

34***

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 invoer 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. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMEEN

1. Inleiding

Het is nu nauwelijks meer voor te stellen, maar enkele decennia geleden was het nog heel normaal dat vrouwelijke ambtenaren bij hun huwelijk ontslagen werden. Zij werden immers toch huisvrouw en moeder. Gelukkig zijn er sindsdien grote stappen gezet. Wettelijk - zoals met de inwerkingtreding van de Algemene wet gelijke behandeling op 1 maart 1980 - maar ook in de dagelijkse praktijk. Het is nu gelukkig volstrekt normaal dat mannen en vrouwen allebei werken en samen afspraken maken over de verdeling van werk en zorg in het gezin.

Daarom is het ook nauwelijks meer voor te stellen dat ook in 2018 het allerminst vanzelfsprekend is dat mannen en vrouwen hetzelfde betaald krijgen voor hetzelfde werk. Sterker nog, vrouwen krijgen gemiddeld gezien flink minder betaald. WomenInc en Loonwijzer berekenden dat een vrouw in haar werkende leven 300.000 euro minder verdient dan een man.¹ Om hetzelfde salaris te verdienen moeten vrouwen nog altijd bijna 50 dagen per jaar meer werken dan mannen.²

Daar zijn verschillende verklaringen voor. Nog steeds werken vrouwen bijvoorbeeld meer in deeltijd en minder in leidinggevende functies. Maar als rekening wordt gehouden met al dit soort factoren blijft er nog steeds een fors loonverschil over. Dit loonverschil is hardnekkig en blijft bestaan door tal van andere factoren, die lastig te duiden zijn.

Ongelijke beloning en loondiscriminatie is sinds lange tijd verboden, maar verdwijnt helaas niet vanzelf. Vooral ook omdat werkgevers bijna nooit vrouwelijke werknemers bewust minder betalen dan hun mannelijke collega's. Werkgevers die worden geconfronteerd met het feit dat dit in hun organisatie plaatsvindt schrikken daar zelf ook vaak van.

De initiatiefnemers van dit wetsvoorstel zijn daarom van mening dat er iets moet veranderen. Niet langer kan oogluikend worden toegestaan dat vrouwen minder verdienen dan mannen. Daarom beogen de initiatiefnemers met dit wetsvoorstel een radicale verandering te bewerkstelligen ten aanzien van het probleem rond ongelijke beloning. Niet langer de werknemer moet verantwoordelijk zijn om loondiscriminatie te constateren en aan te kaarten,

¹ www.womeninc.nl/loonverschil

² <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81901NED&D1=0&D2=0,10-12&D3=&HDR=T,G2&STB=G1&VW=T>, 16,5% loonverschil, uitgaande van 260 werkdagen per jaar

maar de werkgever krijgt de plicht te laten zien dat in de organisatie gelijk loon voor gelijk werk wordt geboden.

Daarmee wordt ongelijke beloning een probleem van de samenleving als geheel. Net zoals de oplossing. En daarmee kan volgens de initiatiefnemers door middel van dit wetsvoorstel loondiscriminatie spoedig tot het verleden behoren. Zoals eigenlijk in 1980 al was beoogd met de Algemene wet gelijke behandeling.

2. Achtergrond problematiek

Het gemiddelde loonverschil tussen mannen en vrouwen is een hardnekkig verschijnsel. Want hoewel vrouwen al jarenlang een inhaalslag maken qua arbeidsparticipatie en opleidingsniveau, is er nog steeds sprake van een forse loonkloof.

In 2014 verdienden vrouwen bij de overheid 10 procent minder dan mannen, in het bedrijfsleven was het verschil 20 procent.³ Concreet betekent dit dat in 2014 het gemiddelde uurloon bij mannen bij de overheid 26 euro was en bij vrouwen 24 euro. In het bedrijfsleven was dit voor mannen 21 euro per uur en voor vrouwen 17 euro per uur. Dit wordt aangeduid als het *ongecorrigeerde loonverschil* of de *loonkloof*.

Sinds enige jaren wordt dit ongecorrigeerde loonverschil kleiner. De loonkloof tussen mannen en vrouwen was in 2008 in Nederland nog 20 procent en in 2014 is dit gedaald naar 16,1 procent. Nederland staat daarmee op de achttiende plaats van Europa, waar de loonkloof gemiddeld 16,3 procent is. Van alle landen in de Europese Unie doet in 2014 tweederde het beter dan Nederland.⁴

Het is lastig om exact aan te wijzen welke oorzaken dit loonverschil heeft. Niet automatisch is er ook daadwerkelijk sprake van ongelijk loon voor gelijk werk. Om dat aan te tonen is immers noodzakelijk dat binnen dezelfde organisatie werknemers met elkaar worden vergeleken. Het College voor de Rechten van de Mens – voorheen de Commissie Gelijke Behandeling – heeft in de afgelopen jaren drie van dit soort onderzoeken uitgevoerd. Op basis daarvan kunnen conclusies worden getrokken ten aanzien van de mate waarin loondiscriminatie plaatsvindt en op welke wijze dit ontstaat.

Het eerste onderzoek naar de mechanismen achter beloningsongelijkheid werd gedaan bij algemene ziekenhuizen in 2011.⁵ Het College concludeerde dat de salarisverschillen steeds in het nadeel zijn van vrouwen, significant zijn en zich uitstrekt over alle functiegroepen en ziekenhuizen. Het ging om verschillen tussen de 35 euro en 279 euro bruto per maand. Als oorzaak van deze salarisverschillen is gekeken naar de beloningsmaatstaven. Van de 44 beloningsmaatstaven worden er 32 als niet neutraal gekwalificeerd. De grootste verschillen bij gelijkwaardige functies worden veroorzaakt door salarisonderhandelingen en salarisgaranties.

In 2016 werd eenzelfde onderzoek uitgevoerd naar de beloningsverschillen bij hogescholen.⁶ Het gemiddelde beloningsverschil binnen de hogescholen is 10,8 procent in het nadeel van vrouwen. Er zijn vijf functiegroepen onderzocht, daarin is het verschil tussen de 0,2 procent

³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/47/krijgen-mannen-en-vrouwen-gelijk-loon-voor-gelijk-werk->

⁴ Atria, Factsheet Loonkloof, 2017

⁵ Commissie Gelijke Behandeling, Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij de algemene ziekenhuizen in Nederland, 2011

⁶ College voor de Rechten van de Mens, Verdient een man meer? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij hogescholen, 2016

en 4,3 procent. Bij vier van deze functiegroepen is dit in het nadeel van vrouwen. Bij 85 procent van de salarisvergelijkingen tussen gelijke functies is er mogelijk sprake van beloningsonderscheid bij gelijk werk. Als belangrijkste oorzaken worden te lage inschaling op basis van werkervaring, aansluiting bij laatstverdiende salaris, salarisonderhandelingen, salarisgaranties en het bevorderingspercentage genoemd.

Tot slot is in 2017 onderzoek gedaan naar gelijke beloning binnen de verzekeringsbranche.⁷ Mannen verdienen bij verzekeringsorganisaties gemiddeld 3.999 euro per maand, vrouwen 3.465 euro. Dat betekent dat de loonkloof 13,3 procent bedraagt in het nadeel van vrouwen. De gecorrigeerde loonkloof is tussen de 0,2 procent en 3 procent in het nadeel van vrouwen. Net als in de eerdere twee onderzochte branches is er in de verzekeringssector sprake van niet-neutrale beloningsmaatstaven, waarvan mannen in grotere mate profiteren dan vrouwen. Het gaat dan onder meer om te hoge of te lage inschaling van het aanvangsalaris, salarisonderhandelingen en aansluiting bij het laatstverdiende salaris.

De initiatiefnemers zijn van mening dat op basis van de vergelijkende onderzoeken die zijn gedaan door het College voor de Rechten van de Mens de conclusie kan worden getrokken dat zowel in de publieke sector, de semi-publieke sector als in de private sector sprake is van ongelijke beloning. In overgrote meerderheid is dit in het nadeel van vrouwen.

Het is voor individuele werknemers erg moeilijk om loondiscriminatie aan te tonen. Het is namelijk aan de werknemer om in een beroepsprocedure aan te tonen dat er sprake is van ongelijke beloning.⁸ Daarmee is ongelijke beloning een individueel probleem, in plaats van het probleem van de betreffende organisatie of zelfs de gehele samenleving. Er zijn daarom maar weinig gevallen waarbij werknemers een zaak maken van ongelijke beloning.

3. Noodzaak wettelijke maatregel

Het loonverschil tussen mannen en vrouwen is zeer hardnekkig. De gevolgen ervan zijn groot. Bijna de helft van de vrouwen in Nederland is niet economisch zelfstandig.⁹ Dat betekent dat vrouwen (en eventuele kinderen) niet rond kunnen komen van hun inkomen, waardoor vrouwen bij een (dreigende) echtscheiding of bij huiselijk geweld extra kwetsbaar zijn. Bijna twee miljoen vrouwen waren in 2016 financieel kwetsbaar, twee keer zoveel als bij mannen.¹⁰

Het bieden van ongelijk loon voor gelijk werk is in strijd met verschillende wetten:

- artikel 157 van het VWEU,
- artikelen 7:646, 7:648 en 7:649 van het Burgerlijk Wetboek,
- de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (1980),
- De Algemene wet gelijke behandeling (1994).

Desondanks is er tot op heden onvoldoende vooruitgang. Het verschil in loon bij het bedrijfsleven is in de periode 2008 tot 2014 met slechts twee procent afgenomen tot twintig

⁷ College voor de Rechten van de Mens, Gelijke beloning verzekerd? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij verzekeringsorganisaties, 2017

⁸ Artikel 7:646, lid 12, Burgerlijk Wetboek en artikel 6a Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen

⁹ https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Emancipatiemonitor_2016

¹⁰ https://www.fnv.nl/site/over-de-fnv/acties-en-campagnes/koopkracht-en-echte-banen/1309238/A4_WITBOEK_EQUAL_PAY_ECHTE_BANEN_LR_corr.pdf

procent.¹¹ In dat tempo duurt het dus nog 60 jaar voordat mannen en vrouwen hetzelfde betaald krijgen.

Dat komt volgens de initiatiefnemers omdat deze wetsartikelen onvoldoende mogelijkheden bieden om ongelijke beloning tegen te gaan. Loondiscriminatie is immers volgens bovenstaande wetten al decennialang verboden, maar komt toch nog voor. Initiatiefnemers willen daarom met dit wetsvoorstel extra mogelijkheden verankeren om loondiscriminatie tegen te gaan en strafbaar te stellen.

Op dit moment ligt de bewijslast om ongelijke beloning aan te tonen bij de werknemer. Het is aan de individuele werknemer om te bewijzen dat een collega die hetzelfde werk doet, meer betaald krijgt. Volgens de initiatiefnemers wordt van werknemers daarmee een onredelijke hoeveelheid acties gevraagd:

- Een werknemer zal normaal gesproken eerst het gesprek met een andere werknemer aangaan met de vraag wat deze verdient. Vervolgens moet zij erop vertrouwen dat de collega naar waarheid antwoord heeft gegeven over de hoogte van diens salaris.
- Een werknemer kan ook direct naar de werkgever gaan met de vraag of er sprake is van gelijke beloning. Dat wordt vaak als risico gezien voor de werkrelatie, en nog steeds moet de werknemer er vervolgens op vertrouwen dat de werkgever naar waarheid de vraag over de hoogte van het salaris beantwoordt.
- Als de werknemer heeft vastgesteld dat een andere werknemer - met dezelfde achtergrondkenmerken en dezelfde functie - anders betaald krijgt is het aan de werknemer om het gesprek daarover met de werkgever aan te gaan.
- Indien de werkgever niet wil meewerken aan een vergelijking van de salarissen, ontkent dat er sprake is van ongelijke beloning of weigert de salarissen aan te passen, is het aan de werknemer om een beroepsprocedure te starten.

De initiatiefnemers zijn van mening dat dit onwenselijke drempels oplevert. Het is geen vanzelfsprekendheid om als werknemers onderling specifiek over het salaris te spreken. Ook is het voor veel werknemers niet eenvoudig om dit op te brengen bij de werkgever. De werknemer loopt hiermee immers het risico op een blijvend conflict binnen de organisatie. Datzelfde geldt ook voor het eventueel aanhangig maken van een klacht als er sprake is van ongelijke beloning.

Daarbij menen de initiatiefnemers dat er teveel vertrouwd moet worden op de informatie die andere werknemers of de werkgever verstrekken over de salarissen. Een werknemer zal snel geneigd zijn te vertrouwen op een mondelinge toelichting over de salarissen, aangezien de stap om naar loonstrookjes te vragen groot is.

Tot slot zijn de initiatiefnemers van mening dat de regeling dat de werknemer moet aantonen dat er sprake is van ongelijke beloning – zoals vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek en in de Algemene wet gelijke behandeling - principieel onjuist is. Het is de werkgever die volgens de initiatiefnemers wettelijk verantwoordelijk moet zijn voor het feit dat er geen sprake mag zijn van loondiscriminatie tussen mannen en vrouwen. Het moet dus ook aan de werkgever zijn om aan te tonen of in de organisatie sprake is van gelijk loon voor gelijk werk.

¹¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/47/krijgen-mannen-en-vrouwen-gelijk-loon-voor-gelijk-werk->

Verschillende organisaties hebben Nederland aanbevolen om meer te doen om ongelijke beloning tegen te gaan. In 2010 heeft het VN-comité inzake de uitbanning van discriminatie van vrouwen (CEDAW) de regering aanbevolen meer te doen om ongelijke beloning tegen te gaan.¹²

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 toezichhoudende rol te laten spelen.¹³

Initiatiefnemers hebben ook gekeken naar de wijze waarop andere Europese landen ongelijke beloning tegengaan. In IJsland is in 2017 een wet aangenomen die certificering verplicht stelt bij organisaties met meer dan 25 werknemers. Een certificaat kan alleen worden verkregen als de organisatie aantoonbaar ongelijke beloning tegengaat.

In Duitsland zijn bedrijven met meer dan 200 werknemers verplicht informatie over het beloningsbeleid openbaar te maken. Organisaties met meer dan 500 werknemers zijn verplicht gemiddelde lonen op te nemen in het jaarverslag en daarin melding maken van de wijze waarop gewerkt wordt aan het bestrijden van loonongelijkheid.

In het Verenigd Koninkrijk is in 2017 een wet aangenomen die bedrijven met meer dan 250 werknemers verplicht om informatie te verzamelen en openbaar te maken over het bonusbeleid en aantallen mannen en vrouwen in de verschillende salarisschalen.

De initiatiefnemers zijn van mening dat Nederland ten opzichte van andere Europese landen achterloopt op het gebied van wetgeving om ongelijke beloning tegen te gaan. De initiatiefnemers zien met name mogelijkheden in vergelijking tot de IJslandse wetgeving en hebben met dit wetsvoorstel daarom wat betreft gelijke beloning van vrouwen en mannen aansluiting gezocht bij de IJslandse wetgeving. Het wetsvoorstel is daarmee ook in lijn met het advies zoals gegeven door het College voor de Rechten van de Mens.

Op basis van het vorenstaande zijn de initiatiefnemers van mening dat aanvullende wetgeving noodzakelijk is om ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen tegen te gaan en dat dit wetsvoorstel daar een belangrijke bijdrage aan kan leveren.

4. Werking van de wet

Het wetsvoorstel bevat meerdere instrumenten. Het belangrijkste is de omkering van de bewijslast. Door werkgevers te verplichten aan te tonen dat in de organisatie gelijk loon voor gelijk werk wordt betaald, verschuift het probleem van het individu naar het collectief. Vrouwen staan dan niet meer alleen tegenover vaak machtige werkgevers. De positie van werknemers wordt daarnaast versterkt door hen te allen tijde op verzoek het recht van inzage te geven in het salaris van collega's in dezelfde of vergelijkbare functies.

De omkering van de bewijslast wordt – net als in IJsland – vormgegeven via certificaten. De Minister van Sociale Zaken kan per Algemene maatregel van Bestuur een organisatie aanwijzen die een onafhankelijke en transparante standaard vorm moet gaan geven. De

¹² CEDAW, Slotcommentaar van het CEDAW comité over de vijfde rapportage van Nederland, 2010

¹³ www.mensenrechten.nl/dossier/gelijke-beloning-mv

Stichting van de Arbeid zou hierbij een belangrijke taak kunnen krijgen om deze standaard vorm te gaan geven. De standaard is een kwaliteitskader waarin is uitgewerkt hoeveel verschil in beloning tussen man en vrouw binnen één functie acceptabel is. Bedrijven en organisaties dienen dit certificaat te behalen. Zij leveren informatie over de brutolonen per functie aan. Indien ze voldoen aan de standaard, krijgt het bedrijf of de organisatie een certificaat als bewijs dat mannen en vrouwen gelijk betaald krijgen. De onderliggende toetsing kan worden ingezien door werkgevers, zodat zij weten waar zij goed scoren en wat zij kunnen verbeteren. Het certificaat dient elke drie jaar vernieuwd te worden.

Het is vervolgens, conform het advies van het College voor de Rechten van de Mens, aan de Inspectie SZW om toezicht te houden. Wanneer een werkgever zich niet aan deze wet houdt, kan de inspectie SZW in het uiterste geval boetes opleggen conform de boeteoplegging in de arbeidsomstandighedenwetgeving.

Naast de certificering dient de werkgever in het jaarverslag informatie te verstrekken over de omvang van de verschillen in beloning tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers. Als er sprake is van ongelijke beloning van vrouwen en mannen dient dit te worden toegelicht en verklaard in het jaarverslag. Ook moet in dat geval in het jaarverslag worden aangegeven hoe de beloningsverschillen kleiner gemaakt zullen worden. Op deze wijze kan de Ondernemingsraad hier op toezien.

Om ook vanuit de politiek druk uit te kunnen blijven oefenen krijgt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wettelijke taak om het parlement jaarlijks te informeren over de ontwikkelingen van de loonkloof, de verwachtingen en welk beleid er op dit gebied wordt ontwikkeld.

5. Financiële gevolgen

Dit voorstel zal naar verwachting niet leiden tot hogere kosten voor de overheid.

II. ARTIKELSGEWIJS

Artikel I

A, D, L en M

Dit wetsvoorstel wijzigt de indeling van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Op dit moment is de wet alleen onderverdeeld in paragrafen. Dit wetsvoorstel zorgt voor een onderverdeling in hoofdstukken en paragrafen, waarbij de huidige paragrafen hoofdstukken worden en in het nieuwe hoofdstuk 2 een aantal paragrafen wordt ingevoegd (zie onderdelen E, G en J).

B

De definitie van loon wordt verplaatst van artikel 7, tweede lid, naar artikel 1. Artikel 1 bevat namelijk de definities van begrippen die worden gehanteerd in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Het verplaatsen van de definitie van loon naar artikel 1 past beter in de structuur van de wet. De definitie van loon is inhoudelijk niet gewijzigd.

C

Artikel 6a regelt de omkering van de bewijslast en wordt opnieuw vastgesteld. In de huidige bepaling, die in het eerste lid (nieuw) wordt gegoten, is de omkering van de bewijslast in

algemene zin geregeld. Hierbij is vereist dat de betreffende werknemer feiten aanvoert die het vermeende onderscheid doen vermoeden. Het wetsvoorstel verandert hier inhoudelijk niks aan, maar voorziet wel in aanpassing van de formulering, zodat deze beter aansluit bij de rest van het wetsvoorstel.

Nieuw is het tweede lid, dat een zwaardere bewijslast introduceert voor ondernemers die in strijd met artikel 10, eerste lid, handelen doordat zij niet in het bezit zijn van het vereiste certificaat. Een werknemer die werkzaam is voor een dergelijke ondernemer en die meent dat deze in diens nadeel een onderscheid in loon maakt of heeft gemaakt, hoeft namelijk geen feiten meer aan te voeren die het onderscheid in loon doen vermoeden. Een dergelijk vermoeden wordt namelijk al geacht te bestaan door het feit dat de ondernemer niet in het bezit is van het vereiste certificaat. Het is dan aan de ondernemer om het vermoeden in een concreet geval te weerleggen door middel van feiten. Zie verder de toelichting bij onderdelen F en H.

E

Dit onderdeel voegt in hoofdstuk 2 (nieuw) een paragraaf in: § 1. Algemeen. De artikelen 7 tot en met 9 maken deel uit van deze paragraaf.

F

Artikel 7 wordt opnieuw vastgesteld en behelst het recht voor vrouwen en mannen in dezelfde onderneming om gelijk loon te ontvangen voor arbeid van gelijke waarde dan wel, bij gebreke daarvan, voor arbeid van nagenoeg gelijke waarde. Dit recht is een nadere uitwerking van artikel 646, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Hierin is opgenomen dat geen onderscheid mag worden gemaakt tussen mannen en vrouwen in de arbeidsvoorwaarden. Dat artikel en de daarin opgenomen voorwaarden en uitzonderingen zijn daarom van overeenkomstige toepassing.

G

Dit onderdeel voegt in hoofdstuk 2 (nieuw) na artikel 9 een paragraaf in: § 1. Certificering. De artikelen 10 en 11 (nieuw) maken deel uit van deze paragraaf.

H

Artikel 10 wordt opnieuw vastgesteld en bevat de verplichting voor ondernemers die een onderneming in stand houden waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn (50 fte of meer), om in het bezit te zijn van een certificaat waaruit blijkt dat de ondernemer gelijk loon verstrekt aan mannen en vrouwen die arbeid verrichten van gelijke waarde dan wel, bij gebreke daarvan, van nagenoeg gelijke waarde.

Het certificaat wordt verstrekt door een certificerende instelling die bij algemene maatregel van bestuur wordt aangewezen. Een certificaat is drie jaar geldig. 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.

Bij algemene maatregel van bestuur wordt verder geregeld op welke wijze ondernemers een aanvraag moeten doen voor (de verlenging van) het certificaat en op welke gronden een certificaat kan worden geweigerd.

De verlening of weigering van een certificaat is een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Daardoor is de rechtsbescherming van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing op het besluit van de certificerende instelling. Een belanghebbende, zoals de ondernemer, kan tegen dit besluit bezwaar maken bij de certificerende instelling zelf, in beroep gaan bij de rechtbank en hoger beroep instellen bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State.

I

De certificerende instelling stelt een onafhankelijk toetsingskader vast op grond waarvan de certificering plaatsvindt. Het toetsingskader is transparant en toegankelijk zodat willekeur in de certificering van ondernemers wordt voorkomen. Ook is het de bedoeling dat ondernemers inzage krijgen in het toetsingskader, zodat zij kunnen zien op welke punten zij goed scoren en wat ze kunnen verbeteren.

Daarnaast houdt de certificerende instelling een openbaar register bij waarin wordt opgenomen aan of van welke ondernemers het certificaat is verleend, geweigerd, geschorst of ingetrokken. Omdat het een openbaar register betreft, is hier sprake van 'naming en shaming'. Enerzijds zal dit ertoe leiden dat ondernemers uit zichzelf het certificaat zullen aanvragen, omdat zij anders op een negatieve wijze in de publiciteit komen. Anderzijds kunnen werknemers gemakkelijk controleren of hun (toekomstige) werkgever rekening houdt met een gelijke beloning van vrouwen en mannen.

Over het toetsingskader en het openbare register kunnen nadere regels worden gesteld bij algemene maatregel van bestuur.

J

Onderdeel J voegt na artikel 11 (nieuw) de paragrafen 3 tot en met 6, met daarin artikelen 11a tot en met 11f, in.

Artikel 11a

Dit artikel regelt dat de ondernemer in het jaarverslag informatie opneemt over de verschillen in het loon tussen bij de onderneming werkzame vrouwen en mannen die arbeid van gelijke waarde dan wel, bij gebreke daaraan, arbeid van nagenoeg gelijke waarde verrichten. Indien sprake is van ongelijk loon tussen vrouwen en mannen, dient de ondernemer aan te geven op welke wijze de verschillen in loon ongedaan gemaakt zullen worden. Door deze verplichtingen kan de ondernemingsraad beter toezien op het beloningsbeleid en de beloningsverschillen binnen een onderneming.

Artikel 11b

De Inspectie SZW wordt in dit artikel aangewezen als toezichthouder.

Artikel 11c

Dit artikel roept een klachtenregeling in het leven voor werknemers ingeval onverklaarbare verschillen bestaan in het loon tussen vrouwen en mannen die arbeid van gelijke waarde dan wel, bij gebreke daarvan, arbeid van nagenoeg gelijke waarde verrichten bij de onderneming waar de werknemer werkzaam is. Omdat het voor een werknemer vaak lastig is vast te stellen of dergelijke verschillen in loon bestaan, kan de werknemer op grond van het eerste lid een ondernemer verzoeken inzage te bieden in het loon van andere werknemers in dezelfde of vergelijkbare functies. De ondernemer is verplicht inzage te bieden.

Indien een werknemer, al dan niet na inzage in het loon van andere werknemers, vaststelt dat sprake is van onverklaarbare verschillen in loon, kan hij of zij een klacht indienen bij de ondernemer. De ondernemer dient de betrokken ondernemingsraad of het daarmee vergelijkbare medezeggenschapsorgaan direct op de hoogte te stellen van de klacht en heeft twee maanden om de klacht af te handelen. Als de ondernemer de klacht niet binnen deze termijn heeft afgehandeld of naar het oordeel van de werknemer niet naar behoren heeft afgehandeld, kan de werknemer de klacht indienen bij de toezichthouder; de Inspectie SZW. De Inspectie SZW kan naar aanleiding van de klacht onderzoeken of de ondernemer nog voldoet aan de voorwaarden die gelden voor afgifte van het certificaat of dat anderszins sprake is van schending van het recht op gelijke beloning.

Artikel 11d

Als de Inspectie SZW heeft vastgesteld dat een ondernemer die in het bezit is van een certificaat niet meer aan de voorwaarden daarvoor voldoet, is zij bevoegd het certificaat te schorsen of in te trekken. Een intrekking of schorsing is een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. De ondernemer kan dus bezwaar maken bij de Inspectie SZW, in beroep gaan bij de rechtbank en hoger beroep instellen bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State.

De Inspectie SZW maakt tevens melding van elke schorsing of intrekking bij de certificerende instelling. De certificerende instelling verwerkt deze gegevens in het openbare register, bedoeld in artikel 11, tweede lid. Zie onderdeel I.

Artikel 11e

Dit artikel geeft de Inspectie SZW de bevoegdheid om een last onder dwangsom op te leggen aan een ondernemer die niet in het bezit is van het certificaat of anderszins in strijd handelt met het recht op gelijk loon voor vrouwen en mannen voor arbeid van gelijk waarde. Als de overtreding langer dan zes weken duurt, kan de Inspectie SZW een bestuurlijke boete opleggen aan de ondernemer. De hoogte van de bestuurlijke boete bedraagt maximaal het bedrag van de vijfde categorie, zoals vastgelegd in artikel 23, vierde lid, van het Wetboek van Strafrecht (per 1 januari 2018 € 83.000).

Artikel 11f

Dit artikel regelt de politieke verantwoording. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid informeert de beide Kamers der Staten-Generaal ieder jaar over de ontwikkeling van de loonverschillen tussen vrouwen en mannen in de afgelopen vijf jaar, de verwachting met betrekking tot die ontwikkeling voor de komende vijf jaar, de voorgenomen maatregelen om die loonverschillen te beperken en het aantal op grond van deze wet begane overtredingen en opgelegde sancties in de afgelopen drie jaar.

K

Dit onderdeel bevat een technische aanpassing naar aanleiding van de gewijzigde indeling van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Zie de toelichting bij onderdelen A, D, L en M.

N

Dit onderdeel stelt artikel 23 opnieuw vast en breidt het toepassingsbereik van de bestaande voorhangbepaling uit, zodat nieuwe delegatiegrondslagen hier ook onder komen te vallen. Dat

betekent dat het ontwerp van elke algemene maatregel van bestuur die op grond van de Wet gelijke behandeling voor mannen en vrouwen wordt vastgesteld of gewijzigd aan de beide Kamers der Staten-Generaal moet worden overgelegd. Het parlement wordt gedurende vier weken in de gelegenheid gesteld opmerkingen over het ontwerp te maken en daarover met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van gedachten te wisselen.

Artikel II

Dit artikel voorziet in de evaluatie van deze wet binnen vijf jaar na inwerkingtreding. Hierbij is rekening gehouden met de overgangperiode van twee jaar.

Artikel III

Dit artikel voorziet in een overgangsregime van twee jaar voor ondernemers die een onderneming in stand houden waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, die is opgericht voor inwerkingtreding van deze wet. Ondernemers die een reeds bestaande onderneming in stand houden krijgen daarmee twee jaar de tijd 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 en de certificering te regelen. Vanaf twee jaar na inwerkingtreding is de wet van toepassing op elke ondernemer die in Nederland een onderneming in stand houdt.

Artikel IV

Dit artikel regelt de inwerkingtreding. Het moment van inwerkingtreding wordt vastgesteld bij koninklijk besluit.

Artikel V

Dit artikel bevat de citeertitel van deze wet.

Ploumen
Özütok
Jasper van Dijk
Van Brenk