

Amsterdam, 8 mei 2018

Aan: E.J.M. Ploumen, N. Özütok, J.J. van Dijk, C.M. van Brenk

Betreft: Advies aangaande initiatiefwetsvoorstel Gelijke beloning voor vrouwen en mannen

Geachte indieners van het initiatiefwetsvoorstel,

Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis, dient deze reactie in namens het strategische partnerschap Werk.en.de Toekomst. Dit is een samenwerking tussen Atria, VHTO Emancipator en de Nederlandse Vrouwen Raad. Wij verwelkomen uw voorstel dat bedrijven verplicht stelt om transparant te zijn over salarissen, en indien zij meer dan 50 werknemers in dienst hebben, aan te tonen dat hun werknemers gelijk loon voor gelijk werk krijgen. Daarom gaan wij graag in op de drie vragen zoals gesteld in de internetconsultatie.

**1. Bent u het met de indieners eens dat het noodzakelijk is de loonkloof tussen vrouwen en mannen te verkleinen?**

Allereerst willen wij aangeven dat het voor de emancipatie van vrouwen een absolute noodzaak is om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te verkleinen. Bij de behandeling van dit initiatiefwetsvoorstel dient er echter een duidelijk onderscheid te worden gemaakt tussen de loonkloof en ongelijke beloning. Het wetsvoorstel zoals nu voorligt pakt met name beloningsdiscriminatie aan: verschillend loon voor **hetzelfde** werk, uitgevoerd door mannen en vrouwen met dezelfde kwalificaties en ervaring, met als enige verschil het geslacht van de werknemer.<sup>1</sup>

De loonkloof is het verschil tussen het gemiddelde bruto uurloon van mannelijke werknemers en van vrouwelijke werknemers als een percentage van het gemiddelde bruto uurloon van mannelijke betaalde werknemers<sup>2</sup>, en wordt o.a. veroorzaakt door verschil in opleiding, werkervaring, de beroepssector en functieniveau. Voor het deel dat niet door deze factoren verklaard kan worden, kan sprake zijn van beloningsdiscriminatie. Ongelijke beloning is dus slechts één van de factoren die bijdraagt aan de loonkloof. Dit wetsvoorstel zal met de voorgestelde maatregelen dus slechts een deel van de loonkloof kunnen dichten.

---

<sup>1</sup> Atria, Factsheet Loonkloof, 2017, zie: <https://www.atria.nl/sites/atria/files/atoms/files/factsheet-loonkloof-digitaal.pdf>

<sup>2</sup> Atria, Factsheet Loonkloof, 2017, zie <https://www.atria.nl/sites/atria/files/atoms/files/factsheet-loonkloof-digitaal.pdf>

## **2. Acht u dit wetsvoorstel gezien de problematiek die daarin geschetst wordt wenselijk en/of nodig?**

Wij zijn van mening dat dit wetsvoorstel een verandering kan bewerkstelligen rondom ongelijke beloning en daarom achten wij het wenselijk dat dit voorstel wordt ingediend.

Ondanks dat beloningsdiscriminatie verboden is volgens de Algemene Wet Gelijke Behandeling, blijkt uit de onderzoeken van het College voor de Rechten van de Mens, dat dit toch breed op de arbeidsmarkt voorkomt; zowel in de publieke, als de semi-publieke, als de private sector.<sup>3 4 5</sup> Omdat uit deze onderzoeken ook naar voren komt dat werkgevers zich vaak zelf ook niet bewust zijn van de beloningsverschillen in het eigen bedrijf, wordt door hen het probleem nog onvoldoende onderkend. Bovendien is het zoals de memorie van toelichting al aangeeft voor individuele werknemers erg lastig om beloningsdiscriminatie aan te tonen. Het voorstel geeft een concrete invulling aan het tegengaan van onbewuste en bewuste beloningsdiscriminatie, waardoor deze ongelijkheid gericht wordt aangepakt.

## **3. Ziet u juridische en/of inhoudelijke aanvullingen ofwel problemen?**

Dit initiatiefwetsvoorstel geeft aan dat de omkering van de bewijslast wordt 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 Stichting van de Arbeid zou volgens de memorie van toelichting een belangrijke taak kunnen krijgen in het bepalen van het kwaliteitskader van deze standaard. Bedrijven en organisaties met meer dan 50 werknemers dienen voorgenoemd certificaat te behalen. De Inspectie SZW wordt volgens de memorie van toelichting aangewezen om toezicht te houden.

Omdat het bepalen van normen en standaarden, alsook de monitoring op naleving hiervan essentiële onderdelen van het wetsvoorstel zijn, zijn wij van mening dat het van belang is om deze punten van tevoren vast te leggen. Ook het concretiseren van welke instantie of orgaan welke taken toebedeeld krijgt in het kader van monitoring en het bepalen van het kwaliteitskader, moet bij indiening van het voorstel zijn vastgelegd. Daarbij vinden wij het van belang dat de kaders en normen worden vastgesteld door een onafhankelijke organisatie in overleg met zowel werkgevers als werknemers. Graag zouden wij ook verder uitgewerkt zien welke organisatie de certificaten gaat verlenen. Is dat een onafhankelijke organisatie of is dat een ministerie?

Het voorstel richt zich nu nog op ondernemingen met meer dan 50 werknemers in dienst. Omdat het juist in een kleinere organisatie moeilijker kan zijn om ongelijke beloning aan te kaarten, pleiten wij er ook voor om te onderzoeken hoe groot het percentage vrouwen is dat werkt in ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Indien blijkt dat juist hier meer vrouwen werkzaam zijn, zou naar IJslands voorbeeld het criterium van het aantal werknemers verlaagd kunnen worden naar bijvoorbeeld 25 werknemers. Dit zal grotere groepen werknemers ten goede komen.

---

<sup>3</sup> Commissie Gelijke Behandeling, Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij de algemene ziekenhuizen in Nederland, 2011.

<sup>4</sup> College voor de Rechten van de Mens, Verdient een man meer? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij hogescholen, 2016.

<sup>5</sup> College voor de Rechten van de Mens, Gelijke beloning verzekerd? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij verzekeringsorganisaties, 2017

Omdat er in het voorstel wordt gesproken over “arbeid van gelijke waarde”, is dit een kans om verder te gaan dan het tegengaan van ongelijke beloning van werknemers met dezelfde functie. Aanvullend op het voorstel adviseren wij om ook oog te hebben voor ongelijke beloning tussen verschillende maar vergelijkbare functies. Zo kunnen verschillende functies binnen dezelfde onderneming gelijksoortige functie-eisen hebben, ondanks dat het andere werkzaamheden betreft. Wij pleiten ervoor het voorstel in deze zin uit te breiden, aangezien dit bijdraagt aan het verkleinen van het beloningsverschil veroorzaakt door beroepssegregatie.

Wij denken hierbij aan gevallen zoals het proces dat momenteel tegen Tesco is aangespannen.<sup>6</sup> De voornamelijk mannelijke medewerkers in de distributiecentra krijgen meer betaald dan de voornamelijk vrouwelijke medewerkers die in de winkel werken. De functies zouden volgens de eisers gelijkwaardig zijn en er zou dus sprake zijn van ongelijke beloning.

Door het verbreden van het voorstel van het voorkomen van beloningsdiscriminatie tot het mede aanpakken van de ongecorrigeerde loonkloof, zal het een bredere werking hebben en daarmee de loonkloof effectiever verkleinen.

Wij hopen dat bovenstaande aanvullingen kunnen bijdragen aan de effectiviteit van dit belangrijke voorstel. Voor eventuele nadere toelichting stellen wij uiteraard graag onze expertise beschikbaar.

Met vriendelijke groeten,

Esther de Jong  
Hoofd beleidsadviesing Atria  
Projectleider Werk.en.de Toekomst

Het strategisch partnerschap Werk.en.de Toekomst wil de gelijke positie van vrouwen, mannen en LHBTI's op de arbeidsmarkt bevorderen, door genderstereotype beeldvorming in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te doorbreken en het combineren van werken, leren en zorgen mogelijk te maken. Werk.en.de Toekomst is een samenwerking van Atria, Emancipator, de Nederlandse Vrouwen Raad (NVR) en het Landelijk Expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek (VHTO) en wordt gesteund door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

---

<sup>6</sup> <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/02/07/megaclaim-dreigt-voor-tesco-om-ongelijk-loon-a1591285>