

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. 7

**VERSLAG**

Vastgesteld 5 november 2020

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van dit wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen. Onder het voorbehoud dat de hierin gestelde vragen en gemaakte opmerkingen voldoende zullen zijn beantwoord, acht de commissie de openbare behandeling van het wetsvoorstel voldoende voorbereid.

Inhoudsopgave	blz.
<b>I. ALGEMEEN</b>	<b>1</b>
1. Achtergrond problematiek	2
2. Noodzaak wettelijke maatregel	4
3. Werking van het wetsvoorstel	5
3.1 Certificeringsplicht voor grote ondernemingen	6
3.2 Informatieplicht aan en gesprek met ondernemingsraad	7
4. Regeldruk	8
4.1 Inhoudelijke naleving	8
4.2 Administratieve lasten	8
5. Privacy	9
6. Internetconsultatie	10
7. Financiële gevolgen	10
<b>II. ARTIKELSGEWIJS</b>	<b>11</b>
Artikel I	11
Artikel II	11
Artikel IV	11
OVERIG	11

**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 hett 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 bevindingen 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 functiegroepen 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 functiegroepen, dan daalt die zienderogen. Deze (gecorrigeerde) loonkloof varieert in dat geval van 0,2% tot 3% in het nadele 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 gelet 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?

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?

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 aannamesprocedures goed geïnspecteerd moeten worden, opdat ze goed ingericht zijn en het loon gebaseerd is op 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 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?

## **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?

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.

Verschillende 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 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?

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?

### **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 verge-

lijkbare 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 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?

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?

### *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?

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 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?

### *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 verrekenende secundaire arbeidsvoorwaarden zoals extra vakantie- of verlofdagen, auto, opleiding of fietsplan? Dit soort aspecten kunnen onderdeel zijn van invloed op de gecorrigeerde beloningsverschillen.

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 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?

#### **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?

##### *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 initiatief-



nemers 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 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?

## 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?

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?

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.

## 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 geweest op gelijke beloning en gestimuleerd om dit beter te doen? Wat gaat deze wet voor deze organisaties en voor de daar werkzame medewerkers betekenen?

De leden van de **CDA-fractie** vragen of de initiatiefnemers specifiek 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?

## 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.?

## II. ARTIKELSGEWIJS

### Artikel I

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

De leden van de **GroenLinks-fractie** vragen de initiatiefnemers of zij kunnen verduidelijken wat de omvang is van de voorgestelde transparantieverplichting. 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.

### 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.

### 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?

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 processen en effectindicatoren opgesteld moeten worden?

### 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 functiegroep 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.

De voorzitter van de commissie,  
Rog

De adjunct-griffier van de commissie,  
Verouden