

V L A A M S   P A R L E M E N T



Zitting 2006-2007

23 januari 2007

**ONTWERP VAN DECREET**

**houdende instemming met het verdrag nr. 156  
betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van  
mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid,  
aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie  
tijdens haar zevenenzestigste zitting in Genève op 23 juni 1981**

## INHOUD

|                                                                                                                                                                      | Blz. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Memorie van toelichting .....                                                                                                                                        | 3    |
| Eerste voorontwerp van decreet .....                                                                                                                                 | 9    |
| Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen van 10 september 2003 .....                                                                                    | 13   |
| Tweede voorontwerp van decreet .....                                                                                                                                 | 17   |
| Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen van 17 mei 2006 .....                                                                                          | 21   |
| Advies van de Raad van State .....                                                                                                                                   | 25   |
| Ontwerp van decreet .....                                                                                                                                            | 29   |
| Bijlage: Verdrag betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en<br>vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid ..... | 33   |
| – Nederlandse vertaling .....                                                                                                                                        | 35   |
| – Engelse tekst .....                                                                                                                                                | 41   |

---

## MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

### 1. Algemene inleiding

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) werd opgericht in 1919 tijdens de Vredesconferentie van Versailles. De opdracht van de IAO bestaat in het verbeteren van de sociale toestand van de werknemers en is gebaseerd op de overtuiging dat duurzame en universele vrede niet kan bestaan zonder sociale gerechtigheid. Het belangrijkste kenmerk van de IAO is haar tripartisme: de IAO is de enige internationale organisatie waarin werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en regeringen samen zetelen. De IAO telt 179 leden en heeft de klassieke structuur van een gespecialiseerde instelling van de Verenigde Naties (VN): een algemene vergadering (de Internationale Arbeidsconferentie), een beheerraad en een secretariaat (het Internationaal Arbeidsbureau).

Tot de belangrijkste activiteiten van de IAO behoren het vastleggen van internationale arbeidsnormen en het toezien op de implementatie van deze normen. De arbeidsnormen van de IAO nemen de vorm aan van conventies of aanbevelingen. De conventies zijn internationale verdragen, bindend voor de IAO-lidstaten die ze ratificeren. De aanbevelingen zijn niet-bindende instrumenten, bedoeld als richtlijnen voor het nationale beleid. De IAO heeft al 187 conventies en 198 aanbevelingen aangenomen. Eind november 2006 heeft België 95 conventies geratificeerd. Daarvan zijn 76 conventies nog in werking.

### 2. Het doel en de algemene draagwijdte van het verdrag

Op 23 juni 1981 werd verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie.

Het verdrag heeft tot doel de werkelijke gelijkheid van kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers en meer bepaald werknemers met gezinsverantwoordelijkheid te bevorderen. Het is van toepassing op alle werknemers en alle takken van de economische bedrijvigheid, ongeacht of ze behoren tot de openbare of de particuliere sector en ongeacht of ze al dan niet op winst gericht zijn. De vermelde gezinsverantwoordelijkheid heeft niet

alleen betrekking op afhankelijke kinderen maar ook op andere zorgbehoevende gezinsleden van de werknemers.

Het verdrag streeft ernaar dat er geen discriminatie plaatsvindt en dat er in de mate van het mogelijke geen conflict ontstaat tussen de professionele en de familiale verantwoordelijkheid wat betreft de opleiding voor en de voorbereiding tot de tewerkstelling, het bekomen van een betrekking, arbeidsvoorwaarden, bevordering, eventuele ontslagen en toepassing van de sociale zekerheid.

Het verdrag beperkt zich niet tot het aanmoedigen van het opstellen, het toepassen of het aanpassen van rechtsregels of financiële mechanismen op bovenvermelde gebieden. Het verzoekt de overheid ook om de specifieke behoeften van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid in acht te nemen bij het opzetten van plaatselijke en regionale collectieve voorzieningen en bij het organiseren van maatschappelijke dienstverlening, zoals diensten en instellingen voor kinderopvang en gezinszorg.

Het verdrag wil ook bereiken dat de overheid de voorlichting en de opvoeding ontwikkelt op grond van de nieuwe principes inzake gelijkheid van mannen en vrouwen die door het verdrag onderschreven worden.

Het verdrag strekt tot de bevordering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen met gezinsverantwoordelijkheid en het erkent de noodzakelijkheid van een effectieve gelijkheid van kansen en van een gelijke behandeling tussen de werknemers met gezinsverantwoordelijkheid en de andere werknemers.

Ten slotte kan gewezen worden op de grote flexibiliteit van het verdrag en de mogelijkheid om het in fasen toe te passen, onverminderd het feit dat de te nemen maatregelen op de werknemers van beide geslachten van toepassing moeten zijn of in ieder geval evenwaardige gevolgen moeten hebben.

### 3. Artikelsgewijze bespreking van het verdrag

Het verdrag bevat 19 artikelen.

Artikel 1 definieert ‘werknemers met gezinsverantwoordelijkheid’, namelijk mannelijke en vrouwelijke werknemers met verantwoordelijkheden voor leden van hun onmiddellijke familie, waar die verantwoordelijkheden hun mogelijkheden beperken om econo-

mische activiteiten voor te bereiden, aan te vangen, eraan deel te nemen of vooruit te laten gaan. De vermelde gezinsverantwoordelijkheid heeft niet allen betrekking op afhankelijke kinderen maar ook op andere zorgbehoevende gezinsleden van de werknemers.

Artikel 2 bepaalt het toepassingsgebied van het verdrag, met name alle takken van economische bedrijvigheid en alle categorieën van werknemers.

In artikel 3 wordt gesteld dat werknemers met gezinsverantwoordelijkheid die een betrekking vervullen of wensen te vervullen, daartoe het recht hebben en in staat gesteld moeten worden om dit recht uit te oefenen zonder aan discriminatie blootgesteld te worden.

Artikel 4 roept landen op tot het nemen van maatregelen waardoor werknemers met gezinsverantwoordelijkheid in staat gesteld worden om hun recht op vrije beroepskeuze uit te oefenen en waardoor rekening gehouden wordt met hun behoeften wat betreft arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid.

Overeenkomstig artikel 5 dient rekening gehouden te worden met de behoeften van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid bij het opzetten van collectieve voorzieningen en moeten hetzij van overheidswege, hetzij op particulier initiatief, gemeenschapsvoorzieningen zoals kinderopvang en gezinshulp ontwikkeld worden.

Artikel 6 roept de landen op om passende maatregelen te nemen inzake voorlichting en educatie van het publiek, zodat meer begrip gekweekt wordt voor het beginsel van gelijkheid van kansen en gelijke behandeling.

In artikel 7 wordt bepaald dat maatregelen getroffen moeten worden om werknemers met gezinsverantwoordelijkheid in staat te stellen aan het arbeidsproces te gaan deelnemen, te blijven deelnemen of opnieuw te gaan deelnemen na een afwezigheid die te wijten is aan deze verantwoordelijkheid. Tot deze maatregelen behoren beroepskeuze en beroepsopleiding.

Artikel 8 stelt dat gezinsverantwoordelijkheid als zodanig geen geldige reden voor beëindiging van het dienstverband is.

Artikel 9 bepaalt dat de bepalingen van het verdrag kunnen toegepast worden door middel van wetten of voorschriften, collectieve arbeidsovereenkomsten, bedrijfsvoorschriften, scheidsrechterlijke vonnissen, rechterlijke beslissingen of een combinatie daarvan of op een andere wijze.

Artikel 10 biedt landen de mogelijkheid om het verdrag in fazen toe te passen, onverminderd het feit dat de te nemen maatregelen van toepassing moeten zijn op mannelijke en vrouwelijke werknemers die verantwoordelijk zijn voor hun afhankelijke kinderen. Landen die gebruik maken van deze mogelijkheid om het verdrag gefaseerd toe te passen, moeten dit signaleren.

Artikel 11 wijst erop dat werknemers- en werkgeversorganisaties het recht hebben om deel te nemen aan het ontwerpen en toepassen van maatregelen ter uitvoering van het verdrag.

Artikel 12 bepaalt dat de formele ratificatie van het verdrag moet meegedeeld worden aan de directeur-generaal van de IAO en door hem of haar dient geregistreerd te worden.

Artikel 13 stelt dat dit nieuwe verdrag alleen die leden van de IAO bindt waarbij de ratificatie geregistreerd werd door de directeur-generaal van de IAO. Het verdrag treedt in werking twaalf maanden nadat de ratificatie van twee leden geregistreerd werd door de directeur-generaal. Daarna zal het verdrag voor elke lidstaat in werking treden twaalf maanden nadat de ratificatie geregistreerd werd.

In artikel 14 wordt bepaald dat het verdrag maar kan opgezegd worden na elke periode van tien jaar vanaf de inwerkingtreding. In dat geval dient het verdrag één jaar voor het verstrijken van de periode van tien jaar opgezegd te worden door middel van een mededeling aan de directeur-generaal.

Artikel 15 bepaalt dat de directeur-generaal aan alle lidstaten meedeelt welke landen het verdrag ondertekend of opgezegd hebben. In het bijzonder zal hij of zij meedelen wanneer het huidige verdrag in werking getreden is.

Artikel 16 bepaalt dat de directeur-generaal alle gegevens met betrekking tot een ratificatie of opzegging van het verdrag zal meedelen aan de secretaris-generaal van de Verenigde Naties.

Artikel 17 stelt dat de raad van bestuur van de IAO steeds een rapport met betrekking tot de toepassing

van het huidige verdrag kan voorleggen aan de Conferentie met het oog op een gedeeltelijke of gehele herziening.

In artikel 18 wordt bepaald dat, wanneer de Conferentie een nieuw verdrag aanneemt met betrekking tot voorliggende materie, de ratificatie van het nieuwe verdrag de onmiddellijke opzegging van het oude verdrag zal inhouden, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald wordt. Op dit ogenblik van inwerkingtreding van het nieuwe verdrag, zal het oude niet langer geratificeerd kunnen worden. Het oude verdrag blijft van kracht voor lidstaten die het nieuwe verdrag niet ondertekenen.

Artikel 19 bepaalt dat de Franse en de Engelse versie een gelijke authenticiteit hebben.

#### 4. Relevantie van het verdrag voor Vlaanderen en de gemengde aard ervan

Het IAO-verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, is al internationaal van kracht en het draagt geen nieuwe beleidsmatige elementen aan. Het schetst eerder een ruim kader en heeft geen wijzigingen in het Vlaamse beleid tot gevolg. Het enige nieuwe beleidsaspect is het internationale signaal dat gegeven wordt door het federale België via de ratificatie van dit verdrag. Dit is niet onbelangrijk in het licht van het debat over de liberalisering van de wereldhandel.

Het IAO-verdrag nr. 156 is op Belgisch niveau een gemengd verdrag. De bevoegdheid van de gewesten qua arbeidsbemiddeling blijkt uit de artikelen 3 en 7, terwijl de gemeenschapsbevoegdheden aan bod komen in de artikelen 5, 6 en 7, nl. de kinderopvang, de gezinshulp, het onderwijs en de beroepsopleiding.

De Vlaamse overheid heeft al een aantal rechtsregels en bestuursmaatregelen uitgewerkt die bijdragen tot de ontwikkeling in de richting die door het verdrag gewenst wordt, bijvoorbeeld:

- het decreet d.d. 15 juli 1997 voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen;
- het actieplan van de Vlaamse overheid voor positieve acties bij Vlaamse ambtenaren (kinderopvang in korte schoolvakanties, vormingspakket om cultuurverandering te bewerkstelligen, weten-

schappelijk onderzoek, organiseren van netwerken voor vrouwen);

- de uitbouw van buitenschoolse kinderopvang;
- een kinderopvangpremie bij het volgen van een beroepsopleiding;
- de aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet. Deze premies komen bovenop de onderbrekingsuitkering voor wie zijn/haar loopbaan volledig, halftijds of met 1/5 onderbreekt. De premies stimuleren het volgen van opleiding en het vervullen van zorgtaken, bv. ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand, voor opvoeding van kinderen of opvang van bejaarde ouders);
- het actieplan van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) voor positieve acties (bv. bevorderen van deelname van vrouwen aan opleidingen in het bijzonder rol-doorbrekende opleidingen, acties voor herintredende vrouwen enzovoort);
- het decreet d.d. 8 mei 2002 houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt (het zgn. decreet Mahassine);
- de gemeenschappelijke platformteksten gesloten tussen de Vlaamse Regering, de Vlaamse sociale partners en de eigen organisaties van allochtonen en personen met een handicap met betrekking tot “evenredige participatie en diversiteit 2010”;
- de cofinanciering met middelen van het Vlaams Sociaal-Economisch Overlegcomité (Vesoc) van de acties en projecten binnen zwaartepunt 5 van het Europees Sociaal Fonds (ESF) rond onder andere genderneutrale beroepskeuze, opleiding en begeleiding en het uitwerken van een goede combinatie van werk en privé-leven;
- de aandacht voor gelijke kansen van mannen en vrouwen in honderden diversiteitsplannen bij Vlaamse ondernemingen, instellingen en lokale besturen;
- de ontwikkeling, de promotie en het ter beschikking stellen van instrumenten zoals de ‘Family and Business Audit’, en ‘Quick Scan’ die suggesties aanreiken voor een verbetering van de afstemming tussen werk en privé;

- de diversiteittoets binnen de sectorconvenants en bepaalde tewerkstellingsmaatregelen;
- de sectorconvenants bevatten mogelijkheden om op sectorniveau acties te ontwikkelen die de afstemming tussen arbeid en privé kunnen verbeteren;
- in het kader van de buurt- en nabijheidsdiensten biedt 58% van de diensten particuliere dienstverlening aan, waaronder aanvullende huishulp gericht op de afstemming tussen arbeid en gezin;
- de eindtermen in het onderwijs.

Bij deze niet-limitatieve lijst kunnen nog de regels en maatregelen gevoegd worden inzake het maatschappelijk welzijn, gezin, onderwijs en gezondheid.

De rol en het engagement van de Vlaamse sociale partners in de vormgeving van het arbeidsmarktbeleid in het algemeen en de inspanningen gericht op de kansengroepen, moeten in het bijzonder vermeld worden. De bovenstaande voorbeelden van acties en regelgeving komen tot stand na advisering door de sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). Ze worden uitgevoerd na overleg en consensus binnen het Vesoc, en de uitvoering is een zaak van gedeelde verantwoordelijkheid. Het is dat brede draagvlak dat garant moet staan voor succes.

De in België aan gemeenschappen en gewesten toegekende bevoegdheden inzake werkgelegenheid (beroepsopleiding, arbeidsbemiddeling, werkgelegenheidsprogramma's, tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten) komen niet in het gedrang door dit verdrag. Dit verdrag kadert in de gedragslijn die in verschillende regeringsverklaringen terug te vinden is en die eveneens door de vertegenwoordigers van de arbeidswereld in ons land gevolgd wordt.

Het verdrag wordt op grond van artikel 16 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ter goedkeuring voorgelegd aan het Vlaams Parlement. De instellingen van de Vlaamse Gemeenschap zijn in hoofde van hun bevoegdheden op het vlak van de werkgelegenheid en andere beleidsdomeinen betrokken bij het beleid inzake gelijke kansen voor en de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers met gezinsverantwoordelijkheid.

Het Vlaams ambtenarenstatuut bevat reeds verschillende formules om professionele en familiale verantwoordelijkheden te combineren waaronder deeltijdse

prestaties, deeltijdse aanwerving, loopbaanonderbreking en borstvoedingspauzes. Er zijn bijgevolg geen aanpassingen nodig van het Vlaams personeelsstatuut. Hetzelfde geldt voor de rechtspositie van het onderwijzend personeel, zowel van het gemeenschapsonderwijs als van het gesubsidieerd onderwijs op alle niveaus.

## 5. Verloop van de procedure op internationaal, federaal en Vlaams niveau

Het verdrag werd aangenomen op 23 juni 1981 en trad in werking op 11 augustus 1983. Het is al door 37 landen geratificeerd.

Vermits het verdrag niet prioritair behandeld wordt, verloopt de Vlaamse procedure voor dit en andere gemengde IAO-verdragen traag. Er zijn twee soorten redenen voor het tijdsverloop.

Er is een puur nationale, federale beleidsreden. De nationale, later federale beleidsoptie, werd jarenlang aangenomen om eerst het intern recht in overeenstemming te brengen met de verdragen die door de Internationale Arbeidsconferentie aangenomen werden, alvorens die verdragen internationaal te ratificeren waardoor zij internationaal in werking treden.

Er is ook een reden die verband houdt met de evolutie van de Belgische instellingen. De federalisering van België in 1993 heeft geleid tot de internationale doorwerking van de interne bevoegdheidsverdeling tussen de federale overheid en de zes deelstaten ('in foro interno, in foro externo'). Daardoor moesten de nog niet eerder door België geratificeerde verdragen getoetst worden aan die bevoegdheidsverdeling. Het ging om 56 verdragen, waarvan er 37 exclusief federaal geacht werden en dus 19 als gemengd beschouwd werden. Met die oefening werd stilaan begonnen in oktober 1997, eerst in de Werkgroep gemengde verdragen (WGV), adviesorgaan van de Interministeriële Conferentie Buitenlands Beleid (ICBB), daarna via een werkgroep ad hoc van experts, in opdracht van de WGV. Die werkgroep ad hoc rondde zijn opdracht af in juni 2000 en diende bij de WGV zijn voorstel in.

In zijn vergadering d.d. 8 oktober 1997 legde de WGV het gemengde karakter van het verdrag vast ten opzichte van de Vlaamse Gemeenschap. De ICBB heeft die beslissing op 20 januari 1998 bekrachtigd. In zijn vergadering d.d. 21 juni 2000 wilde de WGV zijn beslissing van 1997 voor dit verdrag bevestigen. Naar

aanleiding van die bevestiging, maakte de Vlaamse vertegenwoordiger in de WGV voor het IAO-verdrag nr. 156 een voorbehoud ten gunste van de bevoegdheid van het Vlaams Gewest, nl. de arbeidsbemiddeling (artikelen 3 en 7). Het verslag van de WGV d.d. 21 juni 2000 werd op 10 oktober 2000 door de ICBB goedgekeurd.

## 6. Advies van de SERV

In zijn advies d.d. 10 september 2003 toont de SERV zich verheugd dat werk gemaakt wordt van de ratificatie van de IAO-verdragen. De SERV herhaalt dat een voorafgaande toetsing van de Vlaamse regelgeving aan de verdragen wenselijk is.

Bovendien zegt de SERV dat vrijwel altijd over het hoofd gezien wordt dat Vlaanderen bevoegd is voor de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse openbare sector en van het onderwijzend personeel, zodat telkens ook voor die groepen moet nagegaan worden of de Vlaamse overheid de regelgeving naleeft.

Volgens de SERV is het eveneens aangewezen in de memorie van toelichting de rol en het engagement van de Vlaamse sociale partners in de vormgeving van het arbeidsmarktbeleid in het algemeen en de inspanningen gericht op de kansengroepen, te vermelden. De rol die de SERV en het Vesoc vervullen moet geëxpliciteerd worden.

De memorie van toelichting werd volgens de opmerkingen van de SERV aangevuld, meer bepaald hoofdstuk 4.

Op 2 mei 2006 werd aan de SERV een nieuw advies gevraagd. In zijn brief d.d. 17 mei 2006 toont de SERV zich tevreden over het feit dat rekening gehouden werd met de opmerkingen die hij op 10 september 2003 gemaakt heeft. De SERV wenst dan ook geen bijkomende opmerking te formuleren en verleent zijn goedkeuring aan het ontwerp van decreet houdende instemming met het verdrag. De SERV hoopt dat snel kan overgegaan worden tot ratificatie van het verdrag.

## 7. Advies van de Raad van State

In zijn advies d.d. 3 augustus 2006 maakte de Raad van State geen opmerkingen.

*De minister-president van de Vlaamse Regering,*

Yves LETERME

*De Vlaamse minister van Economie, Ondernemen,  
Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel,*

Fientje MOERMAN

*De Vlaamse minister van Werk,  
Onderwijs en Vorming,*

Frank VANDENBROUCKE

*De Vlaamse minister van Welzijn,  
Volksgezondheid en Gezin,*

Inge VERVOTTE

*De Vlaamse minister van Bestuurszaken,  
Buitenlands Beleid, Media en Toerisme,*

Geert BOURGEOIS

*De Vlaamse minister van Mobiliteit,  
Sociale Economie en Gelijke Kansen,*

Kathleen VAN BREMPT

---



# EERSTE VOORONTWERP VAN DECREET



## VOORONTWERP VAN DECREET

houdende instemming met het verdrag nr. 156  
betreffende gelijke kansen en gelijke behandeling  
van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid,  
aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie  
tijdens haar zevenenzestigste zitting in Genève op 23 juni 1981

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme en de Vlaamse minister van Economie,  
Buitenlands Beleid en E-government;

Na beraadslaging,

## BESLUIT:

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij  
het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

## Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

## Artikel 2

Het verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zevenenzestigste zitting in Genève op 23 juni 1981, zal volkomen gevolg hebben.

Brussel,

*De minister-president van de Vlaamse Regering,*

Bart SOMERS

*De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme,*

Renaat LANDUYT

*De Vlaamse minister van Economie, Buitenlands Beleid en E-government,*

Patricia CEYSENS

---



ADVIES VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN  
van 10 september 2003





**Mevrouw Patricia CEYSENS**

Vlaams minister van Economie en Buitenl.

Beleid

Wetstraat 34-36, Chrysalis, 9de verd.

1040

BRUSSEL

**Betreft : Adviesvraag over de ontwerpen van decreet houdende instemming met de respectieve verdragen 128, 130, 143, 155, 156, 161 en 164 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie.**

Mevrouw de minister,

Op 15 juli 2003 werd de SERV door de Administratie Buitenlands Beleid om advies gevraagd over de hierboven vermelde ontwerpen van decreet.

De Vlaamse sociale partners zijn verheugd dat werk wordt gemaakt van de ratificatie door België van de voorgelegde IAO-verdragen. De SERV sluit zich uiteraard aan bij de voorgelegde IAO-verdragen en formuleert bij deze verdragen geen verdere opmerkingen.

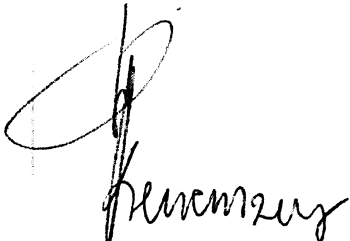
Bij de formulering in de respectievelijke Memories van Toelichting van de relevantie van de verdragen voor Vlaanderen heeft de SERV wel enkele bedenkingen. Deels vloeien deze voort uit het eenzijdig gehanteerde uitgangspunt, met name de loutere bevoegdheidsverdeling in ons land waardoor de inhoudelijke aspecten van werking onvoldoende belicht blijven; deels vinden de bemerkingen een grondslag in verwijzingen naar ontwerpregelgeving waarover de Vlaamse sociale partners zich nog niet hebben kunnen uitspreken.

De SERV herinnert aan vroegere adviezen over de ratificatie van IAO-verdragen en herhaalt dat een voorafgaande toetsing van de Vlaamse regelgeving aan de verdragen wenselijk is. Voor zover uit de ontwerpen van decreet en de memories valt af te leiden, is dit niet of niet zorgvuldig genoeg gebeurd. Bij het IAO-verdrag 143 over de misstanden bij migratie bijvoorbeeld is het onduidelijk of artikel 8 wel in overeenstemming is met de huidige wetgeving. De SERV meent dat dit zeker moet worden nagegaan. Bovendien wordt vrijwel altijd over het hoofd gezien dat Vlaanderen (en niet de federale overheid) bevoegd is voor de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse openbare sector en van het onderwijzend personeel, zodat telkens ook voor deze groepen moet worden nagegaan of de Vlaamse overheid in orde is met de regelgeving.

Wat de Memories van Toelichting concreet betreft is het bij IAO-verdragen 143 en 156 aangewezen de rol en het engagement van de Vlaamse sociale partners in de vormgeving van het arbeidsmarktbeleid in het algemeen en de inspanningen gericht op de kansengroepen te vermelden. De rol die de SERV en VESOC in deze vervullen dient hierbij – naast deze van de ondermeer de VDAB - te worden geëxpliciteerd.

Bij IAO-verdragen 128,130,155 en 161 is het aangewezen in de Memorie van Toelichting telkens de verwijzing naar het Vlaams *ontwerp* van decreet betreffende de bedrijfsgezondheidszorg te schrappen. Over welke versie van ontwerp van decreet dan ook werd de raad vooralsnog niet om advies gevraagd en heeft zich dan ook niet kunnen uitspreken. In de context van de voorstelling van IAO-verdragen - langdurig voorbereid en onderhandeld met internationale werknemers- en werkgeversdelegaties - is het voorbarig en weinig kies te verwijzen naar een Vlaamse *ontwerpregelgeving* over een centraal thema in het sociale domein (met repercussies bovendien op andere bestuurlijke niveaus) vooraleer de Vlaamse sociale partners hierover hun standpunt hebben kunnen formuleren. Inhoudelijk blijft de verwijzing -met name wat betreft definitie "werknemer" – bovendien beperkt tot een loutere vaststelling.

Ik hoop u hiermee van dienst te zijn geweest.



Pieter Kerremans,  
Administrateur-generaal.

Met de meeste hoogachting,



Xavier Verboven,  
Voorzitter.

Kopie : - Minister Landuyt  
- de Heer Herbert Tombeur, directeur Administratie Buitenlands Beleid.

## TWEEDE VOORONTWERP VAN DECREET



## VOORONTWERP VAN DECREET

houdende instemming met het verdrag nr. 156  
betreffende gelijke kansen en gelijke behandeling  
van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid,  
aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie  
tijdens haar zevenenzestigste zitting in Genève op 23 juni 1981

## DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme en de Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen;

Na beraadslaging,

## BESLUIT:

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

## Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Artikel 2

Het verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zevenenzestigste zitting in Genève op 23 juni 1981, zal volkomen gevolg hebben.

Brussel,

*De minister-president van de Vlaamse Regering,*

Yves LETERME

*De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,*

Frank VANDENBROUCKE

*De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,*

Inge VERVOTTE

*De Vlaamse minister van Bestuurszaken,  
Buitenlands Beleid, Media en Toerisme,*

Geert BOURGEOIS

*De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen,*

Kathleen VAN BREMPT

---

ADVIES VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN  
van 17 mei 2006



Brussel, 17 mei 2006  
AG-IT/06-077

Aan de heer BOURGEOIS Geert  
Vl. min. Bestuursz., Buitenl. Bel., Media & Toerisme  
Emile Jacqmainlaan 20 - Alhambragebouw

1000 BRUSSEL

**Betreft : Ontwerp van decreet houdende instemming met het IAO-verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid**

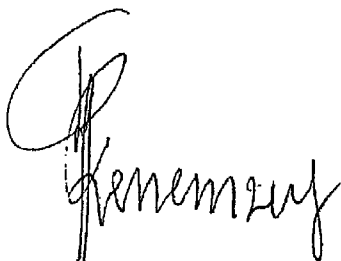
Mijnheer de Minister,

Op 2 mei 2006 ontving de SERV van uw administratie de vraag naar advies omtrent het "Ontwerp van decreet en de erbij horende memorie van toelichting houdende instemming met het IAO-verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid".

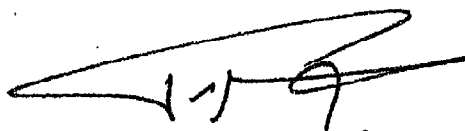
Zoals reeds vermeld in ons briefadvies van 10 september 2003 omtrent dit ontwerp van decreet sluiten de Vlaamse sociale partners zich aan bij de inhoud van het voorgelegd IAO - verdrag. De SERV verklaarde zich toen verheugd met de ratificatie door België van o.a. dit verdrag, maar stelt vast dat de ratificatie op zich nog steeds geen feit is. De SERV heeft vragen bij de lange looptijd van dit dossier en hoopt dat nu snel kan overgegaan worden tot ratificatie, ook van de andere verdragen die opgenomen waren in de adviesvraag van september 2003 (IAO verdragen 128, 130, 143, 155 en 161).

Uiteraard zijn de sociale partners tevreden dat er rekening is gehouden met de opmerkingen die geformuleerd werden in het briefadvies van 10 september 2003 en dat de Memorie van Toelichting in die zin is aangepast. De SERV wenst dan ook geen bijkomende opmerkingen te formuleren en geeft zijn goedkeuring aan voorliggend ontwerp van decreet.

Met de meeste hoogachting,



Pieter Kerremans  
administrateur-generaal



Philippe Muyters  
voorzitter



## ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE



KDE

KONINKRIJK BELGIË  
-----

ADVIES 40.970/1/V

VAN DE AFDELING WETGEVING  
VAN DE RAAD VAN STATE  
-----

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste vakantiekamer, op 20 juli 2006 door de Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen verzocht haar, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een voorontwerp van decreet "houdende instemming met het verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zevenenzestigste zitting in Genève op 23 juni 1981", heeft op 3 augustus 2006 het volgende advies gegeven:

Wat de elementen betreft opgesomd in artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, geeft het ontwerp geen aanleiding tot opmerkingen.

KDE

40.970/1/V

De kamer was samengesteld uit

|          |                                  |                                          |
|----------|----------------------------------|------------------------------------------|
| de Heren | M. VAN DAMME,                    | kamervoorzitter,                         |
|          | J. BOVIN,<br>G. VAN HAEGENDOREN, | staatsraden,                             |
|          | M. RIGAUX,<br>M. TISON,          | assessoren van de<br>afdeling wetgeving, |
| Mevrouw  | A.-M. GOOSSENS,                  | griffier.                                |

Het verslag werd uitgebracht door de H. W. PAS, auditeur.

DE GRIFFIER,

DE VOORZITTER,

A.-M. GOOSSENS

M. VAN DAMME

**ONTWERP VAN DECREET**



## ONTWERP VAN DECREET

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel, de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme en de Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen;

Na beraadslaging,

## BESLUIT:

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

## Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

## Artikel 2

Het verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zevenenzestigste zitting in Genève op 23 juni 1981, zal volkomen gevolg hebben.

Brussel, 15 december 2006.

*De minister-president van de Vlaamse Regering,*

Yves LETERME

*De Vlaamse minister van Economie, Ondernemen,  
Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel,*

Fientje MOERMAN

*De Vlaamse minister van Werk,  
Onderwijs en Vorming,*

Frank VANDENBROUCKE

*De Vlaamse minister van Welzijn,  
Volksgezondheid en Gezin,*

Inge VERVOTTE

*De Vlaamse minister van Bestuurszaken,  
Buitenlands Beleid, Media en Toerisme,*

Geert BOURGEOIS

*De Vlaamse minister van Mobiliteit,  
Sociale Economie en Gelijke Kansen,*

Kathleen VAN BREMPT

---



## BIJLAGE



VERTALING**Verdrag betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationale Arbeidsbureau, en aldaar bijeengekomen in haar zevenenzestigste zitting op 3 juni 1981;

Gelet op de Verklaring van Philadelphia inzake de doelstellingen van de Internationale Arbeidsorganisatie, waarin wordt erkend dat "alle mensen, ongeacht hun ras, geloof of geslacht, het recht hebben om, in vrijheid en waardigheid, in economische zekerheid en met gelijkheid van kansen, te streven naar materiële vooruitgang en naar geestelijke ontwikkeling", en .

Gelet op de bewoordingen van de Verklaring inzake gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van vrouwelijke werknemers en van de resolutie inzake een actieplan ter bevordering van de gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van vrouwelijke werknemers, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in 1975, en

Gelet op de bepalingen van internationale arbeidsovereenkomsten en aanbevelingen, die erop zijn gericht de gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers te verzekeren, met name het Verdrag en de Aanbeveling betreffende gelijke beloning, 1951, het Verdrag en de Aanbeveling betreffende discriminatie (arbeid en beroep), 1958 en Deel VIII van de Aanbeveling betreffende menselijke hulpbronnen, 1975, en

Eraan herinnerend dat in het Verdrag betreffende discriminatie (arbeid en beroep), 1958, niet uitdrukkelijk aandacht wordt besteed aan onderscheid gemaakt op basis van gezinsverantwoordelijkheid, en overwegende dat te dien aanzien aanvullende normen noodzakelijk zijn, en

Gelet op de bewoordingen van de Aanbeveling betreffende tewerkstelling (vrouwen met gezinsverantwoordelijkheid), 1965, en overwegende de veranderingen die zich sedert de aanneming hiervan hebben voltrokken, en

Gelet op het feit dat er tevens akten met betrekking tot gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van mannen en vrouwen zijn aangenomen door de Verenigde Naties en andere gespecialiseerde organisaties en in het bijzonder herinnerend aan de veertiende alinea van de preambule van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, 1979, waarin staat dat de Lid-Staten, zich ervan bewust zijn dat een verandering in de traditionele rol zowel van mannen als van vrouwen in de maatschappij en in het gezin noodzakelijk is, om tot volledige gelijkheid van mannen en vrouwen te komen", en

Erkennend dat de problemen van arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid deel uitmaken van meer algemene vraagstukken met betrekking tot gezin en samenleving, waarmee rekening dient te worden gehouden in het nationale beleid, en

Erkennend de noodzaak werkelijke gelijkheid van kansen en behandeling tussen mannen en vrouwen met gezinsverantwoordelijkheid en tussen zodanige werknemers en andere werknemers te bewerkstelligen. en

Overwegend dat vele van de problemen waarmee alle werknemers worden geconfronteerd, ernstiger vormen aannemen in het geval van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, en erkennend de noodzaak de omstandigheden van deze laatsten te verbeteren, door het nemen van zowel maatregelen die zijn afgestemd op hun bijzondere behoeften, als maatregelen ter verbetering van de omstandigheden van werknemers in het algemeen, en

Besloten hebbend tot aanneming van bepaalde voorstellen met betrekking tot gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, welk onderwerp als vijfde punt van de zitting voorkomt, en

Vastgesteld hebbend dat deze voorstellen de vorm van een internationaal verdrag dienen te krijgen,

Aanvaardt heden, de drieëntwintigste juni van het jaar negentienhonderd eenentachtig het volgende Verdrag, dat kan worden aangehaald als Verdrag betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, 1981:

### Artikel 1

1. Dit Verdrag is van toepassing op mannelijke en vrouwelijke werknemers die verantwoordelijk zijn voor hun afhankelijke kinderen, wanneer zodanige verantwoordelijkheid hen beperkt in hun mogelijkheden tot voorbereiding op, toegang tot, deelneming aan of ontplooiing in economische bedrijvigheid.
2. De bepalingen van dit Verdrag worden tevens toegepast op mannelijke en vrouwelijke werknemers met verantwoordelijkheid jegens andere directe familieleden, die duidelijk hun zorg of steun behoeven, wanneer zodanige verantwoordelijkheid hen beperkt in hun mogelijkheden tot voorbereiding op, toegang tot, deelneming aan of ontplooiing in economische bedrijvigheid.
3. Voor de toepassing van dit Verdrag worden onder "afhankelijk kind" en "ander direct familielid dat duidelijk zorg of steun heeft" verstaan personen die in ieder land op één van de in artikel 9 van dit Verdrag genoemde wijzen als zodanig worden omschreven.
4. De onder het eerste en tweede lid van dit artikel vallende werknemers worden hierna genoemd "werknemers met gezinsverantwoordelijkheid".

### Artikel 2

Dit Verdrag is van toepassing op alle takken van economische bedrijvigheid en alle categorieën werknemers.

### Artikel 3

1. Ten einde werkelijke gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers te bewerkstelligen, stelt ieder Lid zich in zijn nationale beleid ten doel personen met gezinsverantwoordelijkheid, die een betrekking vervullen of wensen te vervullen, in staat te stellen hun recht om zulks te doen uit te oefenen, zonder aan discriminatie te worden blootgesteld en, voor zover mogelijk, zonder dat de verantwoordelijkheid ten aanzien van hun werk in botsing komt met hun gezinsverantwoordelijkheid.
2. Voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel wordt onder "discriminatie" verstaan discriminatie in arbeid en beroep, zoals omschreven in de artikelen 1 en 5 van het Verdrag betreffende discriminatie (arbeid en beroep), 1958.

#### Artikel 4

Ten einde werkelijke gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers te bewerkstelligen, dienen alle met de nationale omstandigheden en mogelijkheden verenigbare maatregelen te worden getroffen ten einde:

- (a) werknemers met gezinsverantwoordelijkheid in staat te stellen hun recht op vrije beroepskeuze uit te oefenen; en
- (b) rekening te houden met hun behoeften wat arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid betreft.

#### Artikel 5

Voorts dienen alle met de nationale omstandigheden en mogelijkheden verenigbare maatregelen te worden getroffen ten einde:

- (a) rekening te houden met de behoeften van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid bij het opzetten van collectieve voorzieningen; en
- (b) hetzij van overheidswege, hetzij op particulier initiatief, gemeenschapsvoorzieningen te ontwikkelen of te bevorderen, zoals diensten en voorzieningen voor kinderopvang en gezinshulp.

#### Artikel 6

De bevoegde autoriteit en instanties in ieder land nemen passende maatregelen ter bevordering van de voorlichting en educatie van het publiek, opdat meer begrip wordt gekweekt voor het beginsel van gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers en voor de problemen van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, en een publieke opinie te vormen die bijdraagt tot het oplossen van deze problemen.

#### Artikel 7

Alle met de nationale omstandigheden en mogelijkheden verenigbare maatregelen dienen te worden getroffen, met inbegrip van maatregelen op het gebied van beroepskeuze en -opleiding, ten einde werknemers met gezinsverantwoordelijkheid in staat te stellen aan het arbeidsproces te gaan deelnemen, eraan te blijven deelnemen en er opnieuw aan te gaan deelnemen na een aan deze verantwoordelijkheid toe te schrijven afwezigheid.

#### Artikel 8

Gezinsverantwoordelijkheid vormt als zodanig geen geldige reden voor beëindiging van het dienstverband.

#### Artikel 9

De bepalingen van dit Verdrag kunnen worden toegepast door middel van wetten of voorschriften, collectieve arbeidsovereenkomsten, bedrijfsvoorschriften, scheidsrechterlijke vonnissen, rechterlijke beslissingen of een combinatie van deze middelen, of op enigerlei andere passende, met de nationale gebruiken verenigbare wijze, hierbij rekening houdend met de nationale omstandigheden.

## Artikel 10

1. De bepalingen van dit Verdrag kunnen zo nodig in fasen worden toegepast, daarbij rekening houdend met de nationale omstandigheden, met dien verstande dat de getroffen uitvoeringsmaatregelen in ieder geval van toepassing dienen te zijn op alle onder artikel 1, eerste lid, vallende werknemers.

2. Elk Lid dat dit Verdrag bekrachtigt, is gehouden in het eerste verslag over de toepassing van dit Verdrag, ingediend overeenkomstig artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, aan te geven in welk opzicht het eventueel voornemens is gebruik te maken van de in het eerste lid van dit artikel geboden mogelijkheid en dient in de volgende verslagen te vermelden in hoeverre het te dien aanzien aan het Verdrag uitvoering heeft gegeven of voornemens is te geven.

## Artikel 11

Organisaties van werkgevers en van werknemers hebben het recht op een op de nationale omstandigheden en gebruiken afgestemde wijze deel te nemen aan het ontwerpen en toepassen van maatregelen die erop zijn gericht uitvoering te geven aan de bepalingen van dit Verdrag.

## Artikel 12

De officiële bekrachtigingen van dit Verdrag worden medegedeeld aan de Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau en door hem geregistreerd.

## Artikel 13

1. Dit Verdrag is slechts verbindend voor die Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie die hun bekrachtigingen door de Directeur-Generaal hebben doen registreren.

2. Het treedt in werking twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtigingen van twee Leden door de Directeur-Generaal zijn geregistreerd.

3. Vervolgens treedt dit Verdrag voor ieder Lid in werking twaalf maanden na de datum waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

## Artikel 14

1. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na afloop van een termijn van tien jaar na de datum waarop het Verdrag in werking is getreden, door middel van een aan de Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau gerichte en door deze geregistreeerde verklaring. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar na de datum waarop zij is geregistreerd.

2. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na afloop van de termijn van tien jaar, als bedoeld in het vorige lid, gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaar gebonden en kan daarna dit Verdrag opzeggen na afloop van elke termijn van tien jaar op de voorwaarden voorzien in dit artikel.

## Artikel 15

1. De Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau stelt alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen die hem door de Leden van de Organisatie zijn medegedeeld.
2. Bij de kennisgeving aan de Leden van de Organisatie van de registratie van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging vestigt de Directeur-Generaal de aandacht van de Leden van de Organisatie op de datum waarop dit Verdrag in werking treedt.

## Artikel 16

De Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau doet aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties mededeling, ter registratie overeenkomstig het bepaalde in artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties van de volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen die hij overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen heeft geregistreerd.

## Artikel 17

De Raad van Beheer van het Internationale Arbeidsbureau brengt, telkens wanneer deze dit noodzakelijk acht aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

## Artikel 18

1. Indien de Conferentie een nieuw Verdrag aanneemt houdende gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag, zal, tenzij het nieuwe Verdrag anders bepaalt:
  - (a) bekrachtiging door een Lid van het nieuwe Verdrag, houdende herziening, ipso jure onmiddellijke opzegging van dit Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het bepaalde in artikel 14 hierboven, onder voorbehoud evenwel dat het nieuwe Verdrag, houdende herziening, in werking is getreden;
  - (b) met ingang van de datum waarop het nieuwe Verdrag, houdende herziening, in werking is getreden, kan dit Verdrag niet langer door de Leden worden bekrachtigd.
2. Dit Verdrag blijft echter naar vorm en inhoud van kracht voor de Leden die het hebben bekrachtigd, en die het nieuwe Verdrag, houdende herziening, niet hebben bekrachtigd.

## Artikel 19

De Engelse en de Franse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk gezaghebbend.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van het Verdrag, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar zevenenzestigste zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op de vierentwintigste juni 1981.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekening hebben geplaatst op de vijftentwintigste juni 1981.

*De Voorzitter van de Conferentie,*

(w.g.) ALIOUNE DIAGNE

*De Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau,*

(w.g.) FRANCIS BLANCHARD

# **International Labour Conference**

## **Conférence internationale du Travail**

### **CONVENTION 156**

CONVENTION CONCERNING EQUAL OPPORTUNITIES  
AND EQUAL TREATMENT FOR MEN AND WOMEN WORKERS:  
WORKERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES,  
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SIXTY-SEVENTH SESSION,  
GENEVA, 23 JUNE 1981

### **CONVENTION 156**

CONVENTION CONCERNANT L'ÉGALITÉ DE CHANCES  
ET DE TRAITEMENT POUR LES TRAVAILLEURS DES DEUX SEXES:  
TRAVAILLEURS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES,  
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-SEPTIÈME SESSION,  
GENÈVE, 23 JUIN 1981

AUTHENTIC TEXT  
TEXTE AUTHENTIQUE

**Convention 156****CONVENTION CONCERNING EQUAL OPPORTUNITIES AND EQUAL TREATMENT FOR MEN AND WOMEN WORKERS: WORKERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES**

The General Conference of the International Labour Organisation,  
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981,  
and

Noting the Declaration of Philadelphia concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation which recognises that “all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity”, and

Noting the terms of the Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers and of the resolution concerning a plan of action with a view to promoting equality of opportunity and treatment for women workers, adopted by the International Labour Conference in 1975, and

Noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, namely the Equal Remuneration Convention and Recommendation, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and Part VIII of the Human Resources Development Recommendation, 1975, and

Recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not expressly cover distinctions made on the basis of family responsibilities, and considering that supplementary standards are necessary in this respect, and

Noting the terms of the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, and considering the changes which have taken place since its adoption, and

Noting that instruments on equality of opportunity and treatment for men and women have also been adopted by the United Nations and other specialised agencies, and recalling, in particular, the fourteenth paragraph of the Preamble of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, to the effect that States Parties are “aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and women”, and

Recognising that the problems of workers with family responsibilities are aspects of wider issues regarding the family and society which should be taken into account in national policies, and

Recognising the need to create effective equality of opportunity and treatment as between men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, and

Considering that many of the problems facing all workers are aggravated in the case of workers with family responsibilities and recognising the need to improve the conditions of the latter both by measures responding to their special needs and by measures designed to improve the conditions of workers in general, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Convention, which may be cited as the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981:

#### *Article 1*

1. This Convention applies to men and women workers with responsibilities in relation to their dependent children, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

2. The provisions of this Convention shall also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who clearly need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

3. For the purposes of this Convention, the terms “dependent child” and “other member of the immediate family who clearly needs care or support” mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in Article 9 of this Convention.

4. The workers covered by virtue of paragraphs 1 and 2 of this Article are hereinafter referred to as “workers with family responsibilities”.

#### *Article 2*

This Convention applies to all branches of economic activity and all categories of workers.

#### *Article 3*

1. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member shall make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.

2. For the purposes of paragraph 1 of this Article, the term “discrimination” means discrimination in employment and occupation as defined by Articles 1 and 5 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

#### *Article 4*

With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities shall be taken—

- (a) to enable workers with family responsibilities to exercise their right to free choice of employment; and
- (b) to take account of their needs in terms and conditions of employment and in social security.

#### *Article 5*

All measures compatible with national conditions and possibilities shall further be taken—

- (a) to take account of the needs of workers with family responsibilities in community planning; and
- (b) to develop or promote community services, public or private, such as child-care and family services and facilities.

*Article 6*

The competent authorities and bodies in each country shall take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conducive to overcoming these problems.

*Article 7*

All measures compatible with national conditions and possibilities, including measures in the field of vocational guidance and training, shall be taken to enable workers with family responsibilities to become and remain integrated in the labour force, as well as to re-enter the labour force after an absence due to those responsibilities.

*Article 8*

Family responsibilities shall not, as such, constitute a valid reason for termination of employment.

*Article 9*

The provisions of this Convention may be applied by laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions or a combination of these methods, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions.

*Article 10*

1. The provisions of this Convention may be applied by stages if necessary, account being taken of national conditions: Provided that such measures of implementation as are taken shall apply in any case to all the workers covered by Article 1, paragraph 1.

2. Each Member which ratifies this Convention shall indicate in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation in what respect, if any, it intends to make use of the faculty given by paragraph 1 of this Article, and shall state in subsequent reports the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in that respect.

*Article 11*

Employers' and workers' organisations shall have the right to participate, in a manner appropriate to national conditions and practice, in devising and applying measures designed to give effect to the provisions of this Convention.

*Article 12*

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

*Article 13*

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

#### *Article 14*

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

#### *Article 15*

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

#### *Article 16*

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

#### *Article 17*

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

#### *Article 18*

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides—

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

#### *Article 19*

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Sixty-seventh Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-fourth day of June 1981.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-fifth day of June 1981.

*The President of the Conference,  
Le Président de la Conférence,*

**ALIOUNE DIAGNE**

*The Director-General of the International Labour Office,  
Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

**FRANCIS BLANCHARD**