

**ARCHIVES HISTORIQUES
DE LA COMMISSION**

**COLLECTION RELIEE DES
DOCUMENTS "COM"**

COM (75)36

Vol. 1975/0015

Historical Archives of the European Commission

Disclaimer

Conformément au règlement (CEE, Euratom) n° 354/83 du Conseil du 1er février 1983 concernant l'ouverture au public des archives historiques de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique (JO L 43 du 15.2.1983, p. 1), tel que modifié par le règlement (CE, Euratom) n° 1700/2003 du 22 septembre 2003 (JO L 243 du 27.9.2003, p. 1), ce dossier est ouvert au public. Le cas échéant, les documents classifiés présents dans ce dossier ont été déclassifiés conformément à l'article 5 dudit règlement.

In accordance with Council Regulation (EEC, Euratom) No 354/83 of 1 February 1983 concerning the opening to the public of the historical archives of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community (OJ L 43, 15.2.1983, p. 1), as amended by Regulation (EC, Euratom) No 1700/2003 of 22 September 2003 (OJ L 243, 27.9.2003, p. 1), this file is open to the public. Where necessary, classified documents in this file have been declassified in conformity with Article 5 of the aforementioned regulation.

In Übereinstimmung mit der Verordnung (EWG, Euratom) Nr. 354/83 des Rates vom 1. Februar 1983 über die Freigabe der historischen Archive der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. L 43 vom 15.2.1983, S. 1), geändert durch die Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1700/2003 vom 22. September 2003 (ABl. L 243 vom 27.9.2003, S. 1), ist diese Datei der Öffentlichkeit zugänglich. Soweit erforderlich, wurden die Verschlussachen in dieser Datei in Übereinstimmung mit Artikel 5 der genannten Verordnung freigegeben.

COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

COM(75) 36 def.

Brussel, 12 februari 1975

GELIJKE BEHANDELING VAN MANNEN EN VPOUWEN IN HET ARBEIDSPROCES

(toegang tot het arbeidsproces en tot de beroeps-
opleiding, promotiekansen en arbeidsvoorwaarden)

(Mededeling van de Commissie aan de Raad)

INHOUD

<u>Hoofdstukken</u>	<u>Bladzijde</u>
Inleiding	
I. De werkende vrouw in de Gemeenschap	1
II. Werkgelegenheid, werving en promotie	9
III. Beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, bij- en nascholing	14
IV. Arbeidsvoorwaarden	19
V. Voorzieningen voor de kinderopvang en maatregelen om werknemers met een taak in het gezin te helpen	24
VI. Sociale zekerheid	28
VII. Acties op Gemeenschapsniveau	31

Bijlagen

Tabel I	: De vrouw in de beroepsbevolking
Tabel Ia	: Vrouwen in loondienst onderverdeeld naar bedrijfstak
Tabel II	: Werkloosheid onder vrouwen
Tabel III	: Crèches
Tabel IV	: Kleuterscholen

Richtlijn

INLEIDING

In zijn resolutie van 21 januari 1974 (1) heeft de Raad van de Europese Gemeenschappen zijn politieke wil uitgesproken tot

- het ondernemen van acties ten einde de gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken voor wat betreft de toegang tot arbeid en beroepsopleiding, en de gelegenheid in hun beroep vooruit te komen, alsmede de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de bezoldiging;
- voorts trachten de taak van alle betrokkenen in het gezin te verenigen met hun verlangens in het beroepsleven.

Het bijgaande memorandum vormt een eerste stap in de door de Raad gewenste richting. Het werd opgesteld na overleg met twee groepen, de ene bestaande uit door de lid-staten aangewezen vertegenwoordigers, de andere uit vertegenwoordigers van de sociale partners, en geeft voor alle in de resolutie van de Raad bedoelde terreinen een korte analyse van de problematiek en een aantal beleidssuggesties.

Deze beleidssuggesties zijn bedoeld voor de lid-staten. Zij vormen het algemene kader voor de eerste communautaire acties zoals voorgesteld in hoofdstuk VII en met name voor het voorstel voor een richtlijn, waarvan de tekst bij dit memorandum is gevoegd.

De verwezenlijking van de gelijke beloning voor gelijke arbeid is het doel van een aparte actie in het kader van artikel 119 van het Verdrag van Rome (2).

(1) PB No. C/13/1 van 12 februari 1974, blz. 1 (3).

(2) Richtlijn van de Raad betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lid-staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers volgens artikel 119 van het EEG-Verdrag P.B. nr. L 45, 19 februari 1975.

HOOFDSTUK I

DE WERKENDE VROUW IN DE GEMEENSCHAP

1. Met het uitspreken van de politieke wil tot het ondernemen van acties ten einde de gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken voor wat betreft de toegang tot arbeid en beroepsopleiding en de gelegenheid in hun beroep vooruit te komen, alsmede de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de bezoldiging, heeft de Raad duidelijk gemaakt te streven naar verbreding en verdieping van de sedert 1958 ontwikkelde actie, met name in het kader van artikel 119 van het Verdrag van Rome, ter verbetering van de positie van de werkende vrouw.

2. In overeenstemming met deze beleidslijn wordt in dit memorandum aandacht geschonken aan de problematiek in verband met de voorbereiding van de vrouw op het beroep, de toegang tot het arbeidsproces en de uitoefening van een beroep. Aan de orde komen de maatregelen die getroffen moeten worden om te bereiken dat de vrouwen gelijke behandeling en gelijke kansen krijgen bij de toegang tot het arbeidsproces, in hun mogelijkheden tot vorming, opleiding en bij- en nascholing alsmede met betrekking tot hun arbeidsvoorwaarden.

3. De gelijkheid van behandeling tussen mannen en vrouwen op deze verschillende terreinen hangt ten nauwste samen met de vorderingen die gemaakt moeten worden wil men "trachten de taak van alle betrokkenen in het gezin het verenigen met hun verlangens in het beroepsleven". Het ligt (voor het ogenblik) niet in de bedoeling van de Commissie alle aspecten van deze problematiek te behandelen (zoals onder meer het gezinsbeleid als zodanig). In de lijn van het mandaat van de Raad gaat haar aandacht evenwel uit naar bepaalde aspecten, die van bijzondere betekenis zijn voor de vrouw in het arbeidsproces, met name naar de aspecten die verband houden met de taken die voor de vrouw voortvloeien uit de verzorging van kinderen en bejaarde personen.

De vrouw in het arbeidsproces

4. In de gehele Gemeenschap zijn ongeveer 35 miljoen vrouwen in loondienst of als zelfstandige bij de productieve bedrijvigheid betrokken. Zij vormen in de meeste lid-staten ongeveer 35 à 40 % van de beroepsbevolking; in Nederland, Italië en Ierland ongeveer 25 %. Op dit totaal is het aantal gehuwde vrouwen de laatste jaren aanzienlijk toegenomen (zie tabel I in bijlage).

5. De positie van de vrouw in het arbeidsproces verschilt aanzienlijk van die van de man (1). De problematiek, waarmee de werkende vrouw of de vrouw die wil gaan werken te maken krijgt, wordt in het bijzonder gekenmerkt door drie hoofdfactoren :

- a) de werkgelegenheid voor vrouwen is vrij sterk geconcentreerd in bepaalde sectoren (met name in de tertiaire sector) of in bepaalde beroepsgroepen, in het algemeen de minst geschoolde. De bedrijfstakken en beroepen waar men veel vrouwen vindt zijn zeer vaak die, waar het bezoldigingsniveau relatief lager ligt en waar de promotiekansen meer beperkt zijn.
- b) veel vrouwen zijn door hun vorming en opleiding slecht voorbereid op de uitoefening van een beroep; voor veel meisjes is het zo, dat hun verwachte toekomstige functie in het gezin de rol, welke zij in het arbeidsproces kunnen of moeten spelen, overschaduwet of vaak volledig wegdrukt;
- c) het verloop van de carrière van de vrouw wordt beslissend beïnvloed door haar huwelijk of het kinderen krijgen : of zij na een bevalling haar arbeid onderbreekt dan wel tracht deze voort te zetten, de vrouw zal steeds aanzienlijke moeilijkheden ondervinden om haar verantwoordelijkheid in het gezin te verenigen met het uitoefenen van een beroep.

6. De concentratie van vrouwen in bepaalde beroepen, hun gebrekkige opleiding en de reële of potentiële onderbreking van hun arbeid hebben in alle landen, zij het op uiteenlopende wijze, een negatieve invloed op het beroepsprofiel van de vrouw. Een eerste handicap ligt al bij de beroepskeuzevoorlichting en de beroepsopleiding : vaak in gezin en op school onvoldoende geïnformeerd richten de meisjes zich op korte opleidingen die de naam hebben geschikt te zijn voor vrouwen en die in het algemeen geen enkele mogelijkheid tot directe plaatsing in het arbeidsproces bieden. De scheiding tussen jongens en meisjes in het onderwijs en de beroepsopleiding werkt op de arbeidsmarkt de bestending in de hand van kloven, die niet langer corresponderen met de reële kenmerken van de te bezetten functies.

(1) Deze samenvatting is gebaseerd op verschillende studies, die door de Commissie werden geënteerd om tot een analyse van de vrouwenarbeid te komen, met name :

- "De vrouwenarbeid en de daarmee verbonden problematiek in de lid-staten van de Gemeenschap", E. Sullerot, 1970
- "De arbeidssituatie van de vrouwen in de lid-staten van de Gemeenschap", E. Vogel, 1972
- "De vrouwenarbeid in Denemarken, Ierland en het Verenigd Koninkrijk", R. Cornu, 1974

Een volgende handicap doet zich voor bij de toegang tot het arbeidsproces : de jonge sollicitante is in de ogen van de werkgever een potentieel verzuimende arbeidskracht. Deze zienswijze drukt ook op de promotiekansen van de vrouw. Wanneer tenslotte de vrouw op 35 of 40 jarige leeftijd een betrekking zoekt of na langere of kortere onderbreking wil terugkeren tot het arbeidsproces, heeft zij te maken met specifieke moeilijkheden, niet alleen van psychologische aard, doch ook verband houdende met het beroep.

7. Een groeiend aantal vrouwen wordt zich van deze situatie bewust. Zij verzetten zich tegen de discriminatie en tegen de "gettos" waarbinnen zij vaak moeten werken, en verlangen dan ook een grondige verandering naar meer gelijkheid van behandeling. Men ziet dan ook de laatste jaren de vrouwelijke werknemers steeds meer acties ter voldoening aan bepaalde eisen voeren. Deze acties vormen echter lang geen volledige afspiegeling van de spanningen en moeilijkheden, waarmee de werkende vrouw dagelijks te kampen heeft.

8. Het is niet gemakkelijk deze problemen tot een oplossing te brengen. De gelijke behandeling voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces is een van de elementen van het algemene doel van sociale vooruitgang, met name door gelijke kansen voor allen. Omdat op dit punt nog zoveel ingehaald moet worden kan de verwerkelijking van deze gelijkheid op korte termijn tot kostenverzwaring leiden, die vooral bij een betrekkelijk moeilijke conjunctuur moeilijk op te brengen lijkt. Los van de sociale noodzaak van dergelijke maatregelen van rechtvaardigheid mag men toch met recht stellen, dat de kosten op korte termijn op middellange en lange termijn vrucht zullen dragen door de toestroming naar het bedrijfsleven van geschikte en beschikbare arbeidskrachten en door de arbeidsbijdrage van de vrouw in het bruto nationaal produkt, de opbrengst van de belastingen en de sociale premies van het land.

9. Niemand kan ontkennen dat de laatste tientallen jaren op deze terreinen aanzienlijke vooruitgang is geboekt. De scala van beroepen die voor vrouwen openstaan is verbreed; hun scholingsniveau is gestegen; het onderwijs voor meisjes heeft belangrijke vooruitgang geboekt en de scheiding in het onderwijs tussen jongens en meisjes is afgenomen.

Deze ontwikkeling heeft vele oorzaken, onder meer de behoefte van de arbeidsmarkt sedert de wereldoorlog en de grondige veranderingen die zich in onze samenlevingen hebben voltrokken, met name wat betreft het gedrag van de consument en de opvattingen over het gezin als eenheid.

10. Deze vooruitgang is nog onvoldoende. De verlangens van de vrouwen en hun individuele en collectieve bewustwording gaan sneller dan de verbetering van hun positie in het arbeidsproces. Gezien deze achterstand zou het een ernstige misrekening kunnen zijn alleen te vertrouwen op het effect van spontane ontwikkelingen of de afkoeling van de conjunctuur aan te grijpen om de omvang van de eisen af te zwakken.

11. Op de eerste plaats hebben de fundamenteel expansionistische economische situatie en het vrijwel voortdurend tekort aan arbeidskrachten dat daaruit voortvloeide tot een gewoontevorming en een gedragspatroon geleid, die in de fase van mindere groei die zich thans aftekent moeilijk om te buigen zullen zijn. Noch het onderwijsniveau van de vrouw, noch de economische behoeften van haar gezin maken een gemakkelijk afvloeien van de arbeidsmarkt mogelijk. De werkende vrouwen aanvaarden het trouwens niet langer een arbeidsreserve te vormen, waarop alleen bij overvloed van werk een beroep wordt gedaan.

Daar komt bij dat het gezin ook sociaal-economisch van aard veranderd is en dat de echtparen meer en meer een echte beslissing nemen over de geboorte van een kind en de omvang van hun kindertal. De vrouw, die jonger huwt en vanaf het begin van het huwelijk de vorming van een beperkt gezin wenst, is zeer spoedig beschikbaar voor arbeid buitenshuis.

Gelijke behandelingen de effecten daarvan

12. Gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces bevorderen betekent de verschillen in behandeling opheffen die zich op de verschillende terreinen van het arbeidsleven voordoen, eventueel door de oorzaken ervan te ondervangen. In de volgende hoofdstukken worden deze verschillende terreinen

nader behandeld, waarbij blijkt dat objectieve en subjectieve factoren ten nauwste samenhangen.

13. De verschillen in behandeling kunnen bij wettelijke of CAO-bepalingen bekrachtigd zijn of voortvloeien uit individuele of collectieve gewoonten en gebruiken. Grond daarvoor zijn overwegingen van verschillende aard :

- a) overwegingen van fysieke (werkzaamheden die bijzondere fysieke kracht vergen of fysiek gevaar inhouden) of van morele aard (gevaar verbonden aan bepaalde nachtarbeid). Deze overwegingen hebben thans veel van hun betekenis verloren nu de inhoud van de taken zo gewijzigd is. In bepaalde traditioneel voor de vrouw gereserveerde sectoren hebben zij trouwens nauwelijks een rol gespeeld (b.v. voor verpleegkundigen).
- b) overwegingen in verband met de verstoring van de arbeid van de vrouw en haar carrière door bevalling en verzorging van het kind (te verwachten onderbreking van de loopbaan, verzuim of bijzondere regelingen). Hier ligt een cruciaal probleem, dat volledige erkenning vraagt van de sociale functie van het moederschap. Op dit moment is het zo dat de dualiteit in de arbeid van de gehuwde werkende vrouw uiteindelijk voor haar een dubbele handicap betekent : op de eerste plaats in haar persoonlijk leven en vervolgens in de weerstand bij de werkgever om de gevaren en kosten op zich te nemen van eventuele onderbrekingen.
- c) de opvatting bij sommigen dat vrouwenarbeid een bron is van aanvullend inkomen; deze houding vloeit voort uit de hierboven genoemde factoren (b) en vindt ten dele een verklaring in de vrees voor mogelijke concurrentie op de arbeidsmarkt.

14. Geen van deze drie overwegingen houdt verband met een reëel probleem. Er is echter een ernstiger probleem, dat alle andere omvat, te weten de algemene weerstand die bestaat ten opzichte van vrouwelijke arbeidskrachten. Of zij gehuwd of ongehuwd is, of haar loon het hoofdinkomen of een neveninkomen van het gezin is, wat ook haar plannen voor de toekomst zijn, de vrouw wordt nog vaak - omdat zij vrouw is - met een zekere achterdocht op de arbeidsmarkt gezien.

./.

Bij het aantrekken van personeel of bij bevordering let de werkgever eerst op het feit dat de kandidaat een vrouw is en pas daarna tellen haar vakbekwaamheid en mogelijkheden in het beroep. Deze houding wordt zeker ten dele door objectieve factoren verklaard (met name het risico van onderbreking van de arbeid), doch deze worden vaak overtrokken. Maar de moeilijkheden welke de vrouwen van 35 tot 40 jaar, die opnieuw willen gaan werken na kinderen gekregen en hun jonge kinderen verzorgd te hebben - in een stadium dus, waarin de bedoelde risico's niet meer zouden kunnen spelen - ondervinden bewijzen duidelijk, dat het niet alleen gaat om de invloed van de bedoelde objectieve factoren, doch wel degelijk om een nog zeer verbreid vooroordeel. Dit vooroordeel heerst in alle kringen waarvan de vrouw bij haar werk afhankelijk is : werkgevers, vakorganisaties, onderwijskringen, officiële diensten.

15. In een lange termijnvisie zou de gelijkheid van behandeling dus moeten berusten op twee maatregelen van essentieel belang : een gedifferentieerde actie van de zijde van alle betrokken kringen om de vooroordelen tegen de vrouw bij de keuze van haar werkkring op te heffen en de erkenning van de sociale functie van het moederschap - om op die wijze de handicaps op te heffen, die het moederschap meebrengt voor de vrouw die wenst te werken. Het spreekt vanzelf dat deze maatregelen alleen langs de weg van geleidelijkheid gerealiseerd kunnen worden. Daarbij worden de in de volgende hoofdstukken geschetste beleidslijnen voorondersteld.

Algemene actielijnen

16. De conjuncturele ommekeer die zich sedert de opstelling van het sociaal actieprogramma heeft voorgedaan betekent beslist, dat de omstandigheden waaronder dit memorandum wordt uitgebracht anders zijn : andere zorgen zijn ontstaan met betrekking tot de verwerkelijking van de doelstelling van de volledige en optimale werkgelegenheid; de politieke wil de vereiste acties te ondernemen kan afgenomen zijn en de factoren die inertie bevorderen kunnen zwaarder doorwegen.

Doch het probleem wordt er niet minder urgent om en vereist, ondanks de huidige economische moeilijkheden, zonder uitstel een aantal gerichte acties die kunnen bijdragen tot oplossing van dit probleem.

17. De ontwikkeling van deze acties hangt ongetwijfeld in eerste instantie af van de lid-staten, de sociale partners en de vrouwen zelf. Op meerdere gronden is daarbij ook de Gemeenschap betrokken. Op de eerste plaats gaat het hier om de grondslag en het verlengstuk van de acties, die ondernomen worden om de gelijke beloning te bewerkstelligen, zoals voorgeschreven in artikel 119. Op de tweede plaats gaat het hier om de verwerkelijking van een hoog niveau van werkgelegenheid, dat in het Verdrag van Rome wordt genoemd als een van de essentiële doelstellingen van de Gemeenschap. Tenslotte gaat het hier om een terrein, waar de solidariteit van de werknemers - zoals reeds op Europees niveau aangevoerd en georganiseerd - kan stimuleren tot concrete resultaten : er is reeds een begin gemaakt met het geven van bekendheid aan positieve experimenten op het terrein van de bevordering van de werkgelegenheid voor vrouwen; hierdoor kunnen nieuwe constructieve initiatieven worden opgewekt.

18. De centrale doelstelling van de Commissie is te waarborgen dat mannen en vrouwen op voet van gelijkheid toegang hebben tot het arbeidsproces en effectief het recht op arbeid kunnen uitoefenen. Dit recht, dat in de meeste lid-staten in de grondwet is opgenomen, lijkt voor de vrouwen meer een louter formele referentie, die zij niet geconcretiseerd kunnen krijgen.

19. In de volgende hoofdstukken worden de verschillende aspecten nagegaan van het probleem van de gelijke kansen voor de vrouw in het arbeidsproces. De aan het slot van elk hoofdstuk voorgestelde beleidslijnen zijn bedoeld voor de lid-staten; zij dienen als uitgangspunt voor de eerste acties die de Commissie in het laatste hoofdstuk voorstelt, en met name voor het bijgevoegde voorstel voor een richtlijn.

20. Bevordering van het recht op arbeid houdt drie soorten acties in :

- a) opheffing van de op vele terreinen van het beroepsleven tussen mannen en vrouwen bestaande vormen van juridische discriminatie. Dat is het deel van de richtlijn, welke de Commissie aan de Raad voorstelt;
- b) bevordering van de positieve acties die kunnen bijdragen tot het herstel van het te vaak ontbrekend evenwicht in de op het terrein van opleiding en promotie geboden mogelijkheden en in de arbeidsvoorwaarden. Deze acties vallen voornamelijk onder de verantwoordelijkheid van de lid-staten; doch het

Sociaal Fonds moet in dit verband een stimulerende rol spelen, welke de Commissie vanaf 1975 verder wenst te ontwikkelen.

- c) Tenslotte iets minder concreet onderneming door de Gemeenschap van een actie ter verandering van de mentaliteit en houding ten opzichte van de vrouwenarbeid, voor de geleidelijke afbreking van de overheersende vooroordelen door middel van een actief voorlichtingsbeleid, dat op ruime schaal bekendheid zou moeten geven aan het voorbeeld van acties die ondernomen zijn om tot opheffing van de discriminatie te komen.

HOOFDSTUK II

WERKGELEGENHEID, WERVING EN PROMOTIE

1. De deelneming van de vrouw aan het arbeidsproces is verschillend naar gelang land, gebied en sociaal milieu. Tabel I in de bijlage geeft het aandeel van de vrouwen in de totale beroepsbevolking.

In het algemeen ontwikkelt het totaal aantal werkende vrouwen zich onder invloed van factoren zoals verlenging van de verplichte en vrijwillige scolariteit, verbetering van de pensioenregelingen en herstructurering van bepaalde economische sectoren. Individueel gezien heeft het sociaal milieu, waarvan de invloed bij de mannelijke werknemers uitsluitend in kwalitatieve termen tot uitdrukking komt, op de vrouw een veel dieper reikende invloed; terwijl de vrouw uit een welvarend milieu kan kiezen tussen thuis blijven of buitenshuis werken, vindt men onder de werkende vrouwen niet zelden moeders van meerdere kinderen, die door hun materiële bestaanssituatie genoopt zijn tot het uitoefenen van een beroep. Het meest betekende verschijnsel de laatste jaren in alle landen van de Gemeenschap was in elk geval de snelle toeneming van de bedrijvigheidsgraad van de gehuwde vrouw. Deze stelling vraagt echter om enkele nuances, want de waargenomen trend hangt, vooral in enkele landen, grotendeels samen met de toeneming van het aantal part-time-functies.

2. Hoewel in de meeste landen meer vrouwen aan het arbeidsproces deelnemen blijft de werkgelegenheid voor vrouwen uiterst gevoelig voor de wisselingen van de economische conjunctuur. In vele landen is de werkloosheid onder de vrouwen dan ook sneller gestegen dan onder de mannen; opgemerkt zij dat de werkloosheid onder vrouwen moeilijk te registreren is, want de vrouwen die hun betrekking verliezen zijn vaak geneigd zich uit het arbeidsproces terug te trekken (hoewel het deel van de vrouwen waarvoor dit geldt de laatste jaren afneemt).

3. Een dreigende recessie of vertraging van de groei onthult dan ook snel de structurele problemen van de werkgelegenheid voor vrouwen. Omdat zij in grote aantallen voorkomen in de met regressie kampende industrieën moeten de vrouwen vaak opdraaien voor de bedrijfssluitingen, met name in de textiel-, de kleding-,

de schoonen- en de levensmiddelenindustrie. De moeilijkheden welke zij bij herplaatsing ondervinden, de ontoereikendheid van hun scholing en hun niet aangepast zijn aan de aangeboden vacatures vormen een verklaring voor de lange duur van de werkloosheid onder vrouwen in vergelijking met de mannen. Deze duur houdt overigens vaak verband met het feit, dat de vrouwen minder dan de mannen in aanmerking komen voor omscholingscursussen. Daar komt bij dat de werkloosheid onder meisjes, die in België, Frankrijk en Italië grote omvang heeft aangenomen, bewijst dat de voorlichting bij studie- en beroepskeuze slecht is geweest voor de meisjes, die na de leerplicht zonder scholing op de arbeidsmarkt komen of met een diploma dat geen plaatsingsmogelijkheden biedt.

4. De moeilijkheden die de vrouwen ondervinden voor hun werving worden ten dele verklaard door het feit dat zij geconcentreerd zijn in bepaalde activiteiten die bekend staan als vrouwelijke beroepen (1); het gebrek aan mobiliteit van de vrouwen verzwaart deze moeilijkheden in die gebieden, waar er geen industrie is die werkgelegenheid voor vrouwen biedt. Deze "vervrouwelijking" van bepaalde industrietakken houdt trouwens niet alleen verband met de traditie doch ook vaak met het benutten van de handigheid van de vrouwelijke arbeider, zoals in de elektronische industrie, de elektriciteitsindustrie, de apparatenbouw, enz. Anderzijds draagt de relatief mindere scholing van de vrouwelijke arbeidskrachten, die slecht zijn voorbereid op functies waarvoor bijvoorbeeld mechanische kennis en inzicht noodzakelijk zijn, bij tot het vasthouden van de vrouwen in de bedrijfstakken, die het minst investeren in uitrusting en waar ook de lonen het laagst zijn. Hier kunnen de vrouwen geen voordeel plukken van hun scholing in vergelijking met de industrieën, waar technische kennis belangrijker is dan de handigheid.

5. De concentratie van de vrouwen in bepaalde sectoren en bedrijfstakken gaat gepaard met een concentratie in bepaalde beroepsgroepen. De vrouwen vormen de grote massa van de weinig of niet-geschoolden. Omdat haar vakbekwaamheid niet is aangepast aanvaardt de vrouw, ook wanneer zij een diploma heeft voor een bepaalde bedrijfssector, vaak een betrekking als ongeschoolde in een andere bedrijfstak; het is gebruikelijk dat in de elektronische industrie niet geschoolde arbeidskrachten worden aangetrokken zoals bvb. naaisters die worden ingezet voor het verrichten van nauwkeurig montagewerk of voor het opspelen.

(1) Zie tabel Ia in de bijlage.

Dit voorbeeld leert wat het resultaat is van een hele keten slechte voorlichting en verkeerde keuzen als gevolg van opvattingen die een heel leven zwaar blijven drukken.

6. Niet alleen jonge vrouwen hebben met wervingsmoeilijkheden te maken. De leeftijdsopbouw van de vrouwelijke arbeidsbezetting is zodanig gewijzigd, dat men in de beroepsbevolking steeds minder zeer jonge vrouwen vindt terwijl er een uitgesproken trend waarneembaar is tot terugkeer in het arbeidsproces van gehuwde vrouwen van 35 jaar en ouder. Het vraagstuk van de goede inschakeling in het beroepsleven van al die vrouwen, die gewerkt en hun arbeid onderbroken hebben, en van de vrouwen die nooit gewerkt hebben en op latere leeftijd besluiten een betrekking te zoeken, is in hoofdzaak een probleem van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en in zeer grote mate van voorlichting in het algemeen. Opge-sloten in hun gezin zijn de vrouwen vaak weinig op de hoogte van de sociaal-economische ontwikkeling, met als gevolg dat bij gebrek aan informatie hun talenten onbenut blijven.

7. Daar komt bij dat de bemiddelingsbureaus zelf, zowel de particuliere als de overheidsinstellingen, vaak nog deze traditionele houding aannemen, als gevolg waarvan zij aan de vrouwen niet de betrekkingen voorstellen, die toch voor hen openstaan. Er bestaan discriminerende praktijken bij de opstelling van vacaturelijsten en bij de selectie van kandidaten die aan eventuele werkgevers worden voorgesteld. Soms kunnen de vak- en beroepsorganisaties invloed uitoefenen op de kansen voor het individu om een betrekking te verwerven. Bovendien bestaan er bepaalde beroepen, waarvan de uitoefening afhankelijk is van overheidstoezicht in de vorm van verlening van een vergunning; ook in dit geval ziet men discriminatie op grond van het geslacht. Het bestaan van afzonderlijke wervingsexamens voor mannen en vrouwen (voor betrekkingen die openstaan voor beide geslachten) is een andere vorm van totaal ongerechtvaardigde discriminatie.

./.

8. Het traditionele gedragspatroon ten opzichte van de vrouwen heeft tot gevolg dat zij voor een groot deel aan de arbeidsmarkt onttrokken worden. De aangeboden vacatures liggen te vaak beneden het niveau van vakbekwaamheid en behoren tot de groepen betrekkingen met minder zekerheid, waarbij continuïteit en carrierekansen grotendeels ontbreken. Hieruit volgt dat het niveau van de functies, die de vrouwen bereid en geschikt zijn te aanvaarden, in het algemeen niet erkend wordt. In feite komen de vrouwen niet vooruit in de hun aangeboden betrekkingen, waardoor de werkgevers in hun vooroordelen bevestigd worden.

9. Gelijke carrierekansen zijn even belangrijk als de toegang tot het arbeidsproces. In alle sectoren van het bedrijfsleven is het aandeel van de vrouwen in de hoge posten lager dan het aandeel van de vrouwen in de totale arbeidsbezetting in de betrokken sector. Recente steekproefenquêtes over de arbeid van vrouwen in loondienst hebben bevestigd, dat vooral bij het hoger kader de vrouwen onder-vertegenwoordigd zijn. In Duitsland vindt men op 8 bedrijfsleiders slechts 1 vrouw. Bij het middelbaar kader telt men 1 vrouw op 50 mannen. In Frankrijk werkt 60,5 % van de vrouwen in de industrie als handarbeider; slechts 10 % (tegenover 32,5 % van de mannen) klimt op tot het middelbaar niveau.

10. De invloed van de onderwijs- en opleidingsmogelijkheden en van de promotiekansen mag niet veronachtzaamd worden. De vrouwen zijn niet steeds in staat gebruik te maken van de juiste opleidingsmogelijkheden en zij verwerven niet de kwalificaties die nodig zijn voor het uitoefenen van hogere functies. Omdat hun promotiekansen hun altijd minimaal leken zijn de vrouwen niet gemotiveerd een aangepaste scholing te verwerven.

Te ontwikkelen acties

11. Ten einde de bestaande situatie te verbeteren en met het doel geleidelijk tot grotere gelijkheid van kansen tussen mannen en vrouwen bij de arbeid te komen formuleert de Commissie in het onderstaande een aantal beleidslijnen voor de te ontwikkelen acties. De tenuitvoerlegging daarvan is tegelijk - doch in onderling uiteenlopende verhoudingen - afhankelijk van het treffen van maatregelen op wetgevend en bestuursrechtelijk terrein en van concrete maatregelen, die door de verschillende met de verantwoordelijkheid belaste instanties getroffen moeten worden.

Tot de eerste van deze categorieën, waarvoor het het instrument tot harmonisatie vormt, behoort het voorstel voor een richtlijn in de bijlage, die poogt alle maatregelen van wetgevende of bestuursrechtelijke aard te bestrijken :

- a) opheffing van verouderde of ongerechtvaardigde belemmeringen voor de toegang tot het arbeidsproces voor vrouwen;
- b) de uitvaardiging van speciale voorschriften die de gelijkheid van toegang tot alle werkgelegenheidssectoren moet waarborgen voor mannen en vrouwen op grond van de individuele vakbekwaamheid en ervaring, ongeacht het geslacht of de burgerlijke staat;
- c) bevordering in het kader van de organisatie van de arbeidsmarkt van speciale maatregelen, die een deugdelijke bijstand waarborgen voor de vrouw bij haar keuze van een loopbaan en bij haar terugkeer tot het arbeidsproces (met name door maatregelen van de diensten voor arbeidsvoorziening en door een effectieve overheidscontrole op de tijdelijke arbeid;
- d) herwaardering van de functies in de "vervrouwelijkte" sectoren (door herziening van de werkclassificatie en verruiming van de carrièremogelijkheden);
- e) uitvaardiging van bepalingen die gelijke promotiekansen moeten waarborgen op grond van individuele vakbekwaamheid en ervaring, ongeacht het geslacht of de burgerlijke staat;
- f) verdiscontering in de regionale ontwikkelingsplannen van de noodzaak zowel voor vrouwen als voor mannen werkgelegenheid scheppen;
- g) herziening van de voorwaarden voor werving en vooral van de maximumleeftijdsgrenzen voor de toegang tot bepaalde betrekkingen.

HOOFDSTUK III

BEROEPSKEUZEVOORLICHTING, BEROEPSOPLEIDING EN BIJ- EN NASCHOLING

1. De verwerkelijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen voor hun toetreding tot het arbeidsproces is niet uitsluitend afhankelijk van de toegang tot een groter aantal betrekkingen. Ook het onderwijs, de bijgebrachte denkbeelden over "passende" betrekkingen voor een vrouw en de beperkte toegang tot de beroepsopleiding spelen een beslissende rol. Hier bestaat een nauwe samenhang tussen conventionele opvattingen, de invloed die daarvan uitgaat, het gedragspatroon waartoe zij leiden en de herhaling van situaties uit het verleden. Want zelfs wanneer zij toegang krijgen tot meer opleidingen is het mogelijk dat bepaalde meisjes daarvan afzien uit vrees voor de moeilijkheden, die zij zouden kunnen ervaren wanneer zij zich aandienen op de arbeidsmarkt.

2. De formele scheiding van de geslachten begint traditioneel op school. Hoewel de gemengde school thans vrij algemeen aanvaard wordt in de lid-staten, blijft men bepaalde studierichtingen meer passend voor jongens en andere meer passend voor meisjes beschouwen. In een aantal lid-staten is bovendien het lesmateriaal voor jongens en meisjes verschillend. Daarom zijn zij in zekere zin voorbestemd krachtens hun opvoeding voor bepaalde soorten arbeid met uitsluiting van andere. De invloed van de school in dit verband wordt nog versterkt door de nog steeds bestaande vooroordelen. Met de invloed van het gezin beperkt de invloed van de school vaak de keuzemogelijkheden voor de meisjes bij het verlaten van het onderwijs. De in het algemeen beperkte omvang van hun kennis en hun ambities speelt een rol bij de beroepskeuzevoorlichting die hen gegeven wordt door adviseurs, die zelf vaak geconditioneerd zijn door even restrictieve opvattingen.

3. Zo volgen bijvoorbeeld weinig meisjes een opleiding in de elektronika, welke industrie toch werk verschaft aan een hoog percentage vrouwen, doch dan niet geschoolde. De wanverhouding tussen geschoolden en ongeschoolden in de bedrijfstakken houdt verband met het feit, dat meisjes minder gebruik maken van de hun geboden vormings- en scholingsmogelijkheden na het schoolonderwijs.

In de meeste landen is het percentage meisjes op de verschillende niveaus van vakbekwaamheid in de sectoren waar de meeste vrouwen werken nagenoeg gelijk; daar staat tegenover dat in de sectoren met meer jongens de meisjes naar verhouding steeds minder talrijk zijn naar mate het niveau van vakbekwaamheid stijgt. Bijgevolg ziet men vaak dat in de opleidingen voor eenzelfde vakrichting de meisjes verdwijnen na een korte opleiding met een geringere scholing, waardoor zij nadien opgesloten raken in de ondergeschikte functies.

4. Een recente enquête over de arbeidsvoorwaarden voor de vrouwen in loondienst in de zes oorspronkelijke lid-staten (1) bewijst hoezeer de mogelijkheden tot aanvullende scholing tekort schieten, die door het bedrijfsleven aan het vrouwelijk personeel ter beschikking worden gesteld : slechts 12 % van de in Italië ondervraagde vrouwelijke werknemers, 20 % in België, 25 % in Nederland, 38 % in Duitsland en 39 % in Frankrijk had een vakopleiding ontvangen sedert zij een betrekking hadden aanvaard; de betrokken opleiding was in veel gevallen van zeer korte duur, meer voor beambten dan voor arbeiders opgezet en meer bedoeld voor hen, die reeds voor hun indiensttreding een eerste opleiding hadden gehad dan voor hen, die niet in die situatie verkeerden.

5. Dit voorbeeld bevestigt hoezeer het probleem van de toegang tot het onderwijs en de beroepsopleiding de problematiek verzwaart. Zij, die een opleiding hebben gehad, zijn zich meer bewust van de noodzaak van aanvullende middelen voor verdere scholing; zij nemen initiatieven om zich deze middelen te verschaffen; terwijl zij, die geen onderwijs of vorming hebben genoten, meer moeilijkheden ondervinden deze later te verwerven.

./.

6. Daarom moeten de lid-staten energieke maatregelen nemen om de aan de vrouwen geboden onderwijsmogelijkheden te vermeerderen en hen daardoor te brengen in de gewenste positie van gelijke kansen. Bovendien moet bijzondere aandacht worden geschonken aan hen die gehandicapt zijn door leemtes in hun vorming en opleiding, zodat zij kunnen genieten van de onderwijsmogelijkheden die thans aan de opgroeiende generatie geboden worden. Inhaalcurssussen zouden georganiseerd moeten worden om de vrouwen in staat te stellen examens af te leggen (zoals voor het middelbaar onderwijs), die toegang geven tot het beroeps-onderwijs. De voorwaarden voor toelating tot cursussen voor vakopleiding voor volwassenen zouden zodanig herzien moeten worden, dat ervaring op passende wijze een compensatie kan vormen voor gebrek aan scholing.

7. Dit veronderstelt eventueel een herziening van de opzet en organisatie van de vakopleiding voor volwassenen, rekening houdend met de behoeften van de vrouwen. Wanneer deze bijvoorbeeld een opleiding wensen te krijgen voor beroepen, waarvan zij traditioneel waren uitgesloten, kunnen zij te kampen krijgen met psychologische of sociale moeilijkheden, waarbij men hen moet helpen deze te overwinnen. Anderzijds is de verantwoordelijkheid in het gezin soms moeilijk verenigbaar met de wijze waarop het onderwijs is georganiseerd : ver verwijderde opleidingscentra en cursussen op tijdstippen, waarop de vrouw niet beschikbaar kan zijn. Wanneer aan deze realiteiten aangepaste opleidingen ontbreken, wordt de vrouw praktisch uitgesloten en liggen bij- en nascholing buiten haar mogelijkheden.

8. Tenslotte zouden de vrouwen ongetwijfeld op ruime schaal gebruik maken van de bestaande mogelijkheden tot verruiming van hun kennis wanneer zij gemakkelijker in aanmerking zouden kunnen komen voor beroepskeuzevoorlichting, met name na afloop van de aan het moederschap gewijde levensperiode. Hier ligt een terrein waarop nog belangrijke vooruitgang kan worden geboekt.

Te ontwikkelen acties

9. De maatregelen om dit doel te verwezenlijken zouden gericht moeten zijn op de volgende punten :

- a) bevordering van de gelijkheid van kansen voor jongens en meisjes in het algemeen vormend onderwijs; bestudering van de mogelijkheden het gemengd onderwijs verder uit te bouwen; deze vragen zouden in het bijzonder behandeld moeten worden in het door de Raad opgerichte Onderwijscomité;
- b) zorgen voor een betere voorlichting bij studiekeuze zonder discriminatie met een zo ruim mogelijke keuzescale en doordringing van het onderwijzend personeel van de noodzaak van een dergelijke voorlichting;
- c) ontwikkeling van de middelen voor beroepsvoorlichting en beroepskeuzevoorlichting voor vrouwen en volwassenen van beiderlei kunne ten einde hun keuzescale verder te verruimen dan in de traditionele opvattingen het geval was en te waarschuwen voor een loopbaan zonder toekomstmogelijkheden;
- d) zorgen dat de diensten voor beroepskeuzevoorlichting voor mannen en vrouwen, die na een onderbreking tot het arbeidsproces terugkeren, zonder onderscheid naar geslacht of burgerlijke staat rekening houden met het belang en de bekwaamheden van het individu;

./.

- e) bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen wat betreft de voorwaarden voor toelating tot leerling- en opleidingscursussen en tot alle instellingen voor post-scolaire vorming en hoger onderwijs;
- f) zorgen dat jongens en meisjes onder dezelfde voorwaarden en voor dezelfde opleidingen dezelfde financiële en materiële hulp geboden wordt met name wat betreft de huisvesting;
- g) zorgen voor een dusdanige vestiging van de centra voor beroepsopleiding dat de toegang voor vrouwen vergemakkelijkt wordt en organisatie van kinderopvangmogelijkheden;
- h) speciale aandacht schenken aan de her- of bijscholing van de vrouwen die na een onderbreking terugkeren tot het arbeidsproces.

./.

HOOFDSTUK IV
ARBEIDSVOORWAARDEN

1. De verbetering van de arbeidsvoorwaarden geldt zowel voor de mannen als de vrouwen. In de resolutie van de Raad van 21 januari 1974 wordt dit een van de doelstellingen genoemd waarvoor bepaalde prioritaire acties worden vastgesteld (1), die zowel voor mannen als vrouwen van belang zijn, zoals bijvoorbeeld de verbetering van de arbeidsveiligheid en -hygiëne, de geleidelijke opheffing van de op de arbeidsplaats en in de functie heersende fysieke en psychische druk of verruiming van de mogelijkheden tot bij- en nascholing. Deze aspecten zijn van bijzonder belang voor de vele werknemers die aan de lopende band of achter hun bureau belast zijn met repetitieve, monotone of inhoudelijk zeer beperkte taken. In dergelijke sectoren is het van bijzonder belang tot tempoverlaging en job-rotation te komen. In dit verband is de door de Commissie van 5 tot 7 november 1974 georganiseerde conferentie over de "organisatie van de arbeid, technische ontwikkeling en motivatie van het individu" van bijzondere betekenis. Over deze aspecten van de arbeidsvoorwaarden, die zowel voor mannen als vrouwen gelden, wordt in een ander memorandum van de Commissie gehandeld. Dit neemt niet weg dat bepaalde aspecten van de arbeidsvoorwaarden meer in het bijzonder betrekking hebben op de vrouwen en in het perspectief van het streven naar gelijke behandeling bijzondere aandacht verdienen.

Hervorming van de werktijd

2. Sedert een aantal jaren beginnen zich in bepaalde bedrijfstakken zoals bij de banken, verzekeringsmaatschappijen, administraties en bepaalde kantoorfuncties nieuwe vormen van werktijdorganisatie te verbreiden. Met de variabele werktijd kunnen de werknemers, anders dan bij een vastgestelde werktijd, zelf beslissen wanneer zij hun dagtaak beginnen en beëindigen. Studies hebben aangetoond dat soepeler bepalingen zowel de werknemers als het bedrijf ten goede komen (2).

(1) PB No. 13/1 van 7 februari 1974

(2) Bijvoorbeeld :

- "L'aménagement du temps de travail, rapport de la Conférence internationale de l'OCDE 1973

- "Temps de vie de travail" OCDE 1973

- "Menschliche Tagesrythmik und variabele Arbeitszeitsregelung" door prof. Dr. Ingenieur Rolf Hackstein;

Hoewel soms omstandigheden buiten het bedrijf, zoals moeilijkheden bij het woon-werkverkeer in de grote agglomeraties, werkgevers en personeel dwingen tot de aanvaarding van dergelijke regelingen, komt het ook voor dat deze spontaan worden aangenomen om tegemoet te komen aan het verlangen van de werknemer naar meer autonomie. Zelfs wanneer de rationele organisatie van veel arbeid een belemmering kan vormen voor uitbreiding van de variabele werktijd, zou men toch moeten trachten de meest geavanceerde praktijken op dit terrein in industrie en handel verder te ontwikkelen. Dit zou een grote hulp kunnen zijn voor de werkende vaders en moeders om hun taak in het gezin te verenigen met hun betrekking.

3. De risico's en nadelen van de part-time-arbeid zijn genoegzaam bekend. Deze arbeid wordt vaak verricht in de marge van de arbeidsmarkt, biedt gewoonlijk weinig mogelijkheden verder te komen en verhult vaak uitbuiting van de betrokken werknemers. Wat betreft het recht op de sociale verzekeringsuitkeringen doen zich soms juridische moeilijkheden voor. Het kan bovendien een vorm van verborgen werkloosheid zijn. Men kan dus begrijpen dat de vakorganisaties in het algemeen aarzelen de part-time-arbeid te stimuleren, vooral in tijden van economische moeilijkheden zoals thans.

4. Men kan niet ontkennen dat in bepaalde lid-staten de soepelheid van de part-time-arbeid tegemoet komt aan de behoeften en wensen van veel werknemers, vooral vrouwen. Naar schatting werkt in Nederland 50 % van de gehuwde vrouwen boven 24 jaar, die een betrekking hebben, minder dan 25 uur per week. In het Verenigd Koninkrijk werken 9 miljoen vrouwen, van wie ongeveer 2.750.000 minder dan 30 uur per week. In Duitsland werken 1.840.000 vrouwen in een part-time-betrekking en het aanbod voor dit soort arbeid overtreft verre de vraag.

In Denemarken werken 354.000 van het miljoen werkende vrouwen in een part-time-betrekking. Men moet evenwel vrezen dat in de huidige gezinssituatie van de vrouw deze oplossing van de part-time-arbeid te uitsluitend gereserveerd blijft voor vrouwen. Deze formule moet voor mannen evengoed mogelijk worden gemaakt als voor vrouwen, opdat men geleidelijk kan komen tot een verdeling van de taken die voortvloeien uit het voeren van een huishouding en de verzorging van een gezin.

5. Uit het voorgaande kan men besluiten dat de part-time-arbeid dezelfde waarborgen moet bieden als het werk met volledige dagtaak op het punt van sociale uitkeringen en verstrekkingen, en dat deze vorm van arbeid niet gebruikt mag worden om "de arbeidsmarkt te breken". Deze formule zou evenzeer open moeten staan voor vrouwen als voor mannen (b.v. studenten), afhankelijk van de persoonlijke omstandigheden.

Vormingsverlof

6. Op het punt van het vormingsverlof bestaan er bij de vrouwelijke werknemers bijzondere behoeften, met name om hun achterstand in vorming en scholing te compenseren. Natuurlijk zijn ook op de vrouwen de eventueel bestaande algemene bepalingen in de lid-staten van toepassing, die de toekenning van scholingsverlof regelen aan de werknemers, die vooruit wensen te komen in hun beroep (1). Gezien de neiging van de vrouwen hun promotiekansen te onderschatten dient men echter heel bijzonder hun aandacht te vestigen op de mogelijkheden die door het vormingsverlof geboden worden. De Commissie heeft opdracht gegeven tot een studie over het vormingsverlof in de lid-staten en zal, wanneer de resultaten bekend zijn, nagaan welke actie op gemeenschapsniveau voorgesteld kan worden. Voorts zal het Europees centrum voor de beroepsopleiding gevraagd worden bijzondere aandacht te schenken aan de problematiek van de vrouwelijke werknemers op dit punt.

(1) Desbetreffende wetten bestaan in :

Frankrijk : wet van 16 juli 1971
Luxemburg : wet van 4 oktober 1973
Denemarken: wet van 1960 en
België : wet van april 1973

./.

Vertegenwoordiging van de vrouwelijke werknemers in het overleg over de arbeidsvoorwaarden

7. De verbetering van de arbeidsvoorwaarden is in hoofdzaak een vraag van samenwerking tussen de werknemers en hun organisaties, de ondernemingsraden en de bedrijfsdirectie. Het is dus van belang dat het vrouwelijk personeel echt vertegenwoordigd is in de vakverenigingsorganen die verantwoordelijk zijn voor de bedrijven met veel vrouwelijk personeel. Deze inschakeling moet zowel door de directie als door de vakorganisaties gestimuleerd worden.

Arbidsbescherming van de vrouw

8. De laatste jaren is het aantal beroepen afgenomen, waarin het nodig geoordeeld wordt regels te handhaven die uitdrukkelijk de vrouw van bepaalde taken uitsluiten. Behalve bescherming van jonge en aanstaande moeders, waarvan de noodzaak erkend is, zijn vrouwelijke werknemers niet genegen extra bescherming te vragen naast die, welke als normaal wordt beschouwd voor de mannen. De bescherming tegen excessieve fysieke inspanning (bij zware machines bijvoorbeeld) is thans overbodig vanwege de automatisering van het productieproces. Hoewel veel functies (zoals in de mijnbouw) nog het karakter van zware arbeid behouden, zijn sommige vrouwen thans ook bereid dergelijke beroepen uit te oefenen en weigeren zij daarvan uitgesloten te worden onder het voorwendsel van bescherming. De gelijkheid van mannen en vrouwen heeft er in de meeste lid-staten toe geleid dat de vrouwen evengoed deel uitmaken van nachtploegen als mannen, wanneer de economische omstandigheden dit vergen.

9. De belangrijke maatregel die in de meeste lid-staten ter bescherming van jonge en aanstaande moeders werd getroffen, is het verlof met behoud van loon en behoud van de betrekking, waardoor de vrouw tot het arbeidsproces kan terugkeren wanneer zij dit mogelijk oordeelt. Het probleem ligt dus hier niet in het feit, dat een dergelijk verlof niet bestaat, doch in het gevolg daarvan op de promotiekansen. Zoals reeds aangetoond dient een einde gemaakt te worden aan de discriminerende praktijken op dit punt (1). Daarom moesten werkgevers de betekenis erkennen van de gewaarborgde gelijke promotiekansen voor mannen en vrouwen.

(1) Zie hoofdstuk II, § 9

Te ontwikkelen acties

10. Om de hierboven omschreven doelstellingen te verwezenlijken is het nodig dat :

- a) de veiligheidsmaatregelen voor de werknemers in het algemeen en voor zwangere werknemers in het bijzonder volledig worden nageleefd met een speciale bescherming voor de laatstgenoemden;
- b) meer soepele arbeidstijden worden ingevoerd, waarin rekening wordt gehouden met de verantwoordelijkheid van de werknemers in het gezin;
- c) de mogelijkheden voor vormingsverlof verder worden ontwikkeld zodat met name vrouwelijke werknemers met een taak in het gezin hier gebruik van kunnen maken;
- d) de vrouwen actief worden ingeschakeld in de vak- en beroepsorganisaties, ook in leidende functies;
- e) ontslag wegens zwangerschap verboden wordt, dat het wettelijke verlof bij bevalling algemeen wordt en dat het loon bij een dergelijk verlof volledig wordt doorbetaald;
- f) voor de part-timewerknemers hun recht gewaarborgd wordt op de sociale uitkeringen en voordelen in verhouding tot hun arbeidstijd en dat zij promotiekansen hebben in verhouding tot hun ervaring en vakbekwaamheid.

./.

HCOFDSTUK V

VOORZIENINGEN VOOR KINDEROPVANG EN MAATREGELEN OM WERKNELIERS
MET ELK TAAK IN HET GEZIN TE HELPEN

1. De laatste jaren heeft het groeiend aandeel van de gehuwde vrouwen in de totale vrouwelijke beroepsbevolking aangetoond, dat in alle lid-staten de voorzieningen voor kinderopvang en de diensten voor verzorging van ten laste komende personen gedurende de uren waarop de vrouw werkt onvoldoende zijn. Deze ontoereikendheid vormt een reële belemmering voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen op het punt van deelneming aan het arbeidsproces en arbeidsvoorwaarden. In zijn resolutie van 21 januari 1974 heeft de Raad de betekenis van deze problemen erkend en in zijn tekst verwezen naar de noodzaak te "trachten de taak van alle betrokkenen in het gezin te verenigen met hun verlangens in het beroepsleven".
2. De werkende moeder staat voor een moeilijk dilemma. Zij moet beslissen of zij haar baby gedurende de beslissende kindheidsjaren zelf verzorgt dan wel of zij de zorg aan een ander toevertrouwt. Wanneer zij besluit na haar verlof bij bevalling niet naar haar werk terug te keren loopt zij het gevaar niet alleen de continuïteit van haar betrekking te verliezen, doch ook haar inkomen. Wanneer zij een andere weg zoekt voor de verzorging van haar baby stelt zij vast dat het aantal plaatsen in de officieel erkende crèches in alle lid-staten achter blijft bij de behoeften (zie tabel III in de bijlage). Wanneer geen plaats beschikbaar is moet zij zich tevreden stellen met een weinig bevredigende noodoplossing.
3. De volgende details illustreren dit probleem : het aantal kinderen beneden 3 jaar van buitenshuis werkende moeders wordt in Duitsland geraamd op 800.000 en in België op 79.000, terwijl het aantal in crèches beschikbare plaatsen in Duitsland 20.428 en in België 13.568 bedraagt. In Denemarken kunnen de officiële crèches slechts 7 % van de kinderen in de bedoelde leeftijdsklasse opvangen. In Frankrijk was in 1968 naar schatting slechts één plaats in een crèche beschikbaar op elke 10 werkende vrouwen met een kind beneden 3 jaar en de toestand is sedertdien nauwelijks veranderd. In het Verenigd Koninkrijk zijn de 27.104 plaatsen in de officiële crèches bij voorrang gereserveerd voor "sociale gevallen", d.w.z. voor kinderen van ongehuwde moeders, weduwen en gescheiden vrouwen. In Italië biedt de wet van 6 december 1971 een voorbeeld van positieve ontwikkeling; deze wet omvat een vijfjarenplan voor de bouw van 3.800 crèches, waarvan er 1.400 in twee jaar werden gesticht.

4. In alle lid-staten bestaat er dus een behoefte de werkende moeders van jonge kinderen te helpen, vooral de moeders die in de laagste inkomensgroepen vallen. Er zouden meer officiële, in deugdelijke gebouwen gewestigde en over geschoold personeel beschikkende crèches moeten worden gesticht. Voorts zouden er speciale maatregelen getroffen moeten worden om de zekerheid van betrekking te waarborgen; daarnaast zouden er bepalingen moeten komen voor een voldoende tijdelijke financiële ondersteuning van een werkende vader of moeder, zodat men vrij kan beslissen of men zich thuis aan de verzorging van een kind wijdt dan wel of men het aan een crèche toevertrouwt.

5. Voor de kinderen van 2 en 3 jaar en in de leerplichtige leeftijd zijn de voorzieningen in scholen en kleuterklassen aanzienlijk meer bevredigend, hoewel er van land tot land vrij grote verschillen bestaan. In een aantal lid-staten is het kleuteronderwijs geïntegreerd in het algemeen onderwijs. Tabel IV in de bijlage geeft, voor zover cijfers beschikbaar waren, een overzicht van de opvang van kinderen in de verschillende leeftijdsgroepen. Wel blijven hier nog leemtes op te vullen.

6. Zelfs wanneer de kinderen de leerplichtige leeftijd bereiken blijven er problemen op te lossen, vooral in de lid-staten waar het schoolonderricht beperkt blijft tot de morgenuren. In het algemeen zorgen de scholen niet voor toezicht op de kinderen buiten de uren. Het gezin moet dus maatregelen treffen en veelal komt deze taak neer op de moeder. De pogingen arbeid buitenhuis te combineren met het toezicht op de kinderen vormen onvermijdelijk een bron van moeilijkheden. Het verschijnsel van de "sleutelkinderen", die tussen het einde van de lessen en de terugkeer van de ouders van het werk in de gezinswoning aan zichzelf zijn overgelaten is een vaak voorkomende oorzaak van zorgen. Soortgelijke problemen doen zich voor tijdens de schoolvakanties.

7. Wanneer de behoeften van de maatschappij en de verlangens van een groeiend aantal vrouwen steeds meer vrouwen een plaats doen vinden in het arbeidsproces van een land, wordt het treffen van voorzieningen voor toezicht en opvoeding van de kinderen noodzakelijk een overheidstaak. Hoewel de lid-staten zich meer en meer bewust zijn van deze noodzaak ligt de wijze waarop de verantwoordelijkheden tussen gezin en samenleving op dit punt verdeeld worden van land tot land verschillend. In het algemeen lijkt in de lid-staten zeer weinig gedaan om te

te trachten een totaalbeleid te formuleren, op grond waarvan de overheid op dit terrein een actie op lange termijn tot ontwikkeling zou kunnen brengen. Het gevolg hiervan is dat bij economische spanningen de door de lid-staten voor de verzorging van de kinderen beschikbaar gestelde kredieten het gevaar lopen verminderd te worden, zonder dat rekening wordt gehouden met de effecten van een dergelijk besluit voor de buitenhuis werkende vrouwen.

8. De hulp aan de werknemers met een taak in het gezin moet ook de verzorging omvatten van zieke of bejaarde gezinsleden. Met de toenemende geografische en beroepsmobiliteit is de grote familie-eenheid, die de verzorging van de oudere leden op zich kon nemen, verbroken. Deze taak komt thans vaak neer op één van de ouders en kan evengoed toevallen aan de ongehuwden van beiderlei kunne als aan de gehuwde vrouwen. Naarmate de levensverwachting toeneemt is er ook alle kans dat de verantwoordelijkheid van de actieve generatie voor ouders en oudere familieleden toeneemt. Een actie om een deel van deze verantwoordelijkheid te laten dragen door de gemeenschap is niet minder belangrijk dan het delen van de verantwoordelijkheid tegenover de kinderen.

Te ontwikkelen acties

9. Met het oog op de door de Raad geformuleerde doelstellingen en de zojuist beschreven situaties zouden de volgende acties ontwikkeld moeten worden :

- a) geplande uitbreiding van het aantal officieel erkende crèches en andere mogelijkheden voor opvang en verzorging van kinderen beneden 3 jaar; bestudering van alle andere mogelijkheden die het in het gezin houden van deze kinderen kunnen vergemakkelijken;
- b) uitbreiding, zowel in de steden als op het platteland van :

./.

- (i) kleuterscholen voor kinderen in de voorschoolse leeftijd;
 - (ii) voorzieningen voor de opvang van schoolgaande kinderen buiten de normale lesuren en organisatie van vormen van educatieve vrijetijdsbesteding;
- c) de invoering wanneer nodig van verlof met behoud van loon voor de vader of de moeder bij ziekte van een kind;
- d) de sub a) en b) bedoelde middelen en maatregelen zouden geplaatst moeten worden in het kader van regionale ontwikkelingsprogramma's, met name in de plannen voor aanleg van nieuwe industriegebieden en nieuwe steden of stadswijken;
- e) verdere ontwikkeling van de maatregelen om werknemers met zieke of bejaarde personen ten laste te helpen (met name diensten voor gezinszorg).

./.

HOOFDSTUK VI

SOCIALE ZEKERHEID

1. Ondanks de vooruitgang die in een aantal lid-staten werd bereikt bevatten de regelingen inzake sociale zekerheid in de meeste landen nog bepalingen die de werkende vrouw discrimineren.

Ouderdomspensioen

2. In de meeste landen is het ouderdomspensioen gerelateerd aan het aantal dienstjaren en het genoten inkomen. Dit betekent dat veel vrouwen bij de mannen worden achtergesteld, omdat hun carrière wegens gezinsomstandigheden onderbroken werd en door de aard van hun arbeid, die vaak minder bezoldigd wordt. Deze indirecte discriminatie betekent een straf voor de vrouwen die een belangrijk deel van hun leven wijden aan de opvoeding van hun kinderen. Men zou initiatieven moeten nemen om de pensioenrechten door te laten lopen wanneer een huismoeder zich aan de verzorging van een kind wijdt (eventueel tot de leeftijd van drie jaar) of gedurende de tijdvakken, die zij moet wijden aan de verzorging van een bejaard of invalide familielid.

3. De pensioengerechtigde leeftijd voor de vrouwen ligt in het algemeen lager dan voor de mannen. Hieruit volgt dat de vrouwen niet in aanmerking kunnen komen voor de extra toeslagen, die op grond van de laatste jaren van activiteit kunnen worden toegekend.

4. In verschillende landen komt in de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid discriminatie voor, met name wat betreft het ouderdomspensioen. In bepaalde gevallen zijn de vrouwen niet opgenomen in deze aanvullende regelingen of ontvangen zij lagere pensioenen dan de mannen.

Terugvallend pensioen voor nabestaanden

5. In het algemeen ontvangt de weduwe het haar toekomstige deel van het pensioen van haar echtgenoot, doch het omgekeerde is geen praktijk. Een weduwnaar het terugvallend pensioen weigeren, terwijl de echtgenote gedurende haar gehele actieve leven premie heeft betaald, is een vorm van discriminatie.

Uitkeringen bij ziekte

6. De betaling van de sociale uitkeringen wordt over het algemeen gekoppeld aan het begrip "gezinshoofd", hetgeen tot gevolg heeft dat mannelijke en vrouwelijke werknemers verschillend behandeld worden. Zo is op de uitkeringen voor een man bij ziekte of invaliditeit een toeslag mogelijk op grond van het aantal ten laste komende personen, hetgeen niet het geval is voor de vrouw die een gezin ten laste heeft. Ook worden de vrouwen bij de ziekte-uitkeringen gediscrimineerd voor zover deze uitkeringen ongelijk zijn wegens de loonverschillen.

Werkloosheidsuitkeringen

7. Ook de werkloosheidsuitkeringen vormen in velerlei opzicht een discriminatie. Het begrip "gezinshoofd" kan van belang zijn bij de berekening en de duur van deze uitkeringen. Bijgevolg bestaat het gevaar dat de werkloosheidsuitkeringen voor een moeder lager zijn dan voor een vader, omdat deze laatste ook nog in aanmerking komt voor een toeslag voor ten laste komende personen.

8. In sommige regelingen is bepaald dat de gehuwde vrouw die wegens inkrimping van de arbeidsbezetting ontslagen werd geen recht heeft op werkloosheidsuitkering wanneer haar echtgenoot werkt. Dit betekent dat het gezinsinkomen daalt met het bedrag van de uitkering, waarop de echtgenote aanspraak zou kunnen maken.

9. Omdat het niveau van de uitkeringen afhankelijk is van het loonpeil bestaat het gevaar dat de personen ten laste van een werkende vrouw benadeeld worden omdat haar loon minder hoog is.

Het probleem van de werkende zelfstandige vrouwen

10. In enkele landen werken veel vrouwen als zelfstandige, die niet steeds onder de sociale zekerheid vallen op dezelfde voorwaarden als de loontrekkenden. Dit geldt bijvoorbeeld bij thuiswerk.

Te ontwikkelen acties

11. Deze voorbeelden, die geen volledige opsomming van de problematiek vormen, tonen aan op welke punten de regelingen van sociale zekerheid achter zijn gebleven bij de huidige sociaal-economische realiteit. Daarom wordt de lid-staten voorgesteld de nodige maatregelen te nemen om de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het punt van de sociale zekerheid te waarborgen door een einde te maken aan de vormen van discriminatie die voortvloeien uit het feit, dat bij de opzet van hun regelingen voor sociale zekerheid uitsluitend is uitgegaan van de man als kostwinner en gezinshoofd.

HOOFDSTUK VII

ACTIES OP GEMEENSCHAPSNIVEAU

1. In de voorgaande hoofdstukken is een beeld geschetst van de beleidsvoornemens en de maatregelen die aan de lid-staten en de sociale partners worden voorgesteld ten einde wezenlijke voortgang te maken. De communautaire instellingen kunnen van hun kant wezenlijk bijdragen aan de ten uitvoerlegging van deze beleidsvoornemens. Zonder vooruit te lopen op de initiatieven die zij in de toekomst zou kunnen nemen, overweegt de Commissie in 1975 acties te entameren op drie terreinen. Om de beginnen legt zij nu een (bij dit memorandum behorend) richtlijnvoorstel voor betreffende de juridische aspecten van de gelijke behandeling in het arbeidsproces. Eveneens is zij voornemens meer armslag te geven aan het Europees Sociaal Fonds en het ook in te schakelen voor geavanceerde en modelprojecten die de tewerkstelling van de vrouw bevorderen. Tot slot stelt zij voor een actie te ondernemen ter verbetering van de voorlichting over de arbeid van de vrouw ten einde een verandering te helpen bewerkstellingen in de houdingen die zich dien aangaande hebben ontwikkeld.

Het voorstel voor een richtlijn

2. Doel van het richtlijnvoorstel is het beginsel neer te leggen van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de volgende gebieden : toegang tot het arbeidsproces, de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de promotiekansen, de arbeidsvoorwaarden met inbegrip van de sociale zekerheid. De Commissie beseftte overigens terdege dat wettelijke regelingen alleen niet voldoende zijn om het nagestreefde doel te verwezenlijken; daarnaast moeten andere acties worden gevoerd om de traditionele houdingen en de ingewortelde denkbeelden te wijzigen.

De inschakeling van het Europees Sociaal Fonds

3. De bevordering van de vrouwenarbeid was van meet af aan een van de taken van het Sociaal Fonds. In artikel 5 van het besluit van de Raad van 1 februari 1971 worden als categorieën werknemers die voor bijstand van het Fonds in aanmerking komen genoemd, vrouwen boven de 35 jaar alsmede jonger dan 25-jarige werknemers (mannen zowel als vrouwen).

Sedert de inwerkingtreding van het nieuwe Fonds (1972) werd echter geen enkele aanvraag ingediend die specifiek was gericht op de bevordering van de vrouwenarbeid. Indien sommige vrouwen toch voor steunverlening door het Fonds in aanmerking kwamen, dan was dat in het kader van normale projecten (regionale ontwikkeling, omschakeling, enz.), waarin hun deelname overigens ver ten achter bleef bij de plaats die zij in de beroepsbevolking innemen. Een en ander wordt duidelijk geïllustreerd in de analyse welke is weergegeven in hoofdstuk III over de moeilijkheden die vrouwen ondervinden om toegang te krijgen tot de beroepsopleiding en verdient bijzondere aandacht.

4. Dat er ter bevordering van de tewerkstelling van de vrouw geen aanvragen werden ingediend heeft diverse oorzaken. Op de eerste plaats kent men in de lid-staten maar weinig projecten die speciaal met dit doel zijn opgezet. Daar komt bij dat de enkele projecten (die met name zijn gericht op de wederinschakeling in het arbeidsproces van de vrouwen boven de 35 jaar) waarvan de Commissie kennis heeft gekregen niet voldeden aan de ingevolge artikel 5 geldende criteria inzake het verlenen van bijstand (1). Andere factoren die mogelijk deze situatie hebben veroorzaakt vormen de onvoldoende voorlichting door de initiatiefnemers het ingewikkelde karakter van de bestaande regelingen en de moeilijkheden die werden ondervonden bij het beoordelen van de projecten.

5. De Commissie doet een dringend beroep op de lid-staten om zich nog meer in te zetten bij het onderzoeken van de aanvragen die zijn gericht op het bevorderen van de tewerkstelling van de vrouw in het kader van het huidige artikel 5 en van de in artikel 7 bedoelde modelprojecten. De Commissie is namelijk van oordeel dat mits wat meer inspanning de huidige mogelijkheden heel wat beter zouden kunnen worden benut :

- a) in sectoren waar de technische vooruitgang leidt tot belangrijke wijzigingen, waarbij soms heel wat vrouwelijke arbeidskrachten zijn betrokken; in andere zou het vrouwelijk werknemersbestand aanzienlijk kunnen worden opgevoerd;
- b) daarnaast komen er mogelijkheden naarvoren in gebieden die worden gekenmerkt door een langdurige achteruitgang van de voornaamste bedrijfssectoren. Wanneer in zulke gebieden voor de vrouwen geen arbeidsplaatsen openstaan kan dit de economische en sociale moeilijkheden nog vergroten en demografisch gezien soms duurzame gevolgen hebben.

(1) Krachtens artikel 1, lid 1, van de toepassingsverordening No. 2396/71 van de Raad van 8 november 1971 moeten de projecten om in aanmerking te komen voor bijstand door het Fonds betrekking hebben op, hetzij gebieden die worden gekenmerkt door een achterstand in ontwikkeling of een achteruitgang van de overheersende economische bedrijvigheid, hetzij op bedrijfstakken waar de technische vooruitgang belangrijke wijzigingen van het personeelsbestand en van de beroepskennis teweegbrengt of tenslotte op groepen van ondernemingen die zich gedwongen voelen hun werkzaamheid definitief stop te zetten, te verminderen of te wijzigen.

- c) wat tenslotte de modelprojecten betreft - en ondanks de beperking dat met deze projecten ten hoogste 30 arbeidsplaatsen gecreëerd mogen zijn - lijkt het opzetten van projecten die een vernieuwing inhouden mogelijk : een eerste experiment dienaangaande is trouwens in voorbereiding.

Het formuleren van de aanvragen om bijstand van het Fonds behoort uiteraard tot de verantwoordelijkheid van de nationale overheid, de bedrijven en andere gekwalificeerde promotoren.

6. De Commissie onderzoekt momenteel de mogelijkheid om het Europees Sociaal Fonds, overeenkomstig de in artikel 4 voorziene procedure, open te stellen voor acties die als model kunnen dienen, waarmee als zodanig een beperkt bedrag gecreëerd is en waarmee met name wordt beoogd de tewerkstelling van de vrouw te bevorderen. Deze bijstand van het Fonds zou met name gericht moeten zijn op activiteiten die een werkelijk stimulerend en innoverend karakter hebben en ernaar streven de factoren die een belemmering vormen voor de tewerkstelling van de vrouw uit de weg te ruimen. De thans lopende opleidingsactiviteiten zouden daarbij niet in aanmerking komen voor steun.

7. Bij de hier bedoelde acties zou hetgeen in deze mededeling en met name in het hoofdstuk over de beroepsopleiding werd uiteengezet als leidraad moeten worden genomen. De communautaire steun zou derhalve moeten uitgaan naar programma's die, naast de toegang tot de beroepsopleiding, ruimte laten voor aanvullende acties op het terrein van de beroepskeuzevoorlichting (waaronder de opleiding van hiervoor gespecialiseerd personeel), aanpassing van de werksfeer in het bedrijf, voorzieningen voor de opvang van kleine kinderen en wijzigingen in de structuur van de arbeidsplaatsen. Dit soort geïntegreerde programma's wordt in sommige Noordepese landen langs experimentele weg reeds ontwikkeld; de eigen bijdrage van de Gemeenschap zou erin kunnen bestaan de activiteiten van de initiatiefnemers in de lid-staten te ondersteunen, de uitbreiding van hun actieterrein te bevorderen en de resultaten ervan bekend te maken.

8. Het spreekt vanzelf dat als een van de voorwaarden voor de toekenning van bijstand door het Fonds moet gelden dat er tussen de diverse onderdelen van deze geïntegreerde programma's een voldoende samenhang bestaat.

Voorlichting

9. Maatregelen op het terrein van de voorlichting zijn minstens even noodzakelijk als de bovenbeschreven maatregelen op wetgevend en financieel gebied. Telkens weer is in deze mededeling gewezen op de vele leemten die dienaangaande bestaan en die de ongelijke behandeling van de vrouwen nog in de hand werken. Enerzijds zijn heel wat vrouwen - en vaak de minst begunstigen - onvoldoende geïnformeerd omtrent hun rechten, de mogelijkheden welke zij hebben om van deze rechten een optimaal gebruik te maken en over de middelen waarover ze zouden kunnen beschikken bv. om hun scholingsniveau te verruimen of om hun gezinstand en beroepsactiviteit beter met elkaar in overeenstemming te brengen. Anderzijds bestaan ten aanzien van de buitenhuisarbeid van de vrouw vaak ingewortelde vooroordelen, wordt haar geschiktheid om aan het beroepsleven deel te nemen onderschat en is er onvoldoende bekend omtrent projecten die een positief verloop hebben gekend.

10. Het rechtstreeks informeren van de vrouwen omtrent hun rechten en omtrent de op plaatselijk en nationaal niveau beschikbare middelen vergt uiteraard acties die op deze niveaus moeten worden ondernomen. Daarentegen kan de strijd tegen de latente vooroordelen en het bekendheid geven aan experimenten en modelacties met communautaire steun worden aangevat. Daarbij zouden niet alleen over de positie van de buitenshuis werkende vrouw in de Gemeenschap, gegevens moeten worden verzameld en verspreid; dit zou b.v. ook moeten gebeuren ten aanzien van vrouwen die erin geslaagd zijn door te dringen tot beroepen die traditioneel door mannen worden uitgeoefend of over in het kader van geïntegreerde programma's geplande maatregelen om de factoren die doorgaans de toegang van de vrouw tot het arbeidsproces bemoeilijken uit de weg te ruimen. De vele aanvragen die door diverse nationale organisaties tot de diensten van de Commissie werden gericht wijzen erop dat hieraan een werkelijke behoefte bestaat.

11. De Commissie is er zich van bewust dat het hier om een belangrijk probleem gaat. Zij zal ernaar streven op gemeenschapsniveau de nodige maatregelen te nemen opdat aan deze behoefte aan voorlichting wordt tegemoet gekomen.

Andere activiteiten

12. De Raad heeft op 17 december 1974 besloten tot de oprichting van een Europees Centrum voor beroepsopleiding en een Europese Stichting ter verbetering van het leef-werkmilieu. Tot de eerste werkzaamheden waarmee deze beide organen zich in het kader van de hen toegewezen taken zouden moeten bezig houden, behoren naar het oordeel van de Commissie de problemen in verband met de beroepsopleiding van de vrouwen resp. met hun arbeidsvoorwaarden.

CONCLUSIES

13. Om het doel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces te realiseren is een continue en krachtdadige actie noodzakelijk. Deze actie moet een aanvulling vormen op hetgeen reeds wordt ondernomen in het kader van artikel 119 van het Verdrag van Rome dat het beginsel behelst van de gelijke beloning; daarnaast moet zij er echter ook toe bijdragen de gevoelens van onrust weg te nemen die als gevolg van de huidige werkgelegenheidssituatie bij tal van vrouwen aanwezig zijn. Het is van het grootste belang dat er in 1975, het internationale jaar van de vrouw in de Gemeenschap op dit punt fundamentele voortgang wordt gemaakt.

14. Voor dit jaar zou naar het oordeel van de Commissie de bijdrage van de Gemeenschap zich hoofdzakelijk moeten richten op de volgende gebieden :

- a) goedkeuring en tenuitvoerlegging van het richtlijnvoorstel voor de gelijke behandeling in het arbeidsproces;
- b) uitbreiding van de werkingssfeer van het Sociaal Fonds ten gunste van de vrouwen, in toepassing van artikel 5 van de Verordening inzake het Fonds;
- c) onderzoek van de mogelijkheden tot openstelling van artikel 4 van de Verordening van het Sociaal Fonds met het oog op het opzetten en de totstandbrenging van geïntegreerde programma's voor de bevordering van de tewerkstelling van de vrouw;

15. Bovendien zal de Commissie, zich baserend op gedachten die zij heeft ontwikkeld en op studies die momenteel worden uitgevoerd, een bijzondere impuls geven aan de voorlichtingsacties over de initiatieven die worden ontwikkeld en die er in de lid-staten toe kunnen bijdragen dat de factoren die de toegang van de vrouw tot het arbeidsproces belemmeren uit de weg worden geruimd.

16. Verder zal de Commissie, in overleg met de sociale partners en de lid-staten, de positie van de buitenshuis werkende vrouw verder onderzoeken. Zij zal in het licht van de resultaten nagaan in hoeverre het wenselijk is voorstellen of aanbevelingen te doen met betrekking tot de diverse terreinen die in dit memorandum werden behandeld.

TABEL I

BIJLAGE

DE VROUW IN DE BEROEPSBEVOLKING, 1966 en 1970 - 1973

Beroepsbevolking	Jaar	België	Denemarken	Frankrijk	Duitsland	Ierland	Italië	Luxemburg	Nederland	Vereenigd Koninkrijk
Totaal (in duizend-tallen)	1966	3 703	-	19 964	26 481	1 110	19 221	140	4 459	25 759
	1970	3 823	2 332	20 750	26 318	1 110	19 123	144	4 641	25 303
	1971	3 862	2 366	20 958	26 410	1 112	19 064	148	4 681	24 712
	1972	3 875	2 378	21 155	26 372	1 108	18 337	151	4 678	24 816
	1973	3 914	2 404	21 403	26 475	1 108	18 978	154	4 681	25 129
Vrouwen (in duizend-tallen)	1966	1 169	-	7 340	9 745	289	5 228	(55)	(1 045)	9 210
	1970	1 265	918	7 467	9 638	(289)	5 232	33	(1 140)	9 206
	1971	1 294	943	7 618	9 677	288	5 236	34	(1 184)	8 879
	1972	1 319	973	7 766	9 719	(288)	5 110	(35)	(1 216)	9 006
	1973	1 350	992	7 907	9 763	(288)	5 267	36	-	9 347
Percentage vrouwen	1966	31.6	39.4	36.8	36.8	26.0	27.2	(25.2)	(23.4)	35.8
	1970	33.1	39.4	36.0	36.6	(26.0)	27.4	25.8	(24.6)	36.4
	1971	33.5	39.9	36.3	36.6	25.9	27.5	25.8	(25.3)	35.9
	1972	34.0	40.9	36.7	36.9	(26.0)	27.1	26.6	(25.9)	36.3
	1973	34.5	41.2	36.9	36.9	(26.0)	27.8	26.9	-	37.2
Percentage gehuwde vrouwen in de vrouwelijke beroepsbevolking	1966	-	-	(52.1)	50.1	8.9	50.5	37.5	(28.3)	57.6
	1970	63.5	61.6	50.0	57.6	-	51.1	46.6	(28.6)	61.9
	1971	64.2	65.6	60.3	58.6	13.5	53.3	45.5	(28.9)	62.4
	1972	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1973	65.8	-	62.0	59.6	13.5	51.4	43.5	-	67.2

Bron : Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen.

Nota : tussen () : ramingen

- : gegevens niet beschikbaar.

TABEL Ia

BIJLAGE

Vrouwen in loondienst onderverdeeld naar bedrijfstak

		Duitsland		Frankrijk		Italië		Nederland		België		Luxemburg		Verenigd Koninkrijk	
		1000	%	1000	%	1000	%	1000	%	1000	%	1000	%	1000	%
Landbouw, bosbouw, visserij	T	248	100,0	397	100,0	866	100,0	76	100,0	15	100,0	(1)	100,0	336	100,0
	F	27	27,0	59	14,8	184	21,2	(5)	6,5	(2)	13,3	-	-	72	21,4
Energie en water huishouding	T	559	100,0	283	100,0	201	100,0	78	100,0	79	100,0	(1)	100,0	708	100,0
	F	44	7,9	36	12,7	11	5,5	5	6,4	(3)	3,8	-	-	76	10,7
Winning en verwerking van niet-energetische delfstoffen en hun derivaten; chemische industrie	T	1.592	100,0	1.029	100,0	322	100,0	161	100,0	254	100,0	26	100,0	1.117	100,0
	F	344	21,6	215	20,9	49	15,2	15	9,3	29	11,4	(1)	3,8	235	21,0
Metaalverwerkende industrie, fijnmechanische en optische industrie	T	4.309	100,0	2.272	100,0	1.722	100,0	404	100,0	348	100,0	5	100,0	3.341	100,0
	F	1.037	24,1	508	22,4	278	16,1	35	8,7	62	17,8	-	-	762	22,8
Overige be- en verwerkende industrie	T	2.976	100,0	2.188	100,0	2.864	100,0	493	100,0	481	100,0	11	100,0	2.809	100,0
	F	1.326	44,6	1.002	45,8	967	33,8	106	21,5	186	38,7	2	20,0	1.201	42,8
Burgerlijke en utiliteitsbouw	T	2.011	100,0	1.492	100,0	1.370	100,0	456	100,0	222	100,0	11	100,0	1.347	100,0
	F	125	6,2	77	5,2	19	1,4	14	3,1	7	3,1	-	-	90	6,7

Bron : Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen.

Nota : tussen () : ramingen

- : niet beschikbare gegevens.

TABEL Ia (vervolg)

		Duitsland		Frankrijk		Italië		Nederland		België		Luxemburg		Verenigd Koninkrijk	
		1000	%	1000	%	1000	%	1000	%	1000	%	1000	%	1000	%
Handel, horeca, reparatiebedrijven	T	3.235	100,0	2.508	100,0	993	100,0	545	100,0	329	100,0	17	100,0	3.282	100,0
	F	1.701	52,6	1.062	42,3	299	30,1	177	32,5	135	41,0	8	50,0	1.762	53,7
Vervoer en communicatie	T	1.485	100,0	1.116	100,0	822	100,0	256	100,0	230	100,0	7	100,0	1.413	100,0
	F	272	18,3	259	23,2	67	8,2	24	9,4	21	9,1	-	-	270	19,1
Banken, verzekeringen	T	1.085	100,0	1.001	100,0	293	100,0	257	100,0	150	100,0	7	100,0	1.223	100,0
	F	552	50,9	493	49,3	54	18,4	81	31,5	57	38,0	3	42,9	568	46,4
Algemeen overheidsbestuur	T	2.099	100,0	1.407	100,0	1.027	100,0	252	100,0	257	100,0	11	100,0	1.975	100,0
	F	583	27,8	574	40,8	189	18,4	41	16,3	53	20,6	3	25,0	780	39,5
Overige dienstverlening	T	2.243	100,0	2.554	100,0	1.812	100,0	646	100,0	456	100,0	13	100,0	3.068	100,0
	F	1.484	66,2	1.785	69,9	984	54,3	354	54,8	278	61,0	8	61,5	2.118	69,0
TOTAAL	T	21.963	100,0	16.245	100,0	12.292	100,0	3.660	100,0	2.821	100,0	109	100,0	20.991	100,0
	F	7.594	34,6	6.069	37,4	3.101	25,2	866	23,7	831	29,5	27	24,8	8.074	38,5

Bron : Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen.

Nota : tussen () : ramingen

: gegevens niet beschikbaar

TABEL II

BIJLAGE

WERKLOOSHEID ONDER VROUWEN (JAARLIJKS GEMIDDELDE 1966 en 1970 - 1973)

WERKLOOSHEID	Jaar	België	Denemarken	Frankrijk	Duitsland	Ierland	Italië	Luxemburg	Nederland	Verenigd Koninkrijk
TOTAAL	1966	61.5	18.3	147.1	161.1	52.2	1.115.3	0	42.9	362.0
	1970	71.3	23.9	262.1	148.8	65.3	887.6	0	44.5	618.0
	1971	70.9	30.0	338.2	185.1	62.4	1.038.1	0	62.0	799.1
	1972	86.8	29.9	383.5	246.4	72.0	1.047.8	0	107.9	885.5
	1973	91.7	20.1	394.1	273.5	66.6	1.004.9	0	109.9	630.3
VROUWEN	1966	18.2	2.1	155.5	44.5	8.6	303.4	0	5.0	79.7
	1970	28.9	4.3	116.3	55.9	11.0	267.6	0	8.1	995.1
	1971	28.5	5.3	150.0	84.3	12.2	332.7	0	11.5	128.1
	1972	35.0	5.2	175.8	105.8	13.2	342.2	0	17.4	149.9
	1973	43.1	4.3	200.5	123.6	12.0	341.8	0	21.5	107.4
AANDEEL VAN DE VROUWEN IN DE TO- TALE WERKLOOSHEID	1966	29.6	11.5	37.6	27.6	16.5	27.2	0	11.7	22.0
	1970	40.5	18.0	44.4	37.6	16.8	30.1	0	18.2	15.4
	1971	40.2	17.7	44.4	45.5	19.6	32.0	0	18.5	16.0
	1972	40.3	17.4	45.8	42.9	18.3	32.7	0	16.1	16.9
	1973	47.0	21.4	50.9	45.2	18.0	34.0	0	19.6	17.0

Bron : BSEG - Tabel opgemaakt aan de hand van de beschikbare communautaire en nationale gegevens.

CRECHES

Erkende inrichtingen - voor kinderen van 0 tot 3 jaar)

LAND	DATUM	AANTAL INRICHTINGEN	AANTAL PLAATSEN
België	9 juli 1974	150 crèches 295 peutertuinen (1)	7.668 5.900
Denemarken	31 maart 1974	484 officiële crèches 208 crèches aan huis(2)	16.829 24.821
Frankrijk	1 januari 74	797 crèches 234 crèches aan huis(2)	36.585 14.479
Verenigd Koninkrijk	31 maart 1973	563 gemeentelijke crèches 70 door bedrijven geor- ganiseerde crèches	27.104 2.193
Duitsland	december 1973	653	20.428
Ierland	oktober 1973	20	1.250 approx.
Italië	1973	2.040	91.800 approx.
Luxemburg	1974	8	400
Nederland	1974	113	4.500 approx.

(1) Voor kinderen van 18 maanden tot 3 jaar.

(2) Dit is een systeem waarbij kinderen bij kinderbewaaksters thuis worden ondergebracht; deze kinderbewaaksters die officieel zijn erkend en onder toezicht staan van vakbekwaam personeel zijn soms verbonden aan een collectieve crèche of aan een sociaal centrum, soms staan zij in dienst van de lokale autoriteiten.

(3) Alleen in Engeland en Wales.

TABEL IV
KLEUTERSCHOLEN

BIJLAGE

(Voor kinderen van 2 of 3 jaar tot de leerplichtige leeftijd)

LAND	AANTAL KINDEREN	TOELATINGS- LEEFTIJD	PERCENTAGE VAN HET TOTAALAANTAL KINDEREN VAN DEZE LEEFTIJD
België (1973)	243.429	3-6	3-6 jaar = 60%
Denemarken (1974)	89.208 37.635 (1)	2 (of 3) - 7	3-6 jaar = 30%
Duitsland	1.319.854	3-6	3-4 jaar = 17,4% 4-5 jaar = 38,8% 5-6 jaar = 53,9% 6 jaar = 53,4% (2)
Frankrijk (1973)	2.359.702	2-6	2-4 jaar = 50% 4-5 jaar = 70% 5-6 jaar = 90%
Ierland (3)	-	-	-
Italië (1973)	1.567.280	3-6	3-6 jaar = 50%
Luxemburg (1973)	8.254	4-6	4-6 jaar = 85%
Nederland (1973)	521.793	4-6	4-5 jaar = 90% 5-6 jaar = 100%
Engeland en Wales (1973) (7)	46.693 (4) 77.263 (5) 260.309 (6)	3-5	3-4 jaar = 27%

- (1) In de pre-scolaire klassen voor de kinderen van 6 tot 7 jaar.
- (2) Zesjarige kinderen die nog niet tot het lager onderwijs zijn toegelaten.
- (3) Voor Ierland zijn er geen gegevens beschikbaar over de "nursery-schools". Niettegenstaande de leerplicht ingaat op 6 jaar, wordt geraamd dat in 1972 50 % van de 4 tot 5-jarigen en 90 % van de 5 tot 6-jarigen lager onderwijs volgden.
- (4) Op dagbasis.
- (5) Part-time.
- (6) In de lagere scholen.
- (7) Cijfers voor het Verenigd Koninkrijk als geheel zijn niet beschikbaar.

Voorstel voor een
RICHTLIJN VAN DE RAAD

betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel inzake
gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces
(toegang tot het arbeidsproces en tot de beroepsopleiding,
promotiekansen en arbeidsvoorwaarden).

MEMORIE VAN TOELICHTING

In zijn resolutie van 21 januari 1974 betreffende een sociaal actieprogramma geeft de Raad van de Europese Gemeenschappen uiting aan de politieke bereidheid om gedurende een eerste etappe, die de periode van 1974 tot en met 1976 bestrijkt, de maatregelen vast te stellen die noodzakelijk zijn voor het bereiken van bepaalde doelstellingen, waaronder de verwezenlijking van de volledige en optimale werkgelegenheid in de Gemeenschap. Onder de acties die bij voorrang ondernomen moeten worden met het oog op de verwezenlijking van deze doelstelling, heeft de Raad die genoemd welke erop gericht zijn de gelijkheid van mannen en vrouwen voor wat betreft de toegang tot het arbeidsproces en de beroepsopleiding, en de gelegenheid in hun beroep vooruit te komen, alsmede de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de loning, te waarborgen.

Uit deze resolutie komt naar voren dat de Raad de gelijke beloning heeft beschouwd als alleen maar een onderdeel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces. Aangezien nu de gelijke beloning, waarvan het beginsel is neergelegd in artikel 119 van het EEC-Verdrag, juridisch reeds werd geregeld in de overeenkomstig dit beginsel uitgevaardigde richtlijn tot harmonisatie van de wetgevingen van de lid-staten (1), lijkt het dan ook wenselijk dat ook ten aanzien van de andere door de Raad bedoelde elementen van deze gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het arbeidsproces, te weten de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding, de promotiekansen alsmede de arbeidsvoorwaarden, een gelijklopende juridische regeling in het leven wordt geroepen.

Immers, alhoewel de lid-staten van de Gemeenschap zowel op nationaal als op internationaal vlak een aantal verbintenissen hebben aangegaan waarin het beginsel van de juridische gelijkheid van mannen en vrouwen is vervat, blijkt uit de door de Commissie verzamelde gegevens dat, niettegenstaande enige vooruitgang, er ten aanzien van sommige werknemers, de jure of de facto, nog steeds op het geslacht, de huwelijksstaat of de gezinsstaat gebaseerde discriminaties

(1) PB van de Gemeenschappen No. van 1975.

bestaan, ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces en de beroepsopleiding, alsmede met betrekking tot de promotiekansen en de arbeidsvoorwaarden. Om aan deze discriminaties een eind te maken moet derhalve een aangepaste juridische regeling in het leven worden geroepen; de noodzaak hiertoe werd erkend door de ad hoc groep voor de vrouwenarbeid alsmede door de paritaire groep van de sociale partners.

De in deze richtlijn voorgestelde maatregelen hebben enkel betrekking op een aantal essentiële met de discriminatie verband houdende aspecten die tot de directe verantwoordelijkheid behoren van de overheid. Ten einde volledig effect te sorteren moeten zij worden geplaatst in een geheel van verdergaande acties die moeten worden uitgevoerd met het oog op de volledige verwezenlijking van het beginsel van gelijkheid, welke acties zijn vermeld in het memorandum betreffende de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Artikel een van deze richtlijn behelst een omschrijving van de materiële werkingssfeer van de richtlijn en van de gebieden welke erdoor worden bestreken, te weten de toegang tot het arbeidsproces en tot de beroepsopleiding, promotiekansen en arbeidsvoorwaarden.

De gelijke behandeling ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces houdt in dat een einde wordt gemaakt aan de bestaande discriminaties in sommige wettelijke voorschriften die voor de vrouwen een belemmering betekenen om tot het arbeidsproces toe te treden, hetzij vanuit het oogpunt van het soort werkzaamheden die zij wensen uit te oefenen, hetzij vanuit de plaats in de beroepshiërarchie die hen op grond van hun beroepskwalificaties toekomt (artikel 2). Immers, ook al wordt de beroepenwereld voor de vrouw geleidelijk aan meer ontsloten, toch blijven er nog beroepen waartoe de vrouwen op grond van de wettelijke of contractuele bepalingen geen toegang hebben.

Deze beperkingen kunnen zijn ingegeven door de wens de vrouwen te beschermen, een motief dat ten grondslag ligt aan de totstandbrenging van een aangepaste wetgeving maar dat thans niet meer zonder meer te rechtvaardigen valt. Er bestaan ook op de burgerlijkestaat gebaseerde discriminerende bepalingen op grond waarvan de werving van gehuwde vrouwen is verboden; andere bepalingen zoals die betreffende de maximumleeftijd bij werving, benadelen vrouwen die op latere leeftijd aan het arbeidsproces wensen deel te nemen.

Tot slot komen in de individuele contracten nog clausules voor die discriminerend zijn jegens de vrouw, met name doordat zij haar niet die plaats in het arbeidsproces verschaffen waarop zij op grond van haar bekwaamheid aanspraak zou kunnen maken. Zonder aan de autonomie van de sociale partners als zodanig te willen raken, is het duidelijk dat elke bepaling in een overeenkomst of contract die strijdig is met het beginsel van de gelijke behandeling zonder meer nietig moet worden verklaard.

Wat betreft de gelijke behandeling ten aanzien van de toegang tot de beroepsopleiding, beoogt de richtlijn de discriminaties waarvan vrouwen nog steeds slachtoffers zijn met betrekking tot de toegang tot het onderwijs, de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en de bij- en nascholing op te heffen (artikel 3). De nog steeds voorkomende scheiding tussen jongens en meisjes in het basis- en technisch onderwijs en in de beroepsopleiding leidt er vaak toe dat voor meisjes andere programma's worden gevolgd dan voor jongens en dat de aan hen uitgereikte diploma's en getuigschriften op een lager niveau staan. Willen de vrouwen gelijke kansen krijgen op de arbeidsmarkt, dan moeten zij echter vooraf eerst gelijke kansen krijgen wat betreft de opleiding; dit betekent in de praktijk dat zij ten aanzien van het basisonderwijs en de school- en beroepskeuzevoorlichting op voet van gelijkheid moeten worden behandeld met de mannen en ook dat de mogelijkheden om tot de beroepsopleiding te worden toegelaten en beroepsbekwaamheid te verwerven alsmede een voortgezette opleiding te volgen voor meisjes dezelfde zijn als voor jongens.

Ook wat betreft de promotiekansen heeft het feit dat een werknemer een vrouw is en bijgevolg gehuwd of potentieel gehuwd en daarenboven belast met taken in het gezin een vertragend effect op de carrière ongeacht haar persoonlijke kwaliteiten. Een gelijke behandeling betekent dan ook dat moet worden gewaarborgd dat het verloop van de carrière wordt bepaald door beroepsbekwaamheid, beroepsvaardigheden, ervaring en elk ander, aan het arbeidsproces gelieërd, objectief criterium (artikel 4).

Ook ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden wil de richtlijn de nog steeds bestaande verschillen in behandeling opheffen. Inzonderheid moet hier melding worden gemaakt van de ontslagvoorwaarden; bij bedrijven die zich in moeilijkheden bevinden bestaat namelijk de neiging om eerst vrouwen te ontslaan.

Ook op het terrein van de sociale zekerheid bestaan er discriminaties die de gelijkschakeling van de economische en sociale positie van de vrouwelijke en mannelijke werknemers in de weg staan. Deze discriminaties doen zich voor ten aanzien van diverse onderdelen van de sociale zekerheid : ziekte-uitkeringen en kinderbijslagen (meestal gekoppeld aan het begrip "gezinshoofd"), werkloosheidsuitkeringen (dikwijls afhankelijk van de burgerlijke staat van de betrokkene) en ouderdoms pensioenuitkeringen ingevolge de algemene en aanvullende stelsels waartoe vrouwen niet altijd onder dezelfde voorwaarden worden toegelaten als mannen (artikel 5).

Aangezien recht en sanctie noodzakelijkerwijze samengaan, wil deze richtlijn verzekeren dat de betrokkenen die zich benadeeld achten, de mogelijkheid hebben zich tot de rechter te wenden om het recht op een gelijke behandeling te doen naleven (artikel 6).

Aangezien de vrees voor ontslag als regel een van de belangrijkste hindernissen blijkt voor individuele actie, is het noodzakelijk gebleken elk ontslag of elke andere ernstige benadeling, zoals functie- en/of inkomensdegradatie of elke andere dwangmaatregel die een gevolg is van dergelijke acties (artikel 7) te voorkomen.

Tot slot is uit diverse enquêtes gebleken dat vrouwelijke werknemers vaak weinig of slecht geïnformeerd zijn omtrent hun rechten; artikel 8 is erop gericht in deze leemte, die door de in het memorandum voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces geplande voorlichtingsacties alleen niet kan worden opgevuld, te voorzien.

De overige artikelen bevatten algemene bepalingen die men in elke richtlijn aantreft.

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN DE RAAD

betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel
van de gelijke behandeling van mannelijke en
vrouwelijke werknemers (toegang tot het arbeidsproces, en
tot de beroepsopleiding, promotiekansen en
arbeidsvoorwaarden

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap,
inzonderheid op artikel 235,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Parlement,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité,

Overwegende dat de Raad, in zijn resolutie van 21 januari 1974 (1) betreffende
een sociaal actieprogramma, als een van de prioritair te ontwikkelen acties
heeft genoemd "de gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken voor wat
betreft de toegang tot de arbeid en beroepsopleiding en de gelegenheid in hun
beroep vooruit te komen, alsmede de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de
bezoldiging";

Overwegende dat wat betreft de bezoldiging, de Raad op 10 februari 1975 een
richtlijn heeft goedgekeurd betreffende het nader tot elkaar brengen van de
wetgevingen der lid-staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke
beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers volgens artikel 119 van het
Verdrag van Rome en dat uit de voornoemde resolutie van de Raad blijkt dat de
gelijke beloning slechts een onderdeel is van het te bereiken doel, te weten
de gelijke behandeling van mannen en vrouwen;

Overwegende dat het bijgevolg van belang is de vrouwen ook wat betreft de
toegang tot de arbeid en tot de beroepsopleiding en de promotiekansen, alsmede
de arbeidsvoorwaarden een gelijkwaardige juridische bescherming te garanderen
als die welke zij genieten inzake bezoldiging;

(1) Publikatieblad van de Gemeenschappen No. C 13/1 van 12 februari 1974.

Overwegende dat de vrouwen nog steeds gediscrimineerd worden op het niveau van de vrije keuze van een betrekking, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen in het beroep, met name doordat zij niet over een voldoende of aangepaste vakscholing beschikken en dat de bestaande ongelijkheden moeten worden weggenomen door de onderlinge aanpassing van de nationale wetgevingen;

Overwegende dat de sociale zekerheidsuitkeringen worden vastgesteld op grond van criteria die verschillen naargelang van het geslacht van de werknemer;

Overwegende dat, om de in aantal toenemende vrouwelijke werknemers eveneens te laten genieten van de onderlinge aanpassing van de levensstandaard en van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers op de weg van de vooruitgang in het kader van een evenwichtige sociaal-economische ontwikkeling van de Gemeenschap, de hiernavolgende bepalingen moeten worden verbeterd en geharmoniseerd;

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD :

Artikel 1

De onderhavige richtlijn beoogt de onderlinge aanpassing van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lid-staten ten einde in elk van de lid-staten de ten uitvoerlegging te garanderen van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces en tot de beroepsopleiding, de promotiekansen alsmede de arbeidsvoorwaarden, hierna genoemd "het beginsel van gelijke behandeling".

Onder gelijke behandeling in de zin van deze richtlijn wordt verstaan het opheffen van elke discriminatie op grond van het geslacht, de burgerlijke staat en de gezinsstaat en de goedkeuring van de nodige maatregelen ten einde de vrouwen gelijke kansen te waarborgen voor wat betreft de toegang tot het arbeidsproces en tot de beroepsopleiding alsmede wat betreft de promotiekansen en de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2

De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling in het beroepsleven betekent dat vrouwen toegang hebben tot alle betrekkingen ongeacht de sector of de bedrijfstak, alsmede tot de gehele scala van functies en tot alle niveaus van de beroepenhierarchie overeenkomstig hun vakbekwaamheid. Met dit doel nemen de lid-staten alle nodige maatregelen om te bereiken dat :

- a) de voorschriften welke voortvloien uit een wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling die in strijd is met het beginsel van gelijke behandeling worden opgeheven;
- b) de voorschriften in collectieve overeenkomsten of in individuele arbeidscontracten, alsmede in beroepsstatuten en hiermee gelijkgestelde regelingen welke in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling nietig worden verklaard, respectievelijk kunnen worden verklaard of gewijzigd;
- c) die wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele bepalingen die in oorsprong een beschermend doel hadden waardoor zij ingevolge de technische ontwikkeling niet langer meer worden gerechtvaardigd en die remmend werken op werving, worden herzien.

Artikel 3

De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de beroepsopleiding betekent dat de vrouwen tot alle niveaus van het basisonderwijs, alsmede tot de school- en beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding voortgezette opleiding en de na- en bijscholing in overeenstemming met hun bekwaamheden en verlangens worden toegelaten, ongeacht of deze beroeps en/of voortgezette opleiding of na- en bijscholing wordt gegeven in instellingen dan wel in het kader van het bedrijf.

Ten einde de vrouwen in staat te stellen de nodige vakbekwaamheid te verwerven om hen gelijke kansen te garanderen in het arbeidsproces, nemen de lid-staten de nodige maatregelen opdat het algemeen vormend onderwijs alsmede de school- en beroepskeuzevoorlichting, de beroeps en voortgezette opleiding en de na- en bijscholing toegankelijk zijn overeenkomstig dezelfde criteria en op dezelfde niveaus, zonder discriminatie op grond van geslacht, burgerlijke of gezinsstaat.

Artikel 4

Met het oog op de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de promotiekansen, nemen de lid-staten de nodige maatregelen opdat de voorwaarden inzake bevordering in de loopbaan worden bepaald en toegepast op grond van de individuele vaktakwaamheid en beroepservaring, ongeacht geslacht, burgerlijke- en gezinsstaat.

Artikel 5

Ten einde te waarborgen dat er ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden en de sociale zekerheidsvoorschriften, jegens de vrouwen geen discriminatie op grond van het geslacht, de burgerlijke of gezinsstaat wordt toegepast, nemen de lid-staten de nodige maatregelen opdat :

- a) de ter zake geldende wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling worden afgeschaft;
- b) de bepalingen in collectieve overeenkomsten of individuele arbeidscontracten die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling nietig worden verklaard, respectievelijk kunnen worden verklaard of gewijzigd;
- c) die wettelijke, bestuursrechtelijke en contractuele bepalingen die in oorsprong een beschermend doel hadden waardoor zij ingevolge de technische ontwikkeling niet langer meer worden gerechtvaardigd en die een discriminatie betekenen op het stuk van de arbeidsvoorwaarden, worden herzien.

Artikel 6

De lid-staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om eenieder die door de niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling meent te zijn benadeeld de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.

Artikel 7

De lid-staten nemen alle nodige maatregelen ten einde de werknemers tegen elk ontslag of elke andere ernstige benadeling die een reactie van de werkgever zou vormen op een klacht binnen de of onderneming of op vordering in rechte om het beginsel van de gelijke behandeling te doen naleven.

Artikel 8

De lid-staten zien erop toe dat de bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn werden uitgevaardigd, alsmede die welke ter zake reeds gelden, met alle geschikte middelen, bijvoorbeeld op de arbeidsplaatsen ter kennis van de werknemers worden gebracht.

Artikel 9

Binnen een termijn van één jaar volgende op de kennisgeving van deze richtlijn doen de lid-staten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen voor het volgen van deze richtlijn in werking treden; zij stellen de Commissie onverwijld daarvan in kennis.

Bovendien lichten de lid-staten de Commissie in over alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die zij aannemen op het door deze richtlijn bestreken gebied.

Artikel 10

Binnen een termijn van twee jaar volgende op de kennisgeving van deze richtlijn, verstrekken de lid-staten aan de Commissie alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen aan de Raad verslag uit te brengen over de toepassing van deze richtlijn.

Artikel 11

Deze richtlijn is gericht tot de lid-staten.