap (ILO Verdrag No. 183, art. 8 lid 1). De bewijslast dat de ontslagreden niet gerelateerd is aan zwangerschap, bevalling en haar gevolgen en kindzorg, moet op de werkgever rusten, stelt de conventie (ILO Verdrag No. 183, art. 8 lid1).

Volgens artikel 11 lid 2 sub a van Cedaw nemen de Staten die partij zijn bij dit verdrag – ten einde discriminatie van vrouwen op grond van huwelijk of moederschap te voorkomen en het daadwerkelijke recht van vrouwen op arbeid te verzekeren – passende maatregelen om ontslag op grond van zwangerschap of verlof wegens bevalling, en discriminatie bij ontslag in verband met huwelijkse staat te verbieden en sancties op overtreding van deze maatregelen te stellen.

Artikel 9 lid 2

Gezien het belang van de bescherming van de vrouwelijke arbeider is het noodzakelijk het wettelijk minimum zwangerschaps- en bevallingsverlof van dwingend recht te doen zijn. Deze bepaling heeft als doel om de bescherming ook te regelen in periodes van afwezigheid en arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of complicaties die voortvloeien uit zwangerschap of de bevalling. ILO Verdrag No. 183 heeft ook bepalingen die rekening houden met het wel of niet (*unrelated to the pregnancy or birth )* in verband staan van een ontslaggrond met zwangerschap of bevalling.

9 lid 3

Deze waarborg is essentieel in het kader van de werkgelegenheidsbescherming. De bepaling is gestoeld op artikel 8 lid 2 van ILO Verdrag No. 183 dat het volgende aangeeft: "*A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave*.".

Artikel 10

Vrouwen in de verwachting maken een lichamelijke en in mindere mate ook geestelijke tijdelijke ontwikkeling mee, die hun vermogen om normaal vooral fysieke arbeid te verrichten beperkt. Ook de zorg van een pas bevallen kind en de invloeden van een bevalling kunnen hetzelfde effect hebben. Op de werkplek kan het daarom niet anders dat vanuit goed werkgeverschap rekening wordt gehouden met de tijdelijk teruggelopen vorm van arbeidsongeschiktheid die inherent is aan het moederschap zeker in bepaalde fasen. In onze wetgeving komen soortgelijke beschermingsbepalingen niet voor. Deze worden nu in deze wet geïntroduceerd. Volgens ILO Verdrag No. 183 en ILO Aanbeveling artikel 6 dienen lidlanden, na consultatie met de representatieve organisaties van werknemers en werkgevers, zodanige maatregelen treffen om te waarborgen dat zogende of zwangere vrouwen

niet verplicht worden om gevaarlijke werkzaamheden te verrichten. Het dient te betreffen werkzaamheden die door de bevoegde autoriteit aangemerkt zijn als schadelijk voor moeder en kind of waarvoor bij een onderzoek is gebleken dat ze riskant zijn voor moeder en kind (ILO Verdrag No. 183 art. 3). Logischerwijs geldt dat deze arbeidsomstandighedenbepalingen pas toegepast kunnen worden na de melding door de vrouwelijke werknemer heeft plaatsgevonden dat ze zwanger is.

Staand werk (lid 1 sub a) en nachtarbeid (sub b. vanwege de natuurlijke neiging om te slapen in de avond en het natuurlijke biologische ritme van de mens in relatie tot natuurlijk licht en kunstlicht) worden geacht een zware tol te heffen op de lichamelijke fitheid van werknemers in het algemeen en zwangere vrouwen in het bijzonder.

Artikel 10 lid 1 sub c

De zwangere werknemer heeft het recht de arbeid af te wisselen met één of meer rustperiodes buiten die bedoeld in de Arbeidswet. Deze extra rustperiodes of rustperiodes gelden voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen als arbeidstijd. Artikel 3 van het ILO Verdrag No. 183 bepaalt het volgende: "*Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child".*

Artikel 10 lid 2

Nachtwerk wordt over het algemeen als meer belastend ervaren. Artikel 4 van ILO Aanbeveling No. 191 geeft een speciale regering hieromtrent*: "A pregnant or nursing woman should not be obliged to do night work if a medical certificate declares such work to be incompatible with her pregnancy or nursing".*

Artikel 10 lid 3

Alhoewel de internationale standaarden ook andere vormen van belastend werd noemen (zie hieronder lid 4) wordt hier nadruk gelegd, op basis van regelmatig geregistreerde klachten op het langdurig staan (Artikel 3 sub (d) ILO Aanbeveling No. 191).

Artikel 10 lid 4

Deze bepaling is gebaseerd op bescherming van de gezondheid van de vrouw. ILO Aanbeveling 191 bepaalt in artikel 6 lid 2 dat waar bekend is dat het werk gevaren kan opleveren voor de zwangere vrouw, de werkgever op vertoon van een medische verklaring, maatregelen moet nemen:
(a) ter eliminatie van deze risico's;
(b) een adaptatie van haar werkomstandigheden;
c) overplaatsing naar een andere post met behoud van loon wanneer zo een aanpassing niet haalbaar is; of
(d) betaald verlof wanneer de overplaatsing niet haalbaar is.

Artikel 6 lid 3 van de aanbeveling bepaalt dat in elk geval maatregelen worden getroffen wanneer het werk van de betreffende vrouwelijke werknemer betreft:

(a) lichamelijk belastend arbeid inhoudende het manuaal tillen, dragen, duwen of trekken van ladingen;
(b) blootstelling aan biologische, chemische of fysische agentia die een gevaar vormen voor de reproductieve gezondheid;
(c) het bewaren van een bijzonder lichamelijk evenwicht;
(d) lichamelijke belasting door langdurig zitten of staan, extreme temperaturen of vibraties.

Artikel 10 lid 5
Tijdens de zwangerschapsperiode is het in het belang van de moeder en het ongeboren kind dat op de door de medicus aangegeven tijden, de nodige controles door de zwangere vrouw worden ondergaan. Indien deze controles niet buiten werktijd mogelijk zijn, dient de werkgever de zwangere werknemer tijdens de werktijd de ruimte te bieden om deze controles te ondergaan. De werkgever mag als bewijs van de controles een verklaring van de betreffende medicus vragen naar analogie van het systeem in het BW bij ziekte, als voorwaarde voor doorbetaling van loon (zie B.W., art. 1614c lid 1).

Artikel 10 lid 6
Deze bepaling regelt de nietigheid van rechtswege van bepalingen in bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst die de bedoeling hebben om de bescherming van de zwangere vrouw of de pas bevallen moeder teniet te doen. Deze bepalingen zijn nietig.

Artikel 11 lid 1
Bij de strafbepaling gaat het om bepalingen die bescherming bieden aan ook het ongeboren kind. Het betreft echter ook bescherming van de moeder voor wat betreft haar toekomst, werk en inkomsten voor haar en haar gezin.

Artikel 15 lid 5
Deze wet verankert de verplichting tot evaluatie van de werking van deze wet in de wetgeving, waarmee tegelijkertijd een richtlijn en standaard in het leven wordt geroepen. De bedoeling van deze bepaling is om na evaluatie wettelijke aanpassingen en reparaties te plegen of in de praktijk maatregelen te treffen. Artikel 15 lid 5 bepaalt dat binnen twee (2) jaar van de inwerkingtreding de werking van de wet geëvalueerd wordt door de minister. Dit gebeurt steeds om de 2 jaren. De evaluatie moet uiterlijk binnen 6 maanden zijn afgerond. Over het evaluatierapport en de uitkomsten wordt dialoog gevoerd met de vakbeweging en het bedrijfsleven die directe belanghebbenden zijn bij de ontslagwetgeving. Het evaluatierapport wordt steeds voorgelegd aan De Nationale Assemblee

Gegeven te Paramaribo, de

**DESIRÉ D. BOUTERSE**