



Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor
Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Per e-mail: cie.szw@tweedekamer.nl
Cc: de minister van SZW, de heer drs. W. Koolmees

Datum	Doorkiesnummer
2 februari 2021	088-3681834
Ons kenmerk	Email contactpersoon
21-022	jessica.vanruitenburg@fnv.nl
Betreft / Onderwerp	Bijlage(n)
Wet gelijke beloning vrouwen en mannen (35157)	-

Beste Kamerleden,

Op dinsdag 2 februari 2021 spreekt u over de Wet gelijke beloning vrouwen en mannen (35157), een initiatief van de leden Ploumen (PvdA), Jasper van Dijk (SP), Özütok (GroenLinks) en Van Brenk (50plus). Een onderwerp dat de FNV zeer aan het hart gaat.

Ongelijke beloning voor gelijk werk

Het is in Nederland al decennialang verboden om mannen en vrouwen ongelijk te belonen voor het zelfde werk. Toch komt het nog voor en blijft ongelijke beloning hardnekkig. Uit de laatste cijfers van het CBS blijkt dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen de afgelopen jaren nauwelijks is gedaald. Het zogenaamde gecorrigeerde loonverschil per uur, waarin factoren als deeltijdwerk en opleidingsniveau al zijn verrekend, is voor de overheidssector 4% en voor het bedrijfsleven 7%¹. Zonder aanvullende maatregelen zou het nog 25 jaar duren voordat de loonkloof gedaald is². Met name het gecorrigeerde loonverschil daalt nauwelijks.

Noodzaak voor aanvullende wetgeving

Uit onderzoek van de ILO³ blijkt dat een cao met neutrale en duidelijke functiewaardering een effectief middel is om meer gelijk te belonen. Maar het is geen garantie dat er ook daadwerkelijk gelijk beloond wordt voor gelijk werk. Recent heeft het College Rechten van de Mens uitspraak⁴ gedaan in een zaak ondersteund door FNV⁵. Een vrouwelijk FNV-lid, werkzaam bij deze zorgorganisatie, schakelde de

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2020/48/monitor-loonverschillen-mannen-en-vrouwen-2018>

² <https://nos.nl/artikel/2358123-cbs-loonverschil-tussen-mannen-en-vrouwen-vrijwel-onveranderd.html>

³ https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_540889/lang--en/index.htm

⁴ <https://mensenrechten.nl/nl/oordeel/2020-55>

⁵ <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2020/07/klinkend-oordeel-in-zaak-ongelijke-beloning-mannen>

vakbond in voor juridische bijstand. Zij constateerde dat een mannelijke medewerker met dezelfde functie, opleiding en ervaring een hoger loon ontving. Hoewel de werkgever volhield dat dit hogere loon rechtvaardig was omdat er sprake zou zijn van een zogenoemde arbeidsmarkttoeslag, oordeelde het college ondubbelzinnig dat er wel degelijk onderscheid is gemaakt op grond van geslacht.

De European Social Charter, onderdeel van de Raad van Europa, oordeelde vorig jaar dat de Nederlandse regering te weinig doet om gelijke beloning voor gelijkwaardig werk voor vrouwen te garanderen. Ook zou de Nederlandse regering werk moeten maken van meer transparantie in beloning. Ongelijke beloning lost zich niet vanzelf op en het komt ook niet vanzelf goed. Dit laat zien dat er aanvullende maatregelen nodig zijn.

Certificaat voor bedrijven die gelijk belonen

Het doel van de wet om ongelijke beloning eens en voor altijd de wereld uit te helpen wordt door de FNV gesteund. De FNV vindt het goed wanneer bedrijven actief moeten aantonen dat zij werknemers gelijk belonen voor gelijkwaardig werk. Daarmee komt de bewijslast te liggen waar die hoort, namelijk bij werkgevers en niet bij de werknemers. In plaats van de individuele werknemer, die ook nog afhankelijk is van die werkgever voor brood op de plank, moet nu de werkgever bewijzen dat deze gelijk belooft voor gelijkwaardig werk.

Het wetsvoorstel stelt voor dat bedrijven met meer dan 250 werknemers aan een nog nader aan te wijzen ZBO moeten bewijzen dat ze gelijk belonen. Dit ZBO verstrekt dan een certificaat dat drie jaar geldig is. De Inspectie SZW houdt hier toezicht op en kan in het uiterste geval bestuurlijke boetes opleggen. De Raad van State oordeelt dat dit stelsel buitenproportioneel is en te veel administratieve belasting veroorzaakt bij bedrijven. De FNV is het hier niet mee eens. Aangezien het wetsvoorstel alleen van toepassing is op bedrijven met meer dan 250 werknemers, is de FNV van mening dat de lasten voor kleine werkgevers beperkt blijven. Bovendien laat de praktijk in IJsland zien, dat een certificeringstelsel goed uitvoerbaar is. Natuurlijk is de schaal in IJsland anders, maar daar moeten bedrijven met minimaal 25 werknemers een certificaat behalen. Overigens is de FNV van mening dat de administratieve lasten voor individuele vrouwen op dit moment buitenproportioneel is. De eerder aangehaalde zaak waarbij een vrouw ruim drie jaar bezig is om gelijke beloning af te dwingen toont aan dat de belasting voor individuele werknemers veel groter is.

De FNV is wel van mening dat de standaarden op basis waarvan de certificaten worden verstrekt door sociale partners ontwikkeld zouden moeten worden.

Transparantie van beloning

Bedrijven met meer dan 50 werknemers krijgen in dit wetsvoorstel een informatieverplichting om te rapporteren over loonverschillen. Ook krijgen individuele werknemers het recht om geanonimiseerde loongegevens in te zien. Dit is belangrijk, omdat werknemer dan meer informatie hebben waarmee ze eventuele ongelijke beloning aan kunnen tonen. Dat is nu niet zo. Informatie over beloning is moeilijk boven tafel te krijgen en dat maakt het ingewikkeld voor vrouwen om hoger loon te eisen. Ook al is ongelijke beloning op basis van geslacht al geruime tijd verboden, wanneer werknemers geen toegang hebben tot informatie is dat haast alleen een papieren verbod. Door informatie over beloning transparant te maken en werknemers het recht te geven om hoger loon te eisen, wordt het verbod op ongelijke beloning makkelijker aan te vechten.

Wel hecht de FNV waarde aan adequate waarborging van privacy en dus aan een advies van de Autoriteit persoonsgegevens.

Tot slot,

Om ongelijke beloning aan te pakken is de FNV ervan overtuigd dat het noodzakelijk is om extra maatregelen te nemen. Het is al verboden om mannen en vrouwen ongelijk te belonen in de Wet gelijk behandeling mannen en vrouwen en in het Burgerlijk wetboek. Nu is het de tijd dat het niet alleen bij een verbod in de wet blijft, maar ook leidt tot het uitbannen van ongelijke beloning in de praktijk.

Met vriendelijke groet,



Judy Hoffer
Dagelijks bestuurder FNV