

Zitting 1978–1979

15 400

**Aanpassing van de Nederlandse wetgeving aan de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 9 februari 1976 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen**

Nr. 5

**VOORLOPIG VERSLAG**

Vastgesteld 10 mei 1979

De bijzondere commissie voor de Nota over het Emancipatiebeleid<sup>1</sup> (14 496), thans ook belast met het voorbereidend onderzoek van dit wetsontwerp heeft de eer van haar voorlopige bevindingen als volgt verslag te doen. Alvorens daartoe over te gaan dankt de commissie een ieder die door inzending van commentaar<sup>2</sup> op het wetsontwerp heeft willen bijdragen aan de meningsvorming binnen de commissie.

**1. Algemeen**

De leden, behorende tot de fractie van de P.v.d.A. betreurden het, dat dit wetsontwerp zo laat was ingediend. Niet alleen voldoet Nederland hierdoor veel te laat aan de Europese verplichtingen, maar tevens was hierdoor de situatie ontstaan dat een groep gehuwde vrouwen, niet-kostwinners in met name het onderwijs in de knel komt en nog vóór aanvang van het schooljaar 1979–1980 ontslagen kan worden, terwijl de wet eigenlijk al van kracht had moeten zijn. Het inmiddels door de Regering ingediende noodwetje zou, zo hoopten deze leden, elke vrees voor deze dreigende situatie moeten wegemen. Zij vroegen of de Regering zou kunnen meedelen of de richtlijn, waaraan deze wet gedeeltelijk uitvoering hoopt te geven, directe werking heeft tussen overheid en burgers en of de richtlijn horizontale werking heeft.

Door indiening van het onderhavige wetsontwerp is de richtlijn niet geheel uitgevoerd, zo vervolgden deze leden. Kan de Regering enig inzicht geven in de vraag, wanneer de overige noodzakelijke uitvoeringsmaatregelen van de richtlijn als wetsontwerp de Kamer zullen bereiken? Wanneer denkt de Regering een wetsontwerp tegen sexediscriminatie in te dienen. Zal het onderhavige wetsontwerp in deze anti-sexediscriminatie opgenomen worden? In de memorie van toelichting wordt meegedeeld, dat een onderzoek gaande is welke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van de gelijke behandeling, ingetrokken of herzien moeten worden. Mag men aannemen, zo vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie, dat de Regering alle bepalingen uit het rapport «Anders Geregeld» in dit licht nog eens nader zal bezien? Worden ook de andere, niet in dit rapport genoemde bepalingen beoordeeld naar het criterium «middellijk onderscheid»? Ook zouden dezelfde leden gaarne vernemen of de wet op het minimumloon en de wet minimum vakantiebijslag zouden worden aangepast ten behoeve van hen, die minder dan een derde van de normale arbeidstijd werken.

<sup>1</sup> Samenstelling: Haas-Berger (PvdA), Kappeyne van de Coppello (VVD), Epema-Brugman (PvdA), voorzitter, G. M. P. Cornelissen (CDA), Kosto (PvdA), Aarts (CDA), Langedijk-de Jong (PvdA), Ginjaar-Maas (VVD), Evenhuis (VVD), Worrell (PvdA), Beinema (CDA), Van der Broek (CDA), Evenhuis-van Essen (CDA), Schaapman (PvdA), Müller-van Ast (PvdA), Beckers-de Bruijn (PPR), Hermans (VVD), Nijhof (DS'70), ondervoorzitter, Korte-van Hemel (CDA), Van Rooijen (CDA), Bischoff van Heemskerck (D'66).

<sup>2</sup> Ter inzage nedergelegd op het commissie-secretariaat.

In de derde richtlijn wordt de gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid naar de toekomst geschoven. Is de Regering bezig met de voorbereidingen voor die wetgeving opdat Nederland niet wederom achterloopt bij de uitvoering van deze Europese bepalingen?

Artikel 9, lid 1, van de richtlijn bepaalt dat wettelijke bepalingen ter herziening van beschermende bepalingen binnen 4 jaar volgende op de kennisgeving van deze richtlijn voor het eerst worden onderzocht. Op welke termijn denkt de Regering de werkzaamheden aan te vangen? Rekent de Regering het tijdvak van 4 jaren te beginnen met de dag waarop de wet aan de richtlijn aangepast had moeten zijn of de datum, waarop dit wetsontwerp kracht van wet krijgt? Aangenomen mag toch worden, zo veronderstelden de leden, behorende tot de fractie van de P.v.d.A., dat niet alle beschermende maatregelen overboord worden gezet onder het motto «allemaal even slecht is ook gelijk». De Regering zal toch wel degelijk bekijken of bepaalde beschermende maatregelen bij voorbeeld die op het terrein van de arbeidsomstandigheden, uitbreiding behoeven voor allen?

De Regering had in antwoorden op schriftelijke vragen medegedeeld dat haar competentie zich niet uitstrekte over bij voorbeeld afvloeiingsregelingen voor onderwijzend personeel, tot stand gekomen onder verantwoordelijkheid van lagere overheden. In dit verband vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie of de Kroon verordeningen van de lagere overheden kan vernietigen indien deze in strijd zijn met artikelen van de nieuwe wet inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen of met de EG-richtlijn. Is de Regering voornemens een dergelijke vernietigingsbevoegdheid in het leven te roepen? Zo niet op welke andere wijze zal dan aan de lagere overheden worden duidelijk gemaakt, dat zij hun verordeningen dienen aan te passen? Op welke wijze denkt de Regering trouwens de voorlichting over deze wet op te zetten?

Het wetsontwerp sluit de overheidssector voor het grootste deel uit. Weliswaar wordt deze sector op zo kort mogelijke termijn onder de werkings sfeer gebracht, althans volgens de memorie van toelichting. Kan de Regering meedelen, wanneer zij ook de overheidssector onder de regeling wil laten vallen? Het staat zo slordig als de Europese Commissie weer een opmerking tegen Nederland over het overheids personeel zou moeten maken, zo stelden genoemde leden hier ten slotte.

De leden behorende tot het C.D.A. spraken hun voldoening uit over de indiening van het voorliggende wetsontwerp. Zij zagen het als een stap in de richting van het verschaffen aan de vrouw van dezelfde rechten als die, welke aan de man toekomen. Tegelijkertijd constateerden zij echter, zoals de Regering ook zelf aangeeft, dat het wetsontwerp niet alles inhoudt, wat zou moeten geschieden om de betreffende richtlijn van de EG uit te voeren. Wanneer zijn het ontwerp of de ontwerpen, dienende tot intrekking van de bepalingen in de Nederlandse wetgeving die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling zoals de richtlijn van de Raad dat omschrijft te verwachten?

Ook vroegen deze leden waarom het niet mogelijk was dit wetsontwerp voor de gehele overheidssector te doen gelden. Wanneer is zo'n regeling, die de Regering «op zo kort mogelijke termijn» in het vooruitzicht stelde, te verwachten? De richtlijn verplicht de lid-staten de nodige wettelijke bepalingen binnen een termijn van 30 maanden na haar bekendmaking in werking te doen treden. Aangezien de richtlijn van 9 februari 1976 dateert, stelden de leden, behorende tot het C.D.A. vast, dat het tijdstip van inwerkingtreding van het voorliggende wetsontwerp tot aanmerkelijke overschrijding van deze termijn van 30 maanden zal leiden. Deze leden vroegen wat de oorzaak van deze overschrijding is. Hoe is de situatie in de andere landen van de Gemeenschap hieromtrent?

Artikel 8 van de richtlijn legt de lid-staten de verplichting op te zorgen dat de belanghebbenden zorgvuldig in kennis gesteld worden van de ter uitvoering van deze richtlijn getroffen maatregelen. In het wetsontwerp kwamen deze leden daar niets of nauwelijks iets over tegen. Gezien het grote belang

van belanghebbenden bij het kennen van hun rechten, meenden deze leden dat hier sprake is van een ernstige lacune. Zij vroegen de Regering om daarin te voorzien door middel van voorstellen.

Tot slot stelden deze leden de vraag wanneer de gelijke behandeling in de sociale zekerheid in de Nederlandse wetgeving een feit zou moeten zijn uit een oogpunt van verplichting voortvloeiende uit het lidmaatschap der EG.

De tot de V.V.D.-fractie behorende leden hadden met enige teleurstelling kennis genomen van het voorliggende wetsontwerp. Op de eerste plaats vloeide deze teleurstelling voort uit het feit dat de in de richtlijn vastgestelde uitvoeringstermijn van 14 augustus 1978 niet is gehaald. Dit verwijt was ook gericht aan het vorige kabinet omdat met name dat kabinet, gezien de late indieningstermijn van dit wetsontwerp verzuimd heeft de nodige voorbereidingen te treffen of althans die voorbereidingen niet in de vereiste periode heeft doen weten te realiseren.

Op de tweede plaats deelden de hier aan het woord zijnde leden de mening van de Emancipatiecommissie waar die stelt dat de huidige wetgeving een zeer verbrokken geheel vormt. Zoals de diverse V.V.D.-woordvoerders bij de behandeling van de nota over het emancipatiebeleid hadden benadrukt, waren zij een groot voorstander van een anti-discriminatiewetgeving die de verbrokkelde wetgeving van nu diende te vervangen. Ook hadden deze leden destijds nog vragen over de wijze waarop een dergelijke anti-discriminatiewetgeving juridisch gestalte diende te krijgen. Deze leden achtten het echter juist om later, bij de eventuele voorstellen van de Regering daar hun visie te ontvouwen.

In het kader van het eerste hierboven genoemde punt zagen deze leden gaarne een juridische uiteenzetting van de Regering over de huidige rechte bestaande situatie. In hoeverre kan er op dit moment een rechtstreekse werking worden ontleend aan de al in werking getreden richtlijn?

Zoals in de commentaren op het wetsontwerp volgens deze leden terecht werd vermeld, beantwoordt de inhoud van het wetsontwerp slechts heel gedeeltelijk aan wat het intitulé zou doen vermoeden. Bijzonder teleurgesteld waren de hier aan het woord zijnde leden van de V.V.D.-fractie over het zwijgen van de Regering over het in strijd zijn van de richtlijn met een groot aantal regelingen van lagere overheden. Het lijkt er volgens deze leden heel sterk op dat de Regering hier het decentralisatieprincipe hanteert om te ontkomen aan haar internationale verplichtingen. Deze leden verwachtten van de Regering dan ook zonder meer nadere voorstellen, ten einde te bewerkstelligen dat ook lagere overheden haar regelingen zouden aanpassen aan de richtlijn. Het leek deze leden verstandig als de bewindslieden reeds nu ter zake een grootscheepse voorlichtingscampagne zouden aanpakken. Niet alleen die voorlichting ten aanzien van de lagere overheden, maar ook de voorlichting in zijn algemeenheid kwam er volgens deze leden bekaaid af.

Deze leden vroegen zich af in hoeverre het niet alsnog wenselijk was om het overheidsperoneel alsnog onder de voorgestelde regeling te laten vallen. Het moge zo zijn dat het georganiseerd overleg een belangrijke rol speelt in het beleid ten aanzien van ambtenaren, de nu al geldende richtlijn noopt Nederland, of het georganiseerd overleg daar al dan niet mee instemt, onze wetgeving ook ten aanzien van het overheidsperoneel aan te passen. Een vraag die volgens deze leden tevens beantwoording vroeg was of het niet juist zou zijn om reeds nu de daarvoor in aanmerking komende bepalingen uit de inventarisatie «Anders Geregeld» te lichten, ten einde met voorrang deze bepalingen te kunnen intrekken resp. te herzien. Kan de Regering, zo vroegen deze leden, een tijdschema aangeven waarin men denkt de richtlijn op alle fronten en in alle opzichten te hebben uitgevoerd?

De leden van de V.V.D.-fractie hadden met grote belangstelling kennis genomen van de commentaren van de Nederlandse Gezinsraad en van de Raad van Bestuur in Arbeidszaken. Zij achtten een aantal door deze organisaties aangesneden punten van groot belang voor een juiste oordeelsvorming over het onderhavige wetsontwerp. Wellicht dat de bewindslieden hun

opvattingen kunnen geven over de door de Raad van Bestuur in Arbeidszaken gemaakte opmerkingen over het kostwinnersbegrip en hun interpretatie hierbij, al zou het slechts gaan om een verwijzing naar de economische situatie.

De opmerkingen gemaakt door de Nederlandse Gezinsraad ondervonden grote sympathie bij de hier aan het woord zijnde leden. Deze leden spraken de hoop uit, dat de Regering zal handelen in de geest van het door de Nederlandse Gezinsraad geleverde commentaar.

De leden van de fractie van D'66 achtten de opheffing van de discriminatie tegen vrouwen een hoogst noodzakelijke ontwikkeling. Gelijke behandeling van mannen en vrouwen met betrekking tot de toegang tot het arbeidsproces in ruime zin vormt een klein stapje in het recentelijk met horten en stoten aangevangen proces tot opheffing van de discriminatie tegen vrouwen, zo meenden zij.

In het onderhavige wetsontwerp wordt de indruk gewekt dat de Regering zelfs bevreesd is dit kleine stapje te nemen. De EG-richtlijn wordt maar gedeeltelijk van toepassing verklaard (voor overheidspersoneel volgt nog een regeling); van extra stimulansen van de kant van de Nederlandse Regering is geen sprake. Waarom is de Regering er niet in geslaagd de onderhavige richtlijn binnen de daarvoor gestelde tijdslimiet uit te voeren, zo vroegen bovengenoemde leden. Zij zouden voorts met klem willen aandringen op een spoedige indiening van het aangekondigde wetsontwerp dat zich richt tegen alle vormen van discriminatie wegens geslacht, zowel door overheid als niet-overheid. Wanneer valt dit te verwachten?

De leden van de hier aan het woord zijnde fractie waren erover verheugd, dat de bewindslieden het gebruik van het begrip kostwinnerschap beschouwen als een middellijk onderscheid tussen mannen en vrouwen. Overigens achtten deze leden het juister steeds te spreken van werknemers waar gesproken wordt van werkgevers.

Het wetsontwerp sluit de overheidssector voor het grootste deel uit. De leden van de fractie van D'66 achtten het principiële onjuist de particuliere sector regels af te dwingen die de overheid niet op zich zelf van toepassing verklaart. Genoemde uitsluiting achtten deze leden bovendien niet bevorderlijk voor de verandering van mentaliteit, die zo noodzakelijk is voor het opheffen van de discriminatie, ook bijv. in de selectieprocedures bij de overheid, die zoveel minder grijpbaar zijn. Immers, voor wat de toepassing van de Wet gelijke beloning voor mannen en vrouwen op ambtenaren betreft, staat de Regering er niet zo mooi op, aldus genoemde leden, die nog toevoegden dat dit feit ook in werkgevers- en werknemerskringen niet onopgemerkt was gebleven. Zij brachten hierbij de regeringsverklaring d.d. 16 januari 1978 in herinnering. Daarin komt de volgende passage voor: «In het personeelsbeleid van de overheid zal grote aandacht worden gegeven aan het realiseren van gelijke kansen voor vrouwen en mannen in alle functies». Hoe rijmt de Regering het huidige gevoerde beleid met deze passage? Is de Regering alsnog bereid op zeer korte termijn deze nalatigheden met betrekking tot het overheidspersoneel te corrigeren?

In de memorie van toelichting wordt met betrekking tot strafsancities – overigens slechts in geval van advertenties – gesteld, dat de materie zich niet leent voor stellen van strafsancities; een gesprek zou meer mogelijkheden bieden. De leden, behorende tot de fractie van D'66 meenden daarentegen dat bij discriminatie in de werving een stelsel van sancties, als uiterste middel, niet kan worden gemist. Wellicht kan worden gedacht aan een soort tweetrapsprocedure, waarbij de overtreder allereerst (bij voorbeeld na een gesprek met de commissie) de gelegenheid krijgt zijn of haar daden te corrigeren. Als dit niet gebeurt volgt een sanctie (vgl. ook wetgeving Italië, Frankrijk, België en Noorwegen).

Men dient zich trouwens af te vragen of de sanctiemogelijkheden alleen tot de werving dienen te worden beperkt of dat ook vormen van discriminatie in het arbeidsproces strafbaar moeten worden gesteld. Ook hier is, even-

als het ten aanzien van overheidspersoneel gestelde, de geloofwaardigheid van de bepalingen in het geding, zo meenden bovengenoemde leden. Zij verwezen hierbij nog naar de algemene bepalingen betreffende discriminatie in het Wetboek van Strafrecht (bij voorbeeld artikel 429 quater). Kunnen de bewindslieden hierover hun mening geven? Kunnen zij tevens hun mening geven over de door de Emancipatiecommissie voorgestelde aansluiting bij de Wet economische delicten?

Met het oog op de uit het onderhavige wetsontwerp resulterende verbreding van taken van de Commissie Gelijk Loon achtten de leden, behorende tot de fractie van D'66 het gewenst en juist deze commissie uit te breiden. Naast onderwijsdeskundigen zouden vertegenwoordigers van vrouwenorganisaties en van emancipatie instellingen in de commissie zitting moeten hebben. De naam van deze commissie zou dientengevolge moeten worden aangepast.

De leden van de fractie van D'66 achtten het ongewenst, dat naast de Commissie Gelijk Loon speciale voorzieningen worden getroffen in het kader van de Onderwijsraad voor klachten betreffende toegang tot het beroepsonderwijs of bij- of omscholingscursussen. Uiteraard dient een commissie die dergelijke klachten behandelt deskundig te zijn op onderwijsgebied. Deze deskundigheid kan gewaarborgd worden doordat in de Commissie Gelijk Loon leden worden benoemd met een speciale deskundigheid in het (bijzonder) onderwijs. Het was naar de mening van bovengenoemde leden van groot belang dat alle klachten met betrekking tot discriminatie door één beroepsorgaan worden behandeld.

Zij achtten het wenselijk dat jaarverslagen (en andere rapporten) van de uitgebreide commissie in beginsel openbaar zouden worden gemaakt.

De leden van de D'66-fractie wezen er nog op dat behalve de zojuist genoemde commissie ook andere organen een taak hebben op het terrein van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Zij dachten hierbij aan artikel 28c van de Herziening van de Wet op de ondernemingsraden (in de in dit wetsontwerp bedoelde ondernemingsraden moet dan een evenredig aantal vrouwen zitting hebben). Met betrekking tot de kleinere bedrijven zou een taak kunnen worden toebedeeld aan de arbeidsinspectie. Personeelsleden zouden zich met klachten inzake ongelijke behandeling kunnen wenden tot de arbeidsinspectie. De tot de fractie van D'66 behorende leden vroegen of de taak van deze organen op dit terrein zouden kunnen worden genoemd in de memorie van antwoord. De uitvoering van artikel 8 van de richtlijn verdiende naar de mening van dezelfde leden meer aandacht dan er nu in de memorie van toelichting aan is gegeven. Gezien de ervaring met de richtlijn Gelijke Beloning (zie het rapport van de Europese Commissie en de vragen die hierover op 25 januari 1979 gesteld zijn) leek een actief overheidsbeleid, naast de voorlichting van de Commissie Gelijk Loon deze leden gewenst.

In dit verband deed zich aan hen de vraag voor waarom de Minister van Sociale Zaken eerst op 12 januari 1979 de werknemersorganisaties van het ontwerp van wet op de hoogte stelde; wanneer is ditzelfde met de werkgevers geschied?

Met verwijzing naar de in de memorie van toelichting gedane mededeling omtrent de spoedige indiening van een wetsontwerp of enkele wetsontwerpen tot herziening van bepalingen in strijd met het beginsel van gelijke behandeling vroegen de hier aan het woord zijnde leden wat in dit verband «spoedig» betekent. Kunnen de bewindslieden een tijdschema vaststellen waarbinnen de verschillende categorieën wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, strijdig met het beginsel van gelijke behandeling ingetrokken c.q. gewijzigd worden?

Ook de leden van de P.P.R.-fractie betreurden het late tijdstip van indiening van het voorliggende wetsontwerp. Niet alleen omdat de termijn voor indiening, zoals vastgelegd in artikel 9 eerste lid van de EG-richtlijn werd overschreden maar vooral ook omdat de parlementaire behandeling van het wetsontwerp nu in hoog tempo moet geschieden. Deze leden deelden de

opvatting van de Emancipatiecommissie dat het hier gaat om een voorlopige wetgevende maatregel voor een deelterrein, die later zal moeten worden ingepast in een veel bredere, algemene wetgeving. Daar komt bij dat de voorgestelde wetgeving ter uitvoering van de EG-richtlijn over meerdere wetsontwerpen wordt verdeeld. Dit brengt het gevaar met zich mee dat gaten in de wetgeving blijven bestaan, die bij afzonderlijk ontwerp niet goed te overzien zijn. Redenen waarom een zorgvuldige en gedegen behandeling noodzakelijk is. Wanneer is de indiening van het ontwerp van wet tegen de sexediscriminatie te verwachten, zo vroegen de leden van de P.P.R.-fractie.

Zij stelden voorts te hebben vernomen dat bij de algemene wet tegen sexediscriminatie geen uitzondering zal worden gemaakt voor personen in overheidsdienst. Zij verbaasden zich erover dat nu voor het overheidspersoneel wel een aparte regeling tot stand zal worden gebracht en vroegen de bewindslieden waarom het niet mogelijk was gebleken met één ontwerp te komen. In dit verband vroegen deze leden tevens hoe de stand van zaken is met betrekking tot een wettelijke regeling inzake gelijk loon voor mannen en vrouwen, die door of vanwege het Rijk of het bevoegde gezag van een provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam op arbeidsovereenkomst in dienst zijn.

De leden, behorende tot de fractie van de C.P.N. waren verheugd dat ten langen leste ook in Nederland uitvoering wordt gegeven aan de Europese richtlijn inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Zij betreunden het evenwel dat de aanpassing van de Nederlandse wetgeving zo lang op zich heeft laten wachten. Zij vroegen daarom welke reden achter de overschrijding van de in de richtlijn genoemde termijn was gelegen. Waar dit wetsontwerp beoogt een einde te maken aan de meest in het oog springende vormen van discriminatie in zoverre die in de wetgeving tot uitdrukking komt was het voor de leden van de C.P.N.-fractie onbegrijpelijk dat de sociale wetgeving buiten deze richtlijn was gehouden te meer daar zoals bekend een aantal duidelijke vormen van ongelijke behandeling in de sociale wetgeving ligt besloten. Wat is de reden, dat de sociale wetgeving buiten deze richtlijn is komen te vallen? Dreigt de uitvoering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid daarmee niet op de lange baan geschoven te worden, zo vroegen bovengenoemde leden. Voorts wensten zij gaarne te horen of zij goed hadden begrepen, dat de totstandkoming van een bindende EG-richtlijn op dit terrein niet binnen zes jaar te verwachten is. Welke houding heeft de Nederlandse Regering aangenomen ten aanzien van deze kwestie?

Zijn de garantiës voor de naleving van de wetgeving met betrekking tot gelijke behandeling voldoende, gezien de ervaringen met de Wet Gelijk Loon voor vrouwen en mannen, zoals die blijkt uit mededelingen van de Europese Commissie en de Nederlandse gegevens van de Loontechnische Dienst, zo vroegen dezelfde leden vervolgens. De bewindslieden hadden de naleving van deze wetgeving in handen gelegd van de commissie die ingesteld is middels de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen. Heeft de Regering overwogen de Nederlandse vrouwenorganisaties bij de samenstelling van deze commissie te betrekken? Zo nee, wil zij dit alsnog overwegen?

Ten slotte meenden de leden van de C.P.N.-fractie dat dit wetsontwerp een te beperkt karakter draagt, omdat het niet samengaat met het treffen van maatregelen ten aanzien van voorzieningen waar werkende vrouwen op zijn aangewezen, zoals crèches en andere vormen van kinderopvang. Overweegt de Regering ook de wetgeving op het terrein van de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap te verbeteren? Dit omdat Nederland op dit terrein een achterstand heeft ten aanzien van andere EG-landen, aldus genoemde leden.

De fractie van het G.P.V. onderschreef de opvatting dat in het arbeidsbestel en het daarop gerichte onderwijs geen willekeurig en als gevolg daarvan discriminerend onderscheid tussen mannen en vrouwen dient te worden ge-

maakt. Waar het voorstel van de Regering deze willekeur trachtte tegen te gaan, had dit de instemming van deze fractie.

De G.P.V.-fractie meende evenwel dat de in het voorstel neergelegde eis van gelijke behandeling van mannen en vrouwen te weinig rekening houdt met de onderscheiden aard en aanleg van respectievelijk man en vrouw. Zij meende dat niet alleen in het gezins- en familieleven, maar ook in het arbeidsbestel met deze onderscheiden aard en aanleg rekening moet kunnen worden gehouden. Deze fractie vroeg of de bewindslieden de opvatting onderschreven dat het onderscheid tussen man en vrouw niet slechts fysiek van aard is, maar ook tot uiting komt in bij voorbeeld de sociale en psychische aspecten van de menselijke bestaanswijze. Deze fractie erkende dat het niet goed mogelijk is om – als men dat al wenselijk en noodzakelijk acht – een volledige en afdoende classificatie van zgn. mannelijke en vrouwelijke eigenschappen op te stellen. Behoort evenwel niet tot de alledaagse werkelijkheid de erkenning dat zodanige verschillen bestaan en een versterking vormen van de veelkleurigheid en rijkdom van de menselijke werkelijkheid? Wat is er dan op tegen om hiermee ook in het arbeidsbestel rekening te houden zonder dat men zich schuldig maakt aan willekeur in de behandeling?

De G.P.V.-fractie had weinig moeite met het aanvaarden van regelingen die op niets berustende verschillen in behandeling verbieden, zoals o.m. is bepaald in de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen. Maar wat is er op tegen om bij voorbeeld voor verplegende en verzorgende beroepen in eerste instantie vrouwen aan te trekken en mannen te werven als het gaat om zwaar lichamelijk werk? Hoewel deze fractie voor deze functies ook mannen respectievelijk vrouwen best in aanmerking wil doen komen, ging het haar te ver om deze mogelijkheid dwingend voor te schrijven. Menen de bewindslieden niet dat de huidige maatschappelijke ontwikkelingen reeds tenderen naar een situatie, waarin mannen en vrouwen zoveel mogelijk gelijk behandeld worden en achten zij het niet verstandiger om deze ontwikkelingen niet te forceren?

De G.P.V.-fractie had er bezwaar tegen dat ten gevolge van deze nieuwe wettelijke regeling het kostwinnersbegrip grotendeels zal verdwijnen. Zij stelde dat in deze tijd van voortdurende grote werkloosheid het kostwinnersbegrip aan betekenis heeft gewonnen. Is het uit een oogpunt van een rechtvaardige verdeling van werk geen gerechtvaardigde zaak als een werkgever – particulier of overheid – rekening kan houden met het feit of iemand wel of geen kostwinner is? Vinden de bewindslieden het niet begrijpelijk dat maatschappelijke onlustgevoelens ontstaan als in het ene gezin zowel man als vrouw beiden één volledige arbeidsplaats bezetten, maar in het andere noch de man noch de vrouw werk kunnen vinden? Zal juist door het in betekenis afnemen van het kostwinnersbegrip de maatschappelijke ongelijkheid en afgunst niet in de hand kunnen worden gewerkt? Het kwam deze fractie voor dat de voorgestelde regeling te veel uitgaat van een veronderstelde doorgaande economische groei, gepaard gaande met een constante uitbreiding van het aantal arbeidsplaatsen. Zal het netto-effect van dit voorstel niet zijn dat de kloof tussen enerzijds een volledig recht op arbeid voor alle mannen en vrouwen en anderzijds de mogelijkheid om dit recht ook te effectueren, steeds groter zal worden met alle frustraties van dien?

De G.P.V.-fractie achtte het aanvaardbaar dat sommige beroepsopleidingen, zoals priesteropleidingen uitsluitend voor mannen toegankelijk zullen blijven. Zij wees er echter op dat het ook voorkomt dat bij voorbeeld theologische opleidingen door zowel mannen als vrouwen kunnen worden gevolgd, maar dat slechts mannelijke predikanten aanvaard worden. Het was deze fractie niet geheel duidelijk wat de gevolgen van het wetsontwerp voor dit soort situaties zal zijn. Graag zou zij op dit punt enige nadere toelichting ontvangen.

Hoewel de P.S.P.-fractie verheugd was dat nu toch een stap wordt gezet om de achterstelling van vrouwen bij mannen in het arbeidsproces en in de daaraan voorafgaande fasen (opleiding en sollicitatie) op te heffen, had zij liever gezien dat de nu genomen maatregelen een wat bredere strekking

hadden. Het voorliggende wetsontwerp achtte zij een zo mager mogelijk uitvoeren van de EG-richtlijn op dit punt. Hoewel sneller dan het wetsontwerp gelijke beloning voor mannen en vrouwen (dat kwam twaalf jaar na een EG-resolutie daarover), is het wetsontwerp gelijke behandeling ingediend op een tijdstip waarop het volgens de EG-richtlijn al in werking getreden had moeten zijn (augustus 1978).

Erg actief kan de Regering dan ook naar de mening van de fractie niet genoemd worden op dit punt, ook al niet omdat helemaal geen poging wordt gedaan om eventuele richtlijnen voor te zijn of op bredere wijze uit te voeren. Dat blijkt o.a. uit het feit, dat nu de richtlijn niets voorschrijft over sociale zekerheid (dat komt later), ook in het wetsontwerp daarover niets is terug te vinden. Een voorttrekkersrol bij het bestrijden van vrouwendiscriminatie behoefde van deze Regering dan ook niet te worden verwacht, aldus bovengenoemde fractie.

Dat de overheid buiten de werking van de wet wordt geplaatst, verbaasde de P.S.P.-fractie. Is de wet niet nodig voor overheidsbanen? Wordt daar al een bijzonder emancipatoir beleid gevoerd op het gebied van personeelsbeleid? Waarom moet voor de overheid een aparte regeling tot stand gebracht worden en hoe ziet die er dan uit? Liever had de P.S.P.-fractie gezien dat dit wetsontwerp ook van toepassing was op de overheid.

Het ontbreken van sancties tegen overtreding van de wet doet in elk geval bij deze fractie twijfel ontstaan over de mate waarin de wet het gewenste effect zal bereiken.

Ten slotte meende de P.S.P.-fractie dat de enige weg om gelijke behandeling te bereiken is, het scheppen van voorwaarden voor gelijke posities. Dat betekent in de eerste plaats voorzieningen voor bij voorbeeld kinderopvang. In dat licht vond de P.S.P.-fractie het zeer tegenstrijdig de ouderlijke bijdrage voor kinderdagverblijven te verdubbelen, zoals Staatssecretaris Wallis de Vries wil. Zulke maatregelen zaaien ernstige twijfel aan de goede bedoelingen die de Regering met dit wetsontwerp pretendeert te hebben, zo merkte de fractie van de P.S.P. ten slotte op.

De fractie van DS'70 had met instemming van het onderhavige wetsontwerp kennis genomen doch meende wel de volgende kanttekeningen te moeten plaatsen. Allereerst vroeg deze fractie zich af welke invloed de richtlijn in onze nationale rechtsorde heeft nu de termijn, genoemd in artikel 9 was verlopen. Zouden de bewindslieden hieraan een beschouwing willen wijden? Genoemde fractie achtte enige uiteenzettingen hierover te meer van belang daar het wetsontwerp slechts gedeeltelijk uitwerking aan de richtlijn beoogt te geven. Op welke termijn wordt een wetsontwerp (of worden wetsontwerpen) ingediend die uitvoering geven aan de artikelen 3, 4 en 5 van de richtlijn? Ten slotte vroeg deze fractie hier welke termijn de Regering voor ogen heeft wanneer zij stelt dat «voor overheidspersoneel (...) echter op zo kort mogelijke termijn een regeling tot stand gebracht (zal) worden» (memorie van toelichting blz. 9, laatste alinea).

## **2. Artikelen**

### *Artikel 1*

*De leden, behorende tot de fractie van de P.v.d.A. merken op dat volgens de richtlijn geen onderscheid mag worden gemaakt tussen mannen en vrouwen, ook niet door verwijzing naar echtelijke staat en gezinsomstandigheden. Waarom is de term «gezinssituatie» van de richtlijn niet overgenomen, als men er toch dezelfde inhoud aan zegt te geven?*

*Van de arbeidsvoorwaarden zijn uitkeringen of aanspraken ingevolge pensioenregelingen uitgezonderd. In het algemeen mag men er toch van uitgaan, dat de leeftijd, waarop een aanspraak ontstaat, tot de algemene arbeidsvoorwaarden behoort?*

*Met verwijzing naar artikel 1, lid 2 en 3, waarin wordt gesteld dat elke bepaling, strijdig met artikel 1, lid 1, nietig is en dat iedere arbeidsovereen-*



komst door de rechter kan worden gewijzigd merkten deze leden op, dat – zij duiden reeds eerder in dit verslag bij de «beschermende maatregelen» hierop – het toch ook hier de bedoeling zal zijn de discriminatie op te heffen en niet de «bevoorrechte groep» er op achteruit te doen gaan.

Kan de Regering duidelijk maken hoe men zich in de praktijk voorstelt, dat deze bepaling zal werken? Moeten na de wijziging door de rechter wederom de c.a.o.-partners over deze wijziging tot overeenstemming komen? Zo nee, treedt de rechter dan niet inhoudelijk in het arbeidsvoorwaardenoverleg, waar hij niets te maken heeft? Dit kan gebeuren zowel wanneer de rechter een bevoordelende bepaling uit de c.a.o. van een mannelijke werknemer nietig verklaart, als wanneer deze de c.a.o. wijzigt door deze bevoordelende bepaling voor de vrouwen in te voegen. Wellicht kan de Regering duidelijkheid verschaffen, zo hoopten deze leden. Ook zouden zij gaarne meer uitleg over de situatie waarin een c.a.o. algemeen verbindend is verklaard. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 1, lid 6, is nietig. Is dit ex tunc of vanaf het moment dat berichtgeving wordt gedaan aan de werkgever? Al is de werkgever niet schadeplichtig, hij zal toch wel tot uitbetaling van achterstallig loon gehouden zijn, aldus deze leden.

Artikel 1 lid 2 spreekt niet over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Men mag aannemen dat deze beëindiging ook nietig is. Ware het niet aan te bevelen dit alsnog in artikel 1 lid 2 te regelen. Deze nietigheid (en die van lid 6) kan niet ongedaan worden gemaakt door de toestemming van de directeur van het Arbeidsbureau. Zal de stap naar de rechten niet een te grote barrière opwerpen? Volgens de memorie van toelichting is voor sommige betrekkingen het geslacht bepalend, al mag dit niet te snel worden aangenomen. Nu wordt daar door sommige beroepsbeoefenaren juist voor het eigen vak, nogal verschillend over gedacht, al of niet verpakt in een beschermend jasje of op grond van vermeende specifieke eigenschappen. Welke garantie is er, dat deze bepaling niet uitgereikt wordt juist als de mentaliteit nog ontbreekt? Welke criteria worden gehanteerd?

Volgens artikel 1 is het in dit artikel bepaalde niet van toepassing, indien het bepalingen in een arbeidsovereenkomst of in een reglement of in een collectieve arbeidsovereenkomst betreft, die arbeiders van een bepaald geslacht in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen ten einde feitelijke ongelijkheden op te heffen. Hoe denkt de Regering aan het in deze passage gestelde feitelijk uitvoering te geven?

De leden van de P.v.d.A-fractie namen aan, dat dit wetsontwerp een ondersteuning is van de Wet op de Ondernemingsraden en met name van het in artikel 28, lid 3, gestelde.

Artikel 1 is ook van toepassing op de arbeidscontractanten van het Rijk. De arbeidscontractanten van de overige publiekrechtelijke lichamen vallen er echter niet onder. Wil de Regering er voor zorgdragen, dat ook deze groep onder de wet komt te vallen? (Door in art. 1637 Z BW toe te voegen na «titel» «met uitzondering van art. 1637 IJ».)

De leden van de fractie van de P.v.d.A. spraken er hun voldoening over uit dat naar de mening van de Regering het gebruik van het kostwinnersbegrip een middellijk onderscheid inhoudt.

De Regering stelt dat hantering van het kostwinnerschap strijd met de richtlijn oplevert, daar in het algemeen gehuwde vrouwen hierdoor getroffen zullen worden, zo signaleerden de leden van de fractie van het C.D.A. Zou hantering van dit begrip ook strijdig zijn wanneer mannen en vrouwen gelijkelijk getroffen zouden worden zo vroegen zij.

In artikel 1, lid 3, krijgt de rechter de bevoegdheid de met deze wet strijdige c.a.o.-bepalingen rechtstreeks aan te tasten. Is het zowel in verband met de problemen waarvoor dit de rechter stelt, als in verband met de vrijheid van onderhandeling, niet juister hem slechts de bevoegdheid te geven partijen voor te schrijven de strijdige bepalingen te vervangen? Deze leden onderschreven dat niet te snel aangenomen moet worden dat het geslacht bepalend is voor een functie. Is het mogelijk criteria te geven voor gevallen waarin het geslacht bepalend is voor een functie? Deze leden vroegen waarom in het laatste lid «uitdrukkelijk» is vastgelegd dat er geen plicht tot schadevergoeding is.

De leden, behorende tot de fractie van de V.V.D. vroegen of het in afwijking van de richtlijn hanteren van de term «gezinsomstandigheden» inhoudt dat de Regering zich kan vinden in de omschrijving van dit begrip door de Emancipatie Kommissie in haar advies over de wenselijkheid van een Wet op de sexediscriminatie.

Het tweede lid van dit artikel riep bij deze leden van de V.V.D.-fractie vragen op. Moet aangenomen worden dat de nietigheid van bepalingen betrekking heeft op de aangevochten discriminerende bepalingen ten aanzien van vrouwelijke werknemers en niet op de betere bepalingen die betrekking hebben op mannelijke werknemers. Dit zou, zo stelden deze leden ook in overeenstemming zijn met de uit het derde lid van dit artikel mogelijk te trekken conclusie, dat een rechter als enige keus heeft een aanpassing van de minder gunstige aan de gunstige bepaling.

Ook vernamen deze leden gaarne de mening van de bewindslieden over de eventuele problemen die toepassing van het voorgestelde lid 3 zou kunnen opleveren met de «Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten», met name daar waar het gaat om de terugwerkende kracht. De hier door de Emancipatie Kommissie gedane suggestie tot het inwinnen van advies bij de commissie voor gelijk loon voor vrouwen en mannen, kwam deze leden als zinnig voor. Onduidelijkheid bestond er volgens de hier aan het woord zijnde leden ook nog ten aanzien van de eventuele nietigheid van bepaalde rechtshandelingen die niet onder de in lid twee genoemde categorieën vallen. Ten slotte wensten deze leden nog het oordeel van de Regering te vernemen over de via een toevoeging aan artikel 1637z te bewerkstelligen toepasbaarheid en artikel 1637ij op arbeidscontractanten in dienst van de overheid.

De leden, behorende tot de fractie van D'66 waren van mening, dat in het eerste artikel een duidelijker hanteren van het begrip «nietig» gewenst was opdat voorkomen wordt dat a. discriminatie wordt opgeheven door de gunstiger contracten aan te passen aan de minder gunstige; b. misverstanden ontstaan over de vraag of alleen bepaalde, met name genoemde rechtshandelingen nietig zijn.

Voorts leek het deze leden wenselijk de wet zodanig aan te passen dat het nieuwe artikel 1. ook van toepassing wordt op arbeidscontractanten bij lagere overheden. Zijn de bewindslieden bereid de wet zodanig aan te passen? Dezelfde leden vroegen voorts wat het referentiekader bij vermeende ongelijke behandeling is. Het leek hun gewenst dit kader zo ruim mogelijk te doen zijn (dus niet alleen het eigen bedrijf).

De leden van de fractie van D'66 waren het in het algemeen niet eens met het lichten van de pensioenvoorziening uit het geheel van de arbeidsvoorwaarden. Het feit dat bij integrale of gedeeltelijke rolwisseling de man, die geheel of gedeeltelijk de verzorgende functie in het huishouden vervult, niet dezelfde rechten op pensioen heeft als de vrouw die dezelfde functie vervult, vormt een belemmering voor de doorbreking of omwisseling van traditionele rolpatronen. Mede met het oog hierop drongen deze leden dan ook aan op het noemen van een tijdslimiet waarbinnen pensioenregelingen bezien moeten en niet alleen maar zoals de memorie van toelichting nu stelt, kunnen worden.

De leden van de P.P.R.-fractie waren verheugd over de duidelijke stellingname van de Regering inzake het kostwinnerschap. Te lang al zijn met name gehuwde vrouwen getroffen door het gebruik van het kostwinnersbegrip bij aanstelling en ontslag. Het was ook deze leden niet duidelijk hoe de nietigheid, zoals bepaald in artikel 1, lid 2 werkt, als voor mannen en vrouwen onderling afwijkende regels worden voorzien. Wordt dan de ongunstige regel opgetrokken tot de gunstige regel?

De DS'70-fractie vroeg zich af hoe dit wetsontwerp zich verhoudt tot de Wet gelijk loon, nu in het eerste lid o.a. wordt gesproken over arbeidsvoorwaarden. Het loon maakt immers een onderdeel uit van de ruime term ar-

beidsvoorwaarden. Licht het in de bedoeling aan de betrokkene een keuzemogelijkheid te bieden?

Het tweede lid van dit artikel stelt dat iedere bepaling in een arbeidsovereenkomst die strijdig is met het in het vorige lid bepaalde nietig is. Nu schept dit theoretisch de mogelijkheid dat de werkgever zich op deze bepaling kan beroepen wanneer een mannelijke werknemer een recht is toegekend dat in het contract met de vrouwelijke werknemer ontbreekt.

De hier aan het woord zijnde fractie was er voorstander van dat deze bepaling zodanig wordt gewijzigd dat voor beide categorieën werknemers de gunstigste overeenkomst geldig blijft. Delen de bewindslieden deze mening en zijn zij bereid de bedoelde bepaling in de aangewezen richting te wijzigen? Naar de mening van genoemde fractie belast lid 3 van artikel 1, de rechter met een taak van sociaal politieke aard, waarvoor hij niet geschikt is. Het leek deze fractie juist de rechter slechts te belasten met het oordeel of er sprake is van een discriminatoire bepaling en wanneer dat zo is de partij en zelf de bepaling zodanig te laten wijzigen dat zij naar het oordeel van de rechter voldoet aan het gestelde in lid 1. Wat is hierover de mening van de Regering?

### *Artikel 2*

De leden, behorende tot de fractie van de P.v.d.A. merkten op, dat in de memorie van toelichting wordt duidelijk gemaakt, dat ook bij de vrije beroepsbeoefenaren een regeling geboden is om onderscheid tussen vrouwen en mannen tegen te gaan. Is analoog aan artikel 1 ook nietigheid bedoeld? Zo ja, waarom is dit niet vermeld?

Ook de tot de C.D.A.-fractie behorende leden vroegen waarom bij het vrije beroep geen belemmeringen bij de toegang tot de beroepsopleiding aan de orde komen.

De leden van de V.V.D.-fractie hechtten grote waarden aan met name dit artikel omdat hierdoor ook een categorie beroepen aangepakt kan worden waarvan over het algemeen wordt beweerd dat de overheid er geen vat op heeft. Wel vroegen deze leden zich af of de nietigheid hier niet beter vermeld had kunnen worden.

De leden van de fractie van D'66 vroegen of de toevoeging van de woorden «de feitelijke uitoefening van» tussen «binnen» en «het» het artikel niet duidelijker zou maken.

### *Artikel 3*

De leden, behorende tot de fractie van de P.v.d.A. vroegen of de bewindslieden zouden kunnen meedelen of dit artikel alle soorten werving moet omvatten. Zij achtten de «advertentie» daarvoor niet toereikend genoeg. Wellicht zou een wijziging kunnen worden overwogen. Dezelfde leden wilden nog wijzen op de in het algemeen zwakke positie van de sollicitant. Toepassing van de selectiecode (zie voorstel commissie-Hessel) zou een grote verbetering betekenen van de rechten van de sollicitant en zou de mogelijkheid vergroten met succes een beroep te doen op de onderhavige wet, zo meenden zij.

De tot de C.D.A.-fractie behorende leden vroegen welke reden er is dat de in de memorie van toelichting geconstateerde verkeerde mentaliteit eerder zonder dat met straf zou veranderen. Waar is het in de memorie van toelichting genoemde gesprek met de commissie geregeld?

Is het, zo vroegen de leden van de V.V.D.-fractie zich af, niet juist om te spreken van «werving» in plaats van «advertenties», gelijk de Emancipatie Commissie opmerkt. Het was voor deze leden nog een open vraag of overtreding van dit artikel al dan niet bedreigd diende te worden door een strafsanctie. Kunnen de bewindslieden nog eens, maar nu wat uitvoeriger, hun

bezwaren tegen een strafsanctie uitzetten? Ten aanzien van het door de Emancipatie Commissie aangestipte eindrapport van de commissie-Hessel hadden de hier aan het woord zijnde leden niets meer toe te voegen aan wat zij over de positie van de sollicitant al hadden opgemerkt bij de behandeling van de begroting van Sociale Zaken voor het jaar 1979.

Met verwijzing naar hetgeen door hen omtrent eventuele sancties was opgemerkt wezen de leden van de D'66-fractie erop dat toepassing van de selectiecode voorgesteld door de eerdervermelde commissie-Hessel de mogelijkheden een beroep op de wet te doen vergroot. Zijn de bewindslieden bereid om t.a.v. het recht van de sollicitant parallelle actie te ondernemen?

De leden van de P.P.R.-fractie deelden de mening van de Regering dat voor gelijke behandeling van vrouwen en mannen een mentaliteitsverandering onontbeerlijk is. Zij trokken uit deze stelling niet de conclusie, zoals de Regering wel doet, dat deze materie zich weinig leent voor strafsancties. Hoewel deze leden strafsancties een slecht middel vinden om juist gedrag en mentaliteit op dit gebied te veranderen, achtten zij de mogelijkheid tot het opleggen van strafsancties als uiterste middel gewenst.

In eerste instantie zal, aldus deze leden, bemiddelend moeten worden opgetreden. Bij herhaaldelijke overtreding zal openbaarmaking naar hun mening weinig afschrikkend werken. In dergelijke, zeer waarschijnlijk zelden voorkomende, situaties zou strafsanctie mogelijk moeten zijn, aldus deze leden. Voor wat de aard van de strafsancties en -maatregelen betreft stond de leden van de P.P.R.-fractie aansluiting bij de Wet op de economische delicten voor ogen. Zij vroegen de bewindslieden met nadruk nog eens de mogelijkheid te overwegen het treffen van sancties alsnog in het wetsontwerp op te nemen. Deze leden stelden ervan overtuigd te zijn dat de werking van de wet hierdoor in belangrijke mate zou worden verbeterd.

Naar de mening van de fractie van DS'70 valt de werving uiteen in twee fasen, nl. de externe fase, die de belangstellende moet aantrekken en de interne, die betrekking heeft op de feitelijke sollicitatieperiode. Nu meende de hier aan het woord zijnde fractie, dat de omschrijving «advertentie» niet voldoende ruim is om alle externe activiteiten van de werkgever te bestrijken. Deelt de Regering deze mening? Is zij bereid tot een verruiming op dit punt te komen?

#### *Artikel 4*

Met betrekking tot de inhoud van dit artikel hadden de leden van de fractie van de P.v.d.A. de volgende opmerkingen en vragen.

Belanghebbenden kunnen zich tot een commissie van deskundigen wenden. Belanghebbende is o.a. degene die meent dat ten opzichte van hem een onderscheid is gemaakt. Betekent dit ook dat een ander – met toestemming van de belanghebbende – zich tot de commissie kan wenden, bij voorbeeld de vakbond? Wanneer een vakbond een uitspraak wil hebben over een naar haar mening exemplarisch geval, kan zij dan optreden indien belanghebbende geen bezwaar maakt?

Aan welke informatiemogelijkheden van de commissie denkt de Regering; de voorbeelden van de informatie en «drempelverlagende» folders van de commissie gelijk loon hebben tot nog toe niet het beoogde effect gehad. Wil de Regering er voor zorgen, dat de informatie, zowel wat betreft de Wet Gelijk Loon als de onderhavige wet, ook gericht wordt op en toegankelijk wordt voor de in Nederland wonende buitenlanders? Welk budget wordt op de volgende begroting voor de uitvoering van deze taken uitgetrokken?

In de memorie van toelichting wordt opgemerkt, dat men de verstandhouding zo goed mogelijk wil houden en dat men daarom geen proces zal willen

aanspannen. De commissie kan een bemiddelende rol spelen. Dat is inderdaad mogelijk. Het is echter ook mogelijk dat in incidentele gevallen de bemiddeling – of een civiele procedure – wel slaagt, maar dat de betrokken werkgever steeds weer in dezelfde fout vervalt. Waarom zou bij een recidive een strafbaarstelling niet mogelijk zijn? Ware het niet juist om in die gevallen de Wet economische delicten van toepassing te verklaren en het openbaar ministerie er op laten toezien dat de civiele vonnissen worden nageleefd?

In het onderhavige wetsontwerp wordt voorgesteld de Commissie Gelijk Loon voor vrouwen en mannen ook op dit terrein een taak te geven. Deze commissie heeft immers reeds enige ervaring opgedaan op het terrein van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning. Het is niet duidelijk waarom – in tegenstelling tot de procedure bij Wet gelijk loon – een procedure via de commissie bij dit wetsontwerp niet verplicht is gesteld. Voor deze taak wordt een uitbreiding van de commissie voorgesteld. Wil de commissie «Gelijke Behandeling» effectief kunnen opereren, inderdaad zelf initiatieven nemen, de Minister ongevraagd van advies dienen, dan zal een groter ambtelijk apparaat nodig zijn. Aan welke uitbreiding is door de bewindslieden gedacht? Worden hiervoor financiën op de begrotingspost voor volgend jaar uitgetrokken?

Kunnen de bewindslieden inzicht geven in de werkwijze van de geheel vergrote commissie, moet deze club zich over de problematiek van beide wetten buigen of komen er bij voorbeeld twee «kamers»? Volgens de memorie van toelichting zal na 1 juni 1979 gestreefd worden naar vertegenwoordigers die deskundig zijn op het gebied van functiewaardering maar ook op het terrein van sollicitatieprocedures. Hoe denkt men deze verschillende disciplines in één figuur te combineren? Onafhankelijke deskundigen moeten ergens vandaan komen. Waar denken de bewindslieden deze te gaan zoeken, opdat niet het evenwicht werkgevers–werknemersorganisaties verbroken wordt?

Kan de Regering meedelen binnen welke termijn men zich tot de commissie moet wenden, indien men meent dat een onderscheid is gemaakt als bedoeld in artikel 1637IJ, lid 1, BW?

De commissie stelt een onderzoek in, tenzij het verzoek van de commissie reeds aanstonds ongegrond voorkomt. Men mag aannemen, dat ook deze ongegrondverklaring binnen een bepaalde termijn met redenen omkleed aan de verzoeker wordt meegedeeld. Het lijkt nuttig dit alsnog in de wet op te nemen. Of in al deze gevallen ook degene die onderscheid zou hebben gemaakt op de hoogte gesteld moet worden, is de vraag. Een dergelijke informatie aan de werkgever kan gemakkelijk leiden tot een verstoring van de arbeidsverhouding en werpt een extra drempel op ingeval alsnog een beroep op de wet zou worden gedaan. Waarom is bepaald dat de bewindslieden het verslag van de commissie – geheel of gedeeltelijk – openbaar kunnen maken? Een verplichte openbaarmaking ligt meer in de rede, het aantal belangstellenden zal groot genoeg zijn.

De relatie tussen lid 1 en lid 3 is niet geheel duidelijk. De commissie kan zelf een onderzoek instellen, zij kan dit ook aan de Minister van Sociale Zaken vragen. Waarom? Is het de bedoeling, dat de Minister van Sociale Zaken het onderzoek verricht, zodat de commissie op grond hiervan tot een oordeel komt? Is dit gedaan omdat de commissie geen voldoende ambtelijk apparaat zal krijgen? Kan de commissie nog zelf daarnaast in dezelfde zaak een onderzoek verrichten?

Hoe zit het eigenlijk exact met de verantwoordelijkheid van de commissie, is zij zelfstandig verantwoordelijk of slechts een adviesorgaan?

Kan de commissie ook een onderzoek verrichten naar een algemene situatie in een regio of bij voorbeeld een bedrijfstak (vergelijk de bevoegdheden van de Loontechnische Dienst inzake de Wet gelijk loon) naar een discriminerende situatie in personeelsbeleid etc. Moet in lid 4 ook niet worden bepaald, dat het oordeel van de commissie dat onderscheid is gemaakt, gemeld moet worden aan degene ten aanzien van wie dat onderscheid was gemaakt?

Kan de Regering ingaan op de suggestie dat niet de klager moet aantonen dat onderscheid is gemaakt (of een van de andere elementen van artikel 4) maar dat de aangeklaagde moet aantonen dat geen onderscheid is gemaakt?

De leden van de C.D.A.-fractie konden instemmen met de inschakeling van de Commissie Gelijk Loon, ook bij het werken van deze wet. Zij wilden daaromtrent wel enige opmerkingen maken. Het terrein van de nieuwe wet is aanmerkelijk uitgebreider en gevarieerder dan dat van de Wet gelijk loon. Is een uitbreiding met 2 leden dan niet op voorhand al weinig? Is het overigens de bedoeling dat het werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zijn of niet? Het leek deze leden dat artikel 4, lid 5 en de memorie van toelichting niet geheel sporen.

Deze leden vroegen waarom belanghebbenden hier anders dan bij de Wet gelijk loon wel direct naar de rechter kunnen. Wijst dit op twijfels aan de constructie bij de Wet gelijk loon?

Deze leden stonden achter de bevoegdheid van de commissie om het initiatief te nemen tot het doen van onderzoek naar het plaatsvinden van ongelijke behandeling. Kan de Minister van Sociale Zaken een initiatief tot een dergelijk onderzoek van de hand wijzen en zo ja, op welke gronden?

De leden van de V.V.D.-fractie onderschreven de suggestie van de Emancipatie Commissie om de in de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen vastgelegde naam van de Commissie voor gelijk loon voor vrouwen en mannen aan te passen aan de verbrede taakstelling. Realiseren de bewindslieden zich, zo vroegen deze leden zich af, dat het wetsontwerp een belangrijke taakverzwaring meebrengt voor de commissie en daardoor belangrijke personeelsconsequenties kan hebben voor het apparaat van het ministerie. De voorgestelde constructie met betrekking tot de keuze van de Kroonleden, die deelnemen aan het werk van de commissie in het kader van het onderhavige wetsontwerp, kwam deze leden vreemd en gekunsteld voor. Zij hadden geen behoefte aan een voordrachtsrecht van de werkgevers- en werknemersorganisaties over de twee speciaal voor de uitvoering van deze wet in het leven te roepen vacatures. Deze leden vroegen zich tevens af of het bij behandeling van gevallen als bedoeld in artikel 2 niet wenselijk was vertegenwoordigers van de betreffende beroepsorganisaties op te nemen.

Deze leden vroegen een nadere uitleg over het door de Regering mogelijk geachte «laten bijstaan» van de commissie op een bepaald gebied of in een individueel geval. Gebeurt dit op basis van de huidige wetstekst of is dit een door de regeling impliciet veronderstelde bevoegdheid?

Ten aanzien van de openbaarheid van de verslagen van de commissie deelden zij de mening van de Emancipatie Commissie dat dit verslag in beginsel openbaar dient te zijn. Dit lag overigens in de lijn die deze leden hadden getrokken bij de behandeling van het grondwetsartikel over de openbaarheid.

De tot de fractie van D'66 behorende leden waren van mening, dat er naast gevallen van individuele klachten ook gevallen kunnen bestaan, waarbij de benadeling van individuen niet direct kan worden aangetoond. Zij vonden daarom dat een ieder een klacht moet kunnen indienen. Willen de bewindslieden het wetsontwerp in deze zin aanpassen? Het leek de bovengenoemde leden voorts gewenst, dat de bevoegdheid van de commissie tot het zelfstandig doen van onderzoek duidelijk in de wet wordt vastgelegd.

Dezelfde leden gingen ervan uit, dat ook als een verzoek de commissie aanstonds ongegrond voorkomt, de verzoeker of verzoekster hiervan op de hoogte wordt gesteld. Het leek hun daarnaast van groot belang dat de commissie, indien zij tot de conclusie komt, dat een discriminerend onderscheid wordt gemaakt, allereerst de verzoeker of verzoekster en betrokkenen inlicht.

Ook vroegen deze leden nog of de passage in het achtste lid van dit artikel omtrent de mogelijkheid van de Minister van Sociale Zaken om inlichtingen

en bescheiden te vorderen niet te zwak gesteld was. Tot slot verwezen deze leden naar de op dit artikel toepasselijke opmerkingen in het algemene deel van dit verslag.

De leden van de P.P.R.-fractie stemden in met de idee de Commissie voor gelijk loon voor vrouwen en mannen een taak te geven als advies- en geschilleninstantie voor wat betreft de gelijke behandeling van vrouwen en mannen, zoals in het voorliggende wetsontwerp wordt onderschreven.

Deze leden achtten de voorgestelde uitbreiding met enige onafhankelijke deskundigen volstrekt onvoldoende. Hoewel nu nog niet te voorzien valt in hoeveel gevallen een beroep op de commissie zal worden gedaan, wettigen ervaringen in het buitenland het vermoeden dat het om een aanzienlijk aantal zal gaan. In dit verband wezen de leden van de P.P.R.-fractie op het verslag van de Loontechnische Dienst met betrekking tot de uitgeoefende begeleidingstaak inzake de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen over het jaar 1976. Met het oog op de EG-richtlijn heeft de Loontechnische Dienst inlichtingen ingewonnen over het eventueel gevoerde aanstellings-, opleidings- en promotiebeleid in de bedrijven. Uit dit onderzoek blijkt dat in 85% van alle – in het onderzoek betrokken – bedrijven of instellingen onderscheid wordt gemaakt bij aanstelling van werknemers/sters op grond van sexe. In een relatief groot aantal gevallen werden als motief z.g. «sociaal-psychologische aspecten» vermeld. Hieronder werd verstaan weerstanden tegen verandering bij de leiding, het personeel en de omgeving ten aanzien van de huidige rolopvatting/verdeling voor mannen en vrouwen. In 28% van de bedrijven of instellingen wordt er onderscheid gemaakt bij promotie van werknemers/sters op grond van sexe. Als hoofdmotief werd opgegeven «gevaar voor continuïteit» en de eerdergenoemde «sociaal-psychologische aspecten».

Voor de leden van de P.P.R.-fractie waren deze onderzoeksresultaten aanleiding met nadruk te pleiten voor een ruime uitbreiding van de Commissie gelijk loon voor mannen en vrouwen vooral waar het de ambtelijke staf betreft.

Deze leden meenden dat drempelvrees voor het indienen van klachten zal blijven bestaan als er geen duidelijke voorlichting komt en de commissie in uiterste consequentie niet kan overgaan tot strafsancties. Met name in de beginperiode, zal de commissie actief moeten optreden en zelf initiatieven moeten nemen indien daartoe aanleiding bestaat. Waarom is geen mogelijkheid geschapen voor belanghebbende derden, bij voorbeeld de vakbeweging om een klacht in te kunnen dienen, zo vroegen deze leden.

De leden van de P.P.R.-fractie waren voorts van oordeel dat het uit te brengen jaarverslag in beginsel openbaar moet zijn. Indien publikatie in strijd zou zijn met de belangen van gediscrimineerde personen, op wie de gegevens betrekking hebben, dan zouden de Ministers op advies van de commissie openbaarmaking van bepaalde gegevens moeten kunnen uitsluiten.

De DS'70-fractie kon instemmen met het voorstel de Commissie voor gelijk loon voor mannen en vrouwen ook op het terrein van de gelijke behandeling een taak te geven. Zij meende echter wel dat het dan de voorkeur verdient de naam van de commissie aan te passen aan haar nieuwe, meer uitgebreide taak. Ook de uitbreiding van de commissie met onafhankelijke deskundigen kon haar instemming verkrijgen. Het was echter niet duidelijk waarom de werkgevers- en werknemersorganisatie daarvoor exclusief de voorstellen mogen doen en niet bij voorbeeld ook de Emancipatie Commissie of vrouwenbewegingen e.d. Deze fractie achtte dit tegenstrijdig met de passage van de memorie van toelichting op blz. 14 die luidt: «Daarom is het niet meer vanzelfsprekend dat de leden van de commissie uitsluitend vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties zijn. Het verdient de voorkeur de commissie uit te breiden met enige onafhankelijke deskundigen. Hierbij wordt gedacht aan personen, die een speciale kennis bezitten ten aanzien van sollicitatie- en selectieprocedures dan wel deskundig zijn

op bij voorbeeld het gebied van de emancipatie». Kunnen de bewindslieden aangeven of zij met de bepleite gedachtengang instemmen?

#### Artikel 5

Het was de leden van de P.v.d.A.-fractie niet duidelijk, waarom in plaats van de Commissie Gelijk Loon hier de Onderwijsraad moet worden ingeschakeld. De Onderwijsraad heeft zich met een dergelijke problematiek als in het wetsontwerp nog niet beziggehouden. De kans bestaat, dat de Commissie Gelijk Loon en de Onderwijsraad tot een ander inzicht komen voor welk beroep het geslacht een bepalende factor is, aldus deze leden.

Een beroep kan niet geslachtsgebonden zijn volgens advies van de Commissie Gelijk Loon, maar de opleiding tot dat beroep is niet voor een ieder toegankelijk, aldus het mogelijke advies van de Onderwijsraad. De memorie van toelichting motiveert de keuze van de Onderwijsraad door te wijzen op de positie van het bijzonder onderwijs. Veel ervan regardeert Sociale Zaken. De Commissie Gelijk Loon zou met een beroep van de bijzondere instelling op de «eigen aard», bij voorbeeld levensbeschouwelijke aspecten, rekening kunnen houden. Eventueel zou een vertegenwoordiger van het bijzonder onderwijs in de Commissie Gelijk Loon kunnen worden opgenomen. Het doet wat vreemd aan indien werknemers – ook bij het bijzonder onderwijs – ter advisering naar de commissie moeten en de scholieren – bij dezelfde instelling – naar de Onderwijsraad, zo merkten bovengenoemde leden op.

In dit artikel wordt de Onderwijsraad als adviesinstantie ingeschakeld voor hen die menen dat zij in strijd met deze wet niet tot een beroepsopleiding worden toegelaten, zo stelden de leden der C.D.A.-fractie. Zij wilden gaarne antwoord op de volgende vragen daaromtrent. Compliceert de inschakeling van de Onderwijsraad niet een eventuele inpassing van de regelingen uit deze wet in een bredere, meer algemene regeling inzake voorkoming van discriminatie tussen mannen en vrouwen? Is het mogelijk (en wellicht beter) de aan de Onderwijsraad toebedachte taak aan de in artikel 4 genoemde commissie toe te bedelen, onder toevoeging aan deze commissie van een of meer specifieke deskundigen op dit terrein?

Ook de tot de V.V.D.-fractie behorende leden hadden grote twijfels over de door de bewindslieden gewenste inschakeling van de Onderwijsraad. Ten onrechte gingen de bewindslieden er volgens deze leden aan voorbij dat het heel wel mogelijk is dat ook voor personen, die zich niet zeer diepgaand hebben beziggehouden met de eigen aard van het bijzonder onderwijs, het mogelijk moet zijn zich een voldoende onderbouwd oordeel te vormen over het al dan niet redelijke karakter van een aangevochten bepaling. Daarnaast was volgens deze leden ook altijd nog een constructie mogelijk zoals deze leden hadden aangegeven bij hun commentaar op artikel 4 ten aanzien van de vrije beroepen.

De hier aan het woord zijnde leden vroegen een nadere argumentatie van de Regering voor het weglaten van een aantal uitzonderingsbepalingen ten aanzien van artikel 5, terwijl die uitzonderingen wel voorkomen in artikel 2. Hetzelfde geldt volgens deze leden ten aanzien van de verwerking van artikel 4b van de richtlijn. Hetzelfde commentaar gold volgens deze leden voor het tweede lid.

De leden van de fractie van D'66 verwezen hier allereerst naar hun opmerkingen in het algemene deel over het inschakelen van de Onderwijsraad. Met betrekking tot het tweede lid vroegen deze leden of de zinsnede «eigen aard van een instelling voor bijzonder onderwijs zich daartegen verzet» niet te ruim was geformuleerd. Aan welke gevallen denken de bewindslieden hierbij? Een nadere toelichting leek deze leden wenselijk.

Ook de leden van de P.P.R.-fractie waren het er niet mee eens dat de Onderwijsraad wordt aangewezen als adviesinstantie voor wie meent ten onrechte niet te zijn toegelaten tot een instelling voor beroepsonderwijs. Deze



leden gaven er de voorkeur aan deze geschillen ook voor te leggen aan de Commissie Gelijk Loon voor vrouwen en mannen.

In de visie van deze leden zou deze commissie een bredere samenstelling moeten krijgen dan door de Regering wordt voorgesteld. Eén of twee deskundigen, benoemd op advies van de Onderwijsraad, zouden binnen de commissie de geschillen betreffende toelating tot beroepsonderwijs moeten behandelen, aldus deze leden.

De DS'70-fractie had eveneens moeite met de keuze van de Onderwijsraad als adviesinstantie voor wie meent ten onrechte niet te zijn toegelaten tot een instelling voor beroepsonderwijs. Dit oordeel was gebaseerd op een 4-tal overwegingen. De fractie meende dat gegeven het overgangskarakter van deze regeling het onwenselijk is onnodige elementen op te nemen die later weer moeten vervallen. De verdeling van de adviestaak over twee colleges beschouwt hij als zo'n element. Ook brengt deze constructie met zich dat beide colleges zich zullen moeten buigen over de vraag bij welke beroepen het geslacht een bepalende factor moet worden geacht. Het gevaar bestaat dat ze uiteenlopende opvattingen zullen hebben hetgeen een nadelige invloed zal hebben op het gezag van de adviezen.

Verder zijn er onduidelijkheden ten aanzien van de procedure in geval van advisering door de Onderwijsraad. Artikel 5, lid 3, geeft niet aan welke afdeling belast wordt met het geven van adviezen zodat het mogelijk is dat de plenaire raad adviseert hetgeen gezien zijn omvang (74 leden) bezwaarlijk is. Het uitbrengen van het advies kan ook worden opgedragen aan de afdeling die het terrein behandelt waarop de klacht speelt, zodat alle vijf de afdelingen met het geven van advies belast kunnen worden. Dit lijkt de DS'70-fractie vanuit een oogpunt van consistentie niet aantrekkelijk. De laatste overweging betreft het feit dat de Onderwijsraad nog weinig of geen ervaring heeft met problemen op het terrein van sexediscriminatie.

Gezien het bovenstaande meende genoemde fractie dat het juister is ook hier de uitgebreide Commissie Gelijk Loon in te schakelen en deze ad hoc uit te breiden met een deskundige uit de Onderwijsraad, afkomstig uit de afdeling die het terrein van de klacht beslaat. Kunnen de bewindslieden een beschouwing wijden aan de door deze fractie genoemde bezwaren tegen inschakeling van de Onderwijsraad als adviesinstantie?

#### *Artikel 6*

De leden, behorende tot de fractie van de P.v.d.A. vroegen wat de bedoeling was van de zinsnede dat bepalingen van een verordening van een hoofdbedrijfschap of bedrijfschap onder de overgangsbepalingen vallen. Wanneer zal de Wet gelijke behandeling voor mannen en vrouwen hierop van toepassing zijn?

De leden, behorende tot de fractie van het C.D.A. stelden vast dat, weliswaar na een overgangperiode, de bepalingen dat huwelijk of kostwinnerschap recht geven op het «volwassenloon» op grond van dit artikel zouden moeten verdwijnen. Wat zou, naar de mening van de Regering, de terugval in inkomenspositie van deze categorie moeten opvangen?

De leden behorende tot het C.D.A. wilden hun bijdrage besluiten met de vraag of de term «bij voorbeeld», die in artikel 1, 2, 3 en 5 voorkomt, niet te kort doet aan de in een wet gewenste duidelijkheid.

De leden van de V.V.D.-fractie keken met belangstelling uit naar het antwoord van de bewindslieden ten aanzien van de door de Emancipatie Commissie opgeworpen vraag of dit artikel niet in strijd is met de EG-richtlijnen van 10 februari 1975 en 9 februari 1976.

De leden, behorende tot de fractie van de P.P.R. vroegen eveneens of de EG-Richtlijn wel een tijdelijke afwijking, zoals geformuleerd in het derde lid van artikel 6 toestaat. Daarnaast zouden zij graag een nadere toelichting ontvangen van de bewindslieden over de financiële consequenties van een abrupte invoering van het gelijkwaardigheidsbeginsel.

De voorzitter van de commissie,  
Epema-Brugman

De griffier van de commissie,  
Nieuwenhuizen