

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

Commissie Vrouwenarbeid

Secretariaat

Definitief advies nr. 9.

BETREFT : Voorontwerp van wet betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

In een brief van 8 maart 1976 heeft de Minister van Tewerkstelling en Arbeid het advies van de Commissie Vrouwenarbeid gevraagd in verband met "de middelen voor de tenuitvoerlegging in België van de Richtlijn van de E.E.G.-Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, alsook in verband met de vorm en de inhoud van de maatregelen waarin daartoe moet worden voorzien".

Voorts heeft de Heer RENS, voorzitter van de Nationale Arbeidsraad in een brief van 25 maart 1976 de Commissie ervan in kennis gesteld dat de Nationale Arbeidsraad op doeltreffende wijze met de Commissie wenst samen te werken en dat hij met belangstelling op de resultaten van haar werkzaamheden wacht.

Tijdens haar vergadering van 4 april 1977 heeft de Commissie Vrouwenarbeid het volgend advies aangenomen, dat zij zowel aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid als aan de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad verzendt.

INLEIDING : VORM VAN HET JURIDISCH DOCUMENT EN ALGEMEEN OOGMERK.

De Commissie Vrouwenarbeid is van oordeel dat de Richtlijn door middel van een wet ten uitvoer moet worden gelegd, zowel wegens de aard van de behandelde kwesties als wegens de verscheidenheid der statuten van de in de Richtlijn bedoelde personen.

De Commissie attendeert de Minister van Tewerkstelling en Arbeid op de noodzakelijkheid ervoor te waken dat de bepalingen van de Richtlijn die betrekking hebben op de zelfstandigen en de Middenstand, eveneens toepasselijk gemaakt worden, in dezelfde voorwaarden op het leerlingstelsel in de sector middenstand, en op de statuten van de zelfstandige beroepen.

Sommige bijzondere regelingen moeten daartoe ongetwijfeld in de wet worden ingevoegd en het probleem dient dan ook onverwijld aan de verantwoordelijke Ministers worden voorgelegd.

Zij wenst dat, zoals dat in sommige landen (V.K.) gebeurt, alle terreinen waarop de Richtlijn betrekking heeft, samengebracht worden in één enkel juridisch document en vraagt in dat verband dat zij op de hoogte wordt gehouden van de voorstellen die door de andere departementen zullen worden voorgelegd.

De Commissie heeft besloten, voor de gemakkelijheid van werken en daar de stof er zich toe leent, het resultaat van haar werkzaamheden voor te leggen in de vorm van een voorontwerp van wet, dat het schema van de Richtlijn volgt, vergezeld van bepaalde van de commentaren die in de memorie van toelichting horen te worden opgenomen.

De Commissie wenst dat de Regering in de Memorie van toelichting verklaart dat zij handelt uit het oogpunt van de principes die zijn opgenomen in het Europees Sociaal Handvest en dat zij het recht op arbeid als oogmerk van ieder sociaal beleid erkent. Zoals wordt verduidelijkt in de Resolutie die op de 60ste Internationale Arbeidsconferentie is aangenomen, dient van het fundamentele principe, waarbij aan ieder menselijk wezen (man of vrouw) het onbetwistbare recht op arbeid wordt verleend, te worden uitgegaan bij het opvatten van iedere actie om een gelijkheid van kansen en van behandeling voor de werknemers tot stand te brengen.

VOORONTWERP VAN WET

Hoofdstuk I. DEFINITIES EN VOORWERP.

Artikelen

Art. 1. Deze wet beoogt de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen, tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette beroepsopleiding, en de bij- en omscholing, alsmede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

Deze wet is niet van toepassing op de wettelijke en aanvullende bovenwettelijke regelingen voor sociale zekerheid op het stuk van de werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering en de ziekenkostenverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en de kinderbijslag.

Commentaar

1. Toepassingsgebied voor wat de personen betreft (Zie art. 6.9 en 12).

Het voorontwerp van wet heeft, overeenkomstig de Richtlijn, een zeer breed toepassingsgebied voor wat de personen betreft; het dekt, naargelang van de gevallen en van de onderwerpen, hetzij alle personen die wensen toegang te hebben tot een betrekking of tot een opleiding, hetzij de werknemers, hetzij ten slotte de zelfstandigen en de Middenstand, onder voorbehoud van verduidelijking of aanvullingen die zullen moeten aangebracht worden aan diverse artikelen door de bevoegde Ministers.

2. Toepassingsgebied voor wat de materies betreft (zie art. 1. hiernaast)

Het voorontwerp van wet handelt niet over de gelijke behandeling inzake sociale zekerheid aangezien inhoud, draagwijdte en wijze van toepassing terzake van het beginsel, luidens artikel 1.2. van de Richtlijn later door de E.E.G.-Raad zullen worden vastgesteld.

Er moet worden op gewezen dat het stelsel van de jaarlijkse vakantie niet van de toepassing van het voorontwerp van wet is uitgesloten aangezien het stelsel in het kader van de in voorbereiding zijnde Richtlijn niet als een onderdeel van de sociale zekerheid wordt beschouwd en zich er gemakkelijk toe leent om nu reeds in de wet te worden ingevoerd.

Daarentegen stelt de C.V.A. voor het stelsel van de kinderbijslag van de toepassing van het voorontwerp van wet uit te sluiten, alhoewel het niet binnen het raam van het in voorbereiding zijnde ontwerp van Richtlijn valt; zij meent immers dat in het kader van de tenuitvoerlegging in België van deze derde Richtlijn regels moeten worden aangenomen die op de sector kinderbijslag van toepassing zijn.

Art. 2.2. van de Richtlijn.

De Commissie Vrouwenarbeid onderzocht de complexe problemen rond art. 2.2 van de Richtlijn waarbij in de mogelijkheid wordt voorzien om beroepsactiviteiten van de toepassing van de wet uit te sluiten, waarvoor vanwege hun aard of de voorwaarden voor de uitoefening ervan, het geslacht een bepalende factor is.

Op de E.E.G. was men de mening toegedaan dat van dit voorbehoud een zeer beperkt gebruik moet worden gemaakt.

Deze mogelijkheid tot uitsluiting mag niet worden verward met deze welke in art. 3.2C. van de Richtlijn voorkomt, waarbij beschermende wetgevingen in stand kunnen worden gehouden welke de toegang tot het arbeidsproces met beschermende bedoelingen in door de wetgeving uitdrukkelijk bepaalde gevallen beletten.

Hier doelt men evenmin op het geval waarbij vrouwen, steeds met beschermende bedoelingen, verschillende arbeidsvoorwaarden genieten (verbod om nachtarbeid te verrichten), waarin door art. 5.2.C. van de Richtlijn wordt voorzien.

De werknemersvertegenwoordigers menen dat geen gebruik mag worden gemaakt van de mogelijkheid om betrekkingen van de toepassing van de wet uit te sluiten.

Volgens hen moet het principe van de gelijke behandeling voor alle betrekkingen gelden.

Een andere handelswijze kan alleen tot willekeur leiden.

Het probleem dat eventueel zou kunnen rijzen in verband met een bepaalde werkaanbieding, kan worden geregeld door het vermelden in de werkaanbieding van de kwaliteiten en specialiteiten die eventueel van de kandidaat worden gevergd, zonder dat hiervoor op het geslacht van deze laatste moet worden gezinspeeld.

De werknemersvertegenwoordigers merken op dat, waar in de particuliere sector geen enkele belemmering van de toegang tot het arbeidsproces wordt toegepast, buiten die welke door de thans uitgevaardigde beschermingsmaatregelen voorzien worden, zulks niet het geval is voor de overheidssector.

Krachtens het statuut van het Rijkspersoneel kan de Koning immers bepalen welke betrekkingen voor kandidaten van één van beide geslachten ontoegankelijk zijn.

Op die basis heeft men duizenden betrekkingen voor vrouwen en, in enkele beperkte gevallen, voor mannen ontoegankelijk gemaakt.

De Koning heeft gebruik gemaakt van zijn bevoegdheid om afwijkingen toe te staan, die hem werd verleend op grond van de noodzaak om bepaalde betrekkingen voor vrouwen ontoegankelijk te maken, zoals controleur, bewaker, of gewoon bediende of arbeider "gezien het gevaar of het geweld waaraan die betrekkingen blootstellen of het vermoeiende werk of de nachtarbeid die zij vergen, of nog omdat er homogene ploegen moeten worden samengesteld".

De werknemersvertegenwoordigers merken op dat dergelijke voorwendsels niet mogen worden aangevoerd om de toegang tot bepaalde betrekkingen aan de vrouwen te ontfemen, noch om de zin van de beschermende wetgevingen om te buigen.

Het blijkt duidelijk dat de aard zelf van de betrekking in geen enkel van de aangehaalde gevallen een bepalende factor is om de betrekking hetzij door een man, hetzij door een vrouw te laten uitoefenen.

Zij wensen dientengevolge dat die verscheidene besluiten worden opgeheven en dat er op grond van art. 2.2 van de Richtlijn geen enkele mogelijkheid tot uitsluiting wordt geboden.

Aanvullend artikel voorgesteld door de werkgeversvertegenwoordigers.

art. Beroepsactiviteiten die wegens hun aard zelf alleen door een man of een vrouw kunnen worden uitgeoefend, kunnen van de toepassing van deze wet worden uitgesloten.

De Koning zal de lijst opstellen van die activiteiten na raadpleging van de C.V.A. en van de N.A.R.

De werkgeversvertegenwoordigers, die zich onbevoegd achten voor de overheidssector wensen dat men voor wat de privé sector betreft de mogelijkheid tot uitsluiting moet aanwenden, zoals deze bij art. 2.2 van de Richtlijn is bepaald en zij stellen voor het aan de Koning over te laten om na raadpleging van de sociale partners te bepalen in welke gevallen men zich op deze uitzondering kan beroepen en onder welke voorwaarden deze kan worden toegepast.

De raadpleging van de sociale partners kan gebeuren door bemiddeling van de C.V.A.; voor de particuliere sector kan zulks geschieden in voorkomend geval, via de Algemene Syndicale raad van advies.

Art. 2. In deze wet verstaat men onder :

- 1° werknemers : de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten;
Met werknemers worden gelijkgesteld de personen die, andere dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met inbegrip van de leerjongens en leermeisjes.
- 2° werkgevers : de personen die werknemers en krachtens 1° met werknemers gelijkgestelde personen tewerkstellen;
- 3° bepalingen : de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsreglementen, de administratieve regels voor het overheidspersoneel;
- 4° praktijken : de handelwijzen ten aanzien van een persoon of van een groep personen, de gebruiken of de feitelijke individuele of collectieve situaties.

Art. 3. Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van dit document houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect, door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie.

De werkgeversvertegenwoordigers zijn van oordeel dat men realistisch moet zijn en rekening moet houden met de gevallen waarin duidelijk en objectief blijkt dat de aard zelf van een beroepsactiviteit vergt dat deze hetzij door een man, hetzij door een vrouw werd uitgeoefend.

De wet definieert de in de hoofdstukken gebruikte termen.

Overeenkomstig de Richtlijn heeft de term "werknemers" betrekking op alle werknemers, met inbegrip van de werknemers in overheidsdienst.

Het onderhavige voorontwerp van wet gebruikt in art. 2. 1° de nieuwe terminologie die inzake "de arbeidsovereenkomst" is toegepast in het ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten dat thans in de Senaat wordt besproken (Doc. 381 - B.Z. 1974 nr. 1). Volgens deze nieuwe terminologie vervangt de term "arbeidsovereenkomst" de vroegere uitdrukking "contract voor verhuring van werken" en omvat in het bijzonder de arbeidsovereenkomst voor werklieden, de arbeidsovereenkomst voor bedienden, de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers, de arbeidsovereenkomst voor dienstboden en de leerovereenkomst.

Gezien de wet vat moet hebben op elk, al dan niet schriftelijk, bekrachtigd toeval-
lig of herhaald gedragspatroon, dat in de Richtlijn een geslachtsgebonden discriminatie vormt in de behandeling van de man en de vrouw.

De term "bepalingen" slaat op de formele bepalingen van welke aard ook terwijl de term "praktijken" slaat op feitelijke toestanden en op de gebruiken.

Dit artikel neemt de definitie over van art. 2.1 van de Richtlijn.
Er moet worden opgemerkt dat het beginsel van de gelijke behandeling, zoals het omschreven is, zowel op de mannen als de vrouwen toepasselijk is.

Art. 4. Deze wet vormt geen belemmering voor maatregelen die beogen te bevorderen dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen op de in art. 1 bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden.

Art. 5. Deze wet doet geen afbreuk aan de bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap.

Dit artikel neemt de bepaling over van art. 2.4 van de Richtlijn. Het doelt bijvoorbeeld op uitzonderingsmaatregelen die inzake opleiding kunnen worden genomen, of op verscheidene andere mogelijkheden welke een einde moeten maken aan een toestand die discriminerend is voor de vrouwen of welke het evenwicht in hun voordeel moeten herstellen.

De Commissie Vrouwenarbeid wenst dat de Memorie van Toelichting, in de lijn van Advies nr. 3, dat zij op 26 mei 1975 heeft aangenomen met betrekking tot de schorsing van de arbeidsovereenkomst voor de opvoeding van een kind, nader bepaalt dat "alleen de maatregelen tot bescherming van het moederschap als dusdanig van de toepassing worden uitgesloten; daarentegen moet iedere eventuele maatregel, waardoor rechten om gezinsverantwoordelijkheid uit te oefenen kunnen worden gehandhaafd, zonder discriminatie voor mannen en vrouwen gelden, om tot een betere verdeling van die gezinsverantwoordelijkheid te komen".

(art. 2.3. van de Richtlijn).

Hier zijn inzonderheid bedoeld de artikelen 39 tot 45 van de arbeidswet en de maatregelen tot uitvoering van die artikelen, alsook de bepalingen betreffende de toelagen en de geneeskundige verzorging die in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering in geval van moederschap worden verleend.

Hoofdstuk II. TENUITVOERLEGGING

Afdeling 1. Toegang tot het arbeidsproces en promotiekansen.

Art. 6. Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers alsook op al wie werkaanbiedingen of advertenties inzake werkgelegenheid en promotiekansen verspreidt.

Dit artikel heeft betrekking op de werkgevers van de overheids- en de particuliere sector, de regering, het Vast Wervingssecretariaat, de R.V.A., de bureaus voor arbeidsbemiddeling, alsook op al degenen die de aanbiedingen verspreiden : kranten, aanplakborden, radio en televisie enz...

Art. 7. De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in de bepalingen en praktijken inzake de voorwaarden van toegang, met inbegrip van de selectiecriteria, tot beroepen of functies, ongeacht de sector of de bedrijfstak, en tot alle niveaus van de beroepshiërarchie.

De 1° en 2° verwijzen naar de expliciete of impliciete discriminaties die kunnen voorkomen in de schriftelijke of mondelinge werkaanbiedingen, zomede in de voorwaarden en criteria die in de werkaanbiedingen voorkomen; 3° heeft betrekking op de expliciete of impliciete redenen tot afwijzing van een vrouw die naar een betrekking of een promotie dingt.

Te dien einde is het verboden

1° gewag te maken van het geslacht van de werknemer in de werkaanbiedingen of in de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, of in die aanbiedingen of advertenties elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, het geslacht van de werknemer vermelden of laten veronderstellen.

2° gewag te maken van het geslacht van de werknemer in de voorwaarden of de criteria waarvan sprake is in het eerste lid, of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, het geslacht van de werknemer vermelden of laten veronderstellen.

3° de toegang tot het arbeidsproces of de promotiekansen te ontzeggen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of indirect op het geslacht van de werknemer steunen.

Artikel 7 beantwoordt aan de verplichtingen van artikel 3 van de Richtlijn, die nader worden omschreven in het Verslag van het Comité van Permanente Vertegenwoordigers aan de Raad van 28.11.75, R 2940/75 (doc. 274), waarin wordt gepreciseerd : "aan de Regeringen worden twee typen van verplichtingen opgelegd :

1° een verplichting om in het algemeen te voorzien in een positief recht op non-discriminatie, dat op de feitelijke discriminaties kan worden toegepast en waarop men zich dientengevolge voor de rechtbank kan beroepen;

2° een verplichting om de in 2 van art. 3 opgesomde maatregelen te nemen.

De werkgeversvertegenwoordigers herinneren aan de gevolgen van hun principieel standpunt, waar het erom ging bepaalde beroepsactiviteiten van de toepassing van de wet uit te sluiten.

Het spreekt voor zichzelf dat een werkaanbieding voor een activiteit die eventueel van de toepassing van de wet is uitgesloten, uiteraard het geslacht van de werknemer kan vermelden en de toegang tot een dergelijke betrekking zal dan ook kunnen worden geweigerd om redenen die op het geslacht van de werknemer steunen.

De werknemersvertegenwoordigers houden daarentegen vast aan hun principieel standpunt, geformuleerd met betrekking tot het artikel 2.2 van de Richtlijn en tot zijn gevolgen op de huidige bepaling.

Art. 8. Als niet strijdig met de bepalingen van deze afdeling worden beschouwd de maatregelen die de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen in de weg staan, maar die genomen worden in toepassing van de art. 8 en 10 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 8 geeft een opsomming van de zogenoemde beschermende wetgevingen die, hoewel ze strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling inzake toegang tot het arbeidsproces, toch van kracht blijven, het gaat om maatregelen die de toegang verbieden tot ondergrondse arbeid in de mijnen, groeven en graverijen en tot bepaalde gevaarlijke of ongezonde arbeid.

De Regering zou nochtans, overeenkomstig de artikelen 3.2.C. en 9.1. van de Richtlijn, binnen de termijn van maximum 4 jaar vanaf de kennisgeving van de Richtlijn moeten overgaan tot een eerste onderzoek en een eventuele eerste herziening van deze bepalingen, wanneer na raadpleging van de Commissie Vrouwenarbeid en de Nationale Arbeidsraad, blijkt "dat de beschermende bedoelingen", waardoor zij aanvankelijk gemotiveerd worden, niet meer gefundeerd zijn.

Afdeling 2. TOEGANG TOT DE OPLEIDING.

Art. 2. Deze afdeling is van toepassing op al wie verantwoordelijk is voor de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding, de bij- en omscholing, de sociale promotie en de permanente vorming.

Art. 10. De gelijke behandeling moet voor iedereen gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken inzake de toegang tot alle niveaus van de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding, de bij- en omscholing, de sociale promotie of de permanente vorming, ongeacht of deze in overheids- of in particulier verband geschieden en, voor wat het onderwijs betreft, ongeacht of het verstrekt wordt door de openbare of door de gesubsidieerde sector. De gelijke behandeling moet eveneens verzekerd worden voor wat betreft het recht op examen en de voorwaarden tot het behalen en tot aflevering van diploma's.

Deze artikelen hebben onder meer betrekking op de technische- en de beroepsopleiding op alle niveaus, de permanente vorming, het onderwijs voor sociale promotie, de vakbondsopleiding, het leerlingwezen en de opleiding in de onderneming, de opleiding verstrekt door de R.V.A. en in het algemeen door alle instellingen die opleiding verstrekken, waartoe zelfs de niet erkende instellingen behoren, de psycho-sociale centra en alle instellingen die aan herscholing of aan om- en bijscholing doen.

Artikel 10 legt als verplichting op dat in alle overheids- en privé-instellingen alle vormen van voorlichting en opleiding gemengd moeten zijn of, juister gezegd, op gemengdheid moeten gericht zijn, wat het enige middel is om vervolgens tot gemengdheid van de betrekkingen te komen.

De C.V.A. vraagt dat de Schoolpactcommissie zich hieromtrent gunstig zou uitspreken; zij meent immers dat alle in art. 10 geciteerde opleidingssystemen en -netten een eenvormige behandeling moeten krijgen ten einde de opleidingsmogelijkheden voor de meisjes te verruimen. Uitgaande van de algemene tendens tot harmoniëring van de netten dringt zij erop aan dat terzake overal, tegelijkertijd en op dezelfde manier, dezelfde behandeling zou worden toegepast.

De Commissie vraagt dat aan de Regering een aanbeveling zou worden gedaan opdat deze verplichting ook van toepassing zou zijn in elke andere onderwijsvorm waarvan het onderhavig voorontwerp van wet geen sprake is en zulks voor alle onderwijsnetten (cfr. in dit verband de notulen van 9.4.1976, met name de preciseringen van de E.E.G.-Raad :

"gezien de nieuwe relatie die bestaat tussen onderwijs en beroepsopleiding, hangt de vooruitgang inzake gelijkheid van behandeling op het gebied van de beroepsopleiding nauw samen met het bestaan van gelijke kansen voor jongens en meisjes op het gebied van het algemeen vormend onderwijs en de schoolkeuzevoorlichting".

Zulks wordt ook gevraagd in Advies nr. 7 van de Commissie Vrouwenarbeid.

De Commissie Vrouwenarbeid vraagt dat geen enkel voorbehoud zou worden aangenomen in verband met de toegang tot bepaalde opleidingen, zelfs wanneer het zou gaan om opleidingen die gericht zijn op beroepen die tot nog toe voor de vrouwen niet openstonden.

11. Te dien einde is het verboden :

1° gewag te maken van het geslacht van de persoon in de voorwaarden of de criteria qua toegang tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette opleiding, het leerlingwezen, de bij- of omscholing, de sociale promotie en de permanente vorming en/of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, neerkomen op een op het geslacht gebaseerde discriminatie of die laten veronderstellen.

2° onder meer in de reclame en de informatie die door instellingen of organen worden gemaakt, de door deze verstrekte opleidingen voor te stellen als bijzonder geschikt voor gegadigden van deze of gene kunne.

3° de toegang tot een van de in 1° genoemde gebieden aan iemand te ontzeggen om redenen die rechtstreeks of indirect met het geslacht van de persoon in verband staan.

4° naargelang van het geslacht verschillende voorwaarden te scheppen voor het bekomen of het afleveren van alle typen diploma's en titels.

De woorden "diploma's" en "titels" moeten in de meest brede zin van het woord begrepen worden; ze omvatten eveneens de getuigschriften, bewijsstukken enz...

Afdeling 3. ARBEIDSVOORWAARDEN EN VOORWAARDEN VOOR ONTSLAG.

Art. 12. Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers.

Art. 13. De gelijke behandeling moet zijn gewaarborgd in alle bepalingen en praktijken betreffende de arbeidsvoorwaarden, met begrip van de voorwaarden (de criteria en redenen) inzake ontslag.

De werkgeversvertegenwoordigers zijn het er niet mede eens om in artikelen 13 en 15 "de criteria en de redenen" inzake ontslag uitdrukkelijk te vermelden; zij menen dat de termen "bepalingen en praktijken" zoals deze

in art. 2 zijn bepaald, voldoende duidelijk zijn en hier inzonderheid doelen op de wijze waarop de eventueel vastgelegde criteria in de praktijk moeten worden aangewend. Zij vrezen dat de invoering van het woord "criteria" zou leiden tot het verplicht motiveren van een ontslag in de gevallen waarin de criteria niet uitdrukkelijk zijn vastgelegd, wat de werkgevers overigens op de N.A.R. hebben geweigerd. Zij kanten zich a fortiori tegen het gebruik van de term "redenen".

De werknemersvertegenwoordigers wijzen erop dat het woord "criteria" als volgt moet worden geïnterpreteerd : de al dan niet uitdrukkelijk bepaalde "elementen die in aanmerking zijn genomen".

Zij merken voorts op dat de argumentatie van de werkgevers in strijd is met de interpretatie welke aan art. 2 is gegeven.

Het is duidelijk dat niet alleen de in overeenkomsten vastgelegde bepalingen worden bedoeld maar eveneens de unilaterale uitdrukkelijke en praktische bepalingen.

Zij wijzen erop dat het er bij de toepassing van art. 13 zal op aankomen na te gaan of de voorwaarden, criteria en redenen al dan niet discriminerend zijn; men mag dit probleem niet verwarren met de kwestie van de motivering van het ontslag, welke ter discussie is in de N.A.R.

Art. 14. Onder arbeidsvoorwaarden verstaat men de bepalingen en praktijken die betrekking hebben op de arbeidsovereenkomst, de arbeidsreglementering, de arbeidsbescherming en het collectief arbeidsrecht.

Der meer zijn bedoeld de bepalingen en praktijken die betrekking hebben op :

- de arbeidsovereenkomsten
- de leerovereenkomst
- de collectieve arbeidsovereenkomsten met inbegrip van die welke bijkomende voordelen toekennen, die niet bij art. 1 2de lid zijn uitgesloten.
- de arbeidsduur en de arbeidsregeling
- de feestdagen
- de zondagsrust
- de toegestane nachtarbeid
- de arbeidsreglementen
- de gezondheid en veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen
- de arbeid van jonge werknemers
- de ondernemingsraden, de Comités voor V.G.V., de vakbondsafvaardigingen

De C.V.A. wenst te preciseren dat het hier bedoelde collectief arbeidsrecht enkel betrekking heeft op de bepalingen in verband met de arbeidsvoorwaarden en inzonderheid op de organisatie van de sociale verkiezingen en de werking van de paritaire lichamen in de onderneming.

Zie commentaar bij art. 2 over de betekenis van de termen : "arbeidsovereenkomsten".

De bijkomende voordelen waarvan sprake, zijn die welke in de fondsen voor bestaanszekerheid niet aan de sociale zekerheid kunnen worden gekoppeld; zulks is bij voorbeeld het geval met de vakbondspremies.

Er moet worden op gewezen dat die voordelen samen met alle overeenkomstbepalingen van de aanvullende stelsels inzake sociale zekerheid voorlopig aan de toepassing van C.A.O. nr. 25 zijn onttrokken tot op het ogenblik dat de 3e E.E.G.-Richtlijn in werking treedt.

- de bevordering van de arbeid en de promotie van de werknemers
- het loon en de bescherming ervan
- de kredieturen en de vergoedingen voor sociale promotie
- de jaarlijkse vakantie
- alsook in het algemeen op de praktijken met betrekking tot de fysieke morele en psychische arbeidsvoorwaarden.

Art. 15. Te dien einde is het verboden :
 1° gewag te maken van het geslacht van de werknemer in de arbeidsvoorwaarden en criteria of in de voorwaarden (criteria en redenen) inzake ontslag; die voorwaarden en criteria (en redenen) op discriminerende wijze volgens het geslacht van de werknemer vast te stellen of in die voorwaarden en criteria (en redenen) elementen op te nemen die zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing het geslacht van de werknemers vermelden of neerkomen op een op het geslacht gebaseerde discriminatie.

2° de werknemer te ontslaan om redenen die rechtstreeks of indirect op het geslacht steunen.

Art. 16. Als niet strijdig met de bepalingen van deze afdeling worden beschouwd de volgende bepalingen en de maatregelen die zorgen voor de toepassing ervan :

- art. 35 en 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971
- art. 77, 91, 93, 96, 516, 517 en 519 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming.
- art. 6, 13, 15, 19, 21 en 24 van het Algemeen reglement op gebied van hygiëne en gezondheid der arbeiders in de mijnen, ondergrondse groeven en graverijen.

Aangezien deze richtlijn niet op dat soort voordelen zal doelen, is het nodig dat ze in het toepassingsgebied van onderhavig voorontwerp van wet worden opgenomen.

De term "arbeidsregeling" doelt inzonderheid op de soepele of glijdende werktijden die eens vastgelegd, zowel op de mannen als de vrouwen van toepassing moeten zijn.

Met de term "fysieke voorwaarden enz." wordt meer bepaald het arbeidsritme en -tempo bedoeld.

Zie standpunt van de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in verband met artikel 13.

Art. 16 geeft een opsomming van de beschermende wetgevingen die, hoewel ze strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling inzake de arbeidsvoorwaarden, toch van kracht blijven.

Het gaat om bepalingen inzake het verbod om nachtarbeid te verrichten en inzake de hygiëne en de gezondheid van de werknemers. Zoals in het geval bepaald in art. 9 zal de Regering, overeenkomstig de artikelen 5.2.C en 9.1 van de Richtlijn, binnen dezelfde termijn overgaan tot een gebeurlijke herziening van deze bepalingen.

De C.V.A. heeft nog geen standpunt kunnen innemen in verband met de kwestie van het behoud van de beschermende wetgevingen, die een grondig onderzoek vergt. Zij is van plan dit onderzoek later te verrichten en zal te gelegener tijd haar advies aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid mededelen.

Indien deze laatste die wetgevingen zou onderzoeken, had zij graag gehad dat zulks na advies van de C.V.A. en de N.A.R. zou gebeuren.

Hoofdstuk III. ALGEMENE BESCHOUWINGEN.Nietigheid van de strijdige bepalingen

Art. 17. Nietig zijn de bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling zoals dat in deze wet is gedefinieerd.

Recht op rechtsvordering.

Art. 13. Al wie zich benadeeld acht kan bij de bevoegde rechtsmacht een rechtsvordering instellen ten einde de bepalingen van deze wet te doen toepassen.

Het gaar hier, welteverstaan, om de absolute nietigheid.

De C.V.A. heeft het probleem besproken van het recht op rechtsvordering inzake toegang tot de opleiding in het onderwijs.

Zij is tot het besluit gekomen dat de traditionele rechtsvorderingen bij de bevoegde Minister kunnen worden ingesteld wat het Rijksonderwijs betreft, of bij de inrichtende machten in de andere gevallen, maar dat het onderhavig voorontwerp van wet bovendien in een rechtsvordering bij de rechtbank moet voorzien indien de voorgestelde bepalingen in verband met de opleiding, zoals zij vroeg in de wet zijn opgenomen.

De C.V.A. vraagt dat de bepalingen betreffende het schoolpact derwijze zouden worden gewijzigd dat de gelijke toegang tot de opleiding, zoals bedoeld in hoofdstuk II, één van de voorwaarden tot toekenning van de subsidies zou zijn. (zie art. 28).

In zulk geval lijkt het normaal dat eveneens in een recht op rechtsvordering wordt voorzien voor de school waaraan eventueel subsidies zouden worden ontzegd.

Voor de aanwijzing van de bevoegde rechtsinstanties, naar gelang van de verschillende gevallen en de diverse categorieën van personen, wordt door de C.V.A. naar de juridische diensten van de verscheidene betrokken departementen verwezen.

Toepassing ambtshalve.Aanvullend artikel voorgesteld door de werknemersvertegenwoordigers.

Art. De rechter bij wie de rechtsvordering is ingesteld of de rechter die de bij artikelen en volgende bepaalde straffen toepast, kan ambtshalve en rekening houdend met alle omstandigheden die van algemeen of privaat belang zijn,

De werknemersvertegenwoordigers leggen de nadruk op de betekenis van hun voorstel dat reeds in sommige sociale of andere wetten voorkomt en waardoor de eventuele vonissen volkomen doeltreffend zouden zijn.

de bij art. 9 en 12 bedoelde verantwoordelijke personen veroordelen tot het opheffen van de toestand die op grond van de bepalingen van deze wet als discriminerend is erkend op het stuk van de opleiding en de arbeidsvoorwaarden.

Er moet een urgentieprocedure worden ingesteld opdat de rechtsvorderingen inzake toegang tot een opleiding binnen 8 dagen zouden kunnen worden behandeld.

Zij wijzen er trouwens op dat de nietigverklaring van een bepaling of de veroordeling tot schadeloosstelling of tot strafrechtelijke straffen niet volstaan om een degelijke toepassing van de wet te waarborgen. De rechter bij wie eventueel een onvolledige rechtsvordering is ingesteld, moet ambtshalve een verdere etappe kunnen overslaan, d.w.z. de discriminerende toestand opheffen en de benadeelde persoon in zijn rechten herstellen.

Zij merken op dat ook op het stuk van de gelijke beloning Minister CALIFICE het nodige heeft gedaan opdat het wetsontwerp dat hij had voorbereid om gevolg te geven aan de Richtlijn betreffende de gelijke beloning, zou voorzien in het optreden "van rechtswege" van de rechter, ten einde het bedrag van de beloning vast te stellen die had moeten zijn toegekend.

Zij zijn bereid om dit voorstel niet te laten gelden voor afdeling 1 van hoofdstuk II van onderhavig voorontwerp van wet betreffende de toegang tot het arbeidsproces of de promotiekansen, aangezien zij menen dat het ambtshalve optreden van de rechter op dit terrein veel complexer blijkt.

De urgentieprocedure waarvan de regels door de bevoegde diensten zullen moeten worden bepaald, zal het mogelijk maken onverwijld de rechtsvordering inzake opleiding te onderzoeken opdat de kandidaat of kandidate niet genoopt zou zijn een schooljaar te verliezen in afwachting dat de procedure haar verloop krijgt.

Om een einde te maken aan een discriminerende toestand zal de rechter bij machte zijn om hetzij de bedragen vast te stellen die hadden moeten zijn toegekend, hetzij een persoon toestemming te geven om een opleiding te volgen, hetzij de gelijkheid van behandeling te herstellen op het stuk van de arbeidsvoorwaarden.

De werkgeversvertegenwoordigers kanten zich uitdrukkelijk tegen de invoering van een dergelijke bepaling, aangezien de rechter zich volgens hen terzake vooral niet mag mengen in de contractuele, individuele of collectieve betrekkingen.

Aanvullend artikel, voorgesteld door de werknemersorganisaties

Art. De representatieve werknemersorganisaties, zoals deze bij de wet van 5 december 1968 zijn bepaald, kunnen in rechte optreden in alle geschillen die voor de arbeidsrechtbank kunnen gebracht worden, waartoe de toepassing van deze wet zou leiden en dit ter verdediging van de rechten van hun leden. Deze bevoegdheid van de organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de leden om zelf op te treden, zich solidair te verklaren met de rechtsvordering of in het geding tussen te komen.

Art. 19. Een paritair samengestelde Commissie zal belast worden adviezen te geven aan de bevoegde rechtsmacht, zo deze laatste hierom verzoekt, over geschillen inzake de toepassing van de bepalingen van de huidige wet en dit voor de privé-sector.

Aanvullend artikel voorgesteld door de A.C.V.-vertegenwoordigers.

Art. Bovendien zal er een Adviescommissie inzake de gelijke behandeling worden opgericht, samengesteld uit ambtenaren van de geïnteresseerde ministeriële departementen en belast met :

1° advies te verstrekken op verzoek van personen die een ongelijke behandeling hebben ondergaan in de onderwerpen die het voorwerp uitmaken van de huidige wet.

De werknemersorganisaties zijn van mening dat aan de organisaties het recht moet worden toegekend om ambtshalve op te treden, aangezien de praktijk heeft uitgewezen dat de werkneemsters geen gebruik maken van het recht op rechtsvordering dat hen wordt toegekend.

Het is noodzakelijk daarin te voorzien aangezien de wet van 1968 hen dit recht enkel voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten toekent.

De A.C.V.-vertegenwoordigers vragen daarenboven dat de representatieve werknemersorganisaties ook die macht zouden hebben in de andere geschillen, waartoe de toepassing van de wet aanleiding zou geven en die voor andere rechtsinstanties dan de arbeidsrechtbanken zouden gebracht worden. Dit voorstel brengt een correlatieve wijziging van het gerechtelijk wetboek met zich mee.

De werkgeversvertegenwoordigers verzetten zich tegen de invoeging van een dergelijke bepaling in de wet; elkeen kan een rechtsvordering instellen zodat de naleving van de wet al voldoende is gewaarborgd.

In de geest van de Commissie gaat het erom daartoe de bevoegdheid uit te breiden van de gespecialiseerde Commissie, voorzien in artikel 6 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers, tot de problemen die door de arbeidsrechtbanken worden behandeld.

De A.C.V.-vertegenwoordigers doen opmerken dat in meerdere landen Commissies - beter dan een rechtsprocedure - de toepassing bevorderen van de bepalingen met betrekking tot de gelijke behandeling en vooral de inleiding van de rechtsvordering door de geïnteresseerden.

Het is in dit licht dat zij de oprichting suggereren van een Adviescommissie inzake de gelijke behandeling, bevoegd voor de openbare sector en voor de privé-sector.

2° In voorkomend geval dat advies mede te delen aan de aanklager en aan de overtreder.

3° die personen eventueel te oriënteren naar de bevoegde rechtsinstantie.

Aanvullend artikel, voorgesteld door de A.B.V.V.-vertegenwoordigers.

Art. Bovendien zal er voor de openbare sector bij het Staatssecretariaat voor Openbaar Ambt een overleg comité opgericht worden, waarin vertegenwoordigers van de gezagdragers en van de representatieve werknemersorganisaties zitting zullen hebben en waaraan de werknemer of werknemster in de openbare sector, welke ook hun statutaire of reglementaire toestand is, voorafgaandelijk aan iedere actie, een advies zal kunnen vragen over problemen van ongelijke behandeling.

Bescherming tegen ontslag

Aanvullend artikel, voorgesteld door de werknemersvertegenwoordiger.

Art. § 1. Dit artikel is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers

§ 2. De werkgevers die een werknemer tewerksteld die, hetzij op ondernemingsniveau, overeenkomstig de op afspraak berustende procedure die in de onderneming van kracht zijn, hetzij bij de sociale inspectie een met redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie de sociale inspectie een met redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie de sociale

De werkgeversvertegenwoordigers van het A.B.V.V. en van het V.B.O. zijn het met dit voorstel niet eens. Zij doen inderdaad opmerken dat dergelijke Commissie zich in de plaats zou stellen van de Arbeidsrechtbanken en van de Sociale Inspectie; bovendien wenst het A.B.V.V. geen Commissie die niet paritair zou zijn samengesteld.

Wat meer speciaal de arbeidsbetrekkingen betref en de andere punten, opgeworpen door de Richtlijn en betrekking hebbend op de openbare sector, merken de A.B.B.B.-vertegenwoordigers op dat het gebruikelijk verhaal, een verhaal is voor de Raad van State. Het lijkt onmogelijk in dit stadium de tussenkomst te overwegen van welkdanige Commissie ook/

Zij stellen daarentegen de oprichting voor van een paritair samengesteld overlegcomité, bevoegd voor de openbare sector en waarbij de werknemers van de openbare sector, voorafgaand aan een eventueel verhaal, adviezen zouden kunnen inwinnen over problemen inzake toepassing van het huidig voorontwerp van wet.

De werknemersvertegenwoordigers menen dat art. 7 van de Richtlijn de invoering van een bijzondere bescherming oplegt. Zij denken dat deze bescherming door precies dezelfde filosofie is ingegeven als die welke de auteurs van art. 7 van de C.A.O. nr. 25 en die van de maatregelen tot bescherming van het moederschap, vervat in de arbeidswet, heeft geïnterspireerd. Zij beklemtonen dat het recht op rechtsvordering zonder deze bescherming elke doeltreffendheid verliest.

./...

inspectie is opgetreden, of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld tot naleving van de bepalingen van deze wet betreffende de promotiekansen, de opleiding op de arbeidsplaats en de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, mag de arbeidsbetrekking niet beëindigd, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

§ 3. De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, indien de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen de 12 maanden volgens op het indienen van een klacht, zoals bedoeld in het vorig lid. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, zoals bedoeld in het vorige lid en dit tot 3 maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 4. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 2; van dit artikel, verzoekt de werknemer of de vakbondsorganisatie waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming op te nemen of hem te herplaatsen in de arbeidspost onder de voorwaarden vastgesteld in de arbeidsovereenkomst.

Het verzoek moet per bij de post aangetekende brief, worden gedaan binnen de dertig dagen die volgen op de datum van de betekening van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet binnen de dertig dagen volgend op de betekening zich over de aanvraag uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming opneemt of hem opnieuw aan zijn vroegere arbeidspost tewerkstelt, moet het door de werknemer wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

De werkgeversvertegenwoordigers zijn van mening dat in deze materie het gemeenrecht een voldoende bescherming verzekert. Zij oordelen dat de bijzondere bescherming die bij wijze van uitzondering in C.A.O. nr. 25 werd ingevoerd, onnodig is en dat de bestaande bepalingen in geval van rechtsmisbruik volstaan.

§ 5. Wanneer de werknemer ingevolge het in § 4. lid 1 bedoelde verzoek opnieuw wordt opgenomen of niet wordt herplaatst in zijn arbeidspost en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de beschikkingen van § 2, zal de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naargelang van de keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval zal de werknemer de omvang van de geleden schade moeten bewijzen.

§ 6. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 4, lid 1 bedoelde verzoek om opnieuw te worden opgenomen of in de arbeidspost te worden herplaatst, moet indienen :

1° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de beschikkingen van § 2, wat in hoofde van de werknemer een dringende reden is om de arbeidsovereenkomst te verbreken;

2° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd met de beschikkingen van § 6.

Hoofdstuk IV. Toezicht en Strafbepalingen

Afdeling 1. Toezicht

Art. 20. Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

./...

Art. 21. De in artikel 20 bedoelde ambtenaren en beambten mogen bij de uitoefening van hun opdracht :

1° op elk ogenblik van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnengaan in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen en andere werkplaatsen, waar personen zijn tewerkgesteld die onder de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan vallen. In de bewoonde lokalen hebben zij echter slechts toegang wanneer de rechter in de politierechtbank vooraf toestemming heeft verleend.

2° elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsook alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan werkelijk worden nageleefd en met name :

- a) hetzij alleen, hetzij te zamen, de werkgevers en de personen die verantwoordelijk zijn voor de opleiding, hun aangestelden of lasthebbers, alsook de werknemers, de leerkrachten en de leden van de vakbondsafvaardiging, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en van de ondernemingsraden, ondervragen over alle feiten welke het nuttig is te kennen voor de uitoefening van het toezicht;
- b) inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en documenten die zij nodig achten voor het volbrengen van hun opdracht;

3° de bevoegde gerechtelijke overheid verzoeken om inbeslagneming van de stukken aan de hand waarvan een inbreuk op deze wet of op de uitvoeringsbesluiten ervan kan worden vastgesteld.

Art. 22. De in artikel 20 bedoelde ambtenaren en beambten hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben tot het tegendeel is bewezen.

Op straffe van nietigheid moet een afschrift van het proces-verbaal ter kennis van de overtreder worden gebracht binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtredding.

Afdeling 2. Strafbepalingen.

Art. 23 Er zijn 2 standpunten :

1. Standpunt van de werkgeversvertegenwoordigers.

Art. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 F. of met één van die straffen alleen :

- 1° al wie de bepalingen van deze wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan overtreedt
- 2° al wie het krachtens deze wet geregelde toezicht verhindert.

2. Standpunten van de werknemersvertegenwoordigers :

De strafbepalingen zouden moeten opge-
maakt zodanig dat duidelijk gepreciseerd
wordt, in elk der domeinen die het voor-
werp uitmaken van de huidige wet, de
personen die het voorwerp kunnen uitma-
ken van sancties, alsook de handelingen
die kunnen gesanctioneerd worden.
Zij moeten eveneens betrekking hebben
op personen die het toezicht, dat
krachtens deze wet georganiseerd wordt,
verhinderen.

De werknemersvertegenwoordigers laten het
aan de bevoegde diensten over om de door
hen gevraagde strafbepalingen op gedetail-
leerde wijze uit te werken.

Zij menen dat het in dit verband, waar het
een kwestie is van principes, nodig is om
de strafbare personen en handelingen dege-
lijk te omschrijven.

De strafwet kent een strikte interpretatie,
wanneer de strafbepalingen te vaag zijn
leidt zulks ertoe dat deze niet worden toe-
gepast.

Zowel de toezichthoudende personen als de
strafrechter moeten over nauwkeurige be-
palingen beschikken waardoor de opsporing
en de bestraffing van overtredingen wordt
vergemakkelijkt.

De werknemersvertegenwoordigers wensen dat
de toegepaste straf- en administratieve
sancties sterker zouden zijn voor wat be-
treft de inbreuken op de artikelen 12, 13
en 15 dan deze die gebruikelijk worden voor-
zien, zoals de N.A.R. het eveneens heeft
voorgesteld in zijn advies nr. 533 van
29.11.76 betreffende de inbreuken op de
collectieve arbeidsovereenkomst nr. 29 op
het presteren van overuren.

De vertegenwoordigers van het V.B.O. doen
opmerken dat de bepalingen, verwar in
voornoemd advies, in uitzonderlijke en
tijdelijke omstandigheden overwogen zijn
geworden, gelet op de toestand op de
arbeidsmarkt.

Derhalve verzetten zij zich tegen een der-
gelijke vraag.

In verband met de personen die verantwoordelijk zijn voor de verspreiding van de werkaanbiedingen (art. 6) merkt de Commissie op dat de straf in de eerste plaats de werkgever zal moeten treffen; inderdaad wat de adverteerder, de uitgever, de krant betreft, dient rekening te worden gehouden met het feit dat artikel 18 van de Grondwet de drukpersvrijheid waarborgt.

Het tweede lid van dat artikel bepaalt dat "wanneer de schrijver gekend is en zijn woonplaats in België heeft, de uitgever, de drukker of de verdeler niet kan worden vervolgt".

Artikel 18 van de Grondwet laat niet toe dat in een wet strafbepalingen worden opgenomen die in gelijke mate gelden voor zowel de schrijver (in casu de werkgever - adverteerder) als voor al de personen die deelnemen aan de publikatie en aan de verspreiding van de werkaanbiedingen waarin gewag wordt gemaakt van het geslacht (drukker - krant - R.V.A. - R.T.B. - B.R.T. enz...)

Zulks neemt niet weg dat de strafrechtelijke aansprakelijkheid van die personen toch in het geding komt, overeenkomstig artikel 18 C., als de schrijver (de werkgever - adverteerder) zijn woonplaats niet in België heeft : het gaat hier om het principe van de trapsgewijze aansprakelijkheid, dat terzake van gemeen recht is.

Het is nutteloos dat principe van de trapsgewijze aansprakelijkheid in de wet op te nemen, aangezien het een rechtsbeginsel is.

Wat de schadevergoeding betreft die eventueel zou worden gevorderd door iedere persoon die zich benadeeld zou achten als gevolg van de werkaanbieding waarin gewag wordt gemaakt van het geslacht, die moet noodzakelijkerwijs worden verhaald op de persoon die strafrechterlijk schuldig is bevonden.

Zulks neemt niet weg dat, als de burgerlijke rechtsvordering gericht was tegen een andere persoon, bijvoorbeeld tegen de krant, zij toch ontvankelijk zou zijn; de krant zou logischerwijs de adverteerder (de werkgever) tot vrijwaring oproepen.

Art. 24. Bij herhaling binnen één jaar na en vorige veroordeling, kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Art. 25. De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

Art. 26. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VI, en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

Art. 27. De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van de art. 6, 9 of 13 van deze wet en van de ter uitvoering hiervan genomen besluiten verjaart door verloop van één jaar na het feit waarui de vordering is ontstaan.

Art. 28. Art. 24 § 2 van de wet van 29 mei 1959 die van toepassing is op het bewaarschoolonderwijs, het lager, middelbaar, normaal-, technisch en kunstonderwijs, wordt aangevuld met een 11° luidend als volgt :

"zorgen voor gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake de toegang tot alle onderwijsniveaus, alsook inzake het recht op deelname aan de examens en inzake de voorwaarden voor het verkrijgen en het uitreiken van diploma's en titels.

Wanneer aan een leerling de toegang tot een gesubsidieerde onderwijsinrichting, of het recht op deelname aan de examens op grond van zijn geslacht woerd ontzegd, of nog wanneer de diploma's en titels op discriminerende wijze worden uitgereikt, kunnen de subsidies van die school worden ingetrokken.

Bovendien kan de leerling op grond van het gemeen recht schadeloosstelling bekomen.

HOOFDSTUK V. Slotbepalingen

Art. 29. Art. 1 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten, toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, dient aan de hand van de overwogen strafbepalingen te worden aangevuld.

Inwerkingtreding

De Commissie herinnert eraan dat de Regering krachtens de Richtlijn ertoe gehouden is deze tegen 10 augustus 1978 ten uitvoer te leggen; zij dringt erop aan dat alle maatregelen zouden worden genomen om die termijn na te leven.

Ruchtbaarheid.

De C.V.A. wenst niet dat de verplichting wordt opgelegd om de wet bij het Arbeidsreglement te voegen; toch dringt zij er in het bijzonder op aan dat de Regering de verantwoordelijkheid op zich zou nemen om onder meer via de pers, de radio en televisie een grootscheepse actie te voeren ten einde de filosofie achter deze wet, alsook alle concrete bepalingen van de wet, bij het publiek bekend te maken.

De C.V.A. vraagt dat de Regering dit initiatief in alle openheid zou nemen en ervoor zou waken dat het tot een goed einde wordt gebracht door de nodige kredieten aan te nemen.

De C.V.A. vraagt dat de Regering bij de werkgevers- en vakorganisaties, alsook bij de opvoeders- en onderwijskringen, de nodige stappen zou doen om de toepassing van de wet in de hand te werken.

BIJLAGE I

Uittreksel van de notulen van de 17e vergadering van de Commissie Vrouwenarbeid, gehouden op 4 april 1977.

Betreft : Voorontwerp van wet betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

p. 3. Met betrekking tot artikel 2.2. van de Richtlijn :

de vertegenwoordiger van de Staatssecretaris van het Openbaar Ambt verklaart dat de staatssecretaris niet aandringt om in de openbare sector gebruikt te maken van de mogelijkheid tot uitsluiten van bepaalde beroepsactiviteiten, voorzien in artikel 2.2 van de Richtlijn.

p. 9. met betrekking tot artikel 10 over de toepassing van de verplichting tot gemengdheid voor het geheel van de opleidingsystemen en -netten, verklaren de vertegenwoordigers van de twee Ministers van Nationale Opvoeding dat dit voorstel de goedkeuring van die Ministers wegdraagt.

p.15. Met betrekking tot het aanvullend artikel, voorgesteld door het A.C.V. en handelend over het oprichten van een Adviescommissie voor de gelijke behandeling, delen de vertegenwoordigers van de ministeriële departementen het advies van het A.C.V.

In ieder geval menen zij dat de interdepartementale Commissie opgericht zou moeten worden in het kader van de Commissie Vrouwenarbeid;
Zij menen dat, in de formule voorgesteld door het A.B.V.V., de slachtoffers van discriminaties inzake opleiding over geen doeltreffend verhaal zullen kunnen beschikken. Zij wensen ook niet dat het geheel der gevallen van discriminatie waarvan het overheids personeel het slachtoffer zou kunnen zijn, naar de syndikale Commissie van Advies zou verwezen worden. Zij vrezen dat het systematisch verwijzen naar een gerechtelijke procedure, in dat geval, een rem zou zijn voor de toepassing van de Wet.
