

Vergaderjaar 2020–2021

35 157

Voorstel van wet van de leden Ploumen, Özütok, Jasper van Dijk en Van Brenk tot wijziging van de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen in verband met de invoering van een certificaat als bewijs dat vrouwen en mannen gelijk loon ontvangen voor arbeid van gelijke waarde (Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen)

Nr. 8

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Vastgesteld 3 december 2020

Inhoudsopgave	blz.
I ALGEMEEN	1
1. Achtergrond problematiek	2
2. Noodzaak wettelijke maatregel	6
3. Werking van het wetsvoorstel	10
3.1 Certificeringsplicht voor grote ondernemingen	13
3.2 Informatieplicht aan en gesprek met ondernemingsraad	15
4. Regeldruk	17
4.1 Inhoudelijke naleving	17
4.2 Administratieve lasten	17
5. Privacy	18
6. Internetconsultatie	20
7. Financiële gevolgen	21
II. ARTIKELSGEWIJS	22
Artikel I	22
Artikel II	22
Artikel IV	22
OVERIG	23

I ALGEMEEN

De leden van de **VVD-fractie** hebben aandachtig kennisgenomen van het voorstel van wet van de leden Ploumen, Özütok, Jasper van Dijk en Van Brenk tot wijziging van de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen in verband met de invoering van een certificaat als bewijs dat vrouwen en mannen gelijk loon ontvangen voor arbeid van gelijke waarde (hierna: het wetsvoorstel). Allereerst spreken zij hun waardering uit voor de moeite die deze initiatiefnemers genomen hebben om met dit voorstel van wet te komen.

Deze leden gebruiken deze inbreng om nog maar eens te benadrukken dat het hun liberale overtuiging is dat de gelijkwaardigheid tussen alle mensen, ongeacht verschil in geslacht of andere kenmerken, in alle onderdelen van onze maatschappij zonder twijfel is en dient te zijn. Discriminatie is wat hen betreft verwerpelijk. Deze leden erkennen dat discriminatie nog niet is uitgebannen, ook niet op de arbeidsmarkt. Zij hebben nog wel veel vragen die zijn te verdelen in een zestal hoofdvragen: begripsdefinitie beloningsverschil, proportionaliteit, privacywaarborgen, uitvoerbaarheid, kosten en consultatie «in het veld».

De leden van de **CDA-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zoals de initiatiefnemers terecht opmerken, geldt er sinds lange tijd een verbod op loondiscriminatie. Deze leden zijn van mening dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen verkleint moet worden en gelijke gevallen gelijk moeten worden beloond, ongeacht zaken zoals geslacht, afkomst of levensovertuiging. Deze leden maken graag van de gelegenheid gebruik om over dit initiatiefwetsvoorstel vragen aan de initiatiefnemers te stellen.

De leden van de **D66-fractie** hebben met interesse kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij onderschrijven ten volste het belang van gelijke beloning van vrouwen en mannen bij hetzelfde werk. Daarnaast zijn zij de initiatiefnemers dankbaar voor het overnemen van de adviezen van de Raad van State. Deze leden zijn van mening dat het verhogen van de grens van 50 naar 250 werknemers bij de verplichting tot certificering aanzienlijk scheelt bij de uitvoerbaarheid en het beperken van de administratieve lasten. Zij hebben nog wel een aantal vragen voor de initiatiefnemers.

De leden van de **GroenLinks-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het initiatiefwetsvoorstel. Deze leden zijn erg positief over dit initiatief: In een samenleving waar mannen en vrouwen gelijkwaardig zijn, is het immers ongerijmd dat vrouwen voor hetzelfde werk minder betaald krijgen dan mannen. Deze leden hebben nog enkele vragen over het wetsvoorstel.

De leden van de **SP-fractie** zijn zeer verheugd over het wetsvoorstel. Deze leden vragen wanneer de wet in werking zal treden wanneer het wetsvoorstel is aangenomen. Deze leden vragen hoelang de initiatiefnemers denken dat het zal duren voor de loonkloof door de wet is gedicht. Verder vragen de leden of de initiatiefnemers van mening zijn dat de loonkloof door dit wetsvoorstel volledig gedicht zal worden, of dat daar ook andere stappen voor nodig zullen zijn.

De leden van de **SGP-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden vinden dat het uitgangspunt moet zijn dat gelijk werk gelijk beloond wordt. Wel plaatsen zij vraagtekens bij de verplichtende aanpak in de richting van werkgevers die gekozen is in het voorliggende wetsvoorstel.

1. Achtergrond problematiek

De leden van de **VVD-fractie** zijn – met de initiatiefnemers – van mening dat mensen die gelijk werk doen, gelijke beloning verdienen. Wat in de praktijk echter lastig te definiëren blijkt, is wat gelijk werk precies is. Het is niet voor niets dat daar diverse diepgaande studies naar zijn gedaan. Uit deze studies komt naar voren dat er ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen te berekenen zijn. In het door de initiatiefnemers aangehaalde rapport van het College voor de Rechten van de Mensen «Gelijke beloning verzekerd?» bijvoorbeeld worden de volgende bevin-

dingen gedaan: «*Het gemiddelde beloningsverschil («de loonkloof») tussen de naar voltijd omgerekende salarissen van alle 18.940 medewerkers uit het onderzoek bedraagt daarmee 13,3% ten nadele van vrouwen. Het verschil in functieniveau tussen mannen en vrouwen verklaart in het algemeen een groot deel van de loonkloof. Bij de gangbare berekeningen van de loonkloof gaat het om het verschil in gemiddeld loon tussen alle mannen en vrouwen. Er wordt dan geen rekening gehouden met het functieniveau. Omdat in de hoogste functie-groepen met de hoogste salarissen meer mannen dan vrouwen zitten, valt het gemiddelde loon van mannen ook hoger uit. Als we bij de betrokken verzekeringsorganisaties de loonkloof berekenen binnen de functie-groepen, dan daalt die zienderogen. Deze (gecorrigeerde) loonkloof varieert in dat geval van 0,2% tot 3% in het nadeel van vrouwen.»*

Naast het hier uitgebreid beschreven functieniveau blijken ook factoren als arbeidsdeelname in uren en arbeidsdeelname in gecumuleerde uren van invloed op de loonhoogte en daarmee op het corrigeren van de loonkloof. Wat is voor de initiatiefnemers de definitie van de gecorrigeerde loonkloof bij het bepalen of er een verschil is in beloning binnen organisaties? In hoeverre zijn de initiatiefnemers van mening dat de ongecorrigeerde beloningsverschillen een goede indicator zijn om de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te duiden? Wanneer is er volgens de initiatiefnemers sprake van een onverklaarbaar verschil in beloning? Welke criteria hanteren zij hiervoor? Welke van deze voor correctie benodigde kenmerken verwachten zij dat standaard onderdeel zijn van de personeelsadministraties? Hebben zij deze verwachting getoetst bij een representatief deel van de door hun beoogde organisaties?

Wat zijn de meest recente cijfers van de gecorrigeerde en ongecorrigeerde loonkloof in publieke en private sector? Hoe hebben deze cijfers zich de laatste jaren ontwikkeld?

De initiatiefnemers verwijzen zelf in hun voorstel naar gegevens van het CBS «Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen; kenmerken baan, werknemer». De CBS-cijfers laten zien dat de procentuele gemiddelde beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen geleet op onder andere de arbeidsduur en de leeftijdsgroepen jaarlijks kleiner worden. In hoeverre verwachten de initiatiefnemers dat deze verschillen in verloop van tijd blijven afnemen, gebaseerd op de maatschappelijke en sociale ontwikkelingen?

Het gecorrigeerde beloningsverschil houdt rekening met het verschil in opleiding, werkervaring, de beroepssector en het functieniveau. De loonkloof verwijst naar structurele oorzaken voor ongelijke beloning. De factoren die bijdragen aan de loonkloof zijn indicatief voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Het gecorrigeerde beloningsverschil laat zien dat er sprake kan zijn van beloningsdiscriminatie. Verschillend loon voor hetzelfde of gelijkwaardig werk, uitgevoerd door mannen en vrouwen met dezelfde kwalificaties en ervaring met als enig verschil het geslacht van de werknemer. De meeste recente cijfers van het CBS¹ laten zien dat het gemiddelde verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen die werken bij de overheid en in het bedrijfsleven in 2018 even groot was als in 2016. Als rekening wordt gehouden met verschillen in bijvoorbeeld onderwijsniveau, functieniveau, werkervaring en leeftijd, is het loonverschil sinds 2016 bij de overheid wel iets afgenomen, maar in het bedrijfsleven gelijk gebleven. In de afgelopen jaren is de loonkloof tussen mannen en vrouwen inderdaad afgenomen. De niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen in 2016 was 19 procent in de private sector en 8 procent in de publieke sector. In 2014

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/48/loonverschil-mannen-en-vrouwen-tussen-2016-en-2018-niet-verder-gedaald>.

was dit bijvoorbeeld respectievelijk 20 en 10 procent. Het tempo waarin de maatschappelijke en sociale ontwikkelingen zich vertalen naar gelijke beloning van mannen en vrouwen is onvoldoende. Mensen die gelijk of gelijkwaardig werk doen, moeten ongeacht hun geslacht hetzelfde loon ontvangen; dit is een van de fundamentele beginselen van de EU en de Nederlandse wetgeving. Ondanks het feit dat het beginsel van gelijke beloning van kracht is blijft de effectieve uitvoering ervan een grote uitdaging. Dit komt gedeeltelijk tot uiting in het aanhoudende bewijs van niet-naleving van de wet en in de – als gevolg daarvan – aanhoudende loonkloof tussen mannen en vrouwen. Een veel aangedragen verklaring is parttime werk, echter minder uren per week werken betekent een lager inkomen per maand en dat is niet hetzelfde als een lager uurloon.

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat de loonkloof in Nederland tussen mannen en vrouwen in 2008 (alle werknemers, zelfstandigen niet meegenomen) nog 20 procent was en dat dit in 2018 is gedaald naar 15,2 procent. Dat is net onder het Europese gemiddelde. Kunnen de initiatiefnemers aangeven hoe dit percentage zich ontwikkeld heeft in andere Europese landen?

De initiatiefnemers schrijven dat er weinig gevallen zijn waarbij werknemers een zaak maken van ongelijke beloning. Deze leden vragen om hoeveel gevallen het hierbij per jaar gaat? Kunnen de initiatiefnemers hierbij aangeven of er in de afgelopen tien jaar een toe- of afname is van het aantal werknemers dat een zaak maakt van ongelijke beloning en wat hiervan de reden is?

*Binnen de EU zijn er grote verschillen in de bestaande verschillen in beloning die variëren van minder dan 8% in Italië, België, Luxemburg, Polen en Roemenië tot een verschil van (meer dan) 20% in landen als Tsjechië, Estonia en Duitsland. Een volledig overzicht van de ontwikkeling van het percentage in andere EU landen is terug te vinden in een rapport van de Europese Commissie *National cases and good practices on equal pay*².*

Naast een civiele zaak bij de rechtbank kan het College voor de Rechten van de Mens in individuele gevallen waarin sprake is van verschil in beloning tussen mannen en vrouwen om een oordeel worden gevraagd. Sinds 2010 heeft het College voor de Rechten van de Mens 67 verzoeken ontvangen over loon en grond «geslacht». Zoals de Minister zelf aangeeft in het antwoord van op de consultatie betreffende de loonkloof – belonings-transparantie voor mannen en vrouwen³ van de Europese Commissie zijn er geen exacte cijfers bekend van rechtszaken van de afgelopen 10 jaar. De Stichting van de Arbeid heeft een overzicht beschikbaar van relevante oordelen van het College voor de Rechten van de Mens en gerechtelijke uitspraken met betrekking tot gelijke beloning⁴.

De leden van de **GroenLinks-fractie** vragen de initiatiefnemers om nader in te gaan op de relatieve positie van Nederland wat betreft de loonkloof tussen mannen en vrouwen ten opzichte van andere landen. Klopt het dat Nederland slecht scoort wat betreft gelijke beloning en dat ook de vooruitgang achterblijft?

Ook lezen deze leden in het wetsvoorstel dat de grootste verschillen bij gelijkwaardige functies worden veroorzaakt bij salarisonderhandelingen en door salarisgaranties. Zijn de initiatiefnemers het met deze leden eens dat daarom ook de aannameprocedures goed geïnspecteerd moeten worden, opdat ze goed ingericht zijn en het loon gebaseerd is op

² <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/equalpaygoodpractices.pdf>.

³ Bijlage bij kst 22 112, nr. 2881.

⁴ <https://www.stvda.nl/nl/thema/arbeid-zorg/gelijke-beloning/uitspraken>.

objectieve maatstaven? Is het mandaat van de Inspectie SZW toereikend om ook het wervings- en selectieproces te inspecteren en bezit deze inspectie voldoende expertise om de meldingen te onderzoeken, zo vragen zij.

De initiatiefnemers constateren dat Nederland relatief slecht scoort wat betreft de grootte van de loonkloof, vergeleken met andere landen. Uit de Global Gender Gap Index 2020 blijkt dat Nederland op plek zestig staat wereldwijd wat betreft de kloof tussen mannen en vrouwen op het gebied van economische participatie en kansen.⁵ Daar valt ook de loonkloof onder. Binnen de EU staat Nederland op plek eenentwintig. Landen als Roemenië, Luxemburg, Italië en Bulgarije scoren relatief hoger dan Nederland.⁶ Er is enige vooruitgang, al gaat het wel heel langzaam. In 2019 werd de loonkloof tussen mannen en vrouwen nog groter.⁷ Dit jaar rapporteerde het CBS een verkleining van de loonkloof.⁸ Desalniettemin verloopt dit in een laag tempo vergeleken met onze EU-bondgenoten. De initiatiefnemers zien deze initiatiefwet als een belangrijk middel om de verkleining van de loonkloof te versnellen en om de loonkloof uiteindelijk te dichten.

De initiatiefnemers hebben vernomen dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen vaak een oorsprong heeft in salarisonderhandelingen. Het Nationaal Salaris Onderzoek 2019 wees uit dat wanneer mannen om loonsverhoging vragen, zij dat vaker krijgen dan vrouwen, en dat die loonsverhoging bij mannen ook nog eens hoger uitpakt dan bij vrouwen. De reden hiervoor is nog niet helemaal duidelijk. Intermediair wijst op het feit dat een vast contract meestal meer kans op loonsverhoging biedt dan een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Ook is loonstijging in de profitsector hoger dan in de non-profitsector. Vrouwen werken vaker in de non-profitsector en met tijdelijke contracten. Atria merkt op dat genderstereotypering, mede bij salarisonderhandelingen, negatieve effecten heeft op de loonkloof. Vrouwen onderhandelen over het algemeen namelijk wel over salaris maar behalen simpelweg minder vaak het gewenste resultaat dan mannen. De initiatiefnemers zijn het met de leden van de GroenLinks-fractie eens dat ook de aannameprocedures bekeken moeten worden. Dat is expliciet in het wetsvoorstel benoemd en geregeld. De initiatiefnemers hebben ook met het wetsvoorstel bedoeld dat de Inspectie SZW toezicht zal houden op (onder andere) het wervings- en selectieproces. De initiatiefnemers vertrouwen erop dat de Inspectie SZW daar voldoende expertise voor heeft. De Inspectiedienst behandelt geregeld meldingen van discriminatie jegens vrouwen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld op grond van zwangerschap of een kinderwens. De initiatiefnemers verwachten daarom dat de nodige kennis en gevoeligheid met het onderwerp voldoende aanwezig zijn. Tijdens het evalueren van de initiatiefwet zal ook het functioneren van de Inspectie SZW onder de loep genomen worden.

De leden van de **SGP-fractie** lezen dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de achterliggende jaren is gedaald. Voor een effectieve aanpak van deze loonkloof is volgens deze leden allereerst van belang inzicht te hebben in de oorzaken van deze verkleining van het beloningsverschil. Wat zijn de voornaamste oorzaken geweest, en is het niet effectiever en efficiënter in te zetten op het verkleinen van beloningsongelijkheid door deze succesfactoren te stimuleren?

⁵ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.

⁶ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en.

⁷ <https://nos.nl/artikel/2311084-loonkloof-tussen-mannen-en-vrouwen-wordt-groter.html>.

⁸ <https://www.cbs.nl/en-gb/news/2020/18/gender-pay-gap-still-narrowing>.

Een van de fundamentele uitgangspunten van de Nederlandse wetgeving is dat mensen die gelijk of gelijkwaardig werk doen, ongeacht hun geslacht hetzelfde loon moeten ontvangen. Ondanks het feit dat het beginsel van gelijke beloning van kracht is, heeft het dit onvoldoende effect in de praktijk. Er is nog altijd sprake van een aanhoudende loonkloof tussen mannen en vrouwen, ook al is deze in de laatste jaren inderdaad wat afgenomen. Dit wetsvoorstel komt niet in plaats van de huidige aanpak maar is aanvullend en de indieners verwachten dat het wetsvoorstel juist zal leiden tot het stimuleren van de succesfactoren.

2. Noodzaak wettelijke maatregel

De leden van de **VVD-fractie** zijn over het algemeen kritisch over het invoeren van wetgeving als gericht beleid tot dezelfde mate van bedoelde resultaten leidt of kan leiden. Kunnen de leden een beschouwende evaluatie geven van wat de overheid, de «polder», werkgevers en werknemers de afgelopen jaren hebben aangewend om de gecorrigeerde beloningsverschillen te verkleinen?

Daarnaast benoemen de initiatiefnemers dat er – terecht – diverse wetten zijn waaruit blijkt dat loondiscriminatie al jaren verboden is. Waarom kiezen de initiatiefnemers voor een oplossing via wetgeving, terwijl beloningsverschillen op basis van geslacht al wettelijk verboden zijn? Delen zij de kritiek vanuit het veld dat de inzet van een certificeringsmechanisme geen geëigend middel is, omdat dit leidt tot afvinklijstjes en een verschuiving van verantwoordelijkheden naar de certificerende instelling, in plaats van het bestuur en de raad van commissarissen? Zo nee, hoe voorkomen zij dat dergelijke effecten optreden? Hoe voorkomen zij dat bedrijven onterecht aan de schandpaal genageld worden bij beloningsverschillen die goed verklaarbaar zijn?

In hoeverre achten de initiatiefnemers het proportioneel om een wet in te voeren voor een probleem, dat niet alleen moeilijk definieerbaar is, maar dat onafhankelijk van wetgeving steeds kleiner wordt? Hoe beoordelen de initiatiefnemers de constatering van de Raad van State dat het middel («de wet») om het probleem op te lossen niet compleet is als het gaat om de te verwachten administratieve en uitvoeringslasten voor organisaties, werkgevers en ook werknemers zelf?

De initiatiefnemers beschrijven de acties die werknemers kunnen ondernemen om erachter te komen wat zijzelf verdienen in vergelijking met collega's. Zien de initiatiefnemers een andere route, buiten een nieuwe wet, om drempels weg te nemen voor werknemers om achter relevante beloningsinformatie te komen? Hoe zien zij bijvoorbeeld de rol van de OR of vertrouwenspersoon in deze situatie? In hoeverre spelen cao's een rol in de transparantie van beloningen volgens hen?

Het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen begint met het bieden van gelijke kansen voor vrouwen en mannen en het stimuleren van beleid voor arbeidsmarkt en emancipatie. In 2018 is een nieuw implementatieplan arbeidsmarktdiscriminatie gepresenteerd waarvan bevordering van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen deel uitmaakt. In die strategie ligt het nadruk op aanmoedigen van ondernemingsraden en HR-functionarissen om met gelijk loon te werken. De Stichting van de Arbeid biedt haar achterban handvatten om de overbrugging van de loonkloof aan te pakken bijvoorbeeld door de «checklist gelijk loon» beschikbaar te maken voor verschillende doelgroepen zoals (kleine en grote) arbeidsorganisaties, leden van ondernemingsraden en individuele werknemers. De overheid heeft ook online informatie over het recht op gelijk loon beschikbaar. Deze maatregelen zijn allemaal stappen in de juiste richting die moeten leiden tot bewustwording. Het is echter voor werknemers heel lastig om op dit moment inzicht te krijgen in de bestaande beloningsverschillen binnen de

onderneming waarin zij werkzaam zijn en daar actie op te ondernemen. Als werknemers die stap al durven zetten omdat het risico en de bewijslast op dit moment op de werknemer rust. Met dit wetsvoorstel draaien de initiatiefnemers deze bewijslast om. Het doel van het invoeren van een stelsel van certificering is ondernemers actief te laten kijken naar de bestaande verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen en wat zij kunnen gaan doen om dit verschil op te heffen. Het doel is niet om ondernemingen aan de schandpaal te nagelen. Het uitgangspunt is dat ondernemingen niet bewust kiezen voor een beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Bij veel van de oorzaken voor ongelijke beloning speelt (onbewuste) stereotypering een rol, ook wel genderbias genoemd. Die draagt bij aan een aantal hardnekkige patronen op de arbeidsmarkt. En die werken op hun beurt door in structurele beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen waarbij criteria een rol spelen die niet met de waarde van de arbeid te maken hebben. Als ondernemingen zich bewust zijn van de beloningsverschillen en discriminatie herkennen, kunnen ze deze ook beter bestrijden

Loondiscriminatie is gelet op bestaande wetten al decennialang verboden, en toch komt het nog voor. Op dit moment zijn er onvoldoende mogelijkheden om ongelijke beloning actief tegen te gaan en het tempo waarmee de bestaande loonkloof gedicht wordt is onvoldoende daarom is gekozen voor aanvullende wetgeving om extra mogelijkheden om loondiscriminatie tegen te gaan te verankeren. De kritiek van de Raad van State over de te verwachten administratieve en uitvoeringslasten voor ondernemers is ondervangen met de aanpassingen die in reactie op het advies van de Raad van State zijn doorgevoerd.

De initiatiefnemers zien geen mogelijkheden binnen de bestaande wet- en regelgeving om de drempels te verlagen voor werknemers om achter relevante beloningsinformatie te komen, naast het feit dat als een werknemer eenmaal zou beschikken over deze beloningsinformatie het alsnog niet eenvoudig is om dit op te brengen bij de werkgever. De werknemer loopt hiermee immers het risico op een blijvend conflict met de werkgever.

De rol van een vertrouwenspersoon is een hele andere dan treden in een geschil van individuele arbeidsrechtelijke aard en het is ook niet wenselijk om een vertrouwenspersoon te betrekken bij de problematiek van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. Een vertrouwenspersoon is er voor werknemers die meldingen of klachten hebben over ongewenst gedrag. Ook collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO) hebben niet als doel bestaande verschillen in beloning tussen vrouwen en mannen binnen een onderneming zichtbaar te maken, een CAO kan ook gelden voor een bedrijfstak en niet alleen voor een individuele onderneming. De afspraken over arbeidsvoorwaarden die overeen zijn gekomen tussen een of meer werkgevers of werkgeversorganisaties met een of meer werknemersorganisaties neergelegd in een CAO geeft alleen inzicht in de beloningssystematiek als geheel. Ondernemingsraden krijgen in het wetsvoorstel wel een belangrijke rol. Ondernemingen die verplicht zijn een ondernemingsraad in te stellen moeten ten minste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad informatie verstrekken die in het bijzonder betrekking heeft op de verschillen in loon tussen mannen en vrouwen binnen de onderneming en wat er wordt gedaan om deze verschillen te verkleinen. Als deze verhouding scheef is, moeten ze toelichten wat (mogelijke) verklaringen zijn. De ondernemingsraad kan op basis van eigen (vertrouwelijk) ontvangen informatie over loonverschillen binnen functiegroepen en in het bedrijf, controleren of de informatie in het bestuursverslag juist is. Het eerste doel van deze wet is beloningsonder-

scheid aan te kaarten en daarmee de aandacht voor gelijke beloning te bevorderen.

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat de initiatiefnemers schrijven dat in de periode 2008 – 2016 er onvoldoende vooruitgang is geboekt om het verschil in het loon tussen mannen en vrouwen te verkleinen. Deze leden vragen of er inmiddels al recentere cijfers beschikbaar zijn en of deze een verbetering van de situatie laten zien.

Verskillende organisaties hebben Nederland aanbevolen om extra stappen te ondernemen om ongelijke beloning tegen te gaan. Deze leden zijn benieuwd welke stappen er zijn ondernomen en tot welk resultaat dit heeft geleid.

De initiatiefnemers geven aan dat ze met dit wetsvoorstel wat betreft gelijke beloning van vrouwen en mannen aansluiting hebben gezocht bij de IJslandse wetgeving. Voornoemde leden zijn nieuwsgierig naar de eerste resultaten nadat de wet in IJsland is ingevoerd, kunnen de initiatiefnemers aangeven welk effect de wet in IJsland had? Kende het land voordat de wet werd ingevoerd een vergelijkbare situatie als Nederland? Zo nee, waar zaten de verschillen en zou dit van invloed kunnen zijn op het slagen van het wetsvoorstel in Nederland?

De leden van de CDA-fractie vragen of de initiatiefnemers een zelfde reflectie kunnen geven voor de genomen maatregelen in Duitsland en het Verenigd Koninkrijk.

Kennen de andere, in de memorie van toelichting genoemde lidstaten ook een omkering van de bewijslast naar de werkgever of hebben zij andere wettelijke verplichtingen? Zo ja, welke?

De meeste recente cijfers van het CBS⁹ laten zien dat het gemiddelde verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen die werken bij de overheid en in het bedrijfsleven in 2018 even groot was als in 2016. Als rekening wordt gehouden met verschillen in bijvoorbeeld onderwijsniveau, functieniveau, werkervaring en leeftijd, is het loonverschil sinds 2016 bij de overheid wel iets afgenomen, maar in het bedrijfsleven gelijk gebleven. Het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen begint met het bieden van gelijke kansen voor vrouwen en mannen en het stimuleren van beleid voor arbeidsmarkt en emancipatie. In 2018 is een nieuw implementatieplan arbeidsmarktdiscriminatie gepresenteerd waarvan bevordering van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen deel uitmaakt. In die strategie ligt de nadruk op aanmoedigen van ondernemingsraden en HR-functionarissen om met gelijk loon te werken. De Stichting van de Arbeid biedt haar achterban handvatten om de overbrugging van de loonkloof aan te pakken bijvoorbeeld door de «checklist gelijk loon» beschikbaar te maken voor verschillende doelgroepen zoals (kleine en grote) arbeidsorganisaties, leden van ondernemersraden en werknemers. De overheid heeft ook online informatie over het recht op gelijk loon beschikbaar. Deze maatregelen zijn allemaal stappen in de juiste richting die moeten leiden tot bewustwording. Het is echter voor werknemers heel lastig om op dit moment inzicht te krijgen in de bestaande beloningsverschillen binnen de onderneming waarin zij werkzaam zijn en daar actie op te ondernemen,

Zowel in IJsland als Duitsland als het VK was er sprake van een loonkloof, anders was in deze landen geen aanvullende wetgeving nodig geweest. In IJsland is de invoering van de certificeringsplicht voor alle ondernemingen geleidelijk verlopen en is het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen nagenoeg verdwenen. Rekening houdend met de verschillen tussen Nederland en IJsland, zowel in omvang, wet- en regelgeving en de

⁹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/48/loonverschil-mannen-en-vrouwen-tussen-2016-en-2018-niet-verder-gedaald>.

partijen die in IJsland betrokken zijn geweest bij het invoeren van de certificeringsplicht, is het wetsvoorstel aangepast aan de Nederlandse omstandigheden. De Europese Commissie monitort in hoeverre de bestaande loonkloof door de individuele maatregelen van de lidstaten afneemt, een volledige overzicht van de maatregelen en de effecten zijn te vinden in het rapport van de Europese Commissie «National cases and good practices on equal pay»¹⁰

De leden van de **D66-fractie** lezen dat de initiatiefnemers zich baseren op vergelijkbare wetsvoorstellen uit het buitenland, in het bijzonder IJsland. Kunnen de initiatiefnemers toelichten wat in deze landen de ervaringen zijn met betrekking tot de administratieve last, kosten en de effectiviteit van de verplichting tot certificatie? In hoeverre verwachten zij dat deze effecten ook in Nederland zullen optreden?

Bij het invoeren van de certificeringsplicht en het opstellen van de beoordelingscriteria die ten grondslag liggen aan de certificering in IJsland zijn ondernemingen, vakbonden en de overheid betrokken. Deze samenwerking heeft geleid tot het maken van een «tool» die ondernemingen de mogelijkheid geeft tot het invoeren van data zonder al teveel extra administratieve lasten. De ontwikkeling hiervan is uitbesteed aan een commercieel bureau die deze «tool» tegen eenmalige betaling beschikbaar stelt. In IJsland in de (geleidelijke) invoering van de certificeringsplicht succesvol geweest en bestaat er nagenoeg geen verschil meer in beloning tussen vrouwen en mannen. Het is de verwachting dat het invoeren van een certificeringsplicht ook in Nederland effectief zal zijn. Om de administratieve lasten voor kleinere ondernemingen proportioneel te houden is gekozen voor pilot met grote ondernemingen voor de certificeringsplicht waarbij de opgedane ervaringen in een later stadium gebruikt kunnen worden voor alle ondernemingen.

De leden van de **SGP-fractie** lezen dat de initiatiefnemers deze wettelijke maatregel noodzakelijk achten. Echter wordt onvoldoende ingegaan op de vraag of deze maatregel ook proportioneel en subsidiair is. Willen de initiatiefnemers hierop reflecteren? Hebben zij ook andere (minder vergaande) maatregelen overwogen en zijn andere (minder vergaande) stappen voldoende benut alvorens is overgegaan tot dit wetsvoorstel? Deze leden stellen de vraag waarom is gekozen voor maatregelen vergelijkbaar met de IJslandse wetgeving. Welke factoren hebben de doorslag gegeven om aansluiting te zoeken bij de IJslandse situatie ten opzichte van de wijze waarop andere Europese landen ongelijke beloning tegengaan. Zijn er inmiddels evaluatieresultaten bekend van de in 2017 aangenomen IJslandse wetgeving ten aanzien van de beloningsongelijkheid? Is onderzocht wat de effectiviteit is van deze wet en wat de concrete resultaten hiervan zijn?

Het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen begint met het bieden van gelijke kansen voor vrouwen en mannen en het stimuleren van beleid voor arbeidsmarkt en emancipatie. Ondanks het verbod op onderscheid in beloning op basis van bestaande wetgeving is er nog altijd sprake van een verschil in beloning tussen vrouwen en mannen. Een deel van het loonverschil kan worden toegeschreven aan verklaarbare verschillen zoals het verschil in opleiding, werkervaring, de beroepssector en het functieniveau. Een ander deel is onverklaarbaar en de blijft in stand ondanks de bestaande wet- en regelgeving. De initiatiefnemers zien geen andere mogelijkheid dit hardnekkige verschil te overbruggen dan met de aanvullende voorstellen in dit wetsvoorstel, waarbij rekening is gehouden met de omvang van de onderneming wat betreft de verplichtingen over

¹⁰ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/equalpaygoodpractices.pdf>.

het inzicht en tegengaan van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen.

In IJsland in de (geleidelijke) invoering van de certificeringsplicht succesvol geweest en bestaat er nagenoeg geen verschil meer in beloning tussen vrouwen en mannen. Het is de verwachting dat het invoeren van een certificeringsplicht ook in Nederland effectief zal zijn. Om de administratieve lasten voor kleine ondernemingen proportioneel te houden is gekozen voor pilot met grote ondernemingen voor de certificeringsplicht waarbij de opgedane ervaringen in een later stadium gebruikt kunnen worden voor alle ondernemingen.

3. Werking van het wetsvoorstel

De leden van de **CDA-fractie** vragen of de certificeringsplicht ook geldt voor buitenlandse organisaties met meer dan 250 werknemers verspreid over meerdere landen, maar in Nederland bijvoorbeeld maar 100 of 40 werknemers hebben. Moeten zij in deze gevallen dan voldoen aan de certificeringsplicht, informatieplicht of zijn zij – in het geval van 49 of minder werknemers – vrijgesteld van plichten?

Door reorganisatie of juist door een snelle stijging van het aantal arbeidsplaatsen kan het voorkomen dat een onderneming op korte tijd juist wel of niet moet voldoen aan de certificatie- of informatieplicht. Is er voor deze ondernemingen een overgangperiode waardoor ze zo spoedig mogelijk wel aan deze plichten kunnen voldoen?

De Raad van State wijst er op dat zeer arbeidsintensieve onderzoeken nodig zijn om met zekerheid te kunnen vaststellen of sprake is van beloningsongelijkheid. Alle gehanteerde beloningsmaatstaven ten aanzien van vrouwelijke en mannelijke werknemers moeten in kaart worden gebracht, en onderzocht dient te worden of deze maatstaven in het concrete geval van elke individuele werknemer ten opzichte van vergelijkbare werknemers op niet discriminerende wijze zijn toegepast. Het is volgens de Raad van State ondoenlijk om dergelijke zeer arbeidsintensieve onderzoeken door ondernemingen (met 50 en meer werknemers) of door de certificerende instelling verplicht te laten verrichten (het betreft 16.800 ondernemingen). De initiatiefnemers geven aan dat ze heel goed begrijpen wat de Raad van State schrijft. Het invoeren van een certificeringsstelsel is een ingrijpende maatregel. Toch achten de initiatiefnemers dit geoorloofd gezien de onwenselijkheid en hardnekkigheid van ongelijke beloning. Deze leden vragen aan de initiatiefnemers of zij dieper op dit advies van de Raad van State in kunnen gaan en of zij alternatieven hebben overwogen die op andere wijze ook kunnen bijdragen aan het verkleinen van de ongelijke beloning?

Is ook, in plaats van de verschuiving van de bewijslast naar de werkgever, overwogen alleen een inspanningsverplichting bij de werkgever neer te leggen voor het aantonen dat deze inspanningen pleegt of waarborgen treft om gelijke beloning te bewerkstelligen bijvoorbeeld op die punten waar het blijkbaar met name misgaat: bij inschaling nieuwe werknemers en salarisonderhandelingen?

De leden van de CDA-fractie vragen wat de Stichting van de Arbeid vindt van dit initiatiefvoorstel?

De reikwijdte van dit wetsvoorstel betreft alle in Nederland gevestigde ondernemingen waarbij de certificeringsplicht geldt voor ondernemingen met meer dan 250 werknemers. Ondernemingen met meer dan 50 werknemers krijgen een plicht tot informatieverstrekking over de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in vergelijkbare functies aan de ondernemingsraad en in het bestuursverslag. Hierbij is aansluiting gezocht bij de criteria gesteld aan ondernemingen in de Wet op de Ondernemingsraden. Wat betreft een overgangperiode achten de initiatiefnemers die gezien de frequentie waarmee dan wel een certificaat

aangevraagd of verlengd dient te worden, dan wel informatie aan de ondernemingsraad moet worden verstrekt van dien aard dan een bijzonder overgangperiode vooralsnog niet nodig lijkt.

Het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen begint met het bieden van gelijke kansen voor vrouwen en mannen en het stimuleren van beleid voor arbeidsmarkt en emancipatie. Ondanks het verbod op onderscheid in beloning op basis van bestaande wetgeving is er nog altijd sprake van een verschil in beloning tussen vrouwen en mannen. Een deel van het loonverschil kan worden toegeschreven aan verklaarbare verschillen zoals het verschil in opleiding, werkervaring, de beroepssector en het functieniveau. Een ander deel is onverklaarbaar en blijft in stand ondanks de bestaande wet- en regelgeving. De initiatiefnemers zien geen andere mogelijkheid dit hardnekkige verschil te overbruggen dan met de aanvullende voorstellen in dit wetsvoorstel, waarbij rekening is gehouden met de omvang van de onderneming wat betreft de verplichtingen over het inzicht en tegengaan van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen.

De certificering geldt voor grote ondernemingen. Ook in het midden en kleinbedrijf is het belangrijk dat wordt gewerkt aan gelijke beloning tussen vrouwen en mannen. Voor kleinere ondernemingen zou het halen van een certificaat echter een onevenredig grote belasting betekenen. Daarom hebben de initiatiefnemers voorgesteld dat alle ondernemingen met een ondernemingsraad, dus ondernemingen met tenminste 50 werknemers, een informatieplicht aan hun ondernemingsraad krijgen. Deze informatie betreft het al dan niet bestaan van een beloningsverschil, wat mogelijke verklaringen zijn voor het bestaande verschil en wat er wordt gedaan om deze verschillen te verkleinen.

Het uitgangspunt is dat ondernemingen niet bewust kiezen voor beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Bij veel van de oorzaken voor ongelijke beloning speelt (onbewuste) stereotypering een rol, welke bijdraagt aan een aantal hardnekkige patronen op de arbeidsmarkt. Deze patronen werken op hun beurt door in structurele beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen waarbij criteria een rol spelen die niet met de waarde van de arbeid te maken hebben. Als ondernemingen zich bewust zijn van de beloningsverschillen en discriminatie herkennen, kunnen ze deze ook beter bestrijden.

De Stichting van de Arbeid biedt haar achterban handvatten om de overbrugging van de loonkloof aan te pakken bijvoorbeeld door de «checklist gelijk loon» beschikbaar te maken voor verschillende doelgroepen zoals (kleine en grote) arbeidsorganisaties, leden van ondernemersraden en werknemers. Met de Stichting van de Arbeid is gesproken over de rol die zij eventueel kan spelen na de invoering van dit wetsvoorstel, bijvoorbeeld op het gebied van certificering. De Stichting van de Arbeid heeft aangegeven dat zij gezien haar omvang hier geen rol van betekenis op zich kan nemen. Uiteraard hebben de initiatiefnemers wel de expertise van de Stichting van de Arbeid op het gebied van het overbruggen van de loonkloof betrokken.

De leden van de **D66-fractie** constateren dat er soms verschillen zijn in de beloningsgelijkheid tussen functieniveaus. De verschillen kunnen groter worden bij hogere functies, in het bijzonder bij functies die buiten de cao vallen. Hoe gaat het systeem van certificering om met deze verschillen binnen organisaties?

Deze leden lezen dat het certificaat eens in de drie jaar opnieuw behaald moet worden. In de tussentijd is het mogelijk dat een bedrijf niet meer aan de voorwaarden voldoet. Het kan dan lastiger worden voor een

medewerker om dit aan te vechten wanneer het bedrijf in bezit is van een gelijke-beloningscertificaat. Hoe houden de initiatiefnemers hier rekening mee? Op welke wijze vergemakkelijkt het wetsvoorstel de positie van werknemers om een vermoeden van loononderscheid aan te tonen? Op welke wijze regelt dit wetsvoorstel dat werknemers die vermoeden dat zij ongelijk beloond worden direct bij een klachtbehandelingsinstantie terecht kunnen en dat die instantie ook de vereiste expertise bezit? Voornoemde leden lezen dat de initiatiefnemers het advies van de Raad van State met betrekking tot de administratieve lasten van het certificeringsverplichting goed begrijpen. Toch stellen zij dat zij deze wet geoorloofd vinden om het doel van gelijke beloning te behalen. Kunnen zij aangeven welke, wellicht minder ingrijpende, maatregelen zij hebben overwogen?

Naast de certificering dient de werkgever in het bestuursverslag informatie te verstrekken over de omvang van de verschillen in beloning tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers. Ondernemingen met tenminste 50 werknemers die volgens het Burgerlijk Wetboek verplicht zijn een bestuursverslag te publiceren, worden verplicht om informatie over de beloningsverhouding tussen mannen en vrouwen op te nemen in hun bestuursverslag. Het gaat hierbij om «comply or explain»: voldoe of leg uit. De onderneming moet informatie verstrekken of er een beloningsverschil is (niet zozeer hoe groot deze is in verband met de privacy van werknemers), en wat er wordt gedaan om deze verschillen te verkleinen. Als deze verhouding scheef is, moeten ze toelichten wat (mogelijke) verklaringen zijn. De ondernemingsraad kan op basis van eigen (vertrouwelijk) ontvangen informatie over loonverschillen binnen functiegroepen en in het bedrijf controleren of de informatie in het bestuursverslag juist is. Op deze wijze is er jaarlijks na te gaan of een bedrijf nog voldoet aan de vereisten van een gelijke-beloningscertificaat. Werknemers die vermoeden dat zij te maken hebben met ongelijke beloning kunnen in gebruik maken van de in dit voorstel opgenomen klachtenregeling, en mocht deze niet naar behoren of tijdig afgehandeld zijn kunnen zij een het College voor de Rechten van de Mens om een oordeel vragen. Uiteraard staat het iedere werknemer vrij een civiele zaak bij de rechtbank aanhangig maken, echter de praktijk laat zien dat dit voor veel werknemers een ultimum remedium is.

Het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen begint met het bieden van gelijke kansen voor vrouwen en mannen en het stimuleren van beleid voor arbeidsmarkt en emancipatie. Ondanks het verbod op onderscheid in beloning op basis van bestaande wetgeving is er nog altijd sprake van een verschil in beloning tussen vrouwen en mannen. Een deel van het loonverschil kan worden toegeschreven aan verklaarbare verschillen zoals het verschil in opleiding, werkervaring, de beroepssector en het functieniveau. Een ander deel is onverklaarbaar en blijft in stand ondanks de bestaande wet- en regelgeving. De initiatiefnemers zien geen andere mogelijkheid dit hardnekkig verschil te overbruggen dan met de aanvullende voorstellen in dit wetsvoorstel, waarbij rekening is gehouden met de omvang van de onderneming wat betreft de verplichtingen over het inzicht en tegengaan van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen.

De leden van de **GroenLinks-fractie** begrijpen dat het wetsvoorstel tot doel heeft de bewijslast van ongelijke beloning om te keren en zo de verantwoordelijkheid bij de werkgever te leggen. Kunnen de initiatiefnemers verduidelijken hoe de bewijslast wordt omgekeerd en wat er verandert ten opzichte van de huidige situatie?

De initiatiefnemers beogen met dit wetsvoorstel de bewijslast van ongelijke beloning om te keren. Waar voorheen de werknemer die ongelijke beloning ontvangt geacht wordt te bewijzen dat het loon ongelijk is, zal na ingang van dit wetsvoorstel juist de werkgever moeten bewijzen dat dit niét zo is. Voorheen was het aan de werknemer om feiten aan te voeren die een onderscheid in beloning doen vermoeden. Die verantwoordelijkheid ligt nu bij de werkgever. De verschuiving van de bewijslast wordt vormgegeven via een certificeringssysteem. Grote ondernemingen dienen een certificaat te verkrijgen waaruit blijkt dat zij vrouwen en mannen gelijk belonen. Op deze manier ligt de verantwoordelijkheid om ongelijkheid aan te tonen niet langer bij de partij met de minste middelen (de werknemer).

3.1 Certificeringsplicht voor grote ondernemingen

De leden van de **VVD-fractie** lezen dat de door de initiatiefnemers voorgestelde certificering ter bewijsvoering dat een organisatie geen verschil in gecorrigeerde beloning heeft, gebaseerd dient te worden op onder andere geanonimiseerde brutolonen per functie en standaardgegevens over hun personeel. Deze leden hebben hierbij een aantal vragen. Wat bedoelen de initiatiefnemers met «standaardgegevens over hun personeel»? Welke gegevens zijn dat wel en welke niet? Zijn er gegevens die volgens de initiatiefnemers moeten worden verzameld die nu niet wettelijk noodzakelijk zijn in de personeelsadministratie? Vinden de initiatiefnemers dat bijvoorbeeld opleidingsniveau, arbeidsdeelname in uren en gecumuleerde arbeidsdeelname in uren daarbij horen? Wat wordt van werkgevers verwacht die niet beschikken over bijvoorbeeld deze gegevens? Hoe wordt er bij de certificering rekening gehouden met verschillen in arbeidsduur en eerdere werkervaring van werknemers? Hoe verwachten zij dat werkgevers bijhouden op basis waarvan een bonus wordt toegekend of een loonsverhoging? Hoe wordt er rekening gehouden met verschillen in uitgekeerd loon door verrekenende secundaire arbeidsvoorwaarden zoals extra vakantie- of verlofdagen, auto, opleiding of fietsplan?

Het lijkt de initiatiefnemers niet waarschijnlijk dat ondernemingen niet beschikken over de benodigde gegevens van werknemers die immers ook nodig zijn voor het voeren een deugdelijke personeels- en salarisadministratie. Het gaat hier om de beschikbare gegevens in personeelssystemen, waarbij ook genderspecifieke informatie, zoals (werk-) ervaring (in jaren), aanstelling (uren per week), kennis, opleiding en vaardigheden, functie-niveau conform functie-indeling bij de onderneming aangevuld met eventueel specifieke functie-eisen. Alle gegevens worden geanonimiseerd aangeleverd. Het uitgangspunt is om die gegevens aan te leveren die mogelijk maken het salarisniveau tussen werknemers in dezelfde dan wel een vergelijkbare functie te vergelijken.

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat de certificering wordt gedaan door een onafhankelijke instantie, een zelfstandig bestuursorgaan. Deze leden vragen welke gegevens bedrijven moeten bedrijven zodat de zbo deze aan de standaard kan toetsen. Wanneer een werkgever zich niet aan deze wet houdt, kan de Inspectie SZW in het uiterste geval een bestuurlijke boete opleggen van de vijfde categorie, met de mogelijkheid van boeteverhoging in geval van recidive. Voornoemde leden vragen wanneer men kan spreken van «in het uiterste geval». Krijgt de werkgever bij een constatering van een te groot loonverschil tussen mannen en vrouwen de kans orde op zaken te stellen en zo ja, binnen welke termijn moet hierin welk resultaat behaald worden?

De gegevens die aangeleverd moeten worden zijn de beschikbare gegevens in personeelssystemen, waarbij ook genderspecifieke informatie, zoals (werk-) ervaring (in jaren), aanstelling (uren per week), kennis, opleiding en vaardigheden, functieniveau conform functie-indeling bij de onderneming aangevuld met eventueel specifieke functie-eisen. Alle gegevens worden geanonimiseerd aangeleverd. Het uitgangspunt is om die gegevens aan te leveren die mogelijk maken het salarisniveau tussen werknemers in dezelfde dan wel een vergelijkbare functie te vergelijken. Omdat binnen de onderneming wordt vergeleken, kan een organisatie zelf functieniveaus benoemen en hoeven er geen standaarden voor functies te worden gemaakt. Wel dient de onderneming bij de aanvraag van het certificaat alle gegevens aan te leveren op de wijze die krachtens artikel 10, vijfde lid, is voorgeschreven.

Voor een onderneming die zich niet aan de wet houdt zoeken de initiatiefnemers aansluiting bij het systeem van boeteoplegging, zoals opgenomen in de arbeidsomstandighedenwetgeving. Analooq naar het in de beleidsregels Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving opgenomen artikel 1 lid 1 sub c overige overtreding. Waarbij er eerste sprake is van een waarschuwing of een kennisgeving van een eis tot naleving, of een eis tot naleving wordt gesteld, en pas nadat dezelfde of een soortgelijke overtreding opnieuw wordt geconstateerd, wordt overgegaan tot boeteoplegging.

Bij constatering van een verschil in beloning door een ondernemer is al een eerste doel van deze wet namelijk bewustwording bereikt. Het is vervolgens aan de ondernemer om aan te geven wat wordt gedaan om deze verschillen te verkleinen. De initiatiefnemers hebben in deze wet een overgangsregime van twee jaar opgenomen voor ondernemers die een onderneming in stand houden, die is opgericht voor inwerkingtreding van deze wet. Daarmee hebben ondernemers die een reeds bestaande onderneming in stand houden een termijn van twee jaar om eventuele verschillen in loon tussen mannen en vrouwen die binnen die onderneming arbeid van gelijke waarde dan wel, bij gebreke daarvan, arbeid van nagenoeg gelijke waarde verrichten, weg te nemen

De leden van de **SGP-fractie** constateren dat de Afdeling advisering van de Raad van State in haar advies suggereert dat het te overwegen zou zijn om eerst te bevorderen dat enkele grotere ondernemingen hiermee beginnen, om vervolgens te bezien hoe en of deze aanpak werkt. Hoe reageren de initiatiefnemers hierop?

De initiatiefnemers geven de Inspectie SZW ook een rol in het toezicht houden op werkgevers ten aanzien van de vraag of zij zich aan deze wet houden. Deze leden vragen de initiatiefnemers of zij ook het aspect van uitvoerbaarheid hebben meegenomen bij de totstandkoming van dit voorstel. Is dit aspect ook getoetst bij de Inspectie SZW? Zo nee, zijn de initiatiefnemers bereid dit alsnog te doen? Dit mede gelet op het pleidooi vanuit de uitvoeringsorganisaties om hen te betrekken bij de totstandkoming van beleid met oog op de uitvoerbaarheid van voorstellen. De leden van de SGP-fractie lezen dat de initiatiefnemers bij een onderneming vanaf 250 werknemers een certificeringsplicht in willen voeren, die elke drie jaar herhaald dient te worden. Om welke redenen is gekozen voor de grens vanaf 250 medewerkers qua grootte van de onderneming? Wat is de rationale achter verplichte hercertificering iedere drie jaar?

Het advies van de Raad van State om eerst met de certificeringsplicht te beginnen bij enkele grotere ondernemingen om vervolgens te bezien hoe en of deze aanpak werkt is door de initiatiefnemers overgenomen.

Het College voor de Rechten van de Mens heeft naar aanleiding van de verschillende onderzoeken die zijn uitgevoerd adviezen opgesteld voor werkgevers en de overheid. De overheid wordt geadviseerd maatregelen te nemen om de loonkloof te verkleinen en de inspectie SZW daarbij een toezichthoudende rol te laten spelen. Dit advies is door de initiatiefnemers overgenomen.

Voor de omvang van ondernemingen met 250 of meer werknemers is gekozen mede op basis van het advies van de Raad van State om eerst voor het onderdeel verplichte certificering in het wetsvoorstel te starten bij ondernemingen, organisaties en overheidsinstellingen met meer dan 250 werknemers. In 2019 zijn er 3.285 bedrijven met meer dan 250 werknemers. Op basis van de ervaringen met het model kan met ondernemingen bekeken worden hoe het model doorontwikkeld kan worden.

Er is gekozen voor een geldigheidsduur van een eenmaal afgegeven certificaat van drie jaar. Na drie jaar moet de ondernemer het certificaat laten verlengen. De certificerende instelling toetst dan opnieuw of de ondernemer voldoet aan de voorwaarden die gelden voor de verlening van het certificaat.

3.2 Informatieplicht aan en gesprek met ondernemingsraad

Wat de leden van de **VVD-fractie** betreft, kunnen ook bij de gegevensuitwisseling tussen de ondernemingsraad en werkgever vragen gesteld worden: Welke gegevens dienen uitgewisseld te worden en welke niet? Hoe wordt er bij deze gegevens rekening gehouden met verschillen in arbeidsdeelname in uren, arbeidsduur en eerdere werkervaring van werknemers? Hoe wordt rekening gehouden met verschillen uitgekeerd loon door verrekende secundaire arbeidsvoorwaarden zoals extra vakantie- of verlofdagen, auto, opleiding of fietsplan? Dit soort aspecten kunnen onderdeel zijn van invloed op de gecorrigeerde beloningsverschillen.

De onderneming moet aan de ondernemingsraad informatie verstrekken of er een beloningsverschil is (niet zozeer hoe groot deze is in verband met de privacy van werknemers), en wat er wordt gedaan om deze verschillen te verkleinen. Als deze verhouding scheef is, moeten ze toelichten wat (mogelijke) verklaringen zijn. De ondernemingsraad kan op basis van eigen (vertrouwelijk) ontvangen informatie over loonverschillen binnen functiegroepen en in het bedrijf, controleren of de informatie in het bestuursverslag juist is.

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat werkgevers worden verplicht wanneer de verhouding scheef is, om in het jaarverslag toe te lichten wat hiervan de (mogelijke) verklaringen zijn. Deze leden vragen of hierbij de privacy van individuele werknemers geborgd is? Hoe kan voorkomen worden dat kleine organisaties met diverse functiegroepen en die door middel van dit wetsvoorstel een informatieplicht hierover krijgen, informatie in het jaarverslag delen die gemakkelijk te herleiden is naar individuele werknemers?

Voornoemde leden vragen of de ondernemingsraad verplicht is om naar aanleiding van de verkregen informatie hierover in gesprek te gaan met de werkgever. Hebben zij voldoende mogelijkheden om hiermee aan de slag te gaan en verandering te bewerkstelligen? Wat gebeurt er als de werkgever het advies van de ondernemingsraad naast zich neerlegt? Als de ondernemingsraad op de hoogte is van de loonverschillen maar hierover besluit geen actie op te ondernemen (bijvoorbeeld na

goedoverleg met de achterban en werkgever), tot welke consequenties kan dit leiden voor de ondernemingsraad?

Volgens de initiatiefnemers hebben de leden van ondernemingsraden hebben een plicht vertrouwelijk met gegevens om te gaan. Wat zijn de consequenties voor de ondernemingsraad, werkgever en betrokken werknemers als niet vertrouwelijk met de gegevens wordt omgegaan?

De privacy van individuele werknemers is geborgd doordat in het bestuursverslag enkel wordt gerapporteerd over het gegeven of er een verschil in beloning bestaat tussen vrouwen en mannen, niet hoe groot het verschil is per functieniveau. Zo is dit niet vanuit het bestuursverslag tot persoonsniveau te herleiden.

De ondernemingsraad krijgt met de invoering van deze wet mede tot haar taak in het kader van artikel 28, derde lid, van de Wet op de ondernemingsraden, te waken tegen verschillen in beloning tussen vrouwen en mannen. De ondernemer dient, indien er sprake is van ongelijke beloning, de informatie omtrent de beloningsverschillen gepaard te laten gaan met een plan van aanpak om deze beloningsverschillen tegen te gaan tenzij de werkgever een rechtvaardigingsgrond voor de beloningsverschillen kan aanvoeren.

Wanneer een onderneming hierover advies vraagt aan de ondernemingsraad en het door de ondernemingsraad uitgebrachte advies naast zich neer legt heeft de ondernemingsraad de mogelijkheid om in beroep in te gaan op grond van artikel 32 lid 4 Wet op de Ondernemingsraden. Een ondernemingsraad krijgt veel bedrijfsgevoelige informatie onder ogen, bijvoorbeeld voor advies- en instemmingsverzoeken waarvoor de bestuurder een geheimhoudingsplicht kan opleggen. Schending van de geheimhoudingsplicht kan verstrekkende gevolgen hebben voor leden van de ondernemingsraad. Zij kunnen uitgesloten worden van OR-werk, of zelfs op staande voet worden ontslagen. De ontslagbescherming van een lid van de ondernemingsraad vervalt wanneer deze een ernstige overtreding maakt. In het ergste geval kan de bestuurder het OR-lid zelfs strafrechtelijk vervolgen voor het plegen van een strafbaar feit (artikel 272 en 273 van het Wetboek van Strafrecht).

De leden van de CDA-fractie vragen of het wenselijk is dat de ondernemingsraad bij ondernemingen met tussen de 50 en 150 werknemers inzage krijgt in vertrouwelijke salarisgegevens. Hebben de initiatiefnemers overwogen om de informatieplichtgrens op een ander aantal te leggen dan 50 werknemers? Kan aangegeven worden waarom er voor 50 medewerkers is gekozen en niet bijvoorbeeld voor 100 of 150 werknemers?

Bij de informatieplicht aan de ondernemingsraad, worden ook de (gegevens omtrent de) beloningsverhoudingen geanonimiseerd aangeleverd bij de ondernemingsraad. Mochten er toch functies zijn waarbij gegevens over het salaris tot persoonsniveau te herleiden zijn, dan valt dit onder de geheimhoudingsplicht van de leden van de ondernemingsraad. De keuze voor ondernemingen met 50 of meer werknemers is geen arbitraire grens maar vindt zijn basis in de Wet op de Ondernemingsraden die deze grens hanteert voor het instellen van een ondernemingsraad.

4. Regeldruk

4.1 Inhoudelijke naleving

De leden van de **VVD-fractie** lezen dat de initiatiefnemers het volgende schrijven in hun reactie op het Advies van de Afdeling van de Raad van State: «*Ervaring, opleiding en overige factoren mogen buiten beschouwing gelaten worden. Dat beperkt de administratieve last van werkgevers.*» Deze leden vinden dat hier voorbij wordt gegaan aan de juiste definitie van de gecorrigeerde beloningsverschillen, waardoor onduidelijkheid is over de eventuele beloningsverschillen tussen werknemers. Zijn de initiatiefnemers van mening dat gegevens die ervaring en opleiding buiten beschouwing laten voldoende bruikbaar zijn om beloningsverschillen te duiden? Zo ja, op basis waarvan komen de initiatiefnemers tot die conclusie? Kunnen de initiatiefnemers een praktijkvoorbeeld geven van een vergelijkingsonderzoek dat betrouwbaar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen aantoonde, zonder deze factoren mee te nemen?

De factoren ervaring, opleiding en overige factoren mogen buiten beschouwing gelaten worden bij inzichtelijk maken van de beloningsverhouding tussen mannen en vrouwen binnen dezelfde functiegroep in de informatievoorziening aan de ondernemingsraad. Dit is nadrukkelijk bedoeld om de administratieve lasten van kleinere ondernemingen te verlagen, aangezien de enige gegevens die dan nodig zijn zich beperken tot gender, functiegroep en belastbaar inkomen. Het is de bedoeling dat de ondernemingsraad op basis van de aangeleverde informatie het gesprek aangaat met de werkgever over de beloningsverschillen, over mogelijke verklaringen en maatregelen om verschillen tegen te gaan. Het kan de ondernemer wel helpen om de factoren ervaring, opleiding en overige factoren mee te nemen in de informatievoorziening aan de ondernemingsraad.

4.2 Administratieve lasten

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat de verplichting tot certificering volgens de Raad van State, anders dan de initiatiefnemers veronderstellen, forse administratieve lasten met zich mee zal brengen voor de ondernemer en aanzienlijke uitvoeringslasten voor de certificeringsinstellingen. Deze leden vragen of de initiatiefnemers dit verschil kunnen duiden?

De ondernemer moet genderspecifieke informatie aanleveren over de werkervaring, de omvang van de aanstelling in uren per week, het opleidingsniveau en het functieniveau conform de functie-indeling bij de onderneming van de verschillende werknemers. Volgens het College voor de Rechten van de Mens vergt dit «*een uiteenrafeling van alle beloningsmaatstaven en onderzoek of deze maatstaven (bijvoorbeeld werkervaring, goede prestaties etc.) gelijkelijk zijn toegepast. Dit is een intensief onderzoek en vergt waarschijnlijk te veel van individuele werkgevers*». Voornoemde leden zouden graag op dit punt een reactie van de initiatiefnemers ontvangen en vernemen waarom zij van mening verschillen met het College op dit punt.

Om te bepalen of sprake is van beloningsverschil tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers op basis van deze (en mogelijk ook andere) factoren, zal de certificeringsinstelling uitgebreid onderzoek moeten doen naar de omstandigheden waaronder de verschillende individuele werknemers zijn beloond, zoals ook in het advies van het College voor de Rechten van de Mens wordt opgemerkt. Dit vergt veel tijd en brengt financiële lasten met zich. Volgens de toelichting zijn er 16.800 ondernemers met 50 of meer werknemers in Nederland die gecertificeerd

zouden dienen te worden. Van zulke administratieve lasten zou in de toelichting rekenschap moeten worden gegeven. De leden van de CDA-fractie vragen of dit alsnog kan gebeuren.

De Raad van State adviseert, gelet op het voorgaande, nader onderzoek te doen naar de administratieve en uitvoeringslasten van het voorgestelde certificeringsstelsel, om advies te vragen aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) en het wetsvoorstel aan te passen. Deze leden vragen of de initiatiefnemers hiertoe bereid zijn.

De initiatiefnemers hebben mede op basis van de opmerkingen over lastendruk in het advies van de Raad van State om eerst voor het onderdeel verplichte certificering in het wetsvoorstel te starten bij ondernemingen, organisaties en overheidsinstellingen met meer dan 250 werknemer het wetsvoorstel overeenkomstig aangepast. Wat betreft de opmerking van het College voor de Rechten van de Mens, erkennen de initiatiefnemers dat het ondoenlijk zou zijn om van ondernemingen te vragen ook een uiteenrafeling van alle beloningsmaatstaven en onderzoek te doen of deze maatstaven (bijvoorbeeld werkervaring, goede prestaties etc.) gelijkelijk zijn toegepast. Het is nadrukkelijk de bedoeling om in het model objectieve standaardgegevens op te nemen, zoals functieniveau conform het arbeidscontract en hoogst behaalde diploma. De ontwikkeling van het model begint met basale gegevens die werkgevers in hun personeelsadministratie beschikbaar hebben. De gegevens die nodig zijn voor de certificering dienen doorgaans in de personeelsadministratie aanwezig te zijn. Zeker voor grote ondernemingen zal deze informatie beschikbaar zijn.

De leden van de **SGP-fractie** lezen dat de initiatiefnemers verwachten dat de administratieve lasten van dit voorstel voor kleinere ondernemingen beperkt zullen zijn. Deze leden verwachten juist een substantiële toename van de regeldruk voor bedrijven. Waar baseren de initiatiefnemers op dat de administratieve lasten beperkt zouden zijn? De voorbereiding en daadwerkelijke certificering is voor de ondernemingen met meer dan 250 werknemers een tijdrovende opgave. Kunnen de initiatiefnemers nader ingaan op deze regeldruk? Om welke gegevens gaat het concreet?

Zoals eerder beschreven zal het onderdeel verplichte certificering in het wetsvoorstel alleen gelden voor ondernemingen, organisaties en overheidsinstellingen met meer dan 250 werknemers. De gegevens die nodig zijn voor de certificering dienen doorgaans in de personeelsadministratie aanwezig te zijn. Zeker voor grote ondernemingen zal deze informatie beschikbaar zijn zodat dit niet hoeft te leiden tot een substantiële toename van regeldruk.

5. Privacy

De leden van de **VVD-fractie** lezen dat de initiatiefnemers aangeven – ondanks het expliciete advies van de Afdeling Advisering van de Raad van State – geen directe aanleiding te zien voor nader advies aan de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Wat houdt de initiatiefnemers tegen om advies te vragen aan de AP? Zijn de initiatiefnemers het eens met deze leden dat gegevens over salariering, salarisontwikkeling, arbeidsdeelname en secundaire arbeidsvoorwaarden beschouwd kunnen worden als persoonlijke gegevens en dat mensen deze gegevens graag beschermd en privé willen houden? Welke risico's behelst dit voorstel van wet als het gaat om schendingen van privacy? Op welke wijze worden deze risico's in de wet en de implementatie van de wet geminimaliseerd? Waar kunnen werkgevers of werknemers terecht als zij schendingen van privacy ervaren? Waar kunnen werknemers bezwaar hebben tegen het delen van hun gegevens? Waar kunnen werkgevers of werknemers terecht als zij de

indruk hebben dat privacyrisico's de uitvoering van de (bedoeling van de) wet in de weg staan?

Zoals eerder al aangegeven is de informatieplicht aangepast en geldt deze enkel voor ondernemingen met tenminste 50 werknemers. Zij moeten rapporteren aan de ondernemingsraad over beloningsverschillen en informatie over beloningsverschillen opnemen in het bestuursverslag, mits zij deze verplicht moeten publiceren.

Leden van ondernemingsraden hebben een plicht vertrouwelijk met gegevens om te gaan. Publicatie in het bestuursverslag gaat enkel over de conclusie met betrekking tot verschillen, niet per aparte functiegroep. Daarmee is de privacy van individuele werknemers geborgd en zien de initiatiefnemers geen directe aanleiding voor nader advies van de Autoriteit Persoonsgegevens.

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat de Afdeling Advisering van de Raad van State wijst op het vereiste uit de AVG dat de AP geraadpleegd moet worden bij het opstellen van wetgeving waarin sprake is van verwerking van persoonsgegevens. Deze leden vragen of dit inmiddels is gebeurd, wat de reactie van de AP was en wat de initiatiefnemers met deze reactie gedaan hebben?

Zoals eerder al aangegeven is de informatieplicht aangepast en geldt deze enkel voor ondernemingen met tenminste 50 werknemers. Zij moeten rapporteren aan de ondernemingsraad over beloningsverschillen en informatie over beloningsverschillen opnemen in het bestuursverslag, mits zij deze verplicht moeten publiceren.

Leden van ondernemingsraden hebben een plicht vertrouwelijk met gegevens om te gaan. Publicatie in het bestuursverslag gaat enkel over de conclusie met betrekking tot verschillen, niet per aparte functiegroep. Daarmee is de privacy van individuele werknemers geborgd en zien de initiatiefnemers geen directe aanleiding voor nader advies van de Autoriteit Persoonsgegevens.

De leden van de **SGP-fractie** vragen de initiatiefnemers het advies van de Afdeling Advisering van de Raad van State op dit punt ter harte te nemen en het ATR en de AP om advies te vragen, zodoende kan worden beoordeeld of het privacy-aspect van de individuele werknemers voldoende is gewaarborgd. Hoe beoordelen de initiatiefnemers dit aspect?

De initiatiefnemers geven aan dat mogelijke herleidbaarheid van de beloningsgegevens tot personen ook een reden is het certificeringsstelsel niet in te voeren voor ondernemingen kleiner dan 250 werknemers. Echter, ook bij rapportage aan de ondernemingsraad of in het jaarverslag is sprake van herleidbaarheid, zeker bij kleine organisaties. Deze leden vragen hoe de initiatiefnemers de privacy van de werknemers borgen op dit punt.

Dat het bij kleinere ondernemingen mogelijk kan zijn dat informatie in sommige gevallen herleidbaar is tot personen, als ondernemingen deze informatie moeten aanleveren is een reden voor initiatiefnemers om het certificeringsstelsel niet in te voeren voor ondernemingen kleiner dan 250 werknemers. Voor de berekening van de standaard gelijke beloning en behalen van het certificaat dienen gegevens geanonimiseerd worden aangeleverd. Ook bij vervolgonderzoek zal gebruik worden gemaakt van geanonimiseerde gegevens door de certificeringsinstantie. Daarmee blijft de privacy van werknemers gewaarborgd. Bij de rapportage in het bestuursverslag is de privacy geborgd doordat in het bestuursverslag enkel wordt gerapporteerd over het gegeven of er een verschil in beloning bestaat tussen vrouwen en mannen, niet hoe groot het verschil is per

functieniveau. Zo is dit niet vanuit het bestuursverslag tot persoonsniveau te herleiden.

Bij de informatieplicht aan de ondernemingsraad, worden ook de (gegevens omtrent de) beloningsverhoudingen geanonimiseerd aangeleverd bij de ondernemingsraad. Mochten er toch functies zijn waarbij gegevens over het salaris tot persoonsniveau te herleiden zijn, dan valt dit onder de geheimhoudingsplicht van de leden van de ondernemingsraad.

6. Internetconsultatie

De leden van de **VVD-fractie** zijn benieuwd in hoeverre de initiatiefnemers hebben gesproken met werkgevers- en werknemersorganisaties over hun voorstel van wet. Welke reacties hebben zij van deze koepels gekregen en hoe hebben zij dit verwerkt in hun voorstel? Hebben de initiatiefnemers na het aanpassen van de omvang van de in de wet beoogde organisaties naar 250 medewerkers of meer, enkele van deze organisaties geconsulteerd om te toetsen hoe de beoogde resultaten, de uitvoerbaarheid en de verwachte kosten in de praktijk uit zouden pakken? Wat waren de kernpunten van deze organisaties en hoe hebben zij deze verwerkt in hun voorstel? Hebben de initiatiefnemers bepaalde organisaties op het oog die wat hun betreft uit de pas lopen als het gaat om gelijke beloning? Welke zijn dat of in welke sectoren zijn deze organisaties actief? Op welke wijze zijn deze organisaties eerder gewezen op gelijke beloning en gestimuleerd om dit beter te doen? Wat gaat deze wet voor deze organisaties en voor de daar werkzame medewerkers betekenen?

Het concept initiatiefwetsvoorstel is zes weken opengesteld voor Internetconsultatie. Van deze gelegenheid hebben 50 particulieren en 14 organisaties gebruik gemaakt. Onderstaand wordt ingegaan op de meest voorkomende reacties.

Ongeveer de helft van de reacties was positief over het initiatiefwetsvoorstel. Het probleem werd breed erkend, en ook de noodzaak om hier als overheid in op te treden. De andere helft was negatief om uiteenlopende redenen. Een veel voorkomende reden is dat het recht van inzage in strijd zou zijn met de privacy van werknemers. De initiatiefnemers hebben het wetsvoorstel op dit punt inmiddels aangepast.

Naast bovenstaande redenen gaven meerdere particulieren, maar ook organisaties als Atria en FNV, aan dat de grens van 50 werknemers te hoog is en dat kleinere ondernemingen ook vrijwillig in de gelegenheid moeten worden gesteld om een certificaat te halen. Op basis van het advies van de Raad van State hebben de initiatiefnemers het wetsvoorstel aangepast en geldt de certificeringsplicht vooralsnog eerst voor grote ondernemingen.

Meerdere particulieren, maar ook organisaties als VNO/NCW, Raad Nederlandse Detailhandel, Detailhandel Nederland en Vakcentrale voor Professionals (VCP) gaven aan wat loon en arbeid van gelijke waarde betekent. De initiatiefnemers sluiten voor deze begrippen aan bij de huidige Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en wijzigen niets in de huidige uitleg van deze begrippen.

De leden van de **CDA-fractie** vragen of de initiatiefnemers specifiekere kunnen ingaan op zowel de reacties van degene die positief als negatief op dit initiatief wetsvoorstel hebben gereageerd. Met welke argumenten kwamen zij om voor of tegen het initiatiefwetsvoorstel te zijn? Hebben zij ook andere oplossingen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te

dichten aangedragen? Zo ja, met welke ideeën zijn zij gekomen en kunnen de initiatiefnemers aangeven hoe zij hiertegenover staan?

Het concept initiatiefwetsvoorstel is zes weken opengesteld voor Internetconsultatie. Van deze gelegenheid hebben 50 particulieren en 14 organisaties gebruik gemaakt. Onderstaand wordt ingegaan op de meest voorkomende reacties.

Ongeveer de helft van de reacties was positief over het initiatiefwetsvoorstel. Het probleem werd breed erkend, en ook de noodzaak om hier als overheid in op te treden. De andere helft was negatief om uiteenlopende redenen. Een veel voorkomende reden is dat het recht van inzage in strijd zou zijn met de privacy van werknemers. De initiatiefnemers hebben het wetsvoorstel op dit punt inmiddels aangepast.

Naast bovenstaande redenen gaven meerdere particulieren, maar ook organisaties als Atria en FNV, aan dat de grens van 50 werknemers te hoog is en dat kleinere ondernemingen ook vrijwillig in de gelegenheid moeten worden gesteld om een certificaat te halen. Op basis van het advies van de Raad van State hebben de initiatiefnemers het wetsvoorstel aangepast en geldt de certificeringsplicht vooralsnog eerst voor grote ondernemingen.

Meerdere particulieren, maar ook organisaties als VNO/NCW, Raad Nederlandse Detailhandel, Detailhandel Nederland en Vakcentrale voor Professionals (VCP) gaven aan wat loon en arbeid van gelijke waarde betekent. De initiatiefnemers sluiten voor deze begrippen aan bij de huidige Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en wijzigen niets in de huidige uitleg van deze begrippen.

7. Financiële gevolgen

De leden van de **VVD-fractie** lezen in het voorstel dat de initiatiefnemers een zelfstandig bestuursorgaan (zbo) voorzien om de door hun voorgestelde certificering te regelen. De initiatiefnemers benoemen in hun gewijzigd voorstel van wet dat dit zbo voor de ruim 3200 bedrijven in Nederland met meer dan 250 werknemers in dienst, individuele data en informatie moet verwerken. Welk bestaand zbo gaat deze dataverwerking op zich nemen? Of willen de initiatiefnemers een nieuw zbo oprichten? Hoeveel personeel, kosten en oprichtingstijd is voorzien bij het oprichten van dit nieuwe zbo? Welke budgettaire voorziening is nodig om deze taak bij een bestaand zbo onder te brengen en welke dekking hebben de initiatiefnemers hiervoor?

Welke andere kosten zijn voorzien bij het invoeren en implementeren van dit voorstel van wet? Hoe zouden deze kosten moeten worden opgebracht?

De leden van de **CDA-fractie** vragen of de financiële gevolgen nader gespecificeerd te worden, met name ook voor werkgevers, aangezien de initiatiefnemers slechts globale te verwachten kosten aangeven.

De leden van de **SGP-fractie** zijn geïnteresseerd in een nadere uitwerking van de te verwachten kosten als gevolg van dit wetsvoorstel. Wat zijn de kosten die een zbo moet gaan maken voor de uitoefening van certificering? Wat zijn de kosten voor handhaving en toezicht, etc.?

Naar verwachting zal dit wetsvoorstel niet leiden tot een grote toename in de kosten voor de overheid. Ook voor ondernemingen die gegevens moeten aanleveren die zich al in de personeelsadministratie bevindt zal het niet leiden tot een grote kostenpost. Voor de certificeringsinstantie

gaat de voorkeur van de initiatiefnemers uit naar een bestaande organisatie die zich in het publiekrechtelijk domein bevindt. Het betreft hier een nieuw handhavingssysteem via certificering en de inspectie SZW krijgt hierbij een toezichthoudende rol. Het is op dit moment niet mogelijk om een volledig gespecificeerde uitwerking van de kosten te geven.

II. ARTIKELSGEWIJS

Artikel I

De leden van de **CDA-fractie** vragen wanneer er sprake is van een onverklaarbaar verschil in loon (art. 11b).

Verklaarbare verschillen in loon kunnen toegeschreven worden aan verschillen in objectieve factoren zoals opleiding, leeftijd, werkervaring. Het onverklaarbare deel van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen is dat deel dat overblijft na correctie voor de objectieve factoren.

De leden van de **GroenLinks-fractie** vragen de initiatiefnemers of zij kunnen verduidelijken wat de omvang is van de voorgestelde transparantieplichting. Deze leden constateren dat het voor ondernemingen onduidelijk kan zijn welke informatie er precies verstrekt moet worden in het bestuursverslag. Moet slechts de omvang van de verschillen in beloning gemeld worden of ook informatie over de beloningsverhouding tussen mannen en vrouwen in de onderneming, zo vragen deze leden.

De initiatiefnemers stellen voor dat ondernemingen in het bestuursverslag bepaalde informatie moeten opnemen over zowel de omvang als de aard van de verschillen in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers die hetzelfde werk verrichten. Als er ongelijke beloning wordt gesignaleerd moet dat verklaard worden. Als er sprake is van ongelijke beloning moet er ook gemeld worden hoe gelijke beloning bevorderd zal worden. Er moet in het bestuursverslag opgenomen worden of er een beloningsverschil is, en de relatieve omvang daarvan. De initiatiefnemers doelen dus slechts op informatie over de beloningsverhouding en niet de precieze omvang van het verschil in beloning tussen twee specifieke werknemers. Wel moet de omvang van het algemene gehalte aan beloningsverschil binnen de onderneming in kaart gebracht worden.

Artikel II

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat informatie moet worden vermeld over «de omvang van de verschillen in beloning». Terwijl in de memorie van toelichting wordt aangegeven dat ondernemingen informatie over de beloningsverhouding tussen mannen en vrouwen moeten opnemen. Aangegeven wordt dat de onderneming informatie moet verstrekken of er een beloningsverschil is (niet zozeer hoe groot deze is in verband met de privacy van werknemers). Deze leden vragen of de initiatiefnemers dit kunnen verduidelijken.

Met de omvang van de verschillen in beloning tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers bedoelen de initiatiefnemers het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen.

Artikel IV

De leden van de **CDA-fractie** lezen in de reactie van de initiatiefnemers op het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State dat er wordt gesproken over een evaluatie van de wet na drie jaar, terwijl in de

wet zelf wordt gesproken over een periode van vijf jaar. Kunnen de initiatiefnemers dit verduidelijken?

Er is in dit wetsvoorstel een overgangperiode van twee jaar voorafgaand aan de verplichting voor ondernemingen tot certificering en waarin ondernemingen – indien van toepassing – zich kunnen voorbereiden op het aanvragen van een certificaat. Na inwerkingtreden van deze wet zal er een evaluatie zijn over een periode van vijf jaar (artikel II). Binnen die vijf jaar is er een overgangperiode van twee jaar. Daarom is in de reactie op het advies van de RvS door de initiatiefnemers gesproken over een termijn van drie jaar.

De leden van de **GroenLinks-fractie** geloven dat het belangrijk is dat deze wet goed geëvalueerd wordt. Aan de hand van deze resultaten kan in kaart worden gebracht wat de effecten ervan zijn op de loonkloof tussen vrouwen en mannen, zo menen zij. Deze leden vragen de initiatiefnemers daarom op welke termijn de wet zal worden geëvalueerd, aangezien daar tegenstrijdige informatie over is verstrekt in de reactie op het advies van de Raad van State en in het wetsvoorstel zelf. Zijn de initiatiefnemers het met deze leden eens dat voor een degelijke evaluatie, er meetbare proces- en effectindicatoren opgesteld moeten worden?

De initiatiefnemers houden de voorgestelde termijn uit de wettekst aan. De wet wordt geëvalueerd over een periode van vijf jaar (artikel II). Binnen die vijf jaar is er een overgangperiode van twee jaar. Daarom is in de reactie op het advies van de RvS door de initiatiefnemers gesproken over een termijn van drie jaar. Dit betekent dus drie jaar na het verloop van de overgangperiode, maar vijf jaar na het ingaan van het wetsvoorstel. De initiatiefnemers hechten groot belang aan een degelijke evaluatie. De nodige proces- en effectindicatoren zullen opgesteld worden om het evaluatieproces in goede banen te leiden.

OVERIG

De leden van de **CDA-fractie** zijn van mening dat werknemers met dezelfde functie en dezelfde achtergrond in principe in aanmerking moeten komen voor een gelijk salaris ongeacht het geslacht. Deze leden vragen of de initiatiefnemers bij dit wetsvoorstel ook rekening hebben gehouden met de mogelijkheid dat binnen een onderneming en functie-groep er tussen twee mensen van hetzelfde geslacht met dezelfde achtergrond eveneens (grote) loonverschillen kunnen zitten. Wanneer blijkt dat het gemiddelde voldoet aan het criteria voor een certificaat of goedkeuring van de ondernemingsraad, maar waarbij één of meerdere vrouwen én/of mannen vermoeden dat een collega met dezelfde geslacht en achtergrond een hoger salaris ontvangt, welke mogelijkheden heeft hij/zij om dit toch aan te kaarten bij de onderneming, inspectie of College voor de Rechten van de Mens? Voornoemde leden vragen of de initiatiefnemers er rekening mee hebben gehouden dat werknemers in dezelfde functiegroep en dezelfde achtergrond mogelijk in de loop van hun werkzame jaren in de organisatie door middel van betere prestaties een snellere loongroei doormaken dan andere werknemers. Blijft het mogelijk om vrouwen én mannen op basis van prestaties extra te belonen door ze een hoger salaris te geven? In tijden waarin de onderneming het financieel zwaar heeft (zoals bijvoorbeeld de coronapandemie) kan een werkgever vragen aan de werknemers om een vrijwillig loonoffer te accepteren zodat de onderneming kan blijven bestaan. Dit heeft mogelijk negatieve gevolgen voor de loonkloof binnen een organisatie waardoor mogelijk het certificaat (tijdelijk) wordt geschorst of afgenomen, of kan leiden tot een boete. Deze

leden vragen of de initiatiefnemers hiermee rekening hebben gehouden en hoe zij tegen deze situatie aankijken.

Voor individuele werknemers kunnen er op basis van objectieve rechtvaardigingsgronden altijd verschillen in beloning zijn. Dit wetsvoorstel richt zich op de structurele verschillen in beloning van mannen en vrouwen voor nagenoeg gelijk werk.

Wanneer het vermoeden bestaat dat een collega met hetzelfde geslacht en achtergrond een hoger salaris ontvangt en dat zij te maken hebben met ongelijke beloning kan men gebruik maken van de in dit voorstel opgenomen klachtenregeling, en mocht deze niet naar behoren of tijdig afgehandeld zijn bij het College voor de Rechten van de Mens om een oordeel vragen. Uiteraard staat het iedere werknemer vrij een civiele zaak bij de rechtbank aanhangig maken, de praktijk laat echter zien dat dit voor veel werknemers een ultimum remedium is.

De initiatiefnemers verwachten dat met het vragen van een loonoffer alle werknemers gelijk getroffen zullen worden op basis van de wet gelijke behandeling, in welk geval er geen gevolgen zijn voor het opnieuw ontstaan van een loonkloof waardoor de kans op het certificaat tijdelijk schorsen of afnemen nihil is.

Ploumen
Özütok
Jasper van Dijk
Van Brenk