

Zitting 1974-1975

13 031

**Regelen betreffende aanspraak van vrouwelijke werknemers op een loon dat gelijk is aan dat van mannelijke werknemers voor arbeid van gelijke waarde (Wet gelijk loon voor vrouwen)**

Nr. 5

**Memorie van antwoord**

Ontvangen 22 november 1974

## 1. Algemeen

Met genoegen heb ik kennis genomen van het feit dat de leden van de fracties van de K.V.P., A.R.P. en C.H.U. met de opzet van dit wetsontwerp instemmen.

Deze leden wezen erop dat in het wetsontwerp slechts een beperkte uitwerking van het beginsel 'gelijk loon voor mannen en vrouwen voor arbeid van gelijke waarde' wordt gegeven, in die zin dat aan de man geen aanspraak wordt toegekend op een loon gelijk aan dat van een vrouw of van een andere man, die arbeid van gelijke waarde verricht en evenmin aan de vrouw een aanspraak wordt toegekend op een loon gelijk aan dat van een andere vrouw.

Dat de mannelijke werknemer geen aanspraak is gegeven op een loon gelijk aan dat van een vrouw, was ingegeven door de gebleken misstanden op het gebied van de beloning van de vrouw, terwijl dit niet het geval was op het gebied van de beloning van de man. Ook in internationaal verband, met name in het kader van de uitvoering van artikel 119 van het EEG-verdrag beperkte de bescherming zich blijkens de resolutie van 30 december 1961 tot opheffing van de achterstelling van de vrouw. Op dit moment bereidt de EEG-commissie een richtlijn voor waarbij de lid-staten worden verplicht tot het treffen van wettelijke maatregelen waarbij zowel een man als een vrouw een aanspraak krijgt op een loon gelijk aan dat wat een werknemer van de andere kunne voor arbeid van gelijke waarde ontvangt. Bij nadere overweging ben ik dan ook van mening dat, hoewel van misstanden met betrekking tot mannelijke werknemers niet is gebleken, het beginsel in het wetsontwerp kan worden uitgebreid. Deze uitbreiding is in bijgaande nota van wijzigingen neergelegd.

Dit brengt met zich mee dat tevens de titel van dit wetsontwerp is gewijzigd in 'Regelen betreffende aanspraak van werknemers op een loon dat gelijk is aan dat van werknemers van de andere kunne voor arbeid van gelijke waarde (Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen)'. Ook de considerans is in overeenkomstige zin gewijzigd, evenals de benaming van de commissie in artikel 9.

Evenmin als de EEG-commissie zie ik aanleiding om verder te gaan, met name een vrouw een aanspraak te geven op hetzelfde loon dat een andere vrouw ontvangt voor arbeid van gelijke waarde, alsook eenzelfde mogelijk-

heid voor twee mannen te scheppen. Dan zouden wij een geheel andere strekking aan het ontwerp gaan geven. Overigens is op dit punt mij evenmin van misstanden gebleken.

Voor de goede orde wil ik er op wijzen dat in het voorlopig verslag een aantal vragen is gesteld, gedacht vanuit de achterstelling in beloning van de vrouw bij de man. In deze memorie wordt bij de beantwoording daarvan bij de formulering van die vragen aangesloten. Het spreekt vanzelf, dat deze antwoorden van overeenkomstige toepassing zijn op gevallen waarbij sprake is van achterstelling van de man bij de vrouw.

Het aantal vrouwelijke werknemers dat thans minder loon ontvangt dan hun mannelijke collega's, die arbeid van gelijke waarde verrichten, is niet aan te geven. Mij zijn geen cijfers ter zake bekend. Evenmin is er thans voldoende inzicht om een schatting te geven.

Wat betreft de vraag over het effect van een wettelijke regeling van het recht op gelijk loon in het bedrijfsleven wordt opgemerkt, dat naar het zich laat aanzien in alle bedrijfstaksgewijze gesloten c.a.o.'s na 1 januari 1975 het beginsel van de gelijke beloning volledig zal zijn doorgevoerd. Voor de bedrijven die onder een dergelijke c.a.o. vallen heeft een wettelijke regeling als deze geen materiële betekenis.

Over de vraag in hoeverre de ondernemingen, die niet onder een dergelijke c.a.o. vallen – de vraagstellers noemen het midden- en kleinbedrijf – het beginsel van de gelijke beloning reeds naleven, zijn geen statistische gegevens beschikbaar. Een becijfering van het effect van het wetsontwerp op de loonontwikkeling is aldus niet mogelijk, evenmin een voorspelling met betrekking tot eventuele nadelige gevolgen voor de werkgelegenheid. Men is evenwel sedert jaar en dag op de hoogte van het voortdurend streven van de achtereenvolgende kabinetten om aan het beginsel praktische uitvoering te geven. In dit verband wil ik wijzen op de in artikel 119 van het EEG-verdrag neergelegde verplichting tot invoering van gelijke beloning en op het desbetreffende internationaal arbeidsverdrag van 1950. Derhalve moet verondersteld worden dat hieraan in toenemende mate toepassing is en wordt gegeven. De publiciteitsmedia hebben niet nagelaten geregeld aan de komst van een wettelijke voorziening aandacht te besteden.

Gezien de geschiedenis van het beginsel van gelijke beloning waarover in de memorie van toelichting uitvoerig is bericht, acht ik derhalve een gefaseerde invoering niet op zijn plaats.

Ik ben de leden van de fractie van de P.v.d.A. erkentelijk voor de waardering, welke zij, al hadden zij liever een minder beperkte uitwerking van het beginsel gezien, niet aan het ontwerp hebben willen onthouden. Dit wetsontwerp maakt deel uit van een totaal beleid ten aanzien van de vrouw in het arbeidsproces, waarbij ook onderwerpen als opleiding, aanstellings- en promotiebeleid aan de orde zijn. Op dit bredere terrein is evenwel nog onvoldoende oriëntatie, studie en onderzoek verricht. Op mijn initiatief beziet thans een interdepartementale werkgroep hoe op meerdere terreinen een gecoördineerd beleid gevoerd zou kunnen worden, ten einde een eventuele discriminerende achterstand van de vrouw in het arbeidsproces op te heffen. Binnenkort verwacht ik de resultaten daarvan. Afhankelijk van deze resultaten zal ik bezien of en in hoeverre een anti-discriminatie wetgeving van bredere allure op het terrein van de vrouwenarbeid noodzakelijk is.

Zoals reeds opgemerkt wordt bij nota van wijzigingen dit wetsontwerp uitgebreid in die zin dat aan mannen een aanspraak op gelijk loon aan dat van vrouwen wordt gegeven.

De vrees wordt geuit, dat het wetsontwerp wanneer het tot wet is geworden een te gering effect zal hebben, omdat de vrouwen onvoldoende op de hoogte zijn van hun rechten en van de mogelijkheden om deze uit te oefenen, alsmede omdat zij een kwetsbare positie in het bedrijf hebben, waar-

door zij moeilijk tot melding zouden overgaan. Om deze redenen wordt het door deze leden gewenst geoordeeld de commissie een signaleringsfunctie toe te kennen.

Hoewel ook ik van oordeel ben dat veel vrouwen onvoldoende op de hoogte zijn van de mogelijkheden om hun rechten uit te oefenen en in een nogal kwetsbare positie zijn, meen ik dat langs verschillende wegen bereikt kan worden dat de in het wetsontwerp neergelegde aanspraken metterdaad tot gelding kunnen worden gebracht. Zo zal van overheidswege, evenals met betrekking tot het minimumloon wordt gedaan, in ruime mate voorlichting worden gegeven met betrekking tot het recht op gelijk loon. Verwacht mag worden dat in dit opzicht ook de werkgevers- en werknemersorganisaties, elk in hun eigen kring, actief zullen meewerken.

Wanneer de vrouw behoefte heeft aan hulp om haar recht geldend te maken, zal zij, als zij georganiseerd is, terug kunnen vallen op de vakbeweging. Wanneer zij niet georganiseerd is en een overheidsdienst zoals de Loontech- nische Dienst (LTD) om hulp verzoekt, zal zij, zonder dat daarmee de eigen taak van overheidsdiensten wordt ontkend, allereerst attent gemaakt kunnen worden op de bestaande vormen van rechtsbijstand, zoals een advocaat, een bureau voor arbeidsrecht.

Wanneer de achterstelling op het gebied van de beloning zich uitstrekt tot enige vrouwen in hetzelfde bedrijf, ligt het voor de hand dat zij zich tegelij- kertijd tot de commissie wenden. Doordat zij aldus in feite als groep gaan optreden, vermindert de kwetsbare positie aanzienlijk, zo zij al niet geheel verdwijnt.

Het door deze leden geuite voorstel aan de commissie behalve een advies- functie met betrekking tot individuele gevallen ook een signaleringsfunctie van algemene aard toe te kennen om de naleving van de wet te bevorderen, neem ik gaarne over. Evenals gebeurt met betrekking tot de naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, ben ik voornemens de LTD regelmatig onderzoek naar de naleving van dit beginsel te laten verrichten. Op basis van deze rapporten, alsmede aan de hand van de door de commis- sie in de loop van de tijd bij de behandeling van individuele verzoeken verkre- gen gegevens kan de commissie een oordeel ontwikkelen over de toepas- sing van de wet in een of meer ondernemingen.

Het bij de nota van wijzigingen voorgestelde derde lid van artikel 10 draagt aan de commissie op om, indien het onderzoek haar tot het oordeel heeft ge- bracht dat gehandeld wordt in strijd met de wet, dit ter kennis te brengen van de Minister en van de betrokken werkgever(s), wat dit laatste betreft, op- dat zij de gelegenheid krijgen de beloning te herzien. Tevens kan de commis- sie op grond van dit derde lid haar visie ter kennis brengen van de daarvoor naar haar oordeel in aanmerking komende organisaties van werkgevers en van werknemers. Alvorens tot een dergelijke mededeling over te gaan moet volgens het voorgestelde derde lid de commissie de betrokken werkgever (s) de gelegenheid geven hun oordeel te geven over het verrichte onderzoek zo- dat alsnog met hun eventuele bezwaren rekening kan worden gehouden. Vorenbedoelde organisaties worden aldus in staat gesteld in voorkomende gevallen overleg te plegen om naleving van de wet te bevorderen. Indien dit geen resultaat oplevert, kunnen de werknemersorganisaties bevorderen dat de belanghebbende personen een advies bij de commissie vragen. Ik meen dat hiermee voldoende mogelijkheden tot signalering van misstanden zijn gegeven.

Voor mannen en vrouwen in overheidsdienst is de gelijke beloning reeds lang een feit. In de burgerlijke overheidsdienst is de beloning namelijk ver- bonden aan een functie, ongeacht of deze wordt vervuld door een man of een vrouw. Aangezien de overheid zelf is voorgegaan met de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijk en vrouwelijk personeel, bestaat er geen behoefte dit ten overvloede bij wet voor te schrijven.

Naar aanleiding van een vraag van de leden van de fractie van de P.v.d.A. over het verband tussen dit wetsontwerp en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag merk ik, zonder in te gaan op het karakter van het minimumloon in de zin van 'behoefte' of 'prestatie' op dat door de inwerkingtreding van deze laatste wet ten aanzien van de vrouwelijke werknemers die werken in functies waarin mannelijke werknemers het wettelijk minimumloon ontvangen het beginsel van de gelijke beloning volledig is gerealiseerd; voor bedoelde vrouwelijke werknemers betekent het recht op het wettelijk minimumloon tevens een recht op gelijk loon.

Met voldoening heb ik geconstateerd dat ook de leden van de V.V.D.-fractie zich in het algemeen met de strekking van dit wetsontwerp hebben kunnen verenigen.

De fractie van de P.P.R., die dit wetsvoorstel als een overgangsmaatregel kwalificeert, zou de voorkeur willen geven aan een complete regeling welke discriminatie naar sexe verbiedt.

Tot dusver bestaat nog onvoldoende inzicht om een antwoord te geven op de vraag over de wenselijkheid van een zodanige regeling. Over de hier liggende vraagstukken zullen zoveel mogelijk gegevens verzameld worden. In dit verband wijs ik op de reeds bijeengebrachte informatie in het kader van de op Europees niveau verrichte rapportage welke zich in hoofdzaak beperkt tot de naleving van artikel 119 in de diverse EEG-landen. Bij deze regelmatig terugkerende rapportages worden ook de werknemers- en wergeversorganisaties betrokken. Ik deel in dit verband de mening van de SER dat een wettelijke regeling op het gebied van het loon niet inhoudt dat daarmee elke discriminatie van de vrouw in het arbeidsproces is verdwenen en dat onderzocht zal moeten worden welke maatregelen getroffen zouden kunnen worden om ook andere vormen van achterstelling op te heffen. Beloningsdiscriminatie mag dan een enkel symptoom zijn van achterstelling naar kunne, op grond van de beschikbaar komende cijfermatige gegevens is die achterstelling, hoewel op zich zelf niet eenvoudig, concreet aan te tonen. Dat geldt niet voor onderwerpen als achterstelling op het gebied van aanstelling, promotie, enz. Uiteraard maakt dit wetsontwerp deel uit van een totaal beleid ten aanzien van de positie van de vrouw, een beleid dat op andere punten nader ontwikkeld zal moeten worden. Hiervoor is ter zake dienende oriëntatie, studie en onderzoek onontbeerlijk. Zodra de situatie daartoe noodzaakt en de mogelijkheid zich in concreto voordoet, zullen verdergaande wettelijke maatregelen worden voorgesteld. Al naar gelang de omstandigheden zal alsdan dienen te worden besloten de te treffen voorzieningen al dan niet in een afzonderlijk ontwerp van wet onder te brengen. Aan de wens van de aan het woord zijnde leden om de man een recht te geven op een loon gelijk aan dat van een vrouw, wordt zoals uit het voorgaande mag blijken in bijgaande nota van wijzigingen reeds tegemoet gekomen.

Wat betreft de vraag hoe de regeling ter zake is voor het overheidspersoneel wordt verwezen naar hetgeen reeds aan de leden van de P.v.d.A. is geantwoord. Wat betreft de ervaringen met deze regeling wordt opgemerkt dat mannen en vrouwen in dezelfde overheidsfunctie ook metterdaad op dezelfde wijze beloond worden. Hiermede is tevens de desbetreffende opmerking van de fractie van D'66 beantwoord.

Met de leden van de fractie van de C.P.N., die in herinnering brengen dat de geschiedenis van de gelijke beloning van de vrouw reeds van oude datum is, ben ik het eens. Dit wetsontwerp beoogt thans echter alle werknemers een duidelijke aanspraak te geven.

Met de leden van de fractie van D.S.'70 verheug ik mij dat met dit wetsontwerp formeel een einde kan worden gemaakt aan het verschil in beloning tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers voor arbeid van gelijke waarde.

Op de vraag betreffende de mate waarin de in het overheidsstelsel fungerende regeling ook in c.a.o.'s een plaats heeft verkregen, kan worden geantwoord dat het toegepaste stelsel van gelijke beloning voor vrouwen en mannen in gelijkwaardige functies, naar het zich laat aanzien, met ingang van 1 januari a.s. in alle bedrijfstaksgewijze gesloten c.a.o.'s zal zijn ingevoerd. Dit betekent echter niet, dat deze gelijke beloning in alle individuele gevallen zal zijn gerealiseerd. Te denken ware hierbij in het bijzonder aan werknemers op wie geen bedrijfstaksgewijze gesloten c.a.o. van toepassing is. Naarmate meer werknemers onder de bepalingen van een c.a.o. vallen, is te verwachten dat er in minder gevallen 'individuele aanspraken' zullen behoeven te worden geldend gemaakt.

Ook de leden van de fractie van D'66 uitten hun waardering over het feit dat door middel van dit wetsontwerp een einde zal worden gemaakt aan een bepaalde vorm van discriminatie. Ik ben voor deze uitspraak erkentelijk.

Voor wat betreft de vraag naar een wetgeving van ruimere strekking, wijs ik naar mijn eerder uitgesproken bereidheid om een onderzoek ten aanzien van achterstelling naar kunne te doen instellen. Een dergelijk onderzoek van meer algemene strekking vergt tijd en de resultaten daarvan staan niet bij voorbaat vast. Ook niet of eventueel gebleken misstanden door wetgevende maatregelen te bestrijden zouden zijn. Ik kan dan ook niet een zodanig veelomvattend wetsontwerp aan het eind van het jaar van de vrouw in uitzicht stellen. Daarom dit wetsontwerp nu.

Wat betreft de door deze leden gevraagde uitbreiding van het beginsel van de gelijke beloning in die zin, dat daaronder ook uitkeringen of aanspraken volgens pensioenregelingen dienen te worden begrepen, merk ik op dat in het algemeen uitkeringen of aanspraken ingevolge pensioenregelingen niet onder het loonbegrip worden gerekend. In navolging van het advies van de SER zal aan de gelijktrekking van de pensioenen bij een regeling voor de aanvullende pensioenen, aandacht worden besteed. Overigens zij vermeld dat ook in de Engelse Equal Pay Act 1970 bepalingen en bedingen verband houdende met pensionering zijn uitgezonderd.

De meer principiële beschouwingen over de volwaardige deelneming van de vrouw aan het arbeidsproces die de leden van de S.G.P.-fractie zich hebben voorbehouden, wacht ik gaarne af.

De leden van de P.S.P.-fractie die de beperkte strekking betreuren die in dit wetsontwerp aan het beginsel van de gelijke beloning is gegeven, verwijs ik naar mijn antwoord op een overeenkomstige vraag van de leden van de fractie van de P.P.R.

Voor wat betreft de beperkte uitwerking van het wetsontwerp in die zin dat alleen vrouwen hun functie met die van mannen mogen vergelijken, verwijs ik naar hetgeen ik aan de leden van de fractie van de P.v.d.A. heb geantwoord. Bij de bepaling van het loon van een jeugdige werknemer zal rekening dienen te worden gehouden met het voor werknemers van die leeftijdscategorie geldende loon. Bij volwassen werknemers kan een dienstjarentoeslag gelden, waardoor bij arbeid van gelijke waarde en ook overigens gelijke omstandigheden de ene werknemer minder ontvangt dan een andere.

De G.P.V.-fractie stemde in met regeling van het principe van gelijk loon voor gelijke arbeid. Voor wat betreft de vraag in hoeverre de regeling op dit moment ingrijpt in het bedrijfsleven, zij verwezen naar hetgeen reeds aan de leden van de P.v.d.A.-fractie is geantwoord.

Deze leden die niet overtuigd waren van de noodzaak van een aparte wettelijke regeling, geven de voorkeur aan een regeling in het kader van de Wet op de loonvorming. Dit zou moeten zijn vaststelling van een regeling van dezelfde inhoud als een c.a.o. voor de duur van hoogstens twee jaar ten aan-

zien van een aan te wijzen categorie arbeidsverhoudingen. Ik acht een dergelijke oplossing om meer dan één reden niet geschikt, onder meer omdat deze mogelijkheid pas kan worden gebezigd, wanneer de Stichting van de Arbeid, een werkgever of een rechtspersoonlijkheid bezittende organisatie van werkgevers dan wel van werknemers er om verzoekt. Bovendien meen ik dat een regeling van een principiële aanspraak als het recht op gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde in het kader van de Wet op de loonvorming niet op zijn plaats is. Immers, op basis van vorenbedoelde wet komen regelingen tot stand welke vergelijkbaar zijn met c.a.o.'s of algemeen verbindend verklaarde c.a.o.-bepalingen, die arbeidsvoorwaarden beogen vast te stellen, welke regelmatig in verband met wijzigingen in de sociaal-economische situatie in overleg verbetering ondergaan. Deze wet is duidelijk bedoeld als instrument van sociaal-economisch beleid. Dit wetsontwerp is eerder te vergelijken met bij voorbeeld de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

## 2. Arbeid van gelijke waarde

Onder een deugdelijk stelsel van functiewaardering – daaromtrent informeerden de tot de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. behorende leden – zal in beginsel moeten worden verstaan, een stelsel, dat het mogelijk doet zijn om aan de hand van specifieke facetten, die kenmerkend zijn voor de functie en die het geheel van vaardigheden en eisen omvatten welke de vervulling van de functie vraagt, een vergelijking in waardeniveau te maken tussen verschillende functies.

Het is niet doenlijk het woord 'deugdelijk' nader te definiëren. Wel wil ik stellen dat een functiewaarderingsstelsel geen voorwerp van loononderhandelingen mag zijn, maar door onafhankelijke deskundigen dient te zijn vastgesteld.

Het is denkbaar, dat de ervaringen, die de commissie opdoet bij het onderzoeken van aanvragen en bij het op grond daarvan opstellen van adviezen, aanleiding kunnen zijn om normen voor de deugdelijkheid van een stelsel aan te geven. Wanneer dit het geval mocht zijn, zal ik overwegen deze normen op te nemen in een algemene maatregel van bestuur op grond van artikel 7 van het ontwerp.

De tot de fractie van de P.v.d.A. behorende leden vroegen wat onder de woorden 'arbeid van nagenoeg gelijke waarde' moet worden verstaan. Algemeen taalkundig versta ik daaronder zowel arbeid die van net iets meer waarde is als arbeid van net iets minder waarde.

Het begrip 'nagenoeg gelijke waarde' is in het ontwerp ingevoerd, om de praktische toepassingsmogelijkheid te bevorderen. Bij vergelijking van functies met behulp van functiewaardering zijn nl. niet altijd functies van een exact gelijke waarde, bij voorbeeld uitgedrukt in een gelijk aantal punten, aanwezig, doch wel functies welke ondanks een gering puntenverschil, in de praktijk in dezelfde salarisklasse ingedeeld worden.

Voor wat betreft de te treffen vergelijking van de door een vrouw verrichte arbeid en het door haar daarvoor ontvangen loon met de arbeid en met het loon van een bepaalde man, of omgekeerd, wordt opgemerkt, dat de mogelijkheid bestaat, dat zo'n vergelijking niet direct tot een volledig inzicht leidt; meer vergelijkingen zullen dan de nodige verheldering kunnen verschaffen. In de memorie van toelichting is met betrekking tot artikel 2 hieromtrent reeds informatie verstrekt.

Aangezien daar waar c.a.o.'s bestaan, juist uit die c.a.o.'s valt af te leiden welk systeem van functiewaardering in de betreffende bedrijfstak wordt toegepast, zal voor de definiëring van het begrip bedrijfstak het bedrijfstechnisch criterium de doorslag geven.

Een voorbeeld van een bedrijfstak, waarin voor het overgrote deel géén c.a.o. geldt, is de detailhandel.

De eis, dat een stelsel van functiewaardering deugdelijk is, hetgeen in eerste instantie zal worden beoordeeld door de commissie, biedt voldoende garantie dat het gebezigde stelsel tevens aanvaardbaar zal zijn. Dit is mijns inziens in de eis van deugdelijkheid opgesloten. Of het ook algemeen aanvaardbaar is valt moeilijk te constateren en is daarom niet als norm gesteld. Dit is echter nog iets anders dan een algemeen aanvaard stelsel. De gebruikelijke stelsels, die in artikel 4 voorop worden gesteld, zullen in de regel algemeen aanvaard zijn. Juist bij bijzondere gevallen echter, waarin met een afwijkend stelsel moet worden gewerkt, dat slechts een beperkt toepassingsgebied heeft, zal het zich echter kunnen voordoen dat dit stelsel, hoewel aanvaardbaar en deugdelijk, niet algemeen aanvaard is.

De wenselijkheid objectieve criteria op te stellen tot waardering van de functie-uitvoering, onderschrijf ik. Dit geldt uiteraard ook voor bureau-arbeid en hoofdarbeid.

Stelt een werkgever dat de werknemer lagere prestaties levert en daardoor minder behoort te verdienen, dan rust de bewijslast op hem. Wanneer hij niet in het bewijs slaagt zal kunnen worden aangenomen dat de werknemer wordt achtergesteld.

De objectiviteit van de hier te lande gebruikte stelsels van functiewaardering acht ik een belangrijk onderwerp voor een mogelijke discussie en/of een studie van deskundigen met betrekking tot alle aspecten, die thans en ook in de naaste toekomst een rol spelen bij de toepassing van dergelijke stelsels. De ter zake gedane suggestie van de Commissie Arbeidspositie Vrouwen en Meisjes (CAVM) acht ik waardevol en ik ben voornemens hieromtrent binnenkort een onderzoek te doen instellen. De vraag of vrouwen die naar hun inzicht te laag zijn ingeschaald, zich tot de commissie ex artikel 9 kunnen wenden, dient bevestigend te worden beantwoord. Het voorliggende ontwerp heeft immers ten doel vrouwen, die in vergelijking tot mannen een lager loon ontvangen voor gelijkwaardige arbeid een aanspraak te verlenen op hetzelfde loon, dat deze mannen onder dezelfde omstandigheden verdienen. Het doet er niet toe, op welke wijze, bij voorbeeld door inschaling in een lager gewaardeerde functie, dit te lage loon tot stand is gekomen. Ik heb voorts goede nota genomen van de instemming van deze leden om ook aan zogenaamde deeltijdwerkers een recht op gelijk loon te geven.

Juist met het oog op de door de leden van de V.V.D.-fractie genoemde mogelijkheid, dat voor alle of de tot een bepaalde categorie behorende functies van twee ondernemingen in één bedrijfstak een verschil in beloning bestaat, is in artikel 5, lid 3, bepaald, dat in geval een vergelijking wordt gemaakt tussen een werkneemster en een werknemer werkzaam in een andere onderneming, rekening wordt gehouden met algemene verschillen in de loonstructuren van de betrokken ondernemingen.

Artikel 4 gaat ervan uit, dat zich gevallen kunnen voordoen, waarbij de vergelijking met behulp van een deugdelijk stelsel van functiewaardering bij gebreke daarvan in de betrokken onderneming niet wel mogelijk blijkt. Als het in een onderneming gehanteerde stelsel van functiewaardering als ondeugdelijk moet worden beschouwd, alsook wanneer de betreffende onderneming geen stelsel van functiewaardering kent, zal vergelijking van de functies zoveel mogelijk aan de hand van een elders toegepast deugdelijk stelsel van functiewaardering – bij voorbeeld het in de betreffende bedrijfstak bij andere ondernemingen toegepaste stelsel dan wel de ‘genormaliseerde methode van werkclassificatie’ – moeten plaatsvinden. Mocht in een bepaald geval geen enkel bestaand stelsel geschikt zijn in de zin van deugdelijk, dan zal de vergelijking toch moeten worden gemaakt. De commissie zal dan aan de hand van de beschikbare gegevens en op basis van haar deskundig-

heid en algemene kennis omtrent de waardering van functies een vergelijking maken tussen de daarvoor in aanmerking komende functies, teneinde aldus naar billijkheid te adviseren. Niet is bedoeld een onderneming een bepaald stelsel voor te schrijven. Alsdan is de waardering van de arbeid aan de commissie en ingeval van een daaropvolgende procedure uiteindelijk aan de rechter overgelaten.

Het wil mij voorkomen, dat bij de leden van de C.P.N.-fractie van een misverstand sprake is. Stelsels van functiewaardering worden in goed overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisaties in ondernemingen toegepast om tot een verantwoorde rangorde van functies te komen. De vaststelling van de alsdan aan deze functies te verbinden lonen is een zaak van onderhandeling tussen partijen.

Het vorenstaande impliceert, dat het altijd mogelijk is om al dan niet met behulp van een deugdelijk stelsel van functiewaardering de al dan niet gelijkwaardigheid van functies aan het licht te brengen. Deze mogelijkheid staat los van de vraag welk stelsel van loonpolitiek wordt toegepast.

De leden van de fractie van D.S.'70 vroegen wat voor soort ondernemingen niet onder een bedrijfstaksgewijze gesloten c.a.o. vallen. Ik zou in dit verband als voorbeeld willen noemen de meerderheid van de ondernemingen in de detailhandel.

Naar aanleiding van een vraag van de leden behorend tot de fractie van de S.G.P. welke handelwijze zal worden gevolgd wanneer in een bedrijfstak alléén vrouwen of alléén mannen werken, zij opgemerkt, dat in beide situaties – waarvan ik het voorkomen in een zodanige extreme vorm echter betwijfel – dit wetsontwerp geen toepassing vindt en ook niet behoeft te vinden. Zo kan in eerstgenoemde situatie de arbeid van een vrouwelijke werknemer niet zoals vereist, met een mannelijke werknemer worden vergeleken – in dat geval kan bij gebreke van de andere kunne geen sprake zijn van achterstelling in behandeling van vrouwen op grond van haar kunne –, in de tweede situatie geldt het omgekeerde.

Ik moge er evenwel op wijzen, dat de arbeid niet van exact dezelfde waarde behoeft te zijn. In dit wetsontwerp wordt gesproken van arbeid van gelijke waarde, dan wel bij gebreke daarvan, van nagenoeg gelijke waarde. Het is mij niet bekend, of 42 % van de werkende vrouwen een functie uitoefent die alleen door vrouwen wordt uitgeoefend. Zoals reeds eerder werd opgemerkt is een berekening van het effect van dit wetsontwerp op de loonontwikkeling praktisch niet mogelijk.

Wat betreft de vraag van de leden van de P.S.P.-fractie over de eis van 'gelijkwaardige maatstaven' merk ik op dat het niet in de bedoeling ligt een werkgever een bepaald stelsel van prestatiebeloning voor te schrijven. Worden bij voorbeeld binnen een onderneming voor verschillende groepen werknemers niet gelijke maar wel gelijkwaardige maatstaven gehanteerd, dan wordt niet in strijd met dit wetsontwerp gehandeld. Bedacht dient te worden dat ook tussen mannelijke werknemers onderling en vrouwelijke werknemers onderling verschillen in beloning kunnen bestaan die voortvloeien uit verschillen in opleiding en/of ervaring.

Overigens hebben vrouwelijke werknemers traditioneel vaak een achterstand met betrekking tot opleiding en onderwijs. Ten aanzien van de meer algemene vraagstukken inzake opleiding, aanstellings- en promotiebeleid wordt opgemerkt, dat hieraan op verschillende onderdelen reeds verder wordt gewerkt. In het kader van het door het Departement van Sociale Zaken ontwikkelde arbeidsvoorzieningsbeleid wordt gericht aandacht gegeven aan scholingsmogelijkheden voor vrouwen. Voor wat betreft de opmerkingen van deze leden inzake de betekenis welke de Regering aan functiewaarderingssystemen zal toekennen, merk ik op, dat de weergave daarvan niet geheel juist lijkt. Ik ontken geenszins dat ook schaarstefactoren bij functiewaar-



dering een rol spelen. Toch kan bij een vergelijking van functies een objectief – een in dit verband wellicht beter te gebruiken term zou zijn geobjectiveerd – systeem een nuttige rol vervullen in die zin, dat de waardering van functies aan het persoonlijk – subjectief – inzicht van één werkgever onttrokken wordt.

Met betrekking tot in het buitenland opgedane ervaringen met overeenkomstige wettelijke regelingen op het gebied van gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde, zijn mij tot dusver nog geen gegevens bekend. Alleen in Engeland bestaat thans een met ons wetsontwerp vergelijkbare wet, die echter nog niet in werking is getreden.

### **3. De commissie voor gelijk loon voor vrouwen**

De opmerking van de leden van de P.v.d.A.-fractie omtrent een signaleringsfunctie werd hiervoren reeds beantwoord.

Zolang nog géén, althans onvoldoende, inzicht bestaat in de te verwachten hoeveelheid werk welke voor de commissie voor gelijk loon voor vrouwen en mannen uit dit wetsontwerp zal voortvloeien, is het vooralsnog niet nodig hiervoor een bepaald budget uit te trekken.

Ik ben het met deze leden eens, dat zo spoedig mogelijk een aantal vrouwen tot deskundigen op het terrein van functiewaardering en loontechniek moet worden opgeleid. Ik zie mijn taak in dit opzicht hoofdzakelijk gelegen in het aantrekken en opleiden van vrouwelijke arbeidskundige medewerkers voor de LTD, welke ambtenaren door de commissie belast zullen kunnen worden met het instellen van onderzoeken in ondernemingen.

Uiteraard hebben werkgevers- en werknemersorganisaties op dit gebied ook een taak, in het bijzonder bij het vervullen van plaatsen en leden en plaatsvervangende leden van de commissie en bij het aanwijzen van personen, die hetzij voor een daartoe aangewezen gebied of bedrijfstak, hetzij voor een individueel geval, de commissie op haar verzoek bijstaan.

Ik stel mij voor het jaarlijks door de commissie uit te brengen verslag van haar werkzaamheden te doen toekomen aan de Staten-Generaal. Daardoor wordt de rapportage voor ieder toegankelijk. Ik meen hierdoor in voldoende mate aan de openbaarheid die door deze leden is bepleit, tegemoet te zijn gekomen. Gaarne wil ik de verzekering geven, dat indien de inhoud van het verslag daartoe aanleiding geeft, met de opgedane ervaringen bij de voorlichting rekening zal worden gehouden.

Wat betreft de vraag van de leden van de P.P.R. over de bereikbaarheid van de commissie wordt opgemerkt, dat het wetsontwerp niet voorschrijft dat de werknemer met de werkgever spreekt alvorens zich tot de commissie te wenden. Ik zie dit – memorie van toelichting blz. 9 – echter wel als de normale gang van zaken. Het is naar mijn inzicht namelijk zeer wenselijk dat de commissie geen klacht in behandeling neemt voordat de werknemer met de werkgever heeft gesproken over het naar de mening van de werknemer te lage loon. Het kan zich immers voordoen dat een werkgever niet weet, dat een werknemer in een ander bedrijf voor hetzelfde of gelijkwaardige werk een hoger loon ontvangt dan de in zijn dienst zijnde werknemer. Bovendien wordt hiermee voorkomen dat de commissie wordt overspoeld door klachten van personen, die ten onrechte menen ongelijk beloond te worden. Tijdens een gesprek met de werkgever kan bijvoorbeeld blijken dat de werknemer onjuist is geïnformeerd over het werk en het loon van de collega van de andere kunne. Intussen blijft het de betrokken werknemer te allen tijde geheel vrijstaan om naar de commissie te gaan.

De vrouw heeft een inbreng bij het advies in die zin dat zij als klaagster de benodigde gegevens aan de commissie verstrekt. Ik kan mij voorstellen dat wanneer meerdere werknemers ongelijk worden beloond in vergelijking met mannelijke werknemers, één werknemer bij wijze van proefzaak advies vraagt aan de commissie.

Wanneer zij door de commissie in het gelijk zal worden gesteld zal de werkgever die het advies overneemt waarschijnlijk ten aanzien van de overige werknemers die te weinig ontvangen overeenkomstig handelen. Mocht dit onverhoopt niet het geval zijn, dan kunnen de overige werknemers alsnog advies vragen, in welk geval de commissie vermoedelijk snel zal kunnen adviseren.

De van de zijde van de P.S.P. en P.P.R.-fracties bepleite mogelijkheid om uitdrukkelijk te bepalen dat een groep de commissie om advies kan vragen acht ik derhalve onnodig, aangezien zulks in feite onder de werking van de in het wetsontwerp vervatte bepalingen mogelijk is.

Ik acht het niet juist om de commissie te verplichten haar advies openbaar te maken. Het gaat hier om een met name genoemde werknemer of om met name genoemde werknemers, en tevens om een met name genoemde werkgever. Zowel de betrokken werkgever als zijn wederpartij ontvangen een met redenen omkleed advies. De gegevens hierin liggen in de privé-sfeer, zeker voor wat betreft de uitvoering van de functie.

De leden van de fractie van DS'70 die gevraagd hebben het door de commissie uit te brengen verslag ook aan de leden der Tweede Kamer ter kennis te brengen, verwijs ik naar hetgeen ik de leden van de P.v.d.A.-fractie omtrent de openbaarheid van het verslag heb geantwoord.

De vraag van de leden van de P.S.P.-fractie of de commissie ook op eigen initiatief uitspraken mag doen zou ik niet bevestigend willen beantwoorden, indien het om individuele gevallen gaat. Indien het echter om de naleving van het beginsel voor groepen van werknemers gaat, ligt het anders. In dat geval kan zij van de bij nota van wijzigingen ingevoerde bevoegdheid tot signalering gebruik maken. Ik verwijs hiervoor naar hetgeen ik aan de leden van de fractie van de P.v.d.A. reeds heb geantwoord.

Ten aanzien van de werknemers die in hun bedrijfstak geen vergelijkingsmogelijkheid hebben, dat wil zeggen, wanneer in de bedrijfstak géén mannelijke werknemers zouden werken, kan er, zoals al eerder is uiteengezet, geen sprake zijn van ongelijk loon in de zin van dit wetsontwerp. Voor informatie over de loonsituatie in andere bedrijven in dezelfde bedrijfstak kan men te rade gaan bij vakbonden, eventueel ook bij de LTD.

Met betrekking tot andere bedrijfstakken is deze informatie in het kader van dit wetsontwerp niet relevant. Zoals uiteengezet in de memorie van toelichting, blz. 9, linkerkolom, zie ik een vergelijking binnen dezelfde bedrijfstak als het optimaal bereikbare.

De folder zal zich beperken tot informatie over de weg die bewandeld dient te worden om het recht op gelijk loon geldend te maken.

#### **4. De vorderingen tot nakoming**

Op een vraag van de leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. merk ik op dat de rol van het advies van de commissie in een rechterlijk geding niet uitdrukkelijk in artikel 16 is bepaald. Aan de rechter is overgelaten, welke waarde hij aan het advies zal menen te moeten toekennen. Aangezien dit advies is opgesteld door een commissie, gevormd door bij uitstek deskundigen op het gebied van functiewaardering en loontechniek, kan worden verwacht dat de rechter grote waarde aan het advies zal hechten. De rechter kan uiteraard zo nodig andere deskundigen horen om hem van voorlichting te dienen. Om tot een andere beslissing te komen dan is geadviseerd, zullen deugdelijke motieven moeten worden aangevoerd.

Wat betreft de vraag of het advies gunstig voor de vrouw moet zijn, wordt opgemerkt dat – afgezien van de vraag wat onder gunstig moet worden verstaan – een vrouw zich wel niet snel tot de rechter zal wenden als het advies inhoudt, dat zij geen recht heeft op een hoger loon dan zij reeds verdient. Zij kan echter ook in dat geval een vordering bij de rechter instellen, maar zal dan op andere wijze, bijvoorbeeld met een advies van andere deskundigen, haar vordering moeten staven.

In antwoord op de vraag van de leden van de fractie van de P.v.d.A., welke instantie ten aanzien van loongeschillen de voorkeur geniet, wordt opgemerkt, dat het zeer wel denkbaar is de berechting van procedures over geschillen, uit deze wet voortvloeiende, uitsluitend aan de rechter op te dragen. Het komt mij echter voor dat, in gevallen waarin de bedrijfsgenoten zelf bij c.a.o. zijn overeengekomen, hun geschillen te doen berechten door een geschillencommissie, geen uitzondering moet worden gemaakt voor geschillen uit deze wet.

Overigens bestaat ten aanzien van ernstige onjuistheden bij de berechting door deze commissie een zekere rechterlijke controle.

Ten aanzien van de vraag betreffende de beroepsmogelijkheid wordt erop gewezen dat degene, die zich met het advies van de commissie niet kan verenigen, zich weliswaar niet tot een beroepsinstantie kan wenden, doch bij de rechter (of de c.a.o.-commissie) een vordering tot betaling van loon kan instellen. Daarbij kan het advies van de commissie worden aangevochten, bijvoorbeeld door overlegging van een door anderen opgesteld advies (zie de memorie van toelichting, blz. 9, linkerkolom onderaan en rechterkolom bovenaan). Hierdoor is een rechtswaarborg aanwezig die met een beroep te vergelijken is. Indien de rechter daar behoefte aan heeft, kan hij zich opnieuw door deskundigen doen voorlichten. Het stellen van een termijn acht ik bezwaarlijk. Het onderzoek naar de waarde van verschillende soorten arbeid zal soms tijdrovend zijn, zodat een termijn zeer ruim zou moeten zijn. Overigens vertrouw ik er op dat de behandeling van de adviesaanvragen in het algemeen snel zal kunnen plaatsvinden.

Wat betreft de vrees van de leden van de fractie van D.S.'70 dat een werkneemster niet weet tot welke rechtsprekende instantie zij zich moet wenden zeg ik toe, dat bij de voorlichting hiermee rekening zal worden gehouden. Alleen voor de georganiseerde werkneemster kan een andere rechtsgang dan die bij de gewone rechter openstaan. Aangenomen mag worden dat wanneer in een c.a.o. een commissie van arbitrage of bindend advies is aangewezen, een onder deze c.a.o. vallende georganiseerde hierover voldoende is geïnformeerd of minstens weet waar deze informatie is te verkrijgen.

Er is in dit wetsontwerp in een zodanige procedure voorzien, dat de werknemer die denkt minder loon te ontvangen dan een collega van de andere kunne voor arbeid van gelijke waarde, kan stellen dat achterstelling naar geslacht plaatsvindt. Tijdens het gesprek met de werkgever of eventueel tijdens de procedure van advies kan blijken, dat minder loon wordt ontvangen om een geldige reden, bijvoorbeeld omdat alle werknemers – mannen en vrouwen – in het bedrijf na vijf jaar werken een extra toeslag krijgen, terwijl degene met wie wordt vergeleken langer dan vijf jaar in het bedrijf werkt en hij zelf bij voorbeeld slechts drie jaar.

De in artikel 16, lid 1, gestelde termijn acht ik redelijk. Die vangt aan op het tijdstip, waarop het advies is uitgebracht. De werknemer die een advies heeft gevraagd en verkregen, zal, naar mag worden verwacht, wel tijdig contact opnemen met een juridisch raadsman, indien de werkgever niet bereid is het advies na te leven, zo hij al niet bij het aanvragen van het advies door een raadsman (of raadvrouw) is geassisteerd.

In de memorie van toelichting is reeds uiteengezet, om welke reden behoefte aan een termijn als deze bestaat. Ook in geval van het niet toepassen van secundaire arbeidsvoorwaarden acht ik de termijn van drie maanden redelijk.

Wat betreft de vraag van deze leden over de mogelijkheid om van een advies in beroep te gaan, verwijs ik naar hetgeen ik aan de fractie van de P.v.d.A. heb geantwoord.

Voor het antwoord op de vraag van de C.P.N.-fractie betreffende artikel 16, lid 1, verwijs ik naar hetgeen reeds aan de leden van D.S.'70 is meegedeeld. Voor wat betreft het tweede lid is de verjaringstermijn gesteld zoals in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag voor de minimumvakantiebijslag is bepaald. Overigens wordt opgemerkt dat het Burgerlijk Wetboek voor loonvorderingen, behalve de termijn van 5 jaar van artikel 2012, ook een termijn van 1 resp. 2 jaar van artikel 2005 resp. 2006 kent. Gezien het voorgaande, meen ik dat artikel 16 terecht in dit wetsontwerp is opgenomen.

De leden van de fractie van D'66 die vroegen of het niet gewenst is bij geschillen een uitspraak te laten doen door een onafhankelijke rechter (en niet door een bij c.a.o. aangewezen geschillencommissie), verwijs ik naar hetgeen ik de leden van de P.v.d.A.-fractie heb geantwoord.

Deze leden vroegen ook of het niet gewenst is mogelijkheden tot vordering te garanderen aan ex-werknemers. Naar mijn mening is het niet mogelijk om een functie, die door een werknemer niet meer wordt uitgeoefend te vergelijken met de functie van iemand, die nog werkzaam is. Vergelijking met behulp van stelsels van functiewaardering en prestatiebeoordeling vereist, wil althans sprake zijn van een objectieve en afgewogen oordeel, naast vergelijking op basis van de omschrijvingen van de betrokken functies, ook observatie van de betrokkenen in de uitoefening van hun functie.

In dit verband wordt opgemerkt, dat nog steeds het ontslagverbod, neergelegd in artikel 6 van het BBA-1945, geldt waarbij ontslag gebonden is aan de toestemming van de directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau. Uit de voor hem geldende richtlijnen volgt, dat hij een ontslagvergunning zal weigeren, wanneer de aanvraag kennelijk is gebaseerd op het feit, dat de betrokken werknemer van plan is de commissie om advies te vragen of dit reeds heeft gedaan.

De door het wetsontwerp mogelijk gemaakte vordering tot betaling van achterstallig loon moet worden beschouwd als een vordering uit een individuele arbeidsovereenkomst. Ook ten aanzien van rechten, die op andere wetten zijn gebaseerd, zoals het Burgerlijk Wetboek, de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, etc. is de vordering aan de werknemer zelf toegekend. Er is geen reden, ten aanzien van de gelijke beloning van dit systeem af te wijken. Dit is mede gebaseerd op de overweging, dat vakorganisaties in feite ten gunste van werknemers kunnen optreden en zulks in de praktijk ook doen.

## **5. Overige onderwerpen**

De mogelijkheid dat een verzoek tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van een c.a.o. waarin vrouwen voor arbeid van gelijke waarde minder loon ontvangen dan hun mannelijke collega's zal worden ingediend, is zeer gering; zoals vermeld zal naar het zich laat aanzien per 1 januari 1975 in alle voor algemeen verbindendverklaring in aanmerking komende c.a.o.'s het beginsel van de gelijke beloning volledig zijn doorgevoerd.

Artikel 8 van dit wetsontwerp bepaalt dat bedingen, hieronder vallen ook c.a.o.-bepalingen, in strijd met het beginsel van gelijke beloning nietig zijn.

De door de leden van de fracties van de P.v.d.A. en D'66 bepleite wijziging van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten is dan ook niet nodig.

Wat betreft de vraag van de leden van de P.v.d.A.-fractie over het eventueel later invoeren van een strafsanctie ingeval van ongelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde verwijs ik naar het ter zake van invoering van een strafsanctie in de memorie van toelichting (blz. 9 en 10) gestelde. Ook bij gelijke arbeid kan zich het geval voordoen dat de werknemer met wie wordt vergeleken in een andere onderneming werkt, namelijk wanneer in de onderneming, waarin de werknemer werkt geen werknemer van een andere kunne werkzaam is, die arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde verricht. Ook wijs ik op hetgeen bij de uitvoering van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is gebleken namelijk dat de aanvankelijk geconstateerde niet onaanzienlijke mate van onderbetaling inmiddels, vermoedelijk mede ten gevolge van een uitgebreide voorlichting belangrijk is afgenomen.

De leden van de fracties van de K.V.P., A.R.P. en C.H.U. vroegen of de LTD zich bij het geven van hulp aan de werknemer, die het recht op gelijk loon wil geldend maken, niet zal begeven op het terrein van de vakbeweging. Wanneer een werknemer behoefte heeft aan hulp bij het opstellen van het verzoek aan de commissie ligt het voor de hand dat hij, wanneer hij georganiseerd is zijn vakorganisatie te hulp zal roepen. De algemene gedragslijn is, dat indien een werknemer de hulp van de LTD inroept, hij als hij georganiseerd is, naar zijn vakorganisatie wordt verwezen. Een ongeorganiseerde werknemer zal, zoals hiervoor reeds is opgemerkt, allereerst op de bestaande vormen van rechtsbijstand opmerkzaam kunnen worden gemaakt. Uiteraard geldt deze regel niet, als de vakorganisatie zelf de LTD inschakelt. Of in het bedrijf waar de werknemer werkt al dan niet een deugdelijk stelsel van functiewaardering wordt gehanteerd maakt voor het opstellen van het verzoek niet uit.

## **6. De artikelen**

### *Artikel 1*

Het begrip 'onderneming' is zo ruim gedefinieerd, dat ook een zelfstandige huishouding hieronder valt.

De fractie van de C.P.N. stelt in verband met de beloning van vrouwen in de huishoudelijke sector de vraag, of artikel 2, eerste lid, van het BBA 1945 niet kan worden gewijzigd in die zin dat de vrouwelijke werknemers in private huishoudingen niet langer van de toepassing van het BBA 1945 zijn uitgezonderd.

Naar aanleiding hiervan zij opgemerkt, dat de SER in 1970 een advies heeft uitgebracht over de intrekking van artikel 6 van het BBA 1945, waarin wordt voorgesteld deze regeling naar het B.W. over te brengen en onder meer de hier bedoelde uitzondering eventueel te laten vervallen. Een hierop betrekking hebbend wetsontwerp wordt met mijn ambtgenoot van Justitie voorbereid. Daarbij wordt bekeken of er gronden zijn, de uitzondering te laten vervallen.

### *Artikel 5, lid 3*

Onder het begrip 'algemene verschillen in de loonstructuren van de betrokken ondernemingen', worden begrepen alle verschillen in de beloning van categorieën werknemers in de éne onderneming ten opzichte van vergelijkbare categorieën werknemers in andere gelijksoortige ondernemingen in dezelfde bedrijfstak welke van meer algemene aard zijn. Zo kan het gemiddeld loonniveau in de ene onderneming verschillen van dat van andere, overigens gelijksoortige ondernemingen. Zulks wordt bepaald door het totaal aan loonniveaus van de verschillende categorieën werknemers in een onderneming dat te zamen de loonopbouw, de loonstructuur vormt. Deze verschillen kunnen bestaan tussen ondernemingen in verschillende regio's, doch ook tussen ondernemingen in dezelfde regio. Ik meen deze verschillen

niet onmogelijk te moeten maken. Ik acht het redelijk dat de commissie hiermee rekening houdt. Derhalve wil ik de door de leden van de P.v.d.A.- en van de P.P.R.-fracties bepleite wijziging in de tekst van artikel 5 niet overnemen. Mijnerzijds bestaat geen inzicht betreffende het aantal ondernemingen ten aanzien van welke met algemene verschillen in loonniveau rekening zal dienen te worden gehouden.

*Artikel 7*

Met de leden van de V.V.D.-fractie acht ik het gewenst het bedrijfsleven de gelegenheid te geven zijn oordeel kenbaar te maken over de inhoud van een eventuele algemene maatregel van bestuur op grond van artikel 7 van het ontwerp. Ik ben van mening, dat de Stichting van de Arbeid voor deze raadpleging als het meest geëigende orgaan kan worden aangemerkt.

Naar aanleiding van de vraag van de leden van de P.P.R.-fractie welke inhoud in een eventuele algemene maatregel van bestuur ex artikel 7 van het ontwerp aan het begrip 'billijkheid' zal worden gegeven verwijs ik allereerst naar hetgeen hierover onder 2 is gezegd over de toepassing van artikel 4 en de rol die de billijkheid daarbij speelt. Het begrip 'billijkheid' zelf is een juridisch begrip, dat zich niet voor nadere uitwerking leent.

*Artikel 16*

Voor wat betreft de vraag van de leden van de fracties van de P.v.d.A. en de P.P.R. of ook niet aan ex-werkneemsters een vorderingsrecht behoort te worden gegeven, verwijs ik naar hetgeen onder 4 tegenover de leden van D'66 is opgemerkt.

De Minister van Sociale Zaken,  
J. Boersma