

Tweede Kamer der Staten Generaal
Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid
M. Rog, voorzitter
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG
Per mail: cie.szw@tweedekamer.nl

Onderwerp
Schriftelijke inbreng wetsvoorstel
gelijke beloning

Datum
3 november 2020
Ons kenmerk
2020/0133/AvD/LH/RG

Geachte voorzitter en leden van de vaste commissie voor SZW,

Uw commissie levert voor 4 november 2020 schriftelijk inbreng op het initiatief wetsvoorstel '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). Het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College) heeft over een eerdere versie van dit wetsvoorstel geadviseerd. Het advies treft u aan in de bijlage van deze brief.

Vanzelfsprekend steunt het College het tegengaan van ongelijke beloning volkomen. Het is eveneens te spreken over het feit dat de verschillende onderzoeken en adviezen die het College heeft uitgebracht door de initiatiefnemers zijn meegenomen in het wetsvoorstel. Wel zijn er nog twijfels over de precieze invulling van de verplichting richting werkgevers en het voorgenomen toezicht. Het College brengt graag een aantal belangrijke punten met betrekking tot dit wetsvoorstel onder uw aandacht en doet suggesties voor vragen aan de initiatiefnemers.

Individuele klachtbehandelingsinstantie

In zijn advies benadrukte het College dat toezicht op de naleving van de wettelijke verplichtingen van belang is. Het College is de aangewezen instantie voor individuele klachtbehandeling bij arbeidsmarktdiscriminatie, omdat het de bij wet ingestelde instantie is waar werknemers met een vermoeden van discriminatie terecht kunnen, en het College (en haar voorgangers) in de loop van tientallen jaren veel expertise op het gebied van gelijke beloning heeft opgedaan.

Het wetsvoorstel vereist dat werknemers zich eerst tot de werkgever wenden met een klacht over ongelijke beloning.¹ Pas nadat de werkgever de klacht heeft afgehandeld, of nadat twee maanden zijn verstreken, kunnen werknemers een klacht indienen bij het College. Dit is een onwenselijke situatie. Werkgevers hebben niet altijd de juiste expertise en wil om klachten te behandelen, wat tot onnodige vertraging leidt. Bovendien werpt het wetsvoorstel met deze bepaling een extra drempel op voor werknemers om gebruik te maken van het individuele klachtrecht.

Suggestie voor vragen aan de initiatiefnemers:

Hoe wordt met het wetsvoorstel verzekerd dat werknemers die vermoeden dat zij ongelijk beloond worden direct bij een klachtbehandelingsinstantie terecht kunnen en dat die instantie ook de vereiste expertise bezit?

Het certificeringssysteem

Het wetsvoorstel voorziet voorts in een certificeringssysteem voor gelijke beloning.² Voor het verkrijgen van een certificaat dienen werkgevers vanaf 250 werknemers geanonimiseerde gegevens aan de certificeringsinstelling te sturen.³ Volgens de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel (hierna: MvT) is er sprake van ongelijke beloning - en dus reden om geen certificaat te verlenen - wanneer er een significant verschil is tussen de beloning van vrouwen en mannen.⁴ In een kwaliteitskader zal de certificeringsinstantie vervolgens uitwerken binnen welke breedte verschillen zijn toegestaan.

Onderzoek van het College toont aan dat verkeerde inschaling voornamelijk ontstaat binnen dezelfde schaal. Het enkele feit dat salarissen van mensen binnen een bepaalde breedte liggen, garandeert dus *niet* dat er sprake is van gelijke beloning. Een certificaat zou dus ook uitgereikt kunnen worden aan organisaties waarbij weldegelijk sprake is van onderbetaling van vrouwen, en dit zelfs systematisch gebeurt. Het certificeringssysteem draagt dus niet noodzakelijkerwijs bij aan het tegengaan van loondiscriminatie, omdat het niet altijd juist zal weergeven of er sprake is van ongelijke beloning.

Suggestie voor vragen aan de initiatiefnemers:

Kunnen de initiatiefnemers aangeven hoe het certificeringssysteem loondiscriminatie aan kan tonen nu blijkt dat beloningsongelijkheid juist binnen een schaal kan voorkomen?

¹ Artikel I, onder J wetsvoorstel (nieuw artikel 11b, lid 3 WGB m/v).

² Artikel I, onder H wetsvoorstel (nieuw artikel 10, lid 1 WGB m/v)

³ Het gaat om gegevens over de (werk-)ervaring (in jaren); aanstelling (uren per week); kennis, opleiding en vaardigheden; functieniveau; en eventuele specifieke functie-eisen, zie MvT, p. 8.

⁴ MvT, p. 6.

Bewijslast

Verschillende maatregelen uit het wetsvoorstel vergemakkelijken de positie van vrouwelijke werknemers. Zo dienen werkgevers in het bestuursverslag inzicht te geven in de bestaande loonverschillen binnen de organisatie en kunnen werknemers bij hun werkgever een verzoek indienen ter inzage van de geanonimiseerde loongegevens van collega's.⁵ Deze informatie kan vrouwen inzicht geven in dat zij mogelijk minder betaald krijgen, en kan als ondersteunend materiaal worden gebruikt om in individuele zaken een vermoeden van loononderscheid te doen ontstaan.

Het wetsvoorstel geeft aan dat met het certificeringssysteem bij grote ondernemingen, de bewijslast voor gelijke beloning zou verschuiven van de werknemer naar de werkgever.⁶ Het College ziet deze verschuiving echter niet. Om vast te stellen of sprake is van loondiscriminatie, zal het aan het individu zijn om feiten aan te dragen die een vermoeden doen ontstaan dat loononderscheid zich ook in dat individuele geval voordoet. Dat een werkgever geen certificaat heeft, betekent immers niet dat er in dat specifieke geval ook sprake is van loondiscriminatie.

Suggestie voor vragen aan de initiatiefnemers:

Op welke wijze vergemakkelijkt het wetsvoorstel de positie van werknemers om een vermoeden van loononderscheid aan te tonen?

Belang van loontransparantie

Recent oordeelde het Europees Comité voor Sociale Rechten (ECSR), de toezichthouder op het Europees Sociaal Handvest, dat Nederland onvoldoende heeft gedaan om gelijke beloning te verzekeren.⁷ Van belang was dat de Nederlandse overheid niet genoeg deed om ervoor te zorgen dat werkgevers open zijn over lonen. Het gebrek aan loontransparantie zorgt ervoor dat werknemers vaak niet bewust zijn van of bewijs hebben over het bestaan van loononderscheid in de organisatie.

⁵ Artikel II en artikel I, onder J wetsvoorstel (nieuw artikel 2:391, lid 5 BW en 11b, lid 1 WGB m/v).

⁶ Artikel I, onder C wetsvoorstel voor de situatie waarbij een organisatie geen certificaat heeft en de MVT, p. 5-6.

⁷ ECSR 6 december 2019, nr. 134/2016 (*University Women of Europe (UWE) t. Nederland*).

Het wetsvoorstel lijkt de (impliciete) doelstelling te hebben om loontransparantie te verzekeren. Het streven naar loontransparantie is een goede ontwikkeling. Het College benadrukt dat het aan de overheid is om in de wet vast te leggen dat werkgevers open moeten zijn over hun beloningssystemen.⁸ Op die manier kunnen werknemers zien hoe de werkgever het salaris berekent voor alle soorten functies in de organisatie. Wat het makkelijker maakt voor werknemers, en in het bijzonder voor vrouwelijke werknemers, om te vragen om gelijk loon voor hetzelfde werk.

Voor een nadere toelichting op deze brief kunt u contact opnemen met (senior) beleidsadviseur Leonie Huijbers, via l.huijbers@mensenrechten.nl of 06 31976895.

Met vriendelijke groet,



Mr. Adriana C.J. van Dooijeweert
Voorzitter

Bijlagen:
Advies inzake het initiatief wetsvoorstel gelijke beloning.

⁸ Zie het bericht '[Europese toezichthouder tikt Nederland op de vingers: vrouw verdient nog steeds minder dan man voor hetzelfde werk](#)', *College* 20 augustus 2020. Loontransparantie door werkgevers wettelijk verankeren kan op verschillende manieren: wetgeving kan eisen dat werkgevers rapporteren over hun beloningssysteem, dat ze controles uitvoeren of iedereen wel eerlijk loon krijgt, of dat ze werknemers helpen om zich te organiseren zodat werknemers samen als een groep kunnen onderhandelen over hun salarissen, zie hiervoor de [brief van het College aan de voorzitter van de Europese Commissie over gelijke beloning mannen en vrouwen](#), *College* 31 januari 2020.