
Vergaderjaar 2020 – 2021

35 840 EU-voorstel: Richtlijn ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen

A **Verslag schriftelijk overleg**
Vastgesteld 21 juni 2021

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ hebben kennisgenomen van het voorstel voor een richtlijn ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen² en het van de regering ontvangen BNC-fiche bij dit voorstel.³ Naar aanleiding hiervan hebben zij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 21 mei 2021 een brief gestuurd.

De minister heeft op 21 juni 2021 gereageerd.

De commissie brengt bijgaand verslag uit van het gevoerde schriftelijk overleg.

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van der Bijl

¹ Samenstelling:

Kox (SP), Essers (CDA), Ester (CU), Sent (PvdA) (*voorzitter*), Van Strien (PVV), N.J.J. van Kesteren (CDA), Oomen-Ruijten (CDA), Schalk (SGP), Stienen (D66), De Bruijn-Wezeman (VVD) (*ondervoorzitter*), A.J.M. van Kesteren (PVV), Van Rooijen (50PLUS), Van Ballekom (VVD), Crone (PvdA), Frentrop (FVD), Geerdink (VVD), Van Gurp (GL), Moonen (D66), Rosenmöller (GL), Vendrik (GL), De Vries (Fractie-Otten), Van der Burg (VVD), Van Pareren (Fractie-Nanninga), Berkhout (Fractie-Nanninga), Raven (OSF), Prast (PvdD)

² COM(2021)93.

³ Fiche 3: Richtlijn beloningstransparantie en handhavingsmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouwen.

BRIEF VAN DE VOORZITTER VAN DE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Den Haag, 21 mei 2021

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben met belangstelling kennisgenomen van het voorstel voor een richtlijn ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen⁴ en het van de regering ontvangen BNC-fiche bij dit voorstel.⁵ De leden van de fracties van het CDA, GroenLinks, D66, de Fractie-Nanninga, de PvdA, de ChristenUnie en de PvdD hebben naar aanleiding hiervan de volgende vragen en opmerkingen. De leden van de PvdD sluiten zich voorts aan bij de vragen van het CDA, GroenLinks, D66, de Fractie-Nanninga en de PvdA. De OSF-fractie sluit zich graag aan bij alle gestelde vragen.

Vragen van de leden van de CDA-fractie:

De leden van de CDA-fractie stellen vast dat alle initiatieven om de bestrijding van de loonkloof, die weliswaar terugloopt maar nog steeds 30% bedraagt in de EU, te weinig effect hebben. De cijfers van het CBS voor Nederland zijn beter, maar zijn nog steeds te hoog, aldus deze leden.

Het voorstel in het EU-richtlijnvoorstel om werkgevers met tenminste 250 werknemers jaarlijks te laten rapporteren is begrijpelijk. Deze leden vragen echter of een hele grote groep werknemers door deze uitzondering niet te maken blijft krijgen met de loonkloof. Hoe wordt daarin voorzien, zo vragen de leden van deze fractie.

De Nederlandse regering geeft in het BNC-fiche aan enkele vragen te hebben over de bescherming van de privacy van betrokken werknemers. Kan, zo vragen de leden van de CDA-fractie zich af, de regering met het stellen van deze vraag ook een antwoord geven op de wijze van borging van privacyaspecten die haar daarbij voor ogen staat, alsmede welke maatregelen de regering in dit verband gaat nemen?

Begrijpen de leden van de CDA-fractie het goed dan is in het EU-richtlijnvoorstel voorzien in een stelsel van sancties en boetes, te bepalen door de EU-lidstaten. Kan aangegeven worden wat nu de precieze bezwaren zijn van de Nederlandse regering bij de voorgenomen vormgeving van dit artikel?

Ook wensen deze leden de regering te vragen om nader in te gaan op taken en bevoegdheden van het toezichtsorgaan. Begrijpen de leden het goed dan wil Nederland dit door de lidstaten naar eigen inzicht te laten regelen. Zou daardoor het gelijk speelveld in de EU-rapportage niet onder druk komen, zo vragen deze leden.

Waar de leden van de CDA-fractie in beginsel heel positief zijn over de voorgestelde acties, vragen zij zich af of al aan te geven is wat het daadwerkelijke resultaat zal zijn en of daarop te sturen is.

Vragen van de leden van de GroenLinks-fractie:

⁴ COM(2021)93.

⁵ Fiche 3: Richtlijn beloningstransparantie en handhavingmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouwen.

De leden van de GroenLinks-fractie onderschrijven het belang van de aangescherpte maatregelen om het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid verder te implementeren. Naar aanleiding van het BNC-fiche hebben de leden enkele vragen aan de regering.

In het EU-richtlijnvoorstel wordt de grens voor een jaarlijkse rapportageverplichting gelegd op bedrijven met ten minste 250 werknemers. De regering stelt dit voorstel te ondersteunen, met name vanwege administratieve lasten. In het antwoord op de consultatie in de voorbereidingsfase van de richtlijn⁶ heeft de regering aangegeven dat regelmatige rapportage, samen met genderneutrale functiewaarderings- en classificatiesystemen, waarschijnlijk een van de meest effectieve maatregelen is om gelijke beloning voor gelijk werk te bereiken. De European Women's Lobby geeft in haar reactie⁷ op de richtlijn aan het te betreuren dat de grens op 250 medewerkers is gelegd, gezien er ook veel vrouwen werkzaam zijn in het midden- en kleinbedrijf. Is de regering van mening dat het uitsluiten van het midden- en kleinbedrijf van de rapportagemaatregel de ontwikkeling naar gelijke beloning in het midden- en kleinbedrijf zal vertragen ten opzichte van grotere bedrijven, zo vragen de leden van de GroenLinks-fractie. Zo nee, waarom niet? Zo ja, is de regering van mening dat dit gecompenseerd moet worden door toevoeging van een andersoortige controle- of rapportagemaatregel die ook geldt voor het midden- en kleinbedrijf?

De regering stelt dat het niet haar voorkeur heeft dat wordt afgeweken van het beginsel dat de in het ongelijk gestelde partij wordt veroordeeld in de proceskosten, en pleit ervoor procedurele autonomie voor lidstaten te behouden ten aanzien van dit punt. Onderschrijft de regering het standpunt van de Europese Commissie dat de kosten van een rechtszaak een ernstige procedurele belemmering vormen, die slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht ervan kan weerhouden hun recht op gelijke beloning op te eisen? Zo nee, waarom niet? Zo ja, is het niet willen afwijken van het standaardbeginsel met betrekking tot proceskosten de enige reden voor de regering om procedurele autonomie te willen behouden op dit punt? Hoe verhoudt het belang van het vasthouden aan dit beginsel zich volgens de regering tot het belang van slachtoffers van beloningsdiscriminatie om zo makkelijk mogelijk hun recht op gelijke beloning op te kunnen eisen, met inachtneming van het feit dat de proceskosten volgens het EU-richtlijnvoorstel wél teruggevorderd kunnen worden als de vordering te kwader trouw is ingesteld, lichtzinnig was of wanneer het gezien de specifieke omstandigheden van de zaak onredelijk wordt geacht deze kosten niet terug te vorderen? Hoe onderbouwt de regering haar standpunt ten aanzien van de proceskostenmaatregel uit het richtlijnvoorstel, met inachtneming van deze belangenafweging?

De regering zet een kanttekening bij de vormgeving van het artikel over sancties en boetes en geeft aan dat privaatrechtelijke handhaving beter zou aansluiten bij de Nederlandse praktijk. De regering pleit er daarom voor om nadere uitwerking aan de lidstaten te laten. Is de regering van mening dat, indien dit aan de lidstaten gelaten wordt en gekozen wordt voor handhaving anders dan via boetebepalingen, het afschrikkend effect voor werkgevers voldoende in stand blijft? Zo ja, hoe?

De regering geeft aan voorstander te zijn van een implementatietermijn van meer dan twee jaar. Welke termijn lijkt de regering geschikt, zo vragen de leden van de GroenLinks-fractie. Is de regering van mening dat met het vaststellen van een implementatietermijn van meer dan twee jaar voldoende rekening wordt gehouden met de ernst en de urgentie van het probleem van ongelijke beloning?

⁶ Kamerstuk 2019/20, 22 112, nr. 2881, bijlage, p.8-9.

⁷ <https://womenlobby.org/Pay-transparency-directive-a-milestone-in-closing-the-gender-pay-gap?lang=en>.

Vragen van de leden van de D66-fractie:

De leden van de D66-fractie willen het belang benadrukken van gelijke beloning van mannen en vrouwen. Mannen en vrouwen die hetzelfde werk doen, moeten ook gelijk worden beloond. Nieuwe bindende maatregelen voor beloningstransparantie zijn een belangrijke stap om dit probleem verder aan te pakken. De leden van de D66-fractie hebben nog wel vragen over de uitwerking van de transparantiemaatregelen. Wat gebeurt er als een bedrijf de gegevens niet publiceert? Hoe wordt hierop voldoende toegezien en hoe wordt de transparantieplicht gehandhaafd? Waarom is er gekozen voor bestuursrechtelijke handhaving, terwijl dit in Nederland in het privaatrecht geregeld is?

De leden van de D66-fractie willen graag weten of er in de EU ook 'best practices' zijn van landen waar de loonkloof het kleinst is? Welke rol speelt beloningstransparantie daar? Is transparantie bepalend als succesfactor om gelijke beloning tussen mannen en vrouwen te realiseren? Welke sanctieering wordt gebruikt en wat is daarin bewezen effectief?

De verplichte beloningstransparantie wordt niet ingevoerd bij bedrijven met minder dan 250 werknemers. Dit betekent dat de ongeveer 1,9 miljoen midden-en kleinbedrijven (MKB) in Nederland hier niet aan hoeven te voldoen. Hiervoor worden administratieve lasten als argument genoemd. Kan de minister aangeven of er met dit EU-richtlijnvoorstel voldoende maatregelen worden getroffen om ook in het MKB de loonkloof aan te pakken? Waarom is er gekozen voor 250 en is er onderzocht of er bijvoorbeeld een tool ontwikkeld zou kunnen worden die ondernemers helpt om beloningsverschillen inzichtelijk te maken?

De leden van de D66-fractie zien ook het belang van het doorbreken van cultuur als het gaat om het recht op gelijke beloning in de praktijk. Vrouwen worden nog te veel geconfronteerd met bepaalde verwachtingspatronen. Zo blijkt uit onderzoek van Harvard dat vrouwen die vragen om salarisverhoging een negatievere reactie krijgen. Gezien dit richtlijnvoorstel werknemers meer ruimte wil bieden om hun recht op gelijke beloning af te dwingen, is dit ook een belangrijk aspect. Kan de minister hierop reageren en aangeven welke stappen op Europees en landelijk niveau worden ondernomen om deze stereotyperingen tegen te gaan?

Tot slot vinden deze leden het van belang dat slachtoffers van beloningsdiscriminatie niet afzien van het aanhangig maken van deze discriminatie vanwege het hebben van zorgen dat zij bij verlies van de rechtszaak moeten opdraaien voor de kosten. De leden van de D66-fractie lezen daarom met zorg deze reactie van het kabinet in het BNC-fiche: "*Het heeft niet de voorkeur van het kabinet dat wordt afgeweken van het beginsel dat de in het ongelijk gestelde partij wordt veroordeeld in de proceskosten, ten behoeve van één soort procedure. Het kabinet zal in de onderhandelingen aandacht vragen voor het behoud van de procedurele autonomie voor lidstaten ten aanzien van dit punt*".⁸ Dit zou kunnen betekenen dat in Nederland de kans bestaat dat slachtoffers mogelijk afzien van rechtszaken omdat ze vrezen de proceskosten niet te kunnen dragen in het geval dat ze in het ongelijk worden gesteld. Welke andere mogelijkheden ziet de minister om deze vrees weg te nemen?

Vragen van de leden van de Fractie-Nanninga:

De leden van de Fractie-Nanninga merken ter zake van het voorliggende EU-richtlijnvoorstel op dat, ondanks het streven naar gelijkheid in beloning, binnen groepen van vrouwen en mannen soms onderscheid in de beloning wordt gemaakt op basis van afkomst. Deze leden vragen hier aandacht

⁸ Fiche 3: Richtlijn beloningstransparantie en handhavingmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouwen, p.8.

voor en zijn benieuwd hoe de regering hiernaar kijkt en handelt. De leden van de Fractie-Nanninga vernemen graag of dit onderdeel is van de aandachtspunten.

Vragen van de leden van de PvdA-fractie:

De regering neemt het standpunt in dat werkgevers met minder dan 250 werknemers niet vallen onder de rapportagemaatregelen gericht op loontransparantie. Als reden geeft zij dat het kleinere bedrijven niet wil opzadelen met te veel administratieve lasten. Op welke wijze is de regering voornemens zich in te spannen de loonkloof bij bedrijven met minder dan 250 werknemers te dichten, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

De Nederlandse wetgeving hanteert 50 werknemers als ondergrens voor de verplichting tot het hebben van een ondernemingsraad. Is het daarmee geen logische ondergrens voor het verplichten tot rapportagemaatregelen, gericht op loontransparantie?

Meer in het algemeen hebben de leden van de PvdA-fractie de volgende vragen over de relatie tussen de loonkloof en de omvang van bedrijven:

- Verwacht de regering dat in kleinere bedrijven de loonkloof minder groot is?
- Zo ja, waarop baseert de regering deze aanname?
- Hoe houdt de regering inzicht in de loonkloof bij kleinere bedrijven? Of acht de regering dit in het geheel niet noodzakelijk?

De regering heeft aandacht voor de extra belasting voor de werkgever die voortvloeit uit de omkering van bewijslast naar de werkgever in het geval van het aantonen van directe of indirecte discriminatie. Is de regering voornemens om dit aan te kaarten bij de Europese Commissie, in een poging om de werkgevers te ontlasten? Zo ja, waarom acht de regering het noodzakelijk om de werkgever te ontlasten ten koste van de werknemer?

De regering zet er op in dat de wijze van handhaving aan de lidstaten zelf wordt overgelaten. Hoe beoordeelt de regering het risico dat sommige lidstaten verzaken op het gebied van handhaving? Op welke wijze meent de regering dat lidstaten hierop aangesproken dienen te worden? Vraagt de loonkloof niet om Europees brede aanpak met een afgestemde handhavingsplicht?

In de Tweede Kamer loopt de behandeling van het initiatiefvoorstel Wet gelijke beloning van mannen en vrouwen.⁹ Hoe verhoudt dit initiatiefvoorstel zich tot het voorliggende EU-richtlijnvoorstel? Op welke punten acht de regering het initiatiefvoorstel een verbetering ten opzichte van het voorliggende voorstel?

Vragen van de leden van de ChristenUnie-fractie:

De leden van de ChristenUnie-fractie betreuren het dat gelijke beloning van mannen en vrouwen in de EU-lidstaten nog steeds geen gangbare praktijk is. De eerste vraag is in welke mate lidstaten hierin verschillen en of de oorzaken ervan gelijklopend zijn. Gaat het daarbij vooral om achterblijvende wetgeving of zijn er ook culturele factoren in het spel? Welke landen zijn in positieve zin koplopers, welke landen zijn hekkensluiters? Van welke landen kan Nederland leren om de achterstand in te lopen? Is er zicht op de beoordeling van de parlementen van de lidstaten van deze richtlijn?

Is de loonkloof tussen mannen en vrouwen op de werkvloer, zo vragen de leden, gelijkelijk verdeeld over het loongebouw of springen bepaalde inkomensgroepen eruit? Is de convergentie het grootst

⁹ Kamerstukken II 2020/2021, 35157, nr.5.

onder de lagere inkomensgroepen en het kleinst onder groepen met hogere arbeidsinkomens? Is er daarnaast een trend waarneembaar dat de loonkloof onder de jongste generatie werknemers is afgenomen of geldt de kloof voor alle generaties? Mocht dit laatste het geval zijn dan onderstreept dit het hardnekkige karakter van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in het arbeidsdomein. Het onderstreept ook de noodzaak van een mentaliteitsverandering. Wat zijn hier de plannen van de regering?

In Nederland wordt veel in deeltijd gewerkt, vooral door vrouwen. In welke mate is dit gerelateerd aan de geconstateerde verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen? Mocht de regering het bestaan van deze relatie bevestigen, welk oordeel verbindt de regering hieraan? Deze verschillen worden ook ingegeven doordat vrouwen het leeuwendeel van huishoudelijke zorgtaken op zich nemen. Onbetaalde arbeid wordt relatief vaak door vrouwen verricht. Wat is de visie hierop van de regering?

De beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers hebben op vele terreinen hun doorwerking. Pensioenverschillen springen daarbij in het oog. Kan de regering aangeven hoe de nieuwe pensioenplannen en het onderliggende pensioenakkoord deze doorwerking adresseren?

Het gelijkheidsbeginsel maakt al meer dan zestig jaar deel uit van Europese verdragen. Wat is de *track record* van de Europese Unie op het vlak van gelijke beloning van mannen en vrouwen en het tegengaan van beloningsdiscriminatie? De resultaten blijken niet overweldigend, aldus de leden van de ChristenUnie-fractie. Wat maakt naar de mening van de regering dat deze richtlijn zijn vruchten zal afwerpen? Waarom zal deze richtlijn effectief zijn?

De leden zien het nut van de voorgestelde transparantienormen voor bedrijven, aangescherpte sancties rond beloningsdiscriminatie en rapportageverplichtingen voor werkgevers. Het is niet altijd helder welke beloningsschalen bedrijven hanteren. De eenduidigheid van sanctiebepalingen laat te wensen over en het toezicht is onvoldoende. De leden van de ChristenUnie-fractie verzoeken mede tegen deze achtergrond om een nadere toelichting op de subsidiariteitsvraag. De regering is hier in beginsel positief over. Waarom, zo vragen de leden, is Europese interventie nodig? Nederland kan immers onder eigen regie beleid formuleren om structurele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te nivelleren. Wat is dan de meerwaarde van de Europese richtlijn voor ons land? Zijn er goede redenen om kernbestanddelen van ons nationaal sociaal beleid uit handen te geven? Waar schieten de beloningstransparantie, handhavingsmechanismen en toezicht in Nederland tekort om het beginsel van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen in de praktijk recht te doen? Is onze wetgeving niet op orde? Gaat het bij dit alles in essentie ook niet om cultureel ingeslepen oorzaken? Wat let werkgevers om dit beginsel van gelijkheid en gelijkwaardigheid leidend te maken in hun bedrijven? De leden van de ChristenUnie-fractie hebben behoefte aan een nadere duiding door de regering van de ruimte voor de lidstaten in dit dossier. Zo is loonvorming in ons land in belangrijke mate toebedeeld aan de sociale partners. Gaat hun rol veranderen door invoering van deze Europese richtlijn?

Op de informele Europese top van 7 mei jl. in Straatsburg werd het sociaal beleid van de Europese Unie onder de loep genomen. De vraag wat de competenties zijn van Europa in het sociale domein stond centraal, mede in het licht van nationale bevoegdheden en beleidsautonomie. Hoe verhouden zich de conclusies van deze top tot het voorliggende richtlijnvoorstel?

De proportionaliteit van het EU-richtlijnvoorstel krijgt evenals de subsidiariteitsvraag een voldoende van de regering. Dat geldt minder voor uitvoeringskwesties rond de voorgestelde

transparantienormen en sanctiebepalingen, alsmede de gedetailleerde taken van het toezichtsorgaan die veel regeldruk voor werkgevers met zich brengen. Ziet de regering mogelijkheden om de regeldruk te verminderen? Zo ja, waar wordt dan aan gedacht?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering om een reflectie op de gevoeligheid van het Nederlandse bedrijfsleven voor genderneutraliteit wat betreft beloning. Heeft het enige prioriteit onder werkgevers? Hoe ligt dit bij de overheid - als grote werkgever - zelf? Heeft zij het belang van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voldoende op het netvlies? Welke cijfermatige ontwikkelingen hebben zich in de overheidssector voorgedaan in de afgelopen jaren? Is aanscherping geboden?

Human resource management en loopbaanbeleid zijn van groot belang als sturingsinstrumenten om beloningsverschillen te verkleinen. Wat is het oordeel van de regering over de wijze waarop werkgevers hiermee omgaan? Immers, actief doorstroombeleid voor vrouwen perkt verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen in. Hoe verhoudt, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie, de loonkloof in het MKB zich tot grootbedrijven? Baart deze sector extra zorg of juist niet? Waarom gelden rapportage- en evaluatieverplichtingen pas voor bedrijven met meer dan 250 werknemers? Wat is daarmee het bereik van deze verplichtingen en daarmee van deze richtlijn?

Wat is het voornemen van de regering rond het vaststellen en implementeren van minimumsancties op het overtreden van het beginsel van gelijke beloning? Is ons huidig juridisch instrumentarium op orde of is additionele wetgeving vereist, buiten de Europese richtlijn om?

Kan, zo verzoeken de leden van de ChristenUnie-fractie de regering, een handzaam overzicht worden aangereikt waarin de verschillen en overeenkomsten tussen deze Europese richtlijn en staand Nederlands beleid rond het verkleinen van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen systematisch worden aangegeven? Tot welke conclusies leidt dit overzicht?

De effectiviteit van de richtlijn wordt, zo blijkt, na acht jaar geëvalueerd. Is deze termijn niet wat aan de lange kant? Is vijf jaar niet beter?

Vragen van de leden van de PvdD-fractie:

De leden van de PvdD-fractie juichen initiatieven die bijdragen aan gelijke beloning van mannen en vrouwen toe. Ze hebben naar aanleiding van het ontvangen BNC-fiche de volgende vragen.

De regering geeft ten aanzien van de ongecorrigeerde loonkloof aan dat het van belang is de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te versterken. Deze leden merken op dat Nederland bijzonder slecht scoort in landenvergelijkingen als het gaat om de positie van vrouwen die (willen) werken. Zo staat ons land in de *Glass Ceiling Index* voor OECD-landen van *The Economist* op de 24^e plaats van de 29. Klopt het dat Nederland ook na de recente en de aanstaande uitbreiding van het verlof rond en na de geboorte van kinderen op het gebied van verlof voor werkende ouders slechter scoort (in termen van duur en financiële tegemoetkoming) dan vergelijkbare landen, bijvoorbeeld Duitsland? Zo ja, kan de regering toelichten waarom Nederland in dit opzicht niet inzet op het bereiken van een gelijk speelveld?

De regering geeft aan dat de gecorrigeerde loonkloof in Nederland in het bedrijfsleven zeven procent en bij de overheid vier procent is. Wat is de vertaling hiervan in euro's, dat wil zeggen hoe hoog is het bedrag in euro's dat vrouwen in Nederland (gezamenlijk, en gemiddeld per werkende) minder betaald krijgen dan mannen voor hetzelfde werk en met dezelfde kwalificaties?

De regering merkt op dat het uitgangspunt van het EU-richtlijnvoorstel moet zijn dat lidstaten voldoende ruimte krijgen om voor de lidstaat passende maatregelen te nemen. Kan de regering dit toelichten? In welk opzicht zouden passende maatregelen voor Nederland anders zijn dan die voor andere EU-landen?

De regering geeft aan dat de omkering in bewijslast volgens de richtlijn verder gaat dan nu in Nederland het geval is en wijst op de belasting die dit legt bij de werkgever. Is de regering het met deze leden eens dat de individuele werknemer met het aankaarten van beloningsdiscriminatie een groot risico neemt, gezien de relatief kwetsbare positie ten opzichte van de werkgever? Ziet de regering mogelijkheden om HR-afdelingen, die over alle (privacygevoelige) individuele informatie beschikken, te verplichten om gecorrigeerde beloningsverschillen aan te kaarten?

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zien de beantwoording van de gestelde vragen met belangstelling tegemoet en ontvangt deze graag binnen vier weken.

Prof. dr. E.M. Sent

Voorzitter van de commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 juni 2021

Hierbij bied ik u de beantwoording aan van de vragen van de leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid ten aanzien van het voorstel voor een richtlijn ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen en ten aanzien van het BNC-fiche met het standpunt van het Nederlandse kabinet over dit richtlijnvoorstel.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

Beantwoording vragen van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid met kenmerk 168108U ten aanzien van het voorstel voor een richtlijn ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen

Met belangstelling heb ik kennisgenomen van de vragen van de leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het richtlijnvoorstel gelijke beloning en het BNC-fiche met het standpunt van het Nederlandse kabinet over dit richtlijnvoorstel. In deze brief ga ik in op deze vragen. Daarbij houd ik zoveel mogelijk de volgorde van de vragen aan. Wanneer meerdere facties eenzelfde vraag of een vraag over een soortgelijk thema hebben gesteld, worden deze in één keer beantwoord en zal worden verwezen naar het betreffende antwoord.

Vragen van de leden van de CDA-fractie:

De leden van de CDA-fractie stellen vast dat alle initiatieven om de bestrijding van de loonkloof, die weliswaar terugloopt maar nog steeds 30 procent bedraagt in de EU, te weinig effect hebben. De cijfers van het CBS voor Nederland zijn beter, maar zijn nog steeds te hoog, aldus deze leden.

Het voorstel in het EU-richtlijnvoorstel om werkgevers met tenminste 250 werknemers jaarlijks te laten rapporteren is begrijpelijk. Deze leden vragen echter of een hele grote groep werknemers door deze uitzondering niet te maken blijft krijgen met de loonkloof. Hoe wordt daarin voorzien, zo vragen de leden van deze fractie.

Ook de leden van GroenLinks stellen hier vragen over: Is de regering van mening dat het uitsluiten van het midden- en kleinbedrijf van de rapportagemaatregel de ontwikkeling naar gelijke beloning in het midden- en kleinbedrijf zal vertragen ten opzichte van grotere bedrijven, zo vragen de leden van de GroenLinks-fractie. Zo nee, waarom niet? Zo ja, is de regering van mening dat dit gecompenseerd moet worden door toevoeging van een andersoortige controle- of rapportagemaatregel die ook geldt voor het midden- en kleinbedrijf?

De leden van D66 stellen hierover de volgende vragen: De verplichte beloningstransparantie wordt niet ingevoerd bij bedrijven met minder dan 250 werknemers. Dit betekent dat de ongeveer 1,9 miljoen midden- en kleinbedrijven (mkb) in Nederland hier niet aan hoeven te voldoen. Hiervoor worden administratieve lasten als argument genoemd. Kan de minister aangeven of er met dit EU-richtlijnvoorstel voldoende maatregelen worden getroffen om ook in het mkb de loonkloof aan te pakken? Waarom is er gekozen voor 250 en is er onderzocht of er bijvoorbeeld een tool ontwikkeld zou kunnen worden die ondernemers helpt om beloningsverschillen inzichtelijk te maken?

Tot slot stellen leden van de ChristenUnie vragen over dit thema: Waarom gelden rapportage- en evaluatieverplichtingen pas voor bedrijven met meer dan 250 werknemers? Wat is daarmee het bereik van deze verplichtingen en daarmee van deze richtlijn?

De leden van diverse fracties vragen naar de grens van de rapportageverplichting voor bedrijven met meer dan 250 werknemers en hoe wordt voorzien in het verkleinen van de loonkloof voor werkgevers met minder dan 250 werknemers. In Nederland zijn er 3285 bedrijven met meer dan 250 werknemers en dit betreft ongeveer 50 procent van de banen¹⁰. Het richtlijnvoorstel gelijke beloning voorziet in een breed pakket aan maatregelen om gelijke beloning van mannen en vrouwen te bevorderen. Vrijwel al deze maatregelen zijn gericht op alle werkgevers – ongeacht de bedrijfsgrootte - en daarmee ook op alle werknemers. Zo moet iedere werkgever zorgen voor

¹⁰ CBS-statline, 2020

systemen om de hoogte van het loon te bepalen, krijgen alle werknemers het recht op inzage in loongegevens en gelden de transparantieplichtingen voorafgaand aan indiensttreding ook ongeacht bedrijfsgrootte. Alleen de rapportageverplichting om jaarlijks informatie te publiceren over loonverschillen en de verplichting om bij een beloningsverschil van meer dan 5 procent (voor een categorie medewerkers met werk van gelijke waarde) een gezamenlijke beloningsevaluatie uit te voeren, geldt voor werkgevers met meer dan 250 werknemers. Zoals de CDA-leden ook aangeven, is dit begrijpelijk omdat zo de administratieve lasten van het mkb worden beperkt. De verwachting is dat grotere bedrijven deze gegevens relatief gemakkelijk uit hun personeelssystemen kunnen halen.

Indien de richtlijn wordt aangenomen, wordt in de implementatiefase samen met sociale partners bekeken hoe uitvoering kan worden gegeven aan de voorstellen. Bijvoorbeeld door samen met sociale partners methodieken of tools te ontwikkelen die ondernemers helpen om beloningsverschillen inzichtelijk te maken. Wanneer de richtlijn is geïmplementeerd, worden de verschillende maatregelen ook geëvalueerd en gemonitord om zo de doelmatigheid en effectiviteit van de maatregelen te onderzoeken.

Het kabinet ziet een regelmatige rapportage, samen met genderneutrale functiewaarderings- en classificatiesystemen als effectief maar verwacht – op basis van de effectbeoordeling – dat ook de andere maatregelen bijdragen aan het bevorderen van gelijk loon tussen mannen en vrouwen. Bij de voorstellen is door de Commissie ook gekeken naar de administratieve lasten voor het mkb. In lijn met het oordeel van de Commissie meent het kabinet dat de invoering van een rapportageverplichting voor het midden- en kleinbedrijf mogelijk zorgt voor onredelijke administratieve lasten wat juist kan bijdragen aan een vertraging van de implementatie van de maatregelen. In eerste instantie moet – na het aannemen van de richtlijn – samen met sociale partners worden bekeken hoe in Nederland uitvoering kan worden gegeven aan de voorstellen en of – bijvoorbeeld na evaluatie – extra maatregelen voor het mkb nodig zijn.

De Nederlandse regering geeft in het BNC-fiche aan enkele vragen te hebben over de bescherming van de privacy van betrokken werknemers. Kan, zo vragen de leden van de CDA-fractie zich af, de regering met het stellen van deze vraag ook een antwoord geven op de wijze van borging van privacyaspecten die haar daarbij voor ogen staat, alsmede welke maatregelen de regering in dit verband gaat nemen?

Het beschermen van de privacy van werknemers is van groot belang en moet te allen tijde worden geborgd. Het is mogelijk dat er in een bedrijf van bepaalde functies slechts een of enkele zijn, waardoor informatie direct of indirect zou kunnen worden herleid tot één persoon. Dat risico moet vermeden worden. Daarom zet het kabinet in op voldoende waarborgen ter bescherming van de privacy en zal hier wanneer de richtlijn wordt aangenomen tijdens de implementatie rekening mee worden gehouden en bijvoorbeeld worden getoetst bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Ook zal het kabinet dit meenemen in de besprekingen van het richtlijnvoorstel in Europees verband, zodat bijvoorbeeld aanvullende maatregelen door lidstaten kunnen worden genomen ter bescherming van de privacy. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan clustering van een minimaal aantal vergelijkbare functies, voordat informatie over beloning gedeeld zou kunnen worden. De Europese Commissie stelt in dit verband voor in dat geval de informatie via een tussenpartij te laten verlopen, zoals een ondernemingsraad of een *equality body* (zoals het College voor de Rechten voor de Mens). Op die manier hoeft de informatie niet rechtstreeks gedeeld te worden. Deze werkwijze wordt reeds in diverse landen toegepast.

Begrijpen de leden van de CDA-fractie het goed dan is in het EU-richtlijnvoorstel voorzien in een stelsel van sancties en boetes, te bepalen door de EU-lidstaten. Kan aangegeven worden wat nu de precieze bezwaren zijn van de Nederlandse regering bij de voorgenomen vormgeving van dit artikel?

Ook de leden van GroenLinks stellen hier vragen over: De regering zet een kanttekening bij de vormgeving van het artikel over sancties en boetes en geeft aan dat privaatrechtelijke handhaving beter zou aansluiten bij de Nederlandse praktijk. De regering pleit er daarom voor om nadere uitwerking aan de lidstaten te laten. Is de regering van mening dat, indien dit aan de lidstaten gelaten wordt en gekozen wordt voor handhaving anders dan via boetebepalingen, het afschrikkend effect voor werkgevers voldoende in stand blijft? Zo ja, hoe?

De leden van de D66-fractie willen het belang benadrukken van gelijke beloning van mannen en vrouwen. Mannen en vrouwen die hetzelfde werk doen, moeten ook gelijk worden beloond. Nieuwe bindende maatregelen voor beloningstransparantie zijn een belangrijke stap om dit probleem verder aan te pakken. De leden van de D66-fractie hebben nog wel vragen over de uitwerking van de transparantiemaatregelen. Wat gebeurt er als een bedrijf de gegevens niet publiceert? Hoe wordt hierop voldoende toegezien en hoe wordt de transparantieplicht gehandhaafd? Waarom is er gekozen voor bestuursrechtelijke handhaving, terwijl dit in Nederland in het privaatrecht geregeld is?

Tot slot stellen de leden van de PvdA vragen over dit thema: De regering zet er op in dat de wijze van handhaving aan de lidstaten zelf wordt overgelaten. Hoe beoordeelt de regering het risico dat sommige lidstaten verzaken op het gebied van handhaving? Op welke wijze meent de regering dat lidstaten hierop aangesproken dienen te worden? Vraagt de loonkloof niet om Europees brede aanpak met een afgestemde handhavingsplicht?

Het kabinet is van mening dat het belangrijk is om een goed systeem in te richten voor handhaving van de maatregelen uit het richtlijnvoorstel. Een algemene bepaling omtrent handhaving en sancties is dan ook een gebruikelijke bepaling in een richtlijn, waar de regering achter staat. Het is echter van belang dat de wijze waarop deze handhaving wordt ingericht, past bij de nationale praktijk van lidstaten. In andere richtlijnen op soortgelijke gebieden, is in de meeste gevallen alleen een sanctiebepaling opgenomen en wordt het lidstaten vrijgelaten hoe deze in te vullen. Het richtlijnvoorstel gelijke beloning bevat echter naast een sanctiebepaling ook een specifieke boetebepaling. Het kabinet geeft er de voorkeur aan een dergelijke boetebepaling niet op Europees niveau vast te leggen, zodat deze kan worden ingepast in de nationale praktijk van rechtshandhaving. Op die manier kan deze in de implementatiefase nog verder worden ingevuld en worden aangepast aan de praktijk van lidstaten. Het kabinet is van mening dat het systeem van handhaving tijdens de implementatie van de richtlijn verder zal moeten worden uitgewerkt. Het is daarbij van belang dat sprake is van een passend systeem van handhaving dat waarborgt dat de voorgenomen transparantiemaatregelen worden nageleefd. Daarbij kan specifiek per maatregel in de richtlijn worden gezien of en wanneer bestuursrechtelijke handhaving via een boetebepaling de gepaste maatregel voor handhaving zal vormen of dat een andere vorm van naleving/handhaving passender is, bijvoorbeeld via privaatrechtelijke handhaving. Daarom is het kabinet van mening dat het van belang is dat het systeem van toezicht, sancties en eventuele boetes voldoende ruimte biedt voor lidstaten. Door dit aan de lidstaten te laten kunnen ook de implicaties voor de mogelijke inzet van Inspectiecapaciteit worden meegewogen in de systematiek voor handhaving van het richtlijnvoorstel. Op die manier blijft een handhavingsplicht op Europees niveau in stand, maar kan

dit zo passend mogelijk worden ingevuld per lidstaat. Dit is ook stimulerend voor de handhavingsinspanningen van de lidstaten.

Ook wensen deze leden de regering te vragen om nader in te gaan op taken en bevoegdheden van het toezichtsorgaan. Begrijpen de leden het goed dan wil Nederland dit door de lidstaten naar eigen inzicht te laten regelen. Zou daardoor het gelijk speelveld in de EU-rapportage niet onder druk komen, zo vragen deze leden.

Het kabinet ziet de toegevoegde waarde van een toezichtsorgaan, maar is ook van mening dat de taken en bevoegdheden in het richtlijnvoorstel vrij specifiek en gedetailleerd worden vastgelegd. Zo dient dit toezichtsorgaan zowel een rol te spelen in bewustwording, in het aanpakken van de oorzaken van de loonkloof als in het verzamelen van gegevens over de loonkloof. Het zou meer aan de lidstaten gelaten kunnen worden hoe een dergelijk orgaan wordt ingericht en welke taken bij dit orgaan worden belegd. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat de taken in Nederland niet zozeer bij één orgaan zouden passen, maar dat de taken verdeeld worden over meerdere organen. Wanneer dit vrijer wordt gelaten, verandert dit niets aan de overige maatregelen in het richtlijnvoorstel en de verplichtingen die volgen uit het voorstel. Ook heeft dit geen invloed op de rapportageverplichtingen over gelijk loon aan de EU. Daarmee blijft het gelijke speelveld behouden.

Waar de leden van de CDA-fractie in beginsel heel positief zijn over de voorgestelde acties, vragen zij zich af of al aan te geven is wat het daadwerkelijke resultaat zal zijn en of daarop te sturen is.

De Commissie heeft voorafgaand aan het richtlijnvoorstel een effectbeoordeling gedaan. Met deze effectbeoordeling is gekeken naar verschillende beleidsopties om gelijke beloning tussen mannen en vrouwen te bevorderen en daarmee de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren. De maatregelen die in het richtlijnvoorstel worden geïntroduceerd zijn door de Commissie als het meest evenredig en coherent beoordeeld, om de doelen uit het voorstel te kunnen realiseren. De impact voor de lidstaten is afhankelijk van verschillende factoren, zoals de mate waarin nationale wetgeving dient te worden aangepast op basis van dit voorstel en de bredere sociaaleconomische context.

Indien de richtlijn wordt aangenomen en wordt geïmplementeerd in Nederland, zullen de maatregelen worden gemonitord en geëvalueerd om de doelmatigheid en effectiviteit in kaart te brengen. Om de resultaten van de richtlijn te bevorderen zal de regering ook, in samenwerking met sociale partners, bijdragen aan de ontwikkeling van hulpmiddelen en methodes om werkgevers te ondersteunen bij het in de praktijk brengen van de maatregelen.

Het CBS rapporteert op dit moment ook al op vrijwillige basis jaarlijks voor Nederland over beloningsverschillen aan de Commissie (Eurostat). Deze monitor en de tweejaarlijkse monitor loonverschillen van het CBS geven een goed beeld van de ontwikkelingen op dit terrein.

Vragen van de leden van de GroenLinks-fractie:

De leden van de GroenLinks-fractie onderschrijven het belang van de aangescherpte maatregelen om het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid verder te implementeren. Naar aanleiding van het BNC-fiche hebben de leden enkele vragen aan de regering.

In het EU-richtlijnvoorstel wordt de grens voor een jaarlijkse rapportageverplichting gelegd op bedrijven met ten minste 250 werknemers. De regering stelt dit voorstel te ondersteunen, met name vanwege administratieve lasten. In het antwoord op de consultatie in de voorbereidingsfase

van de richtlijn¹¹ heeft de regering aangegeven dat regelmatige rapportage, samen met genderneutrale functiewaarderings- en classificatiesystemen, waarschijnlijk een van de meest effectieve maatregelen is om gelijke beloning voor gelijk werk te bereiken. De European Women's Lobby geeft in haar reactie¹² op de richtlijn aan het te betreuren dat de grens op 250 medewerkers is gelegd, gezien er ook veel vrouwen werkzaam zijn in het midden- en kleinbedrijf. Is de regering van mening dat het uitsluiten van het midden- en kleinbedrijf van de rapportagemaatregel de ontwikkeling naar gelijke beloning in het midden- en kleinbedrijf zal vertragen ten opzichte van grotere bedrijven, zo vragen de leden van de GroenLinks-fractie. Zo nee, waarom niet? Zo ja, is de regering van mening dat dit gecompenseerd moet worden door toevoeging van een andersoortige controle- of rapportagemaatregel die ook geldt voor het midden- en kleinbedrijf?

Zie mijn antwoord onder de vraag van de leden van het CDA over dit thema.

De regering stelt dat het niet haar voorkeur heeft dat wordt afgeweken van het beginsel dat de in het ongelijk gestelde partij wordt veroordeeld in de proceskosten, en pleit ervoor procedurele autonomie voor lidstaten te behouden ten aanzien van dit punt. Onderschrijft de regering het standpunt van de Europese Commissie dat de kosten van een rechtszaak een ernstige procedurele belemmering vormen, die slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht ervan kan weerhouden hun recht op gelijke beloning op te eisen? Zo nee, waarom niet? Zo ja, is het niet willen afwijken van het standaardbeginsel met betrekking tot proceskosten de enige reden voor de regering om procedurele autonomie te willen behouden op dit punt? Hoe verhoudt het belang van het vasthouden aan dit beginsel zich volgens de regering tot het belang van slachtoffers van beloningsdiscriminatie om zo makkelijk mogelijk hun recht op gelijke beloning op te kunnen eisen, met inachtneming van het feit dat de proceskosten volgens het EU-richtlijnvoorstel wél teruggevorderd kunnen worden als de vordering te kwader trouw is ingesteld, lichtzinnig was of wanneer het gezien de specifieke omstandigheden van de zaak onredelijk wordt geacht deze kosten niet terug te vorderen? Hoe onderbouwt de regering haar standpunt ten aanzien van de proceskostenmaatregel uit het richtlijnvoorstel, met inachtneming van deze belangenafweging?

De leden van de D66 fractie stellen vragen die hierbij aansluiten: Tot slot vinden deze leden het van belang dat slachtoffers van beloningsdiscriminatie niet afzien van het aanhangig maken van deze discriminatie vanwege het hebben van zorgen dat zij bij verlies van de rechtszaak moeten opdraaien voor de kosten. De leden van de D66-fractie lezen daarom met zorg deze reactie van het kabinet in het BNC-fiche: "Het heeft niet de voorkeur van het kabinet dat wordt afgeweken van het beginsel dat de in het ongelijk gestelde partij wordt veroordeeld in de proceskosten, ten behoeve van één soort procedure. Het kabinet zal in de onderhandelingen aandacht vragen voor het behoud van de procedurele autonomie voor lidstaten ten aanzien van dit punt".¹³ Dit zou kunnen betekenen dat in Nederland de kans bestaat dat slachtoffers mogelijk afzien van rechtszaken omdat ze vrezen de proceskosten niet te kunnen dragen in het geval dat ze in het ongelijk worden gesteld. Welke andere mogelijkheden ziet de minister om deze vrees weg te nemen?

Het is een belangrijk uitgangspunt in ons procesrecht dat alle partijen die in het gelijk gesteld worden, ten aanzien van de vergoeding van proceskosten gelijk behandeld worden. Naar Nederlands recht is de regel (met uitzondering van familie zaken) dat de in het ongelijk gestelde partij in de proceskosten wordt veroordeeld. Die proceskosten worden berekend op basis van vaste tarieven (het liquidatietarief). Er wordt met vaste bedragen gerekend op basis van een

¹¹ Kamerstuk 2019/20, 22 112, nr. 2881, bijlage, p.8-9.

¹² <https://womenlobby.org/Pay-transparency-directive-a-milestone-in-closing-the-gender-pay-gap?lang=en>.

¹³ Fiche 3: Richtlijn beloningstransparantie en handhavingssystemen voor gelijke beloning mannen en vrouwen, p.8.

puntenstelsel dat rekening houdt met enerzijds de verrichte (genormeerde) werkzaamheden en anderzijds het belang van de zaak. Dat betekent dat een eventuele proceskostenveroordeling niet tot een onevenredig hoge rekening kan leiden. Dat vereenvoudigt de afweging van kansen en risico's die vooraf gaat aan iedere beslissing om een gerechtelijke procedure aanhangig te maken. De rechter heeft daarnaast de mogelijkheid om afhankelijk van de uitkomst van de procedure, de kosten te verdelen tussen partijen. Daarbij kan hij er ook rekening mee houden dat bijvoorbeeld de werkgever geen serieuze poging heeft gedaan om voorafgaande aan de procedure tot een vergelijk te komen met de werknemer. In dat geval kan de proceskostenveroordeling toch geheel of gedeeltelijk bij de werkgever komen te liggen, ook als die in het gelijk is gesteld. Zaken over gelijke beloning worden tot slot behandeld door de kantonrechter. De proceskosten en griffierechten in een kantonzaak liggen lager dan in zaken bij de sector civiel. De proceskosten vormen dan ook naar de mening van het kabinet geen ernstige procedurele belemmering.

Naast het instellen van een gerechtelijke procedure bestaat de mogelijkheid om het College voor de Rechten van de Mens te vragen om te onderzoeken of onderscheid in de beloning tussen mannen en vrouwen wordt gemaakt als bedoeld in artikel 7:646 BW of de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Een dergelijke procedure is kosteloos. Oordelen van het College voor de rechten van de mens zijn juridisch weliswaar niet bindend, maar wel openbaar en gezaghebbend. In de meeste gevallen nemen organisaties maatregelen naar aanleiding van een oordeel verboden onderscheid of een aanbeveling van het College.

De regering zet een kanttekening bij de vormgeving van het artikel over sancties en boetes en geeft aan dat privaatrechtelijke handhaving beter zou aansluiten bij de Nederlandse praktijk. De regering pleit er daarom voor om nadere uitwerking aan de lidstaten te laten. Is de regering van mening dat, indien dit aan de lidstaten gelaten wordt en gekozen wordt voor handhaving anders dan via boetebepalingen, het afschrikkend effect voor werkgevers voldoende in stand blijft? Zo ja, hoe?

Hiervoor verwijs ik naar de beantwoording onder de vraag van het CDA over dit thema.

De regering geeft aan voorstander te zijn van een implementatietermijn van meer dan twee jaar. Welke termijn lijkt de regering geschikt, zo vragen de leden van de GroenLinks-fractie. Is de regering van mening dat met het vaststellen van een implementatietermijn van meer dan twee jaar voldoende rekening wordt gehouden met de ernst en de urgentie van het probleem van ongelijke beloning?

De leden van de GroenLinks-fractie vragen naar de implementatietermijn van twee jaar. De inschatting is dat het ontwikkelen van systemen en methoden voor werkgevers ten aanzien van het bepalen van de waarde van werk een goede uitwerking vraagt en tijd in beslag zal nemen. Het is van belang dit aan de voorkant goed in te richten en hier voldoende tijd voor beschikbaar te hebben, juist ook om resultaten van deze richtlijn te borgen. Daarbij hecht de regering er waarde aan om hierin samen met sociale partners op te trekken. Een implementatietermijn van bijvoorbeeld drie jaar lijkt daarvoor geschikt.

Vragen van de leden van de D66-fractie:

De leden van de D66-fractie willen het belang benadrukken van gelijke beloning van mannen en vrouwen. Mannen en vrouwen die hetzelfde werk doen, moeten ook gelijk worden beloond. Nieuwe bindende maatregelen voor beloningstransparantie zijn een belangrijke stap om dit probleem verder aan te pakken. De leden van de D66-fractie hebben nog wel vragen over de uitwerking van de

transparantiemaatregelen. Wat gebeurt er als een bedrijf de gegevens niet publiceert? Hoe wordt hierop voldoende toegezien en hoe wordt de transparantieplicht gehandhaafd? Waarom is er gekozen voor bestuursrechtelijke handhaving, terwijl dit in Nederland in het privaatrecht geregeld is?

Hiervoor verwijst ik naar de beantwoording onder de vraag van het CDA over dit thema.

De leden van de D66-fractie willen graag weten of er in de EU ook 'best practices' zijn van landen waar de loonkloof het kleinst is? Welke rol speelt beloningstransparantie daar? Is transparantie bepalend als succesfactor om gelijke beloning tussen mannen en vrouwen te realiseren? Welke sanctionering wordt gebruikt en wat is daarin bewezen effectief?

Een aantal Europese landen heeft maatregelen specifiek gericht op beloningstransparantie ingevoerd.¹⁴ Hierin zijn drie varianten te onderscheiden, waarin sommige landen een combinatie van maatregelen hanteren. De eerste variant is dat bedrijven en organisaties (vanaf een minimumaantal werknemers) verplicht zijn om een plan van gelijke beloning op te stellen en dit plan openbaar te maken. Dit is onder andere het geval in Frankrijk en Finland. De tweede variant van transparantie is te vinden in onder andere België, Denemarken, Ierland, Litouwen en Oostenrijk. Die landen hebben een wettelijke plicht voor bedrijven vanaf een aantal werknemers informatie over lonen actief openbaar te maken aan ondernemingsraden en/of vakbonden of in hun jaarverslag. Het minimumaantal werknemers waarvoor dit verplicht is, loopt uiteen tussen de 20 en 250 werknemers. In Portugal is een combinatie van deze twee varianten van toepassing. In een derde variant hoeven organisaties deze informatie niet actief openbaar te maken, maar kunnen werknemers deze informatie wel opvragen en zijn de organisaties verplicht hieraan te voldoen. Dit is de situatie in onder andere Duitsland en Zweden. In hoeverre deze wetgeving actief wordt nageleefd, en in hoeverre het mogelijk is om sancties op te leggen wanneer hier niet aan voldaan wordt, verschilt per land. De hierboven genoemde maatregelen die landen hebben genomen om beloningstransparantie te verhogen, zijn vrij recentelijk ingevoerd door de desbetreffende landen. De evaluatie van de effecten van deze maatregelen zijn om die reden nog niet bekend.

De verplichte beloningstransparantie wordt niet ingevoerd bij bedrijven met minder dan 250 werknemers. Dit betekent dat de ongeveer 1,9 miljoen midden- en kleinbedrijven (mkb) in Nederland hier niet aan hoeven te voldoen. Hiervoor worden administratieve lasten als argument genoemd. Kan de minister aangeven of er met dit EU-richtlijnvoorstel voldoende maatregelen worden getroffen om ook in het mkb de loonkloof aan te pakken? Waarom is er gekozen voor 250 en is er onderzocht of er bijvoorbeeld een tool ontwikkeld zou kunnen worden die ondernemers helpt om beloningsverschillen inzichtelijk te maken?

Zie mijn antwoord onder de vraag van de leden van het CDA.

De leden van de D66-fractie zien ook het belang van het doorbreken van cultuur als het gaat om het recht op gelijke beloning in de praktijk. Vrouwen worden nog te veel geconfronteerd met bepaalde verwachtingspatronen. Zo blijkt uit onderzoek van Harvard dat vrouwen die vragen om salarisverhoging een negatievere reactie krijgen. Gezien dit richtlijnvoorstel werknemers meer ruimte wil bieden om hun recht op gelijke beloning af te dwingen, is dit ook een belangrijk aspect. Kan de minister hierop reageren en aangeven welke stappen op Europees en landelijk niveau worden ondernomen om deze stereotypen tegen te gaan?

¹⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/factsheet-pay_transparency-2019.pdf

In het emancipatiebeleid van het thans demissionaire kabinet is aandacht geweest voor het tegengaan van stereotypering van mannen en vrouwen. Hiertoe wordt de alliantie "Werk en de Toekomst" gesubsidieerd om genderstereotypen tegen te gaan in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Stereotype verwachtingspatronen over het gedrag en de rol van mannen en vrouwen worden al op jonge leeftijd gevormd. Daarom is het belangrijk vroeg in te zetten op het doorbreken van deze stereotypen. Binnen deze alliantie richten Atria, Emancipator, NVR en VHTO zich onder andere op het tegengaan en doorbreken van stereotypen die keuzes van leerlingen in het onderwijs mogelijk begrenzen. Daarnaast is de minister van OCW voornemens een verkenning uit te voeren naar het bevorderen van gendergelijkheid in het onderwijs en het vergroten van bewustzijn over culturele gendernormen. Ten slotte zal er een Kamerbrief n.a.v. het rapport van de Onderwijsraad over sekseverschillen in het onderwijs worden verstuurd.

Overigens dient inschaling plaats te vinden op basis van de waarde van de te verrichten arbeid en de relevante werkervaring. Het laatstverdiende salaris moet niet als uitgangspunt worden genomen aangezien dat tot beloningsonderscheid kan leiden. Dit komt ook terug in de digitale handreiking van de Stichting van de Arbeid gericht op bevordering van gelijke beloning. Hoe objectiever de inschaling gebeurt, hoe minder kans op willekeur, of op invloed van stereotypering. Individuele salarisonderhandelingen zijn daarom volgens het College voor de Rechten van de Mens ongewenst.

De Stichting van de Arbeid heeft een digitale handreiking uitgebracht, gericht op het stimuleren van werkgevers om maatregelen te nemen ter bevordering van gelijke beloning.

Op Europees niveau spreken ministers regelmatig over het thema gendergelijkheid tijdens de Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid. Tijdens deze vergaderingen wordt het belang van het tegengaan van stereotypingen altijd benadrukt. Daarnaast heeft de Commissie op 5 maart 2020 de gendergelijkheidstrategie 2020-2025 gepubliceerd. In die mededeling besteedt de Commissie expliciet aandacht aan het tegengaan van genderstereotypingen.

Tot slot vinden deze leden het van belang dat slachtoffers van beloningsdiscriminatie niet afzien van het aanhangig maken van deze discriminatie vanwege het hebben van zorgen dat zij bij verlies van de rechtszaak moeten opdraaien voor de kosten. De leden van de D66-fractie lezen daarom met zorg deze reactie van het kabinet in het BNC-fiche: "Het heeft niet de voorkeur van het kabinet dat wordt afgeweken van het beginsel dat de in het ongelijk gestelde partij wordt veroordeeld in de proceskosten, ten behoeve van één soort procedure. Het kabinet zal in de onderhandelingen aandacht vragen voor het behoud van de procedurele autonomie voor lidstaten ten aanzien van dit punt".¹⁵ Dit zou kunnen betekenen dat in Nederland de kans bestaat dat slachtoffers mogelijk afzien van rechtszaken omdat ze vrezen de proceskosten niet te kunnen dragen in het geval dat ze in het ongelijk worden gesteld. Welke andere mogelijkheden ziet de minister om deze vrees weg te nemen?

Ik verwijs hiervoor naar het antwoord op de soortgelijke vraag van de leden van GroenLinks.

Vragen van de leden van de Fractie-Nanninga:

De leden van de Fractie-Nanninga merken ter zake van het voorliggende EU-richtlijnvoorstel op dat, ondanks het streven naar gelijkheid in beloning, binnen groepen van vrouwen en mannen soms

¹⁵ Fiche 3: Richtlijn beloningstransparantie en handhavingmechanismen voor gelijke beloning mannen en vrouwen, p.8.

onderscheid in de beloning wordt gemaakt op basis van afkomst. Deze leden vragen hier aandacht voor en zijn benieuwd hoe de regering hiernaar kijkt en handelt. De leden van de Fractie-Nanninga vernemen graag of dit onderdeel is van de aandachtspunten.

De richtlijn is primair bedoeld voor het bevorderen van gelijk loon tussen mannen en vrouwen, maar erkent dat in het geval van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht ook ander gronden voor discriminatie een rol kunnen spelen, zoals ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en/of seksuele geaardheid. In het richtlijnvoorstel is een definitie opgenomen van beloningsdiscriminatie waarmee de Commissie wil benadrukken dat in het geval van beloningsdiscriminatie ook rekening gehouden moet worden met intersectionele discriminatie (discriminatie op meerdere gronden). Daarnaast kunnen ook bepaalde maatregelen in de richtlijn – zoals het inzichtelijk maken van beloningstransparantie - bijdragen aan het aanpakken van intersectionele discriminatie.

Vragen van de leden van de PvdA-fractie:

De regering neemt het standpunt in dat werkgevers met minder dan 250 werknemers niet vallen onder de rapportagemaatregelen gericht op loontransparantie. Als reden geeft zij dat het kleinere bedrijven niet wil opzadelen met te veel administratieve lasten. Op welke wijze is de regering voornemens zich in te spannen de loonkloof bij bedrijven met minder dan 250 werknemers te dichten, zo vragen de leden van de PvdA-fractie. De Nederlandse wetgeving hanteert 50 werknemers als ondergrens voor de verplichting tot het hebben van een ondernemingsraad. Is het daarmee geen logische ondergrens voor het verplichten tot rapportagemaatregelen, gericht op loontransparantie?

Zie hiervoor het antwoord onder de vraag van de leden van het CDA over dit thema.

Meer in het algemeen hebben de leden van de PvdA-fractie de volgende vragen over de relatie tussen de loonkloof en de omvang van bedrijven: Verwacht de regering dat in kleinere bedrijven de loonkloof minder groot is? Zo ja, waarop baseert de regering deze aanname? Hoe houdt de regering inzicht in de loonkloof bij kleinere bedrijven? Of acht de regering dit in het geheel niet noodzakelijk?

Het CBS voert tweejaarlijks in opdracht van het ministerie van SZW een onderzoek naar de loonverschillen tussen mannen en vrouwen uit.¹⁶ In dit onderzoek wordt niet onderzocht of de loonverschillen tussen mannen en vrouwen groter of kleiner zijn in grote of kleine bedrijven. In het onderzoek wordt gecorrigeerd voor verschillende verklarende factoren, zoals leeftijd, opleidingsniveau, arbeidsduur en leidinggeven. Ook de factor bedrijfsgrootte wordt meegenomen, maar alleen om te kijken in hoeverre er loonverschillen zijn tussen mannen en vrouwen indien rekening gehouden wordt met bedrijfsgrootte. Hieruit blijkt dat er nog steeds loonverschillen zijn tussen mannen en vrouwen indien rekening gehouden met het aantal werknemers in een bepaald bedrijf. Ook blijkt uit het laatste onderzoek dat de uurlonen in grotere bedrijven hoger liggen dan de uurlonen in kleine(re) bedrijven. Op basis van het onderzoek kan echter geen conclusie worden getrokken over de vraag of de loonkloof in kleine bedrijven groter of kleiner is dan in grotere bedrijven. Bij de toekomstige opzet van de monitor zal worden bezien of meer inzicht in verschillen tussen bedrijfsgroottes kan worden meegenomen in het onderzoek, zodat hierop meer zicht kan worden gehouden.

¹⁶ CBS monitor loonverschillen mannen en vrouwen 2018, december 2020

De regering heeft aandacht voor de extra belasting voor de werkgever die voortvloeit uit de omkering van bewijslast naar de werkgever in het geval van het aantonen van directe of indirecte discriminatie. Is de regering voornemens om dit aan te kaarten bij de Europese Commissie, in een poging om de werkgevers te ontlasten? Zo ja, waarom acht de regering het noodzakelijk om de werkgever te ontlasten ten koste van de werknemer?

In de Nederlandse gelijke behandelingswetgeving is de bewijslast reeds deels bij de werkgever belegd. Indien de werknemer in rechte feiten aanvoert die een onderscheid in beloning kunnen doen vermoeden, is het aan de werkgever om te bewijzen dat geen sprake is van onderscheid. Dit sluit aan bij het richtlijnvoorstel. Daaraan verandert met de voorgestelde artikelen in de richtlijn niets. Pas wanneer een werkgever bepaalde verplichtingen met betrekking tot beloningstransparantie niet in acht heeft genomen, is sprake van een verdere verschuiving van de bewijslast dan op dit moment in de Nederlandse situatie het geval is. De regering is niet voornemens dit punt verder aan te kaarten, aangezien dit slechts toeziet op het deel werkgevers dat niet aan de rapportageverplichtingen voldoet. Voor het overige deel van de werkgevers geldt een soortgelijke bewijslast zoals die reeds in het Nederlands rechtssysteem is geregeld als in strijd met de gelijke behandelingswetgeving wordt gehandeld.

De regering zet er op in dat de wijze van handhaving aan de lidstaten zelf wordt overgelaten. Hoe beoordeelt de regering het risico dat sommige lidstaten verzaken op het gebied van handhaving? Op welke wijze meent de regering dat lidstaten hierop aangesproken dienen te worden? Vraagt de loonkloof niet om Europees brede aanpak met een afgestemde handhavingsplicht?

Hiervoor verwijs ik naar de beantwoording onder de vraag van het CDA over dit thema.

In de Tweede Kamer loopt de behandeling van het initiatiefvoorstel Wet gelijke beloning van mannen en vrouwen.¹⁷ Hoe verhoudt dit initiatiefvoorstel zich tot het voorliggende EU-richtlijnvoorstel? Op welke punten acht de regering het initiatiefvoorstel een verbetering ten opzichte van het voorliggende voorstel?

Het doel van beide voorstellen is hetzelfde, namelijk het verkleinen van de loonkloof via het vergroten van loontransparantie. De wijze waarop hier invulling aan wordt gegeven verschilt op meerdere aspecten. Ook bevat de richtlijn meer maatregelen op hoofdlijnen, met meer ruimte voor lidstaten om hier nog nader invulling aan te geven.

Beide voorstellen bevatten het recht op informatie/het recht op inzage in loongegevens voor werknemers. Bij het initiatiefwetsvoorstel zou dit gelden voor werknemers in ondernemingen met meer dan 50 werknemers. In het richtlijnvoorstel voor alle werknemers, ongeacht bedrijfsgrootte. Het initiatiefwetsvoorstel en het richtlijnvoorstel introduceren diverse transparantiemaatregelen. In het initiatiefwetsvoorstel gelden rapportageverplichtingen over de loonkloof voor bedrijven met meer dan 50 werknemers, in het richtlijnvoorstel gelden deze voor ondernemingen met meer dan 250 werknemers.

Een specifiek verschil is dat het initiatiefwetsvoorstel een certificeringssysteem bevat. Werkgevers met meer dan 250 werknemers dienen een certificaat te verkrijgen waarmee zij aantonen dat zij gelijk belonen. Dit houdt in dat werkgevers iedere 3 jaar een certificaat moeten aanvragen waaruit blijkt dat geen sprake is van beloningsverschillen. Een certificerende instantie reikt deze certificaten uit, de Inspectie SZW is aangewezen als toezichthouder. Het richtlijnvoorstel bevat geen

¹⁷ Kamerstukken II 2020/2021, 35157, nr.5.

certificeringssysteem, maar jaarlijkse rapportageverplichtingen voor werkgevers met meer dan 250 werknemers. Ook verplicht het richtlijnvoorstel ondernemingen met een aantoonbaar en niet objectief te verklaren beloningsverschil een gezamenlijke beloningsevaluatie uit te voeren. In het richtlijnvoorstel zijn ondernemingen verplicht tot het inzetten van systemen en methodes ter bepaling van de waarde van werk.

Met invoering van het initiatiefwetsvoorstel, zou nog niet volledig aan de verplichtingen die volgen uit het richtlijnvoorstel worden voldaan. Het richtlijnvoorstel bevat namelijk ook maatregelen afwijkend en aanvullend op het initiatiefwetsvoorstel, zoals loontransparantiemaatregelen voorafgaand aan indiensttreding, en diverse maatregelen die zijn gericht op juridische procedures voor werknemers om hun recht te halen als het gaat om gelijke beloning.

Vragen van de leden van de ChristenUnie-fractie:

De leden van de ChristenUnie-fractie betreuren het dat gelijke beloning van mannen en vrouwen in de EU-lidstaten nog steeds geen gangbare praktijk is. De eerste vraag is in welke mate lidstaten hierin verschillen en of de oorzaken ervan gelijkloidend zijn. Gaat het daarbij vooral om achterblijvende wetgeving of zijn er ook culturele factoren in het spel? Welke landen zijn in positieve zin koplopers, welke landen zijn hekkensluiters? Van welke landen kan Nederland leren om de achterstand in te lopen? Is er zicht op de beoordeling van de parlementen van de lidstaten van deze richtlijn?

Het klopt dat de gelijke beloning van mannen en vrouwen in de EU-lidstaten nog steeds geen gangbare praktijk is. Uit de meest recente cijfers (2019) die de Europese Commissie heeft gepubliceerd, blijkt dat de gemiddelde loonkloof (het ongecorrigeerde verschil in uurloon) tussen mannen en vrouwen in de EU 14,1 procent bedroeg in 2019. Estland had met 21,7 procent de grootste loonkloof, gevolgd door Letland (21,2 procent), Duitsland (19,2 procent), Tsjechië (18,9 procent), Slowakije (18,4 procent) en Hongarije (18,2 procent). Daarentegen hadden Polen (8,5 procent), Slovenië (7,9 procent), België (5,8 procent), Italië (4,7 procent), Roemenië (3,3 procent) en Luxemburg (1,3 procent) de kleinste loonkloof. In Nederland was de loonkloof volgens die gegevens 14,6 procent.¹⁸ In vrijwel alle EU-lidstaten is de ongecorrigeerde loonkloof iets kleiner in 2019 dan bij de vorige meting in 2014.¹⁹ Er zijn verschillende factoren die van invloed zijn op deze loonkloof, die ook per land kunnen verschillen. Het gaat hier bijvoorbeeld om de hoeveelheid vrouwen in managementposities, de verdeling van arbeid, zorg- en huishoudelijke taken tussen mannen en vrouwen, de periode die vrouwen tijdelijk afwezig zijn van de arbeidsmarkt, en de sectoren waarin mannen en vrouwen werkzaam zijn. Ook beloningsdiscriminatie kan hier een rol bij spelen.²⁰

Bij het gecorrigeerde beloningsverschil is rekening gehouden met factoren die van invloed zijn op beloning, zoals leeftijd, onderwijsniveau, aantal uren per week, sector en type functie. Uit de meest recent beschikbare data (uit 2014) komt naar voren dat België (1,8 procent), Zweden (6,2 procent), Duitsland (6,7 procent), Luxemburg (8,1 procent) en Griekenland (8,1 procent) de laagste gecorrigeerde loonkloof hebben. Nederland volgt daarop met 8,5 procent. Litouwen (22,7 procent),

¹⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

¹⁹ <https://circabc.europa.eu/sd/a/b919f002-6ebb-4cbd-90c8-c0d128f55459/DSSB-2017-Dec-%203%20Adjusted%20gender%20pay%20gap.pdf>

²⁰ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday-eu-factsheets-2018_en.pdf

Estland (20,5 procent) en Bulgarije (19,7 procent) hadden het hoogste gecorrigeerde beloningsverschil.

Wetgeving richt zich voornamelijk op het tegengaan van beloningsdiscriminatie, voor ongelijk loon van werk met gelijke waarde, maar het klopt dat ook culturele verschillen tussen landen een rol spelen bij de oorzaken van loonverschillen. Gezien deze verschillen en het ontbreken van recente gegevens over de gecorrigeerde beloningsverschillen is een objectieve vergelijking tussen landen lastig. Wel hebben een aantal landen zich meer gecommitteerd aan het verkleinen van de loonkloof, zie hierbij ook het antwoord op vraag 11.

De nationale parlementen van Denemarken, Spanje, Italië en Portugal hebben een gemotiveerd advies ingediend over de subsidiariteitsaspecten van het voorstel. Geen van de parlementen heeft daarbij een gele kaart getrokken. Verschillende andere nationale parlementen hebben hun onderzoek naar de subsidiariteit van het voorstel eveneens afgerond, ook daarbij zijn geen negatieve oordelen gegeven over de subsidiariteit.

Is de loonkloof tussen mannen en vrouwen op de werkvloer, zo vragen de leden, gelijkelijk verdeeld over het loongebouw of springen bepaalde inkomensgroepen eruit? Is de convergentie het grootst onder de lagere inkomensgroepen en het kleinst onder groepen met hogere arbeidsinkomens? Is er daarnaast een trend waarneembaar dat de loonkloof onder de jongste generatie werknemers is afgenomen of geldt de kloof voor alle generaties? Mocht dit laatste het geval zijn dan onderstreept dit het hardnekkige karakter van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in het arbeidsdomein. Het onderstreept ook de noodzaak van een mentaliteitsverandering. Wat zijn hier de plannen van de regering?

In het tweejaarlijkse onderzoek naar beloningsverschillen van het CBS wordt gekeken naar de loonverschillen tussen inkomenscategorieën. Bij de overheid was in 2018 het loonverschil tussen mannen en vrouwen in de laagste 10 procent van de inkomens 2 procent en bijna 7 procent in de 10 procent hoogste inkomens. In het bedrijfsleven was die bijna 4 procent onder de laagste 10 procent inkomens, en bijna 9 procent onder de hoogste 10 procent inkomens. Kortom, na correctie voor achtergrondkenmerken zijn loonverschillen zowel binnen de overheid als in het bedrijfsleven het grootste binnen de hoogst betaalde banen en het kleinst binnen de laagst betaalde banen.

In de CBS monitor loonverschillen mannen en vrouwen 2018 komt tevens naar voren dat de loonverschillen tussen mannen en vrouwen zich met name op latere leeftijd ontwikkelen. Vooral na de komst van kinderen treedt bij vrouwen een inkomensverlies op. Dat komt vooral doordat zij minder uren gaan werken, maar ook het gemiddelde uurloon van vrouwen daalt als zij moeder worden. Bij mannen die vader worden is dat niet het geval. (Inkomen moeders halveert bijna na komst kinderen (cpb.nl)).

In 2018 verdienden mannen in het bedrijfsleven vanaf de leeftijd van 30 jaar ieder jaar ten minste 1 procent meer dan vrouwen. Bij de overheid was dit vanaf de leeftijd van 38 jaar. Vanaf de leeftijd van 34 jaar is de loonachterstand in het bedrijfsleven consequent 5 procent of groter, binnen de overheid is deze achterstand van 5 procent pas zichtbaar vanaf 45 jaar. Verder komt uit het CBS onderzoek naar voren dat bij de overheid het loonvoordeel van jonge vrouwen sinds 2008 is toegenomen en de loonachterstand van oudere vrouwen sinds 2008 is afgenomen. Binnen de overheid zijn vrouwen er in alle leeftijdsgroepen relatief meer op vooruit gegaan dan hun mannelijke collega's. Ook in het bedrijfsleven hebben vrouwen veelal een inhaalslag gemaakt ten opzichte van 2008. Mannen verdienen in het bedrijfsleven al vanaf de leeftijd van 26 meer dan

vrouwen, maar de verschillen zijn in iedere leeftijdscategorie wel verkleind, met uitzondering van de leeftijdscategorie van 54 tot 64 jaar.

Het beloningsverschil is inderdaad hardnekkig. Het kabinet streeft naar een gelijke positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, zowel op het gebied van arbeidsparticipatie, als op het gebied van functieniveau en uurloon. Het vergemakkelijken van de combinatie van arbeid en zorg is hiervoor een belangrijk middel. Het kabinet heeft op dat gebied de afgelopen regeringsperiode diverse stappen gezet; het is aan het volgende kabinet om op deze weg verder te gaan, bijvoorbeeld met behulp van de Scenariostudie Vormgeving Kindvoorzieningen.

In Nederland wordt veel in deeltijd gewerkt, vooral door vrouwen. In welke mate is dit gerelateerd aan de geconstateerde verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen? Mocht de regering het bestaan van deze relatie bevestigen, welk oordeel verbindt de regering hieraan? Deze verschillen worden ook ingegeven doordat vrouwen het leeuwendeel van huishoudelijke zorgtaken op zich nemen. Onbetaalde arbeid wordt relatief vaak door vrouwen verricht. Wat is de visie hierop van de regering?

In Nederland geldt een verbod op onderscheid naar arbeidsduur. Voor arbeid van gelijke waarde moet per uur even veel worden betaald. Net als bij gelijke beloning voor mannen en vrouwen, is ook dit in praktijk niet altijd het geval.

Uit de Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen 2018 van het CBS blijkt dat deeltijders gemiddeld per uur minder verdienen dan voltijders. Dit geldt in het bedrijfsleven sterker dan bij de overheid, en het geldt het meest voor kleine deeltijdbanen (onder de 12 uur per week). Het gaat hierbij uiteraard niet altijd om ongelijke beloning voor gelijkwaardig werk: er wordt bijvoorbeeld veel in deeltijd gewerkt in sectoren met relatief lage uurlonen (zoals zorg en horeca). Daarnaast is het zo, dat deeltijdwerk een ongunstig effect kan hebben op de carrièrekansen, en dus ook op het salarisverloop. Dit alles maakt wel onderdeel uit van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen, maar het is geen loondiscriminatie.

Het streven van het kabinet is, dat alle werknemers arbeid en zorg kunnen combineren en dat de verdeling van onbetaalde en betaalde arbeid tussen mannen en vrouwen gelijkjer wordt. Dit zal ook bijdragen aan een kleinere loonkloof.

De beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers hebben op vele terreinen hun doorwerking. Pensioenverschillen springen daarbij in het oog. Kan de regering aangeven hoe de nieuwe pensioenplannen en het onderliggende pensioenakkoord deze doorwerking adresseren?

De ongelijke pensioenpositie van mannen en vrouwen is een weerspiegeling van de ongelijke positie op de arbeidsmarkt. Vrouwen hebben vaker in deeltijd gewerkt, vaker in lager betaalde banen gewerkt en gedurende bepaalde perioden vaker hun arbeid onderbroken vanwege zorg voor kinderen. De laatste jaren is er sprake van een positieve ontwikkeling, die ook zijn weerslag op pensioen zal hebben. Door in te zetten op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen zal de regering ook bijdragen aan het verkleinen van de pensioenverschillen.

Het uitgangspunt van gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen bij premieovereenkomsten, die in het nieuwe pensioenstelsel centraal staan, is verankerd in de Wet gelijke behandeling m/v. Dit blijft ongewijzigd en houdt in dat ofwel de pensioenuitkering voor mannen en vrouwen gelijk moet zijn ofwel de werkgeverspremie zodanig wordt vastgesteld dat de omvang van de pensioenen voor mannen en vrouwen gelijk wordt getrokken. Bij de werknemerspremie mag geen onderscheid tussen mannen en vrouwen worden gemaakt. Voorts vindt de regering het van groot belang dat de

voorgestelde pensioenmaatregelen, zoals de afschaffing van de doorsneesystematiek, ook in hun feitelijke uitwerking niet nadelig uitpakken voor vrouwen of andere groepen op de arbeidsmarkt. Dit aandachtspunt zal worden geadresseerd in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel en met het oog hierop zal de conceptwetgeving voor advies aan het College voor de Rechten van de Mens worden voorgelegd.

Het gelijkheidsbeginsel maakt al meer dan zestig jaar deel uit van Europese verdragen. Wat is de trackrecord van de Europese Unie op het vlak van gelijke beloning van mannen en vrouwen en het tegengaan van beloningsdiscriminatie? De resultaten blijken niet overweldigend, aldus de leden van de ChristenUnie-fractie. Wat maakt naar de mening van de regering dat deze richtlijn zijn vruchten zal afwerpen? Waarom zal deze richtlijn effectief zijn?

Op basis van het impact assessment heeft de Europese Commissie de inschatting gemaakt dat de voorgestelde combinatie van maatregelen de meeste evenredige is in het licht van de doelstellingen van de richtlijn. Daarin wordt ook aangegeven dat de specifieke nationale effecten zullen afhangen van meerdere factoren, waaronder de omvang van de vereiste aanpassingen van de wetgeving en de bredere sociaaleconomische context. Er is gebruik gemaakt van voorbeelden uit andere landen waarin transparantiemaatregelen gericht op de bevordering van gelijke beloning zijn doorgevoerd.

In andere landen worden en zijn reeds transparantieplichtingen doorgevoerd. De maatregelen van de Europese Commissie zijn onder andere gebaseerd op ervaringen van andere landen met maatregelen ter bevordering van gelijk loon.

De regering is van mening dat loontransparantie kan bijdragen aan het op gang brengen van het gesprek en de bewustwording over gelijk loon, op maatschappelijk niveau, bij werkgevers, werknemers en andere partijen. Het inzetten van systemen en methodes ter bepaling van de waarde van werk in ondernemingen zal bijdragen aan het meer objectief bepalen van de passende hoogte van het salaris. De effectiviteit van de richtlijn zal, wanneer deze wordt aangenomen en geïmplementeerd, ook gemonitord en geëvalueerd worden.

De leden zien het nut van de voorgestelde transparantienormen voor bedrijven, aangescherpte sancties rond beloningsdiscriminatie en rapportageverplichtingen voor werkgevers. Het is niet altijd helder welke beloningsschalen bedrijven hanteren. De eenduidigheid van sanctiebepalingen laat te wensen over en het toezicht is onvoldoende. De leden van de ChristenUnie-fractie verzoeken mede tegen deze achtergrond om een nadere toelichting op de subsidiariteitsvraag. De regering is hier in beginsel positief over. Waarom, zo vragen de leden, is Europese interventie nodig? Nederland kan immers onder eigen regie beleid formuleren om structurele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te nivelleren. Wat is dan de meerwaarde van de Europese richtlijn voor ons land? Zijn er goede redenen om kernbestanddelen van ons nationaal sociaal beleid uit handen te geven? Waar schieten de beloningstransparantie, handhavingsmechanismen en toezicht in Nederland tekort om het beginsel van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen in de praktijk recht te doen? Is onze wetgeving niet op orde? Gaat het bij dit alles in essentie ook niet om cultureel ingeslepen oorzaken? Wat let werkgevers om dit beginsel van gelijkheid en gelijkwaardigheid leidend te maken in hun bedrijven? De leden van de ChristenUnie-fractie hebben behoefte aan een nadere duiding door de regering van de ruimte voor de lidstaten in dit dossier. Zo is loonvorming in ons land in belangrijke mate toebedeeld aan de sociale partners. Gaat hun rol veranderen door invoering van deze Europese richtlijn?

De leden van de ChristenUnie-fractie stellen diverse vragen ten aanzien van de meerwaarde van de Europese richtlijn voor ons land. Tevens vragen zij om nadere duiding van de ruimte voor de

lidstaten in dit dossier. De rechtsbasis is gebaseerd op artikel 157 (3) van het VWEU. Besluiten over voorstellen met deze rechtsbasis worden altijd genomen op basis van gekwalificeerde meerderheid van stemmen. In dit artikel is bepaald dat iedere lidstaat zorgdraagt voor toepassing van het beginsel van gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijkwaardig werk. De Raad en het Europees Parlement kunnen maatregelen nemen om de toepassing te waarborgen van gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

Het nationale speelveld van lidstaten ten aanzien van loontransparantiemaatregelen is versnipperd. Een gecoördineerde aanpak ter bevordering van gelijke beloning kan daarom bijdragen aan het handhaven van het grondrecht van gelijke beloning in de gehele EU. Dit zal ook een gelijk niveau van bescherming van burgers waarborgen. Tevens vergroot dit voorstel het gelijke speelveld in de EU, hetgeen de werking van de interne markt bevordert.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen vloeit inderdaad voor een groot deel voort uit cultureel ingeslepen oorzaken, zoals stereotypering, ongelijke verdeling van arbeid en zorgtaken en de segregatie op de arbeidsmarkt. Dat kan niet alleen worden tegengegaan door regelgeving op het gebied van beloningstransparantie en handhaving. Dergelijke regelgeving kan echter wel bijdragen aan de bewustwording bij werkgevers, werknemers, en hun organisaties, en daarmee aan verkleining van beloningsverschillen.

De leden van de ChristenUnie vragen tevens naar de rol van sociale partners in relatie tot de invoering van deze Europese Richtlijn. Dit voorstel ziet niet op de totstandkoming van de hoogte van de lonen, maar draagt bij aan het grondrecht op gelijke behandeling en gelijke beloning. Het richtlijnvoorstel laat ook ruimte om de maatregelen in samenwerking met en door sociale partners verder uit te werken. Nederland zal hier tijdens de besprekingen van het richtlijnvoorstel ook vragen over stellen, zodat nadrukkelijk kan worden bevestigd dat geen sprake is van loonvorming in deze richtlijn en daarmee niet van wijzigingen in de rol van sociale partners.

Op de informele Europese top van 7 mei jl. in Straatsburg werd het sociaal beleid van de Europese Unie onder de loep genomen. De vraag wat de competenties zijn van Europa in het sociale domein stond centraal, mede in het licht van nationale bevoegdheden en beleidsautonomie. Hoe verhouden zich de conclusies van deze top tot het voorliggende richtlijnvoorstel?

Op 7 mei vond een Social Summit Conferentie plaats in Porto. De Conferentie had als doel de betrokkenheid van de lidstaten, de Europese instellingen, de sociale partners en het maatschappelijk middenveld bij de uitvoering van het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten te versterken. Op 8 mei vond de Sociale Top plaats waar regeringsleiders een verklaring hebben aangenomen. In deze verklaring wordt o.a. het respecteren van de bestaande bevoegdheidsverdeling benadrukt. Er is geen sprake van wijzigingen van competenties en bevoegdheden tussen nationaal en Europees niveau. Er is ook geen direct verband tussen deze verklaring en het voorliggende richtlijnvoorstel. Ieder voorstel van de Commissie wordt op de eigen merites beoordeeld door middel van BNC-fiches. Daarbij is expliciet aandacht voor de vraag of een voorstel binnen de bestaande bevoegdheidsverdeling blijft.

De proportionaliteit van het EU-richtlijnvoorstel krijgt evenals de subsidiariteitsvraag een voldoende van de regering. Dat geldt minder voor uitvoeringskwesties rond de voorgestelde transparantienormen en sanctiebepalingen, alsmede de gedetailleerde taken van het

toezichtsorgaan die veel regeldruk voor werkgevers met zich brengen. Ziet de regering mogelijkheden om de regeldruk te verminderen? Zo ja, waar wordt dan aan gedacht?

De regering zet een kanttekening bij de proportionaliteit ten aanzien van het systeem van boetes en sancties. Hoewel de uitwerking en vaststelling van sancties aan de lidstaten wordt gelaten, regelt de richtlijn wel expliciet de verplichting tot het instellen van sancties én boetes. Het kabinet zet erop in dat de wijze van handhaving aan de lidstaten wordt gelaten, zodat dit tijdens de implementatie van de richtlijn verder kan worden ingevuld en ingepast in de Nederlandse context. Zie hiervoor ook de beantwoording van de vraag van de leden van het CDA. De leden van de ChristenUnie vragen tevens naar de taken van het toezichtsorgaan. Voor meer informatie ten aanzien van het toezichtsorgaan, verwijs ik naar de vraag van het CDA over dit thema.

Ten aanzien van het verminderen van de regeldruk voor werkgevers zal tijdens de Europese besprekingen ook aandacht worden gevraagd voor de gevolgen/effecten van de transparantiemaatregelen voor werkgevers, specifiek ook voor het mkb. Daarnaast denkt de regering aan de ontwikkeling van methoden en instrumenten, in samenwerking met sociale partners, ten behoeve van de vaststelling van de waarde van arbeid van gelijke waarde. Door deze systemen breed beschikbaar te stellen, kan de regeldruk voor werkgevers ten aanzien van de verplichtingen in het voorstel mogelijk worden verminderd.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering om een reflectie op de gevoeligheid van het Nederlandse bedrijfsleven voor genderneutraliteit wat betreft beloning. Heeft het enige prioriteit onder werkgevers? Hoe ligt dit bij de overheid - als grote werkgever - zelf? Heeft zij het belang van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voldoende op het netvlies? Welke cijfermatige ontwikkelingen hebben zich in de overheidssector voorgedaan in de afgelopen jaren? Is aanscherping geboden?

Cijfermatige ontwikkelingen van zowel de overheid als het bedrijfsleven worden tweejaarlijks gepubliceerd door het CBS in de monitor loonverschillen. De meest recente monitor loonverschillen, met daarin cijfers over 2018, laat zien dat bij de overheid in 2018 het gecorrigeerde beloningsverschil 4 procent bedroeg en bij het bedrijfsleven 7 procent.

Vanuit de Rijksoverheid wordt aandacht besteed aan het tegengaan van beloningsverschillen. In 2020 zijn de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bij het Rijk onderzocht²¹. Uit dat onderzoek blijkt dat het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bij het Rijk 1,3 procent ten nadele van vrouwen bedraagt. Dit percentage is gecorrigeerd voor kenmerken die sterk samenhangen met beloning, zoals leeftijd, werkervaringsjaren en onderwijsniveau. In relatie tot eerder onderzoek zien we een positieve trend. Op basis van eigen data stelde het CBS voor 2016 een gecorrigeerd beloningsverschil van 3 procent vast voor de Rijksoverheid. In dat onderzoek liet het Rijk een kleiner beloningsverschil zien dan de overheid als geheel in 2016 (5 procent) en het bedrijfsleven (7 procent). In de afgelopen jaren is het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bij het Rijk kleiner geworden. Het uitgangspunt blijft: gelijke beloning voor gelijk werk. Er worden maatregelen genomen om het loonverschil verder terug te dringen.

De Stichting van de Arbeid heeft een digitale handreiking uitgebracht, gericht op het stimuleren van werkgevers om maatregelen te nemen ter bevordering van gelijke beloning. De handreiking is toegespitst op vier verschillende doelgroepen: middelgrote en grote bedrijven met een afdeling

²¹ Kamerstukken II, 2021-2021, 31490, nr. 288

human resources; kleine bedrijven (al dan niet met een cao); ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers; individuele werknemers. Dit hulpmiddel kan werkgevers helpen bij het nemen van maatregelen ter bevordering van gelijke beloning. Ook via bijvoorbeeld Diversiteit in Bedrijf wordt informatie over gelijke behandeling en gelijke beloning gedeeld met werkgevers. Steeds meer werkgevers hebben het Charter Diversiteit ondertekend en maken gebruik van deze kennis en expertise van Diversiteit in Bedrijf.

Hoeveel procent van de werkgevers specifiek aandacht besteed aan het tegengaan van beloningsverschillen, is niet bekend. Wel zijn er voorbeelden van bedrijven die afspraken in hun cao over (het onderzoeken van) gelijk loon hebben vastgelegd, zoals Aegon als eerste bedrijf in 2018 in Nederland. Het uitdragen van dergelijke voorbeelden kan helpen om meer werkgevers met dit thema aan de slag te laten gaan.

Human resource management en loopbaanbeleid zijn van groot belang als sturingsinstrumenten om beloningsverschillen te verkleinen. Wat is het oordeel van de regering over de wijze waarop werkgevers hiermee omgaan? Immers, actief doorstroombeleid voor vrouwen perkt verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen in. Hoe verhoudt, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie, de loonkloof in het mkb zich tot grootbedrijven? Baart deze sector extra zorg of juist niet?

Human resource management en loopbaanbeleid kunnen inderdaad een rol spelen bij het vergroten van een gelijke positie voor mannen en vrouwen op de werkvloer en daarmee bijdragen aan het verkleinen van beloningsverschillen. AWWN en Stichting van de Arbeid bieden door middel van brochures en informatie op hun websites stappenplannen en ideeën voor bedrijven van verschillende groottes om een beleid op te stellen om mannen en vrouwen gelijk te belonen, waarbij ook aandacht wordt besteed aan interne doorstroom en beoordelingssystemen binnen organisaties. Het gaat hier onder andere om checklists of het beleid helder en eerlijk geformuleerd is. Voor kleinere bedrijven wordt specifiek ingegaan op de uitdagingen die voor kleine bedrijven relevant zijn, zoals het al dan niet gebruik maken van functiegroepen, deeltijdwerk, of het hebben van alleen mannen of alleen vrouwen in dienst. Zie voor de verhouding van de loonkloof in het mkb tot grootbedrijven ook de beantwoording van de vraag van de leden van de PvdA-fractie.

Waarom gelden rapportage- en evaluatieverplichtingen pas voor bedrijven met meer dan 250 werknemers? Wat is daarmee het bereik van deze verplichtingen en daarmee van deze richtlijn?

Zie hiervoor mijn antwoord op de vraag van de leden van het CDA over dit thema.

Wat is het voornemen van de regering rond het vaststellen en implementeren van minimumsancties op het overtreden van het beginsel van gelijke beloning? Is ons huidig juridisch instrumentarium op orde of is additionele wetgeving vereist, buiten de Europese richtlijn om?

Voor een toelichting op het standpunt van de regering over de sanctie- en boetebepaling in het richtlijnvoorstel verwijs ik naar de beantwoording van de vraag van de leden van de CDA-fractie over dit thema. Op basis van de definitieve teksten van de richtlijn kan worden bepaald in hoeverre ons huidige juridisch instrumentarium nog aanvullingen vereist. In de tabel onder de volgende vraag is ook opgenomen in hoeverre ons huidige systeem aansluit bij de maatregelen die zijn opgenomen in het richtlijnvoorstel.

Kan, zo verzoeken de leden van de ChristenUnie-fractie de regering, een handzaam overzicht worden aangereikt waarin de verschillen en overeenkomsten tussen deze Europese richtlijn en

staand Nederlands beleid rond het verkleinen van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen systematisch worden aangegeven? Tot welke conclusies leidt dit overzicht?

In onderstaand overzicht is gepoogd weer te geven, ten aanzien van de belangrijkste maatregelen uit het richtlijnvoorstel, waar verschillen en overeenkomsten zitten tussen deze Europese richtlijn en staand Nederlands beleid. Uit dit overzicht kan worden geconcludeerd dat met name de maatregelen gericht op loontransparantie een toevoeging vormen aan het Nederlandse beleid. De maatregelen gericht op het vergroten van de rechtshandhaving zijn voor een groter deel al onderdeel van de bestaande Nederlandse praktijk. Daarvoor zijn dan ook minder aanpassingen vereist dan voor de invoering van de loontransparantiemaatregelen.

Tabel 1. Vergelijking maatregelen richtlijnvoorstel met huidige Nederlandse praktijk
Onderdeel uit richtlijnvoorstel gelijke beloning **Huidige Nederlandse situatie**

| Tools / methodes | |
|---|---|
| <p>Artikel 4. Gelijke en gelijkwaardige arbeid Lidstaten moeten ervoor zorgen dat werkgevers beschikken over beloningsstructuren die gelijke beloning voor gelijk/gelijkwaardige arbeid waarborgen. Lidstaten moeten zorgen dat er instrumenten of methoden worden vastgesteld om waarde van arbeid te beoordelen en te vergelijken. Dit kan genderneutrale systemen voor functiewaardering en –indeling omvatten.</p> | Geen bestaande regelgeving – wel reeds wettelijk verplichting voor gelijke beloning |
| Loontransparantie | |
| <p>Artikel 5. Vóór indiensttreding Informatieverplichting voor werkgever voorafgaand aan sollicitatiegesprek over aanvangsniveau of –schaal van de beloning. Verbod voor werkgevers om te vragen naar laatst verdiende loon.</p> | Geen bestaande regelgeving |
| <p>Artikel 6. Verplichting voor werkgever tot het verstrekken van een gemakkelijk toegankelijke beschrijving van de criteria voor het bepalen van beloningsniveaus en loopbaanontwikkeling aan werknemers.</p> | Geen bestaande regelgeving |
| <p>Artikel 7. Recht op informatie voor medewerkers. Recht voor werknemer om op verzoek informatie te ontvangen over individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers met gelijke of gelijkwaardige arbeid.</p> | Geen bestaande regelgeving |
| Rapportageverplichtingen | |
| <p>Artikel 8. Rapportageverplichting over beloningsverschillen m/v voor werkgever met meer dan 250 medewerkers Rapportage ziet toe op zowel gecorrigeerde als ongecorrigeerde beloningsverschillen. Een deel van de rapportage dient openbaar te worden gemaakt. Het onderdeel ten aanzien van categorieën medewerkers met werk van gelijke waarde moet worden gedeeld met de werknemers en werknemersvertegenwoordigers. Recht voor werknemer en werknemersvertegenwoordigers de werkgever te verzoeken de gegevens te verduidelijken en te specificeren.</p> | Geen bestaande regelgeving De OR heeft wel reeds het recht op informatie ten aanzien van sociaal beleid, waaronder beloning. |
| <p>Artikel 9. Gezamenlijke beloningsevaluatie “Joint pay assessment” Verplichting voor werkgevers met ten minste 250 werknemers om samen met de werknemersvertegenwoordigers een gezamenlijke beloningsevaluatie uit te voeren, wanneer verschil in</p> | Geen bestaande regelgeving |

| | |
|--|---|
| beloning m/v in categorieën medewerkers met werk van gelijk waarde ten minste 5procent bedraagt en de werkgever dit verschil niet kan rechtvaardigen. | |
| Artikel 11. Sociale dialoog | Sluit aan bij de Nederlandse staande praktijk. |
| Rechtsmiddelen en toegang tot recht | |
| Artikel 12. Lidstaten zorgen voor gemakkelijke toegang tot gerechtelijke procedures ter handhaving van het beginsel van gelijke beloning m/v | Sluit aan bij de Nederlandse staande praktijk. Toegang is mogelijk via College voor de Rechten van de Mens (CvRM) of via de rechtspraak. |
| Artikel 13. Procedures namens of ter ondersteuning van werknemers Mogelijkheid voor o.a. organen voor gelijke behandeling of werknemersvertegenwoordigers gerechtelijke en administratieve procedures aan te spannen namens of ter ondersteuning van werknemer. Mogelijkheid voor organen voor gelijke behandeling en werknemersvertegenwoordigers namens of ter ondersteuning van meerdere werknemers op te treden. | Sluit aan bij de Nederlandse staande praktijk. Zowel ten aanzien van OR of vakbonden. Via het CvRM (Wet College voor de Rechten van de Mens, artikel 10, sectie 2, d en e) of via een civiele rechtbank. |
| Artikel 14. Recht op compensatie voor werknemer | Sluit aan bij de Nederlandse staande praktijk. Het CvRM doet geen bindende uitspraken. Een civiele rechtbank doet wel bindende uitspraken. Een werknemer kan tot na 5 jaar een loonvordering doen over het verleden. |
| Artikel 16. Omkering bewijslast Werknemer voert feiten aan die (in)directe discriminatie kunnen doen vermoeden; werkgever dient te bewijzen dat er geen (in)directe discriminatie heeft plaatsgevonden. Bij niet nakoming verplichtingen dient werkgever aan te tonen dat geen sprake is van (in)directe discriminatie, zonder dat de werknemer feiten hoeft aan te voeren | Past deels bij de Nederlandse staande praktijk, waarbij de bewijslast al deels bij de werkgever ligt (Artikel 7:646, lid 12 BW en Artikel 6a Wgb m/v). Het tweede deel, omtrent het niet nakomen van verplichtingen gaat verder dan de huidige wetgeving en ziet op nieuwe verplichtingen die volgen uit het Richtlijnvoorstel. |
| Art. 18 Verjaringstermijn van ten minste 3 jaar | Sluit aan bij de Nederlandse staande praktijk. Een werknemer kan tot na 5 jaar een loonvordering doen over het verleden. |
| Art. 19. Recht voor werknemer proceskosten en juridische kosten terug te vorderen. Werkgevers die in het gelijk worden gesteld hebben in beginsel niet het recht deze kosten terug te vorderen | Het eerste deel sluit aan bij bestaande praktijk. De tweede zin niet. Naar Nederlands recht is de regel (met uitzondering van familiezaken) dat de in het ongelijk gestelde partij in de proceskosten wordt veroordeeld. |
| Handhaving en sancties | |
| Art. 20 Sancties en boetes Doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties voor inbreuken. Boetes voor inbreuken op de rechten en verplichtingen m.b.t. gelijke beloning | Voor een deel zijn juridische procedures voor effectuering van het recht op gelijk loon al voorhanden (zie hierboven bij de artikelen omtrent rechtsmiddelen), voor een deel heeft dit betrekking op nieuwe maatregelen uit het richtlijnvoorstel en dient hier een systeem voor handhaving voor te worden uitgewerkt tijdens de implementatie. |
| Art. 26. Toezicht en bewustmaking Lidstaten zorgen voor consistent toezicht. Lidstaten wijzen een toezichtsorgaan aan. | Geen bestaande regelgeving |

| Statistische gegevens/informatieplicht | |
|--|--|
| Art. 28. Lidstaten verstrekken jaarlijks en tijdig actuele gegevens over beloningsverschil m/v aan Commissie | Sluit aan bij de bestaande praktijk. Verplichting eens in de vier jaar gegevens te verstrekken aan EU. Het CBS levert deze gegevens al jaarlijks op vrijwillige basis. |

De effectiviteit van de richtlijn wordt, zo blijkt, na acht jaar geëvalueerd. Is deze termijn niet wat aan de lange kant? Is vijf jaar niet beter?

De termijn van acht jaar is door de Commissie gekozen, omdat het tijd kost om de effecten van de maatregelen in de cijfers terug te zien. Indien de richtlijn wordt aangenomen en in de Nederlandse wetgeving wordt geïmplementeerd, zal hierop ook tussentijdse monitoring plaatsvinden. Daarnaast monitort het CBS al tweejaarlijks de loonkloof tussen mannen en vrouwen in Nederland. Ook dit geeft inzicht in de ontwikkeling op het gebied van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen.

Vragen van de leden van de PvdD-fractie:

De leden van de PvdD-fractie juichen initiatieven die bijdragen aan gelijke beloning van mannen en vrouwen toe. Ze hebben naar aanleiding van het ontvangen BNC-fiche de volgende vragen.

De regering geeft ten aanzien van de ongecorrigeerde loonkloof aan dat het van belang is de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te versterken. Deze leden merken op dat Nederland bijzonder slecht scoort in landenvergelijkingen als het gaat om de positie van vrouwen die (willen) werken. Zo staat ons land in de Glass Ceiling Index voor OECD-landen van The Economist op de 24^e plaats van de 29. Klopt het dat Nederland ook na de recente en de aanstaande uitbreiding van het verlof rond en na de geboorte van kinderen op het gebied van verlof voor werkende ouders slechter scoort (in termen van duur en financiële tegemoetkoming) dan vergelijkbare landen, bijvoorbeeld Duitsland? Zo ja, kan de regering toelichten waarom Nederland in dit opzicht niet inzet op het bereiken van een gelijk speelveld?

Recentelijk is Nederland overgegaan tot invoering van (aanvullend) geboorteverlof. Sinds 1 juli 2020 hebben de vaders/ partners van de moeder recht op zes weken verlof na de geboorte. Daarvan wordt gedurende de eerste week het loon volledig doorbetaald en heeft men tijdens de overige vijf weken recht op een uitkering van 70 procent van het loon. Wat duur betreft staat Nederland in de top 3 van de Europese Unie, achter Slovenië en Finland. De meeste landen hebben nu maximaal 2 weken geboorteverlof of zullen een dergelijke periode /op grond van Richtlijn (EU) 2019/1158 per 2 augustus 2022 ingevoerd moeten hebben. Bijna de helft van de landen betaalt het loon volledig door, bij de andere landen varieert dat.

Wat het ouderschapsverlof betreft kijkt Nederland vooral af omdat tot op heden er nog geen wettelijke regeling voor betaling van ouderschapsverlof bestaat. In veel ons omringende landen is die betaling wel wettelijk geregeld, al verschilt het niveau. In Frankrijk gaat het om een vast bedrag van bijna € 400 per maand gedurende een jaar bij voltijdsverlof en in België is dat € 835 voor maximaal vier maanden. In Duitsland, dat op dit moment overigens nog geen geboorteverlof heeft, bedraagt de betaling bij ouderschapsverlof 65 procent van het inkomen gedurende 12 maanden.

Vanaf 2 augustus 2022 hebben alle ouders in Nederland die werknemer zijn recht op een uitkering van 50 procent van hun loon gedurende negen weken ouderschapsverlof, op te nemen voor de eerste verjaardag van hun kind. Dat is een mooie stap vooruit. Een gelijk speelveld bereiken we er niet mee, maar dat kan Nederland ook niet alleen bewerkstelligen, gezien de enorme variëteit aan verlofregelingen tussen de lidstaten. De voornoemde richtlijn draagt er in ieder geval aan bij dat ieder land geval een minimumvoorziening heeft voor betaald verlof voor partners en ouderschapsverlof, waardoor de verschillen tussen de lidstaten worden verkleind.

De regering geeft aan dat de gecorrigeerde loonkloof in Nederland in het bedrijfsleven zeven procent en bij de overheid vier procent is. Wat is de vertaling hiervan in euro's, dat wil zeggen hoe hoog is het bedrag in euro's dat vrouwen in Nederland (gezamenlijk, en gemiddeld per werkende) minder betaald krijgen dan mannen voor hetzelfde werk en met dezelfde kwalificaties?

De laatst gepubliceerde monitor loonverschillen mannen en vrouwen van het CBS toonde aan dat bij de overheid mannen ongecorrigeerd gemiddeld 28 euro per uur verdienen en vrouwen gemiddeld 26 euro per uur. In het bedrijfsleven verdienden mannen ongecorrigeerd gemiddeld 22 euro per uur en vrouwen gemiddeld 18 euro per uur.

Voor het berekenen van de gecorrigeerde verschillen wordt een statistische methode waardoor het niet mogelijk is om het gecorrigeerde verschil in euro's aan te geven. Momenteel voert het CBS in opdracht van SZW een onderzoek uit waarbij ook wordt bekeken of het in de toekomst mogelijk is om de gecorrigeerde verschillen ook in euro's uit te drukken.

De regering merkt op dat het uitgangspunt van het EU-richtlijnvoorstel moet zijn dat lidstaten voldoende ruimte krijgen om voor de lidstaat passende maatregelen te nemen. Kan de regering dit toelichten? In welk opzicht zouden passende maatregelen voor Nederland anders zijn dan die voor andere EU-landen?

In de brief aan de Tweede Kamer over de toekomst van de sociale dimensie van de EU²² heeft het kabinet toegelicht dat, bij nieuwe regelgeving, doelregelgeving de voorkeur verdient boven gedetailleerde middelregelgeving. Daarmee wordt bedoeld dat lidstaten voldoende ruimte dienen te houden om zelf invulling te geven aan de regelgeving. Dat is ook waar de regering op enkele punten naar verwijst in het BNC-fiche. Zo verschilt per lidstaat de rol van bijvoorbeeld sociale partners, of werknemersvertegenwoordigers. Ook de wijze waarop bijvoorbeeld het systeem van rechtshandhaving in de praktijk is geregeld kan per lidstaat verschillen. Daarom streeft de regering naar voldoende ruimte voor lidstaten om de maatregelen te kunnen implementeren. Dit verandert niets aan het doel van de maatregelen en de verplichtingen die daaruit volgen, maar zorgt er wel voor dat in Nederland de implementatie zo passend mogelijk kan worden vormgegeven.

De regering geeft aan dat de omkering in bewijslast volgens de richtlijn verder gaat dan nu in Nederland het geval is en wijst op de belasting die dit legt bij de werkgever. Is de regering het met deze leden eens dat de individuele werknemer met het aankaarten van beloningsdiscriminatie een groot risico neemt, gezien de relatief kwetsbare positie ten opzichte van de werkgever? Ziet de regering mogelijkheden om HR-afdelingen, die over alle (privacygevoelige) individuele informatie beschikken, te verplichten om gecorrigeerde beloningsverschillen aan te kaarten?

De regering is het eens met de leden van de Partij voor de Dieren dat sprake kan zijn van een kwetsbare positie van de werknemer ten opzichte van de werkgever bij het aankaarten van

²² Kamerstukken II, 2018-2019, 21 501-31, nr. 527

beloningsdiscriminatie. In de huidige Nederlandse situatie ligt de bewijslast al deels bij de werkgever. Indien degene die meent dat te zinnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met de wet is gehandeld. Het richtlijnvoorstel bevat ook diverse maatregelen gericht op het beschermen en ondersteunen van de werknemer bij het aanklaarten van beloningsdiscriminatie, bijvoorbeeld een rol voor werknemersvertegenwoordigers hierbij.

De leden van de Partij voor de Dieren vragen ook naar mogelijkheden om HR-afdelingen te verplichten om gecorrigeerde beloningsverschillen aan te laten kaarten. Het richtlijnvoorstel verplicht werkgevers met meer dan 250 werknemers te rapporteren over ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen en bij een verschil van meer dan 5 procent voor werk van gelijke waarde hier ook een beloningsevaluatie op uit te voeren. Het ligt in de verwachting dat dit door HR-afdelingen zal worden opgepakt, in samenwerking met andere betrokkenen zoals werknemersvertegenwoordigers. Ook kleinere ondernemingen kunnen uiteraard hun HR-afdelingen hier een rol bij laten spelen en beloningsverschillen aanklaarten. Daarnaast verplicht het richtlijnvoorstel alle ondernemingen tot het inzetten van systemen en methodes ter bepaling van de waarde van werk. Ook die bepaling is behulpzaam bij het objectiveren van beloning en het tegengaan van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.