

Verdrag betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde (Verdrag no. 100 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar 34ste Zitting, Genève, 29 juni 1951)

BRIEF VAN DE MINISTER VAN
BUITENLANDSE ZAKEN

Nr. 1

's-Gravenhage, 19 maart 1971.

Ter griffie van de Tweede Kamer der Staten-Generaal ontvangen: 23 maart 1971.

De wens, dat deze overeenkomst aan de uitdrukkelijke goedkeuring van de Staten-Generaal zal worden onderworpen, kan door of namens de Kamer of door ten minste dertig leden der Kamer te kennen worden gegeven uiterlijk op 22 april 1971.

Ter voldoening aan het bepaalde in het tweede lid van artikel 60 en onder verwijzing naar het derde lid van artikel 61 van de Grondwet, de Raad van Staten gehoord, heb ik de eer U Hoogedelgestreng hierbij de Engelse en Franse tekst en de vertaling in het Nederlands over te leggen van het Verdrag betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde (Verdrag Nr. 100 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar 34ste Zitting, Genève, 29 juni 1951) (*Trb.* 1952, 45).

Een toelichtende nota bij deze overeenkomst gelieve u hiernevens aan te treffen.

Wat het Koninkrijk der Nederlanden betreft zal deze overeenkomst alleen voor Nederland gelden.

De Minister van Buitenlandse Zaken,
J. LUNS.

Toelichtende nota

Door de Internationale Arbeidsconferentie is op haar vierendertigste zitting in juni 1951 aangenomen het Verdrag (nr. 100) betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde. Het verdrag strekt tot opheffing van vormen van discriminatie, die uitsluitend gebaseerd zijn op de sexe van de betrokken werknemers. Daartoe dient elk lid de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde (equal pay-beginsel) te bevorderen en te waarborgen door middelen, die passen bij de in gebruik zijnde methoden voor het vaststellen van beloningsschalen. Het verdrag wijst daarvoor verscheidene mogelijkheden aan in artikel 2. Voorts wordt de wenselijkheid uitgesproken dat, wanneer zulks dienstig is voor de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke beloning, maatregelen worden genomen om een objectieve waardering van beroepen op basis van de te verrichten arbeid te bevorderen. Loonverschillen die, ongeacht de sexe van de werknemer, voortvloeien uit bij een dergelijke objectieve waardering vastgestelde verschillen in de te verrichten arbeid, zijn niet in strijd met het beginsel van gelijke beloning.

Een eveneens op de vierendertigste zitting van de Internationale Arbeidsconferentie met betrekking tot hetzelfde onderwerp aangenomen Aanbeveling spreekt de wenselijkheid uit dat, wanneer onmiddellijke doorvoering van het beginsel van gelijke beloning niet mogelijk blijkt, voorzieningen worden getroffen om een zo spoedig mogelijke doorvoering daarvan te bevorderen.

Vanzelfsprekend was dit onderwerp, door de aanneming van het betreffende I.L.O.-verdrag internationaal op de voorgrond getreden, geen novum in Nederland. In de jaren na het einde van de Tweede Wereldoorlog waren het equal pay-beginsel en de mogelijkheden tot praktische toepassing daarvan in Neder-

Aan
de Heer Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal

land voorwerp van overleg geweest binnen het georganiseerde bedrijfsleven in de Stichting van de Arbeid. Bij dit overleg liepen de wederzijdse standpunten echter dermate uiteen, dat overeenstemming ten aanzien van de gelijke beloning voor gelijke arbeid voorshands niet mogelijk bleek. De Regering van haar kant stelde zich in die jaren op het standpunt dat het onder de toenmalige economische omstandigheden vooralsnog uiterst bezwaarlijk, zo niet onmogelijk was het beginsel van gelijke beloning over de gehele linie in het bedrijfsleven ingang te doen vinden. Wel achtte zij discriminatie op basis van de sexe van de werknemer principieel niet gerechtvaardigd.

Ten einde nu vast te stellen of het door de Internationale Arbeidsconferentie aangenomen verdrag voor ratificatie door Nederland in aanmerking kon komen, werd in 1952 de Sociaal-Economische Raad om advies ter zake verzocht. De Sociaal-Economische Raad bracht dit advies in mei 1953 uit.

Bij zijn onderzoek van het vraagstuk constateerde de raad, dat waar vlak na de Tweede Wereldoorlog het behoefte-element een belangrijke plaats innam in de loonvorming, in de daaropvolgende jaren met de toename van de welvaart en mede als gevolg van een ontwikkeling van systemen van werkclassificatie en prestatiebeloning, het prestatie-element weer in belangrijkheid won. Deze systemen maakten ook de technische realisering van het beginsel van gelijke beloning mogelijk.

Over de wenselijkheid van de aanvaarding van het beginsel, zoals dat in het I.L.O.-verdrag is vastgelegd, was de raad verdeeld. Een minderheid van de raad, nl. dat deel van de leden dat het gewenst oordeelde de loonvorming in overwegende mate te baseren op het prestatie-element en dat het vraagstuk van eventuele aan de arbeid van vrouwen verbonden hogere produktiekosten buiten beschouwing wilde laten, sprak zich uit voor aanvaarding en toepassing in Nederland van het beginsel van gelijke beloning. Een meerderheid van de raad aanvaardde het beginsel niet, hetzij omdat in het I.L.O.-verdrag geen rekening werd gehouden met de meergenoemde aan de arbeid van vrouwen verbonden hogere produktiekosten, hetzij omdat geoordeeld werd dat bij de loonvorming naast het prestatie-element in zeer belangrijke mate rekening diende te worden gehouden met het behoefte-element.

De raad was wel unaniem in zijn opvatting, dat, mocht in Nederland worden overgegaan tot toepassing van het beginsel van gelijke beloning, een grote mate van geleidelijkheid in acht zou dienen te worden genomen in verband met de inherente sociaal-economische gevolgen, met name een optrekkende invloed op alle vrouwenlonen.

De toenmalige Staatssecretaris van Sociale Zaken zond aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal hierover een nota ¹⁾, gedateerd 15 maart 1954, toe. Met een deel van de raad kon de Regering in principe de gedachte onderschrijven, dat arbeid van gelijke waarde, ongeacht de sexe van de arbeider gelijk beloond dient te worden. Niettemin oordeelde zij nog niet tot ratificatie van het I.L.O.-verdrag over te kunnen gaan, hetgeen – gezien de tekst van artikel 2 van het verdrag – voor Nederland in concreto hierop zou neerkomen, dat op grond van een destijds nog vigerend deel van het B.B.A. 1945 – t.w. artikel 12 – het College van Rijksbemiddelaars een regeling zou moeten uitvaardigen die de gelijke beloning daadwerkelijk zou effectueren.

In de eerste plaats meende zij, dat toepassing van de werkclassificatie op veel ruimere schaal dan tot dan toe eerst klaarheid kon brengen over de vraag in welke gevallen wel, en in welke niet, de door vrouwen verrichte arbeid als gelijkwaardig kan worden beschouwd aan de door mannen verrichte arbeid. Voorts zou de door de raad gesignaleerde optrekking van alle vrouwenlonen een relatief sterke stijging van het loonniveau betekenen. Ten slotte viel te verwachten, dat integrale toepassing van het beginsel van gelijke beloning niet geringe repercussies zou hebben op de arbeidsmarktsituatie, waarvan het

uiteindelijk resultaat naar het oordeel van de Regering onzeker was. Om deze redenen was de Regering destijds van oordeel, dat het I.L.O.-verdrag nog niet kon worden geratificeerd. Wel achtte zij het gewenst conform de strekking van de bij het verdrag behorende aanbeveling tot een geleidelijke vermindering te geraken van de niet op basis van werkclassificatie gerechtvaardigde loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Deze vermindering zou moeten geschieden al naar gelang de voortschrijdende invoering van de werkclassificatie, en met inachtneming van de economische mogelijkheden. Daartoe zou zij elk streven van het georganiseerd overleg in deze richting met instemming begroeten.

In de daaropvolgende jaren is het streven van de Regering bij voortdurend gericht gebleven op een geleidelijke vermindering, zoals hierboven geschetst. Zelf ging zij hierin voor door ten aanzien van het overheidspersoneel het beginsel van gelijke beloning toe te passen. Steun in haar streven ondervond zij van de zijde van het georganiseerde bedrijfsleven, waar een groeiende overeenstemming ten aanzien van de praktische toepassing van het beginsel van gelijke beloning en een ruimere toepassing van systemen van werkclassificatie ertoe bijdroegen, dat medio 1961 gesproken kon worden van een aanzienlijke verbetering vergeleken met de situatie in voorgaande jaren; de basislonen voor vrouwelijke handarbeiders bedroegen op dat moment tussen de 70 en 80 pct. van het loon voor mannen, bij gelijkwaardige arbeid.

Het streven naar de realisering van het beginsel van gelijke beloning kreeg in die jaren een krachtige impuls door de totstandkoming van het E.E.G.-verdrag. Krachtens artikel 119 van het verdrag verzekeren de handhaven de lid-staten de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. Op 30 december 1961 werd door de lid-staten van de E.E.G.-landen in conferentie bijeen een resolutie aangenomen, volgens welke de nog bestaande loonverschillen veroorzaakt door discriminatoire behandeling van vrouwen ten opzichte van mannen zouden worden opgeheven aan de hand van een tijdschema, met ultimo 1964 als einddatum. Voorts erkenden de lid-staten in de genoemde resolutie, dat de geleidelijke toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers ten doel heeft alle discriminaties bij de vaststelling van lonen op te heffen. De Nederlandse Regering stipuleerde daarbij, dat zij met betrekking tot de uitvoering van de verplichtingen, welke de resolutie oplegde, niet verder zou behoeven te gaan dan de overige lid-staten zouden blijken te gaan.

Hoewel in alle lid-staten van de E.E.G. aanzienlijke vooruitgang werd geboekt, bleek de volledige toepassing van het beginsel voor gelijke beloning voor gemengde functies uiterlijk per 31 december 1964 in geen der lid-staten te realiseren. Ook op dit moment kan voor zover gegevens beschikbaar zijn, niet gesteld worden dat in de landen van de Europese Gemeenschap dit beginsel integraal is verwezenlijkt.

De algemene economische situatie in de zestiger jaren, welke tot grote voorzichtigheid noopte, liet slechts beperkte loonstijgingen toe. Ten aanzien van de vrouwenlonen had dit tot gevolg, dat voor de optrekking daarvan tot het niveau van de mannenlonen slechts weinig ruimte beschikbaar was.

Niettemin is – mede dank zij de medewerking van het georganiseerde bedrijfsleven in de Stichting van de Arbeid – in de jaren na 1961 een onmiskenbare vooruitgang geregistreerd. De laatstverschene cijfers, gepubliceerd in de memorie van toelichting op de rijksbegroting 1971 ¹⁾, tonen aan dat de gelijke beloning voor de gemengde functies vrijwel volledig verwezenlijkt is. Van de niet-gemengde functies is de gelijke beloning grotendeels verwezenlijkt: in de bedrijfstakken die hierop nog een uitzondering vormen ligt het niveau van de vrouwenlonen gemiddeld op 95 pct. van dat van de mannenlonen.

Voorts dient in dit verband te worden genoemd de op 23 februari 1969 in werking getreden Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, krachtens welke voor de categorie

¹⁾ In deze nota werd op de Nederlandse vertaling van verdrag nr. 100, gepubliceerd in het *Tractatenblad* van 1952, nr. 45, een correctie aangebracht, die in een vervolg-*Tractatenblad* zal worden opgenomen. (Voor nota vide Bijl. Hand. II, 1953/54 — 3421).

¹⁾ Hoofdstuk XV, nr. 3, Bijlage 1.

van laagstbetaalden in het bedrijfsleven het beginsel van de gelijke beloning op enkele uitzonderingen van tijdelijke aard na thans integraal is gerealiseerd.

Aangezien zoals uit het voorgaande moge blijken thans de aanspraak op gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde in belangrijke mate en op grote schaal in de praktijk is gewaarborgd, acht de Regering het verantwoord en noodzakelijk ter afronding van een ontwikkeling welke jaren in beslag heeft genomen, de Staten-Generaal meergenoemd verdrag nr. 100 ter goedkeuring voor te leggen. Zij hoopt en verwacht dat dit er mede toe zal leiden dat het beginsel van gelijke beloning, zoals dat in dit verdrag is omschreven, op korte termijn in het Nederlandse bedrijfsleven integraal zal zijn verwezenlijkt. In dit verband rijst ten slotte de vraag of het gewenst is in de Nederlandse wetgeving op het punt van gelijke beloning nog specifieke voorzieningen neer te leggen. Hierover zal de Regering een dezer dagen het advies van de Sociaal-Economische Raad vragen. De ratificatie van het verdrag behoeft echter niet op dit in te winnen S.E.R.-advies te wachten.

Het op 25 juni 1958 te Genève aangenomen Arbeidsverdrag nr. 111 betreffende discriminatie in beroep en beroepsuitoefening (*Trb.* 1962, 41) zal binnenkort ter goedkeuring worden overgelegd.

Wat het Koninkrijk der Nederlanden betreft, zal het onderhavige verdrag, waarbij thans 70 staten partij zijn, vooralsnog alleen voor Nederland gelden.

*De Minister van Sociale Zaken
en Volksgezondheid,*

B. ROOLVINK.

De Minister van Buitenlandse Zaken a.i.,

DE JONG.