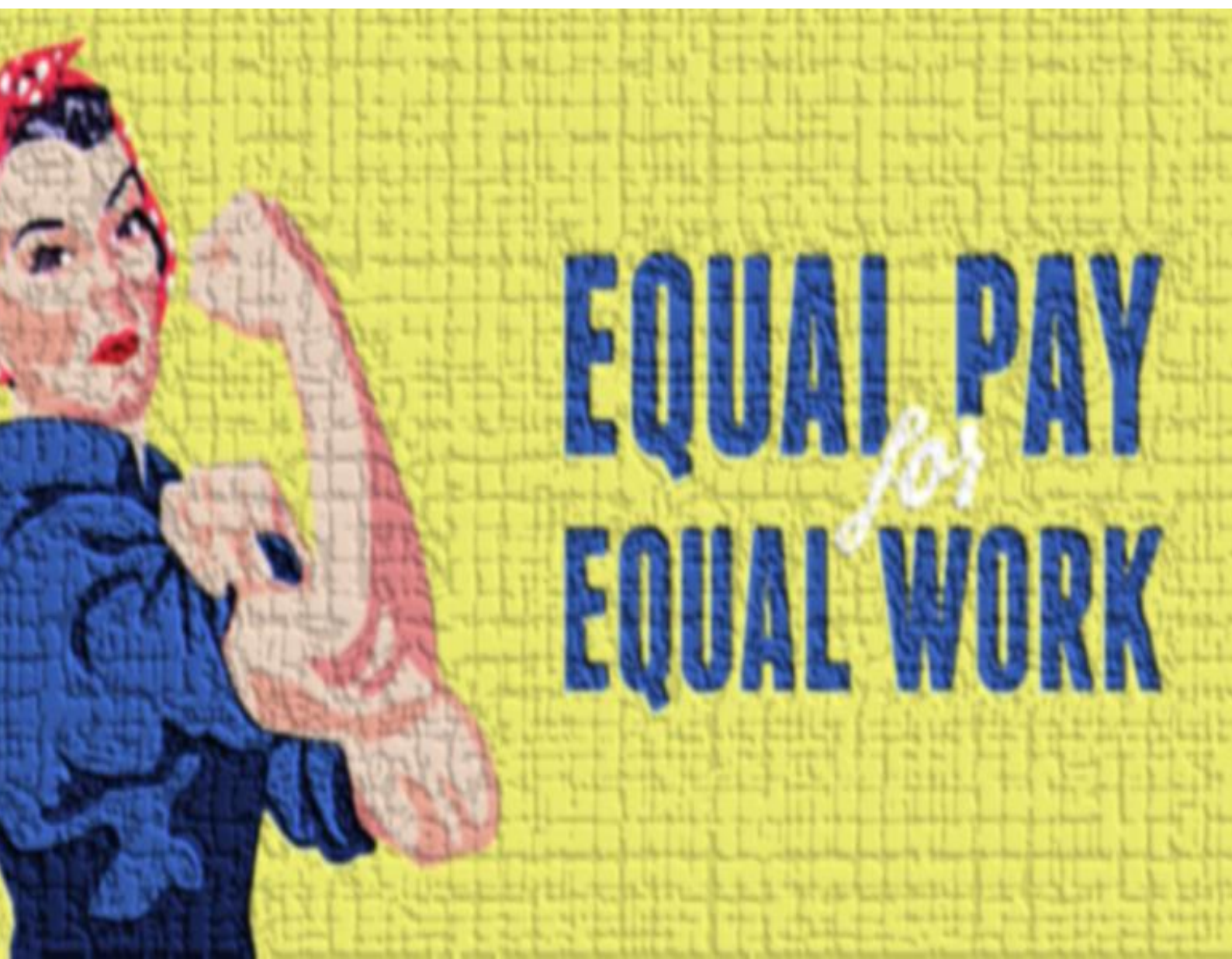


VOORONTWERP:

WET GELIJKE BELONING VAN VROUWEN EN MANNEN



VOORONTWERP¹ voor de WET GELIJKE BELONING VAN VROUWEN EN MANNEN

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is het loonverschil tussen mannen en vrouwen op te heffen;

Zo is het, dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

HOOFDSTUK 1. GELIJKE BELONING VAN VROUWEN EN MANNEN

Artikel 1 (gelijk loon)

Vrouwen en mannen ontvangen gelijk loon in de onderneming waar de werknemer in wiens belang de loonvergelijking wordt gemaakt werkzaam is voor arbeid van gelijke waarde dan wel, bij gebreke daarvan, voor arbeid van nagenoeg gelijke waarde. Artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2 (waardering arbeid)

Voor de toepassing van artikel 1 wordt arbeid gewaardeerd volgens een deugdelijk stelsel van functiewaardering, waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij het stelsel dat gebruikelijk is in de onderneming waarin de belanghebbende werknemer werkzaam is. Bij gebreke van een zodanig stelsel wordt de arbeid, gelet op de beschikbare gegevens, naar billijkheid gewaardeerd.

Artikel 3 (waardering loon)

1. Voor de toepassing van artikel 1 wordt het loon van de belanghebbende werknemer geacht gelijk te zijn aan het loon dat een werknemer van de andere kunne voor arbeid van gelijke waarde pleegt te ontvangen, indien het is berekend op grondslag van gelijkwaardige maatstaven.
2. Voor de toepassing van artikel 1 worden andere dan geldelijke loonbestanddelen in aanmerking genomen naar de waarde, welke daaraan in het economisch verkeer kan worden toegekend.
3. Ingeval een arbeidsduur is overeengekomen, welke korter is dan die welke in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen, wordt het loon, voorzover het naar tijdsduur wordt berekend, naar evenredigheid verminderd.

HOOFDSTUK 2. CERTIFICERING

Artikel 4 (verplicht certificaat)

1. De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, is in het bezit van een certificaat waaruit blijkt dat is voldaan aan de voorschriften, gesteld krachtens deze wet.
2. Een bij of krachtens algemene maatregel van bestuur aangewezen instelling beslist op de aanvraag en afgifte van het certificaat.

¹ De wetsartikelen in dit Voorontwerp zullen t.z.t. in het Voorstel van wet worden ingevoegd in het betreffende hoofdstuk van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen.



3. Het certificaat heeft een geldigheid van drie jaar en kan telkens met een periode van drie jaar worden verlengd.
4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld onder meer met betrekking tot:
 - a. de wijze waarop de aanvraag voor een certificaat wordt gedaan en de gegevens die daarbij van de aanvrager worden verlangd;
 - b. de gronden waarop en de gevallen waarin de afgifte van een certificaat kan worden geweigerd dan wel een afgegeven certificaat kan worden geschorst of ingetrokken;
 - c. de vergoeding van de kosten die de onderneming verschuldigd is in verband met de afgifte van een certificaat.

Artikel 5 (de certificerende instelling)

1. De certificerende instelling ontwikkelt een onafhankelijke, transparante en toegankelijke standaard op basis waarvan de certificering plaatsvindt.
2. De certificerende instelling houdt een openbaar register bij waarin melding wordt gemaakt van de onderneming waaraan het certificaat is verleend, geweigerd of ingetrokken, dan wel waarvan het certificaat is geschorst.

HOOFDSTUK 3. JAARVERSLAG

Artikel 6 (informatie jaarverslag)

1. De werkgever verstrekt in het jaarverslag informatie over de omvang van de in diens onderneming bestaande verschillen in loon tussen vrouwen en mannen.
2. Indien sprake is van ongelijk loon tussen vrouwen en mannen wordt dit toegelicht in het jaarverslag. Daarbij wordt aangegeven op welke wijze de verschillen in loon ongedaan gemaakt zullen worden.

HOOFDSTUK 4. TOEZICHT OP DE NALEVING

Artikel 7 (toezichtsinstantie)

Met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens deze wet zijn belast de ambtenaren van de Inspectie SZW.

Artikel 8 (klachtregeling)

1. De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn biedt op verzoek van een werknemer inzage in het loon van andere mannen en vrouwen in dezelfde of vergelijkbare functies.
2. Iedere werknemer kan een klacht indienen bij de toezichthouder indien er onverklaarbare verschillen bestaan in het loon tussen mannen en vrouwen bij de onderneming waar de werknemer werkzaam is.
3. Een klacht kan pas door de toezichthouder in behandeling worden genomen nadat deze door de onderneming is afgehandeld, dan wel 2 maanden na indiening van de klacht bij de onderneming zonder dat deze is afgehandeld.
4. De ondernemer maakt onverwijld melding van een klacht bij de betrokken ondernemingsraad of het daarmee vergelijkbare medezeggenschapsorgaan.



HOOFDSTUK 5. SANCTIES

Artikel 9 (intrekken of schorsen certificaat)

1. De toezichthouder is bevoegd tot het intrekken of schorsen van het certificaat, bedoeld in artikel 10, eerste lid, van een onderneming die in strijd handelt met het bepaalde in artikel 1.
2. Indien de toezichthouder een certificaat heeft ingetrokken of geschorst, meldt de toezichthouder dit bij de certificerende instelling.

Artikel 10 (dwangsom en bestuurlijke boete)

1. De toezichthouder is bevoegd tot oplegging van een last onder dwangsom aan een onderneming ter handhaving van het bepaalde in artikel 1 en artikel 4, eerste lid.
2. Indien een onderneming langer dan zes weken in strijd handelt met het bepaalde in artikel 1 en artikel 4, eerste lid, is de toezichthouder bevoegd tot oplegging van een bestuurlijke boete.
3. De op grond van het tweede lid op te leggen bestuurlijke boete bedraagt ten hoogste het bedrag dat is vastgesteld voor de zesde categorie, bedoeld in artikel 23, vierde lid, van het Wetboek van Strafrecht of, indien dat meer is, ten hoogste 10% van de omzet van de onderneming in het boekjaar voorafgaande aan de beschikking waarin de bestuurlijke boete wordt opgelegd.

HOOFDSTUK 6. BEWIJSLAST WERKGEVER

Artikel 11 (bewijslast werkgever)

Indien degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in deze wet, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met deze wet is gehandeld.

HOOFDSTUK 7. POLITIEKE VERANTWOORDING

Artikel 12 (informerende Kamers)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid informeert de beide Kamers der Staten-Generaal ten minste eenmaal per jaar over:

- a. de ontwikkeling van de verschillen in loon tussen mannen en vrouwen over de afgelopen vijf jaar;
- b. de verwachting over de ontwikkeling van de verschillen in loon tussen mannen en vrouwen voor de komende vijf jaar;
- c. het aantal overtredingen en de opgelegde boetes, bedoeld in artikel 10, in het afgelopen jaar ten opzichte van de afgelopen drie jaar;
- d. een overzicht van de voorgenomen maatregelen, gericht op het beperken van de verschillen in loon tussen mannen en vrouwen.



HOOFDSTUK 8. SLOTBEPALINGEN

Artikel 13 (inwerkingtreding)

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Artikel 14 (citeertitel)

Deze wet wordt aangehaald als: Wet gelijke beloning vrouwen en mannen.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven,

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,



Memorie van Toelichting

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.² Om hetzelfde salaris te verdienen moeten vrouwen nog altijd bijna 50 dagen per jaar meer werken dan mannen.³

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, 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 www.womeninc.nl/loonverschil

³ <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81901NED&D1=0&D2=0,10-12&D3=1&HDR=T,G2&STB=G1&VW=T>, 16,5% loonverschil, uitgaande van 260 werkdagen per jaar



**EQUAL PAY
EQUAL WORK**

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.⁴ 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.⁵

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 2011.⁶ 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.⁷ 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 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.

⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/47/krijgen-mannen-en-vrouwen-gelijk-loon-voor-gelijk-werk->

⁵ Atria, Factsheet Loonkloof, 2017

⁶ Commissie Gelijke Behandeling, Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij de algemene ziekenhuizen in Nederland, 2011

⁷ College voor de Rechten van de Mens, Verdient een man meer? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij hogescholen, 2016



Tot slot is in 2017 onderzoek gedaan naar gelijke beloning binnen de verzekeringsbranche.⁸ 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.⁹ 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.¹⁰ 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.¹¹

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 procent.¹² In dat tempo duurt het dus nog 60 jaar voordat mannen en vrouwen hetzelfde betaald krijgen.

⁸ College voor de Rechten van de Mens, Gelijke beloning verzekerd? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij verzekeringsorganisaties, 2017

⁹ Artikel 7:646, lid 12, Burgerlijk Wetboek en artikel 6a Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen

¹⁰ https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Emancipatiemonitor_2016

¹¹ 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

¹² <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/47/krijgen-mannen-en-vrouwen-gelijk-loon-voor-gelijk-werk->



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.

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.¹³

¹³ CEDAW, Slotcommentaar van het CEDAW comité over de vijfde rapportage van Nederland, 2010



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.¹⁴

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 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

¹⁴ www.mensenrechten.nl/dossier/gelijke-beloning-mv



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.

