

Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen

Aan de orde is de behandeling van:

- **het Voorstel van wet van de leden Ploumen, Özütok, Jasper van Dijk en Van Brenk tot wijziging van de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen in verband met de invoering van een certificaat als bewijs dat vrouwen en mannen gelijk loon ontvangen voor arbeid van gelijke waarde (Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen) (35157).**

De voorzitter:

Aan de orde is het Voorstel van wet van de leden Ploumen, Özütok, Jasper van Dijk en Van Brenk tot wijziging van de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen in verband met de invoering van een certificaat als bewijs dat vrouwen en mannen gelijk loon ontvangen voor arbeid van gelijke waarde (Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen) (35157).

Ik heet de initiatiefnemers van harte welkom in vak-K. Tevens heet ik van harte welkom de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hij zal bij de behandeling van dit wetsvoorstel als adviseur van de Kamer optreden. Normaal zitten er ook medewerkers bij, die natuurlijk achter de schermen aan het wetsvoorstel hebben meegewerkt. Maar vanwege coronamaatregelen kunnen ze niet aanschuiven. Ook tegen hen zeg ik: fijn dat u dit heeft gedaan.

Vandaar is de eerste termijn van de Kamer aan de orde. De beantwoording wordt op een later moment gepland, uiteraard in overleg met de initiatiefnemers. Maar ik sluit niet uit dat dat na de verkiezingen zal moeten zijn, gelet op de volle Kameragenda van volgende week. Ik hoor het al: hartverscheurend! Ik zie dat de vrouwen vooraan zitten, en achteraan de mannen, met name Jasper van Dijk. Maar dat is hij een beetje gewend. Ik ken u!

De algemene beraadslaging wordt geopend.

De voorzitter:

Dan geef ik nu het woord aan de heer Van Kent namens de SP.



De heer Van Kent (SP):

Dank u wel, voorzitter. 11 november 2020 was een belangrijke dag, namelijk Equal Pay Day, gelijke betaaldag, wil ik maar alvast zeggen voordat de voorzitter ingrijpt. Een dag waarbij een hele hoop mensen over de hele wereld, maar zeker ook in Nederland, stilstaan bij de bizarre ongelijke betaling van mannen en vrouwen. Want dat dat oneerlijk is, daar zullen we het denk ik vandaag allemaal over eens zijn. Een dag waarop ook actie wordt gevoerd, vanzelfsprekend altijd gesteund door de SP, maar ook door FNV Vrouw. Ik mocht twee keer aanwezig zijn bij die actiebijeenkomsten. Een van die twee keer was in de Jaarbeurs in Utrecht, waar dit initiatief is geboren. Een van de indieners, mevrouw Ploumen, kwam daar met het voorstel om, geïnspireerd op IJsland, met een initiatiefwet te komen. Dat is door de

overigen die in vak-K zitten — GroenLinks, 50PLUS en de SP — omarmd. Samen is dat initiatief genomen, waarvoor veel complimenten. Heel erg belangrijk dat we dat vandaag hier met elkaar kunnen bespreken. Ik zou ook richting de voorzitter willen zeggen: desnoods komen we hier op een zondag om nog zo snel mogelijk volgende week deze wet ook tot een goed einde te brengen, zodat we het snel in kunnen voeren. Ik zie ook de indieners daarbij knikken, ik zie ook de minister, de adviseur, daarbij knikken, dus volgens mij gaan we dat met elkaar organiseren.

Voorzitter. De inspiratie voor deze wet is gevonden in IJsland. Dat is voor zover ik weet het eerste land ter wereld dat een wet heeft ingevoerd dat het recht op gelijke betaling van mannen en vrouwen zo heeft georganiseerd dat de bewijslast daarvoor bij de werkgever ligt. Dat is precies wat de indieners in dit wetsvoorstel voorstellen. Waarom is dat belangrijk? Omdat je, als je bij je werkgever aankomt met de boodschap dat je vindt dat je ongelijk behandeld en beloond wordt, een behoorlijke strijd hebt te gaan. De FNV geeft een voorbeeld waarbij die strijd drie jaar lang heeft geduurd, laat staan als je een onzeker contract of een flexrelatie met de werkgever hebt, waarbij je ook nog eens de kans loopt dat je je baan verliest. Dan is het natuurlijk helemaal ingewikkeld om je positie in te nemen. Daarom is de SP er heel enthousiast over dat dat op deze manier in de wet is opgenomen.

Voorzitter. Werkgevers die het goed georganiseerd hebben, hebben ook helemaal niets te vrezen. Zij moeten een rapportje aanleveren en krijgen vervolgens een certificaat voor drie jaar, waarbij er natuurlijk helemaal niks aan de hand is. Ik denk dat er nagenoeg geen werkgevers te vinden zijn die dat expres doen, maar werkgevers die per ongeluk ongelijk belonen, kunnen dit als hulpmiddel zien om die gelijke beloning toch voor elkaar te krijgen binnen het bedrijf. Ik ben ervan overtuigd dat werkgevers die dat per ongeluk doen, bij wie het gewoon mis is gegaan, dit ook als een hulpmiddel zouden zien.

Zijn we er met deze wet wat betreft ongelijke beloning? Nee. Van alle oorzaken lost deze wet mogelijk een derde van het loonverschil op. Twee derde van het loonverschil is te verklaren door andere redenen. Daarom zal de SP-fractie blijven knokken voor bijvoorbeeld een hoger minimumloon, omdat dat zich ook richt op de verschillen tussen het werk in verschillende sectoren. Want de beloning is niet alleen verschillend tussen man en vrouw, maar ook tussen vrouwen die in verschillende sectoren of verschillende inkomensgroepen werken. Daarom is het ook heel erg belangrijk dat het minimumloon naar €14 gaat.

Het is ook heel belangrijk dat we de kinderopvang op een goede manier organiseren, namelijk gratis, zodat de zorgtaken veel beter in te richten zijn. Het is ook belangrijk dat het zorgverlof op een goede manier geregeld wordt en dat een vader, als zijn kind geboren wordt, ook een lang verlof krijgt, zodat de tijd onderling goed verdeeld kan worden. Dan kan de vader ook een band met zijn baby opbouwen en hoeft hij niet na drie of vijf dagen, of straks na tien dagen, alweer aan het werk. Daarbij kunnen we ons laten inspireren door de Scandinavische landen, waar dat al op een veel betere manier geregeld is. Op die manier kunnen we ook de overige loonverschillen oplossen. Want laat één ding duidelijk zijn: vrouwen verdienen hetzelfde, maar krijgen dat niet en dat is niet eerlijk.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Kent. Dan geef ik nu het woord aan de heer Smeulders namens GroenLinks.

□

De heer Smeulders (GroenLinks):

Dank u wel, voorzitter. Het zal u niet verbazen, maar GroenLinks is ontzettend blij met dit wetsvoorstel. Eindelijk, zou ik willen zeggen. Eindelijk gaan we iets doen aan de loonkloof tussen mannen en vrouwen, die in een geëmancipeerd land als Nederland in het jaar 2021 allang gedicht had moeten zijn.

Voorzitter. Blijkbaar is het nog lang niet vanzelfsprekend in ons mooie en welvarende land dat mannen en vrouwen hetzelfde betaald krijgen voor hetzelfde werk. Vrouwen verdienen in Nederland gemiddeld 14% minder dan mannen. De campagne voor een minimumloon van €14 is ook heel belangrijk, maar het is ook bijzonder dat het 14% is. Voor een deel is dat natuurlijk te verklaren doordat vrouwen helaas vaak een ander type werk doen, zoals in de zorg of het onderwijs. Dat zijn functies die we gewoon beter moeten betalen. Maar ook in dezelfde functie voor dezelfde hoeveelheid uren krijgen vrouwen minder betaald dan mannen. Die loonkloof is zich langzaam aan het dichten. We kunnen zeggen: dat is hartstikke positief, dus daar hoeven we niks aan te doen. Maar wat GroenLinks betreft gaat het veel te langzaam. Het verschil in beloning in het bedrijfsleven is tussen 2008 en 2016, in bijna tien jaar dus, met maar 3% afgenomen. Als we zo doorgaan, betekent dat dat de kloof pas in 2050 is gedicht. Ondertussen lopen vrouwen gemiddeld €300.000 mis in hun werkende leven. Dat is volslagen onrechtvaardig en achterhaald.

Als je kijkt wat wij als overheid doen om dat tegen te gaan, is dat in vergelijking met andere landen echt veel te weinig. Landen als IJsland, het Verenigd Koninkrijk, België en Duitsland hebben allang wetgeving hierop en Nederland is hier ook op aangesproken in internationale context. Het VN-comité tegen discriminatie van vrouwen deed de regering de aanbeveling om meer te doen om ongelijke beloning tegen te gaan. Dat was nota bene in 2010, elf jaar geleden. Sindsdien heeft de regering hier niets aan gedaan. Dat is dan ook de reden dat GroenLinks heel positief is over dit wetsvoorstel, omdat het de verantwoordelijkheid voor het dichten van de loonkloof verplaatst van degenen zonder of met weinig macht, de werknemers, naar degenen met macht, de werkgevers.

Wij denken dat dat nodig is, ook omdat veel vrouwen die minder verdienen dan hun mannelijke collega's dat simpelweg niet weten. Het is aan de ene kant maar goed ook dat je in principe niet weet wat je collega's verdienen — wij als Tweede Kamerleden weten dat wel — maar dat maakt het ook extra oneerlijk en moeilijk om dit tegen te gaan. Voorzitter. Daarom denken wij dat het belangrijk is dat er een ander systeem gaat ontstaan: een systeem met veel meer transparantie. Als zowel werkgever als werknemer niet weet dat er een loonkloof binnen de organisatie bestaat, dan kan die kloof ook niet gedicht worden. Wij denken juist dat het door het omkeren van de bewijslast ook voor werkgevers veel inzichtelijker wordt. Wij denken dat ook heel veel werkgevers het helemaal niet door hebben. In onze ogen

zit er geen kwade bedoeling achter, maar het gebeurt wel. Door werkgevers te verplichten het transparant te maken, kunnen zij ook zien dat het niet goed is en dat het aangepast moet worden. Wij denken dat een certificatiesysteem daar goed bij kan helpen. Ik ben dan ook blij om te zien dat in principe alle ondernemingen een certificaat kunnen aanvragen. Wel vind ik het opvallend — dat is een vraag, voorzitter — dat dit voorstel de grens van de verplichting voor het aanvragen van een certificaat bij ondernemingen met meer dan 50 ondernemers legt, terwijl je bijvoorbeeld in IJsland ziet dat die grens op 25 werknemers ligt. Ik zou graag van de initiatiefnemers willen weten waarom daarvoor is gekozen. We zien ook dat er in IJsland een ander boetesysteem is dan in Nederland. In IJsland krijg je een dagelijkse boete. In Nederland willen we een eenmalige boete die als het vaker gebeurt, wel hoger gaat worden. Zouden de initiatiefnemers ook kunnen toelichten waarom ze daarvoor hebben gekozen?

Dan een vraag over handhaving en toezicht. We weten namelijk allemaal dat het niet goed gaat met de uitvoeringsdiensten in Nederland. Ook de Inspectie SZW is geen organisatie waar ze heel veel capaciteit over hebben, omdat die het ongelooflijk druk hebben met andere, ook belangrijke zaken. Zouden de initiatiefnemers daar een toelichting op kunnen geven? We zien al jaren dat de capaciteit bij de Inspectie SZW gebrekkig is. Hoe verwachten zij dat de inspectie hiermee om zal gaan en moet gaan?

Ten slotte, voorzitter. Dit is een belangrijke stap, maar zoals collega Van Kent van de SP net ook al aangaf: hiermee zijn we er natuurlijk nog niet. Er moet veel meer gebeuren om te zorgen dat vrouwen een eerlijke en gelijke positie op onze arbeidsmarkt krijgen. Er zijn tal van voorbeelden, maar laten we in ieder geval beginnen met het gratis maken van de kinderopvang. Want daar hebben volgens mij ongelooflijk veel mensen heel veel profijt van.

Op de tweede!

De voorzitter:

Ja, heel goed. Nou, min twee seconden dan. Nee, keurig. Dank u wel, meneer Smeulders. Dan geef ik nu het woord aan de heer Gijs van Dijk namens de Partij van de Arbeid.

□

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dank u, voorzitter. Toen ik werd geboren in 1980 kreeg mijn moeder twee reacties toen ze weer terugkwam op haar werk. De ene was: gefeliciteerd, je hebt een eerste kind. De tweede reactie was: het is jammer dat je bij ons gaat vertrekken. Dat was ongeveer de standaardreactie als je als vrouw een kind kreeg. Nu moet ik zeggen dat er sinds 1980 een hoop is gebeurd. Mijn moeder ging niet naar huis, die bleef fulltime werken. Ik ging naar de enige kinderopvang in Leiden, het Peuterpalet, aan de andere kant van de stad, zodat mijn moeder kon werken en ik op een hele mooie manier kon opgroeien met een hele liefdevolle moeder, die niet haar carrière opgaf maar allebei combineerde. En dat deed ze ook nog als alleenstaande moeder.

Sinds die tijd is er een hoop verbeterd. Ik vond dat wel uitzonderlijk en de verhalen die ik daarover hoorde — ik was zelf toen nogal klein — doen me toch wel schrikken. We kunnen dus zien dat er in onze samenleving echt een hoop

ten goede is veranderd. Neem de kwaliteit van de kinderopvang, maar ook dat er veel meer te kiezen valt. We maken veel meer mogelijk, maar er zullen echt wel een aantal stappen bij moeten worden gezet.

Voorzitter. Ik kom bij het wetsvoorstel, dat ook wij als fractie van de Partij van de Arbeid zeer waarderen. Je schrikt toch weer als je ziet dat vrouwen gemiddeld 14% minder verdienen. En inderdaad, dat is puur en alleen de beloning. Maar het heeft ook te maken met het stelsel, met de manier waarop wij gezamenlijk als mannen en vrouwen kinderen opvoeden. Vaak gebeurt dat nog steeds heel traditioneel, dus dat betekent dat wij stappen bij moeten zetten in het vergroten van het betaald ouderschapsverlof en het verlengen van het geboorteverlof. In die zin kunnen we inderdaad een mooi voorbeeld nemen aan de Scandinavische landen. We zullen dus politiek een hoop stappen moeten zetten, maar dit is er eentje.

Het is natuurlijk heel goed dat we inzichtelijk gaan maken wat die vaak impliciete verschillen in beloning veroorzaakt, want vaak is dat niet de bedoeling van de werkgever. Ik durf misschien wel de stelling aan dat er bijna geen enkele werkgever in Nederland is die de bedoeling heeft om vrouwen minder te belonen dan mannen, maar er zit blijkbaar iets in de cultuur dat niet wordt gezien, niet door de werkgever maar ook niet door de werknemer. Wat dit wetsvoorstel beoogt, is dat we dit transparant maken en naar boven halen. Want er is nog echt heel wat te doen. In 1975 was er al een eerste wet, en sinds 1980 hebben wij gewoon de Wet gelijke behandeling. Dus in die zin zou je moeten zeggen: iedereen zou zich aan de wet moeten houden. Alleen, impliciet wordt dat blijkbaar niet gedaan. In die zin is het belangrijk is dat we dit moeten normeren, want het is niet vrijblijvend als we wetgeving hebben die zegt: er dient in Nederland sprake te zijn van gelijke behandeling en beloning.

Voorzitter. Ik wil drie punten eruit lichten met deze wetsbehandeling. Het eerste is de voorbeeldrol van de overheid. In de praktijk zien we dat er een aantal bedrijven zijn, zoals Aegon, KPN en APG, die goede voorbeelden zijn. Die hebben bijvoorbeeld met de vakbonden afspraken gemaakt over de loonkloof, die bestaat in de praktijk, en ook om die loonkloof te dichten. Zo heeft bijvoorbeeld APG in 2019 125 vrouwelijke medewerkers een loonsverhoging gegeven, zodat er bij APG geen verschil meer is in beloning tussen mannen en vrouwen. Zo zie je maar: als je het gesprek mogelijk maakt en als je het inzichtelijk maakt, zie je dat er verschillen zijn en kun je die ook oplossen. Maar hoe zit het met de overheid? We spreken er hier vaak over dat de overheid het goede voorbeeld zou moeten geven. Deze vraag stel ik expliciet aan de minister. Heeft hij een beeld van hoe het zit met de loonkloof bij de directe overheidsinstellingen, maar ook bij de indirecte overheidsinstellingen? Het zou toch mooi zijn als we daar, ook als overheid, met deze wetgeving — maar misschien kunnen we dat vandaag en morgen al gaan doen — het goede voorbeeld geven. Dit geldt ook voor vrouwen aan de top, want ook daar hebben we nog een hele strijd te leveren. Zien de initiatiefnemers een relatie tussen de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de top en de ongelijke beloning van vrouwen?

Voorzitter. Het tweede punt dat ik wil maken bij dit wetsvoorstel is dat een belangrijk onderdeel van dit wetsvoorstel is dat we de bewijslast omdraaien. Nu ligt die bij de individuele werknemer, wat heel lastig is in de praktijk, zeker als

het een soort impliciete cultuur is waarin het zomaar gewoon gebeurt. Het is goed dat we het transparant maken en dat we de werkgever vragen om dat inzichtelijk te maken. Werkgevers die dat goed doen, kunnen het certificaat ophalen. Werkgevers die dat nog niet goed in beeld hebben gebracht, helpen we met zo'n certificaat om het gesprek mogelijk te maken en om de loonkloof op een nette manier op te lossen. Ik denk dat het heel goed en belangrijk is dat we de bewijslast bij de werkgever leggen en dat we de werkgevers er ook een beetje bij helpen. Ik ben heel benieuwd — daarmee sluit ik aan bij de heer Smeulders — hoe we dat gaan doen met de handhaving. Wat is de rol van de inspectie? Hoe zien de indieners de rol van de inspectie bij de handhaving van deze wetgeving?

Ten slotte, voorzitter. Ook in Europa zien we een best grote discussie over de loonkloof. Die speelt niet alleen in Nederland, maar in de gehele Europese Unie. Er is een richtlijn uit 2008 over gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen aangenomen, maar tot op heden is er nog steeds sprake van ongelijke beloning. Het is niet voor niets dat in het Europees Parlement een resolutie is aangenomen die de Europese Commissie opdraagt om in de nieuwe strategie gendergelijkheid bindende bepalingen op te nemen over transparantie, het dichten van de loonkloof en een streng handhavingbeleid. Het kabinet schrijft zelf in het antwoord op de consultatie van de Europese Commissie over de loonkloof — dat is interessant — dat transparantie zou kunnen bijdragen aan het verkleinen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Eigenlijk zegt de minister met deze reactie dat deze wetgeving, waarmee we Nederland voorloper willen maken, best een goed idee zou kunnen zijn. Kan de minister daarop reageren, gezien zijn reactie richting de Europese Commissie?

Voorzitter. Ik zou zeggen: laten we de Europese maatregelen niet afwachten. Net als IJsland kunnen wij een vooruitstrevend land zijn door zelf stappen vooruit te zetten. Laten we stoppen met wachten en laten we de goede voorbeelden volgen en de loonkloof zo snel mogelijk dichten.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Gijs van Dijk. Dan geef ik nu het woord aan de heer Van Weyenberg namens D66. Gaat uw gang.

□

De heer Van Weyenberg (D66):

Dank u wel, voorzitter. Dit wetsvoorstel komt geen dag te vroeg. Het is helder dat Nederland als het gaat om de loonkloof nog een hele lange weg te gaan heeft. Eerdere sprekers zeiden het al: in dit tempo zijn we nog tientallen jaren bezig voor we de loonkloof hopelijk hebben gedicht. Dat is gewoon oneerlijk en in strijd met de huidige wet, want je hoort hetzelfde betaald worden als je hetzelfde werk doet. Helaas is dat nog niet zo. In het bedrijfsleven is bijvoorbeeld het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen nog 19%. 19%! Dat is echt een heleboel. Bij een vijfdaagse werkweek werk je dan bijna één dag gratis. Daar moeten we wat aan doen.

Voorzitter. Als je kijkt waar die loonkloof vandaan komt, zie je dat het gaat om, zoals dat in het jargon heet, verklaarde en onverklaarde verschillen. Zijn de initiatiefnemers het

met mij eens dat de verklaarde verschillen op dit moment nog groter zijn dan de onverklaarde verschillen en dat deze ook een heel groot probleem zijn? Die komen wat mij betreft voort uit de nog steeds doorgeslagen deeltijdcultuur in Nederland, de nog steeds te diep ingebakken vooroordelen en het onderliggende feit dat in Nederland bijna de helft van de vrouwen nog steeds niet economisch zelfstandig is. Dat vindt D66 een groot probleem. Als je dat wil aanpakken, moet je kijken naar wat je kan doen aan het onverklaarde deel. Daar ziet dit initiatiefwetsvoorstel op, en ik complimenteer de initiatiefnemers met het feit dat ze die moeite nemen. Initiatiefwetten zijn wat mij betreft nog steeds de mooiste wetten in dit parlement.

Maar het andere deel vraagt ook nog veel. Een aantal dingen zijn ook in de afgelopen jaren door het kabinet gedaan, en die verwelkom ik. Ik noem de WIEG, de uitbreiding van het partnerschap bij geboorten, en het ouderschapverlof. Het wetsvoorstel daarover hebben we vandaag gelukkig toch niet controversieel verklaard. En er komt ook een wetsvoorstel over de positie van vrouwen in de top. Maar we zijn er nog lang niet, en inderdaad, zorgen dat werken meer gaat lonen, ook voor de minstverdienende partner, gratis kinderopvang en vooral ook het doorbreken van in Nederland nog steeds diepgewortelde patronen en vooroordelen zijn daarbij onmisbaar.

Voorzitter. Dat brengt mij bij dit wetsvoorstel. Juist omdat mijn fractie het belangrijk vindt, is het ook wel goed om te weten dat we ook kunnen waarmaken wat we aankondigen. Ik weet zeker dat de initiatiefnemers dat met mij eens zijn. Daar heb ik nog wel een aantal vragen over. Ik sta zeer sympathiek tegenover de omkering van de bewijslast en de constatering dat we ook wettelijk iets moeten. Die constatering deelt D66. We kunnen niet alleen maar verwijzen naar: het mag nu al niet. Het is goed om voor deze vorm van arbeidsmarktdiscriminatie, want dat is het, ook wettelijk additionele maatregelen te nemen.

En dan is de vraag wat het meest effectief is. Dat is best een moeilijke vraag. Ook de initiatiefnemers hebben daarmee geworsteld. Ik kan me nog herinneren dat er in het verleden een initiatiefwet was waarin stond dat het vooral via de jaarverslagen moest gebeuren. Er ligt nu, een aantal jaren later, een verdergaande initiatiefwet, waarin staat dat we gaan certificeren. De initiatiefnemers hebben ervoor gekozen om dat nu te doen voor bedrijven groter dan 250 werknemers. Dat zijn er ongeveer 3.300, als ik het goed begrijp. Ik vind het een verstandige keuze om daar te beginnen. Die bedrijven zijn ook in staat, ook met een hr-afdeling, om te voldoen aan de verplichting die aan hen wordt opgelegd. Dat is een verplichting die ik goed ondersteun, maar die natuurlijk ook wel ingrijpend is en die om actie vraagt. En dat is best serieuze actie, want dit is af en toe best ongrijpbaar. Om te betogen waarom deze vorm, met die certificering en met het toezicht door de Inspectie SZW daarachter, de beste is, verwijzen de initiatiefnemers naar het IJslandse model, dat zij in feite ook op Nederland van toepassing verklaren. De initiatiefnemers stellen in de schriftelijke ronde die wij hebben gehad vóór de behandeling in deze zaal: ja, in IJsland is deze onverklaarde loonkloof verdwenen door de wet. Dat vond ik een hele mooie maar ook hele stevige stelling. Ik zou dus willen vragen of daar in de beantwoording meer onderbouwing voor kan worden gegeven. Hoe komt dat? En weten we ook zeker dat dat door deze wet komt? Ik ben ook heel nieuwsgierig hoe daar dan de certificering eruitziet, en ook het toezicht vanuit de

overheid op bedrijven die de certificering niet blijken te halen. Op dat punt vind ik de beantwoording nog wat summier, maar daar zal, denk ik, wel het succes vandaan moeten komen. Hoe is nou in IJsland precies geregeld dat dat goed werkt? En wat maakt dat beeld volgens de initiatiefnemers nou echt beter dan bijvoorbeeld het Engelse model? Ik zal dat met het oog op de klok niet helemaal uitwerken; de initiatiefnemers weten wat ik met dat Engelse model bedoel.

Voorzitter, dan mijn tweede vraag. Als we gaan certificeren, hoe moet ik me dat dan voorstellen? Is er een heel concreet certificeringsmodel, dat misschien ook kan worden gedeeld met de Kamer, dat IJsland hanteert? Want ik blijf toch op zoek naar hoe je dit doet. Ik ben het erg eens met de initiatiefnemers dat het meestal, bijna altijd, denk ik, geen kwade wil is. Je probeert het tastbaar te maken. Zouden de initiatiefnemers daar meer over kunnen zeggen?

Nou kregen wij een brief van het College voor de Rechten van de Mens. Dat is als het gaat om arbeidsmarktdiscriminatie een bondgenoot van allen hier die dit onderwerp een warm hart toedragen. Maar die brief is best bezorgd. Ik vraag de initiatiefnemers om te reageren op wat daarin staat. Ik noem drie specifieke punten. Voorzitter, ik zie dat ik iets langer nodig ga hebben dan mijn aangegeven tijd, waarvoor mijn excuses aan u.

Het eerste punt uit die brief gaat over het feit dat je volgens dit wetsvoorstel twee maanden moet wachten, waarin je met je werkgever in gesprek moet, voordat je naar het college mag om je individuele recht te halen. Dat vinden zij ongelukkig, en ik moet zeggen dat ik dat wel begrijp. Ik overweeg ook een amendement op dat punt, maar ik ben vooral nieuwsgierig naar de overweging daarbij. Dat hoor ik graag eerst. Ik ben het namelijk erg eens met de initiatiefnemers dat je dit natuurlijk het liefst in der minne met elkaar oplost op de werkvloer. Alleen vind ik het wel ver gaan om mensen het recht te ontzeggen van een gang naar het college. Graag een reactie daarop.

Het tweede punt is dat er zorgen zijn dat het certificeringssysteem misschien niet bij het meest weerbarstige stukje kan komen, namelijk het verschil in beloning binnen lonenschalen. Het gebeurt namelijk vaak dat iemand onterecht een paar schalen hoger of lager wordt ingeschaald dan een mannelijke collega. Het college heeft grote zorgen dat dat in die certificering niet aan de orde komt. Herkennen de initiatiefnemers die zorg? Hoe zouden ze dat willen adresseren? Biedt bijvoorbeeld het IJslandse model ons ook een handvat om dat wel te doen? Want blijkbaar is daar dat hele onverklaarde loonverschil verdwenen. Hoe is dat daar dan opgelost?

De derde vraag is dat het college bij het omkeren van de bewijslast — dat klinkt als een extra wapen in het arsenaal van vrouwen die ongelijk worden beloond — zegt: ja, maar wij zien dat in de praktijk nog niet zo gebeuren. Je zult toch altijd iets aannemelijk moeten maken. Het is een beetje een juridische vraag, maar ik zie graag hoe de initiatiefnemers dat doen.

Voorzitter. Dan de rol van de cao. Ik denk dat het wel belangrijk is dat hier niet alleen in de wetgeving veel meer aandacht aan besteed wordt, maar echt ook in de cao's. Juist cao-partijen zitten heel diep in wat er op de werkvloer

en in de beloning gebeurt. Dit mag nooit een vervanging zijn. Zijn de initiatiefnemers dat met mij eens?

Voorzitter. Dan tot slot de uitvoering. De exacte manier waarop de Arbeidsinspectie, tegenwoordig de Inspectie SZW, dit moet gaan uitvoeren, heb ik niet scherp. Ik hoor graag hoe dat in IJsland is geregeld, want ik neem aan dat ook daar een soort arbeidsautoriteit dit doet. Maar ik heb ook vragen over wie dit nou moet gaan doen. Er is een oit een unit tegen de arbeidsmarktdiscriminatie door mevrouw Karabulut en mijzelf geamendeerd, die daarna ook nog uitgebreid is met middelen uit het regeerakkoord. Dat is heel belangrijk, maar die kunnen dit er niet zomaar bij doen. Hoe wordt dat geregeld? Hoe krijgen zij nou echt de handvaten om dit te doen? Is er ook een uitvoeringstoets gedaan?

De voorzitter:
Dank u wel.

De heer Van Weyenberg (D66):
Hoe ziet de minister dit? Ja voorzitter, het is wetgeving, zou de heer Omtzigt zeggen. Dank u wel.

De voorzitter:
Ja, maar u heeft zelf vijf minuten aangegeven. Dank u wel. Dan geef ik nu het woord aan mevrouw Tielen namens de VVD. Gaat uw gang.



Mevrouw Tielen (VVD):
Voorzitter. Ik ben altijd een beetje jaloers als collega-Kamerleden een initiatiefwet lanceren. Allereerst kijk ik met bewondering naar de inspanningen en het doorzettingsvermogen die nodig zijn voor zo'n wetgevingstraject. Daarnaast vind ik het heel knap als er een praktische oplossing lijkt te liggen voor een probleem dat ook mij na aan het hart ligt: gelijke beloning voor gelijk werk. Ik zou dolgraag willen dat de gelijkwaardigheid van mannen en vrouwen meer zichtbaar is in ons land, op onze arbeidsmarkt, dus ook bij dit wetsvoorstel dacht ik: oeh! Daarom wil ik de initiatiefnemers, mevrouw Ploumen, mevrouw Özütok, de heer Jasper van Dijk en mevrouw Van Brenk feliciteren en complimenteren met wat nu voorligt.

In wat voorligt, herken ik de inspanning en het doorzettingsvermogen. Ik kan me zo voorstellen dat het bloed, zweet en tranen heeft gekost voordat we hier zaten. Maar helaas herken ik niet dat er een praktische oplossing ligt voor het probleem, het probleem dat het in veel gevallen nog verschil maakt bij het betalen van het salaris of je een man of een vrouw bent. Dat is bizar, zou ik zeggen. Wat de VVD betreft is het anno 2021 hoog tijd dat we dat achter ons laten. Alle voorgaande sprekers hebben dat volgens mij ook zo gezegd. Als het aan mij ligt, vragen we de minister ook om als boegbeeld van onze arbeidsmarkt een aantal effectieve maatregelen in te zetten. Maar als Kamer dienen we individuele wetten te beoordelen en wat mij betreft is dit wetsvoorstel niet de goede maatregel. Het lijkt me een beetje een bureaucratisch kanon aan het worden.

Voorzitter. Ik heb daarom een aantal vragen aan de initiatiefnemers en zal wat nader ingaan op een alternatieve

oplossing die ik voor ogen heb. In gelijke gevallen dienen mensen, mannen en vrouwen, gelijk behandeld te worden en dus ook gelijk betaald te worden. Dat hebben we zo vastgelegd in de Grondwet en in andere wetten. Die kwamen al langs bij de voorgaande sprekers. De initiatiefnemers hebben hun voorstel echter gebaseerd op gemiddelde gevallen en dat is wat anders dan gelijke gevallen. De heer Van Weyenberg maakte een leuke rekenfout met zijn 19% verschil. De redenering is namelijk gebaseerd op de gemiddelde werkende man en de gemiddelde werkende vrouw, maar ja, gemiddelden bestaan niet. Het CBS en andere onderzoeksorganisaties hebben knappe koppen die dieper kijken dan het gemiddelde en komen op een gecorrigeerd onverklaard loonverschil van 4% tot 6%, als mannen en vrouwen precies hetzelfde werk doen in precies gelijke functies. Mijn vraag aan de initiatiefnemers is hoe de voorgestelde certificering aansluit op de statistieken. Hoe diep gaan die? Hebben we het echt over gelijken of blijven we in gemiddelden praten? Wat is volgens de initiatiefnemers de definitie van gelijke gevallen? Hoe meten ze dat? Hoe wordt dat dan verankerd in de voorstellen? Want als je een probleem wilt oplossen, moet je het eerst goed begrijpen. Dat hoorde ik vorige week iemand zeggen.

Ik ben dan ook benieuwd naar de cijfers die de initiatiefnemers hebben over de loonverschillen in relatie tot de omvang van bedrijven. Zijn loonverschillen ook groter in grote bedrijven, of zijn de verschillen misschien juist groter bij kleine bedrijven? Dat is wel relevant, aangezien de initiatiefnemers het wetsvoorstel hebben aangepast op advies van de Raad van State, die de administratieve last van dit wetsvoorstel voor kleine bedrijven buitenproportioneel vond. Maar is het niet mogelijk dat juist door die aanpassing van het voorstel de door de initiatiefnemers geschreven wet precies het bedoelde effect zou kunnen missen? Stel je voor dat bij kleine bedrijven de verschillen eigenlijk groter zijn, maar dat je die buiten het doelbereik houdt. Heel eerlijk, als ik met verschillende bedrijven spreek, word ik er vaak wel op gewezen dat juist die grote bedrijven bewust de gewenste loongelijkheid toepassen. De kleinere zijn zich daar wat minder bewust van. Zien de initiatiefnemers dat ook? Willen ze vooral het doel bereiken, of is ook de methodiek belangrijk?

De initiatiefnemers erkennen dat de administratieve last te groot is voor kleine bedrijven en hebben dit aangepast. Dat is op zijn minst sympathiek. Tegelijkertijd heeft meer dan 99% van de bedrijven in Nederland minder dan 250 medewerkers, dus de vraag is of we daar dan een wet voor moeten instellen. Ik vraag dus ook aan de initiatiefnemers of ze de praktische gevolgen van de best grote bureaucratie kunnen overzien. Wat moeten bedrijven volgens hen starten of veranderen om aan de door hen voorgestelde wettelijke verplichtingen te kunnen voldoen?

Welke oplossing stellen ze voor voor de risico's van gegevensdeling? Dat je delen van dossiers in theorie kunt anonimiseren, betekent niet dat dit ook in de praktijk risicoloos gebeurt. We zien daar helaas tegenwoordig wel vaak voorbeelden van.

Voorzitter. Als wetgever hebben we de verantwoordelijkheid om goede, uitvoerbare wetten aan te nemen. Dan helpt het als je ze niet alleen kunt opschrijven, maar je je ook kunt voorstellen hoe die wetten en regels in de praktijk uitpakken. Kunnen de initiatiefnemers compleet en helder onderbouwen op basis van welke aannames ze denken dat het

wetsvoorstel uitvoerbaar is? Zijn ze bereid om een risico-analyse toe te voegen? We zijn over het algemeen niet zo heel enthousiast over nieuwe wetten, vooral niet als er al wetten bestaan. Je moet die instellen als de bedoelde effecten echt bereikt kunnen worden en als ze handhaafbaar, doelmatig, doeltreffend, uitvoerbaar en proportioneel zijn. Allemaal dure woorden, maar ze betekenen eigenlijk dat we denken dat de wet gelijke beloning voor gelijk werk zijn werk zou moeten kunnen doen. Ik wil graag van de initiatiefnemers weten welke andere instrumenten zij hebben overwogen om de huidige wet, de wet gelijke beloning, effectiever te maken. Wat is de reden dat ze die instrumenten verworpen hebben? Kunnen de initiatiefnemers meer laten zien wat de overwegingen daarbij zijn?

We zouden dolgraag willen dat er een verbeterprogramma is om die wet gelijke beloning effectief te krijgen. Is het niet mogelijk om een programma te maken waarin zowel private als publieke organisaties en kleine mkb- en grotere organisaties worden betrokken, waarbij we met behulp van statistici goed inzicht in de cijfers kunnen hebben? Kunnen we bijvoorbeeld een landelijk vergelijkingsplatform maken, waar mensen, zowel werkgevers als werknemers, kunnen kijken of hun salaris eigenlijk wel klopt, in vergelijking met de mensen die gelijk werk doen? Het begint immers allemaal met bewustwording. Zoals de initiatiefnemers vermelden in hun memorie van toelichting, betalen werkgevers hun vrouwelijke werknemers bijna nooit bewust minder dan hun mannelijke collega's. Ik denk dat we eerst moeten zorgen voor die bewustwording. Een goed opgezet en breed programma kan daar sneller en steviger aan bijdragen dan een wet die misschien bij voorbaat al weerstand oproept door zijn enorme bureaucratie.

Voorzitter. Streven naar een goed doel betekent nog niet dat het bedachte middel de juiste oplossing is. Dat gevoel heb ik er wel een beetje bij. Volgens mij kunnen we beter. Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Tielen. Ik zie drie Kamerleden die vragen hebben. Eerst de heer Gijs van Dijk, dan de heer Smeulders en dan de heer Van Kent.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Mijn hart bloedt wel een beetje. Dat moet even van mijn hart. "Het begint met bewustwording." Ik had het heel bewust over 1980. Deze discussie is niet van vorig jaar en ook niet van twee jaar geleden. Dit is al een discussie van decennia. We zitten al decennia met grote verschillen tussen mannen en vrouwen, terwijl we dat niet willen. De wetten uit 1975 en 1980 zeggen dat het hele parlement dat niet wil. Dat willen we dus ook al decennia niet. Dan hoor ik de VVD zeggen dat het ingewikkeld is, dat er sprake is van bureaucratie, dat wetgeving goed onderzocht moet worden, enzovoorts. Maar als het over andere zaken gaat, staat de VVD vooraan met wettelijke maatregelen. Als het over nieuwkomers, over de Nederlandse taal of over inburgering gaat, moet er direct wetgeving worden ingevoerd, voor een relatief kleine groep. Dit gaat over een maatschappelijk fenomeen dat we al decennia kennen. Dan is bewustwording toch veel te weinig? We moeten kijken naar goede voorbeelden uit het buitenland en nu ook gaan ingrijpen.

De voorzitter:

Wat is uw vraag?

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Kunnen we de VVD alsnog aan onze kant vinden?

Mevrouw Tielen (VVD):

Ik ben er oprecht van overtuigd dat deze wet nu niet het antwoord is op de vraag. Nogmaals, het doel deel ik oprecht en met heel mijn hart. Ik snap ook best dat uw hart een beetje bloedt, want u had gehoopt dat we hier samen een dikke handtekening onder zouden kunnen zetten. Maar de initiatiefnemers beschrijven zelf hoe belangrijk bewustwording is. Als je het er met bedrijven, grote en kleine, over hebt, begint het bij bewustwording, zoals ik zei. Volgens mij moet je niet meteen beginnen met certificering, sancties en boetes, maar moet je eerst kijken naar hoe het eigenlijk zit. We halen hier in de zaal al ongecorrigeerd en gecorrigeerd door elkaar, laat staan al die andere onderliggende factoren. Dit wetsvoorstel is nu gewoon niet het antwoord. Maar ik werk graag mee aan iets om te zorgen dat er bewustwording komt en dat de loonverschillen daarmee kleiner worden. Overigens — u gaf het zelf ook al aan — is er sinds 1980 wel een hoop veranderd. Het verschil is nog steeds aanwezig en nog steeds te groot, maar ook al lang niet meer zo groot als het 40 jaar geleden was.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Ik zal het kort houden, voorzitter. Dank voor de mogelijkheid om hier even wat langer over te spreken.

Ik vergelijk het even met bijvoorbeeld de uitzendbureaus. Morgen hebben we een debat over arbeidsmigranten. Daar zeggen we ook al decennia van dat we daar iets mee moeten. Wat zeggen we dan? Iets wat ik ook vaak hoor van de VVD: het gaat om bewustwording bij de uitzendbureaus dat we niet zo moeten omgaan met die mensen. Uiteindelijk gebeurt er in de praktijk te weinig. Het helpt als wij hier vanuit Den Haag normeren als wij dingen echt van belang vinden. En volgens mij vinden wij het samen van belang — u zei het in uw eigen inbreng — dat mannen en vrouwen hetzelfde behandeld en beloond worden. Als we dat met een relatief simpele, lichte wet kunnen regelen ...

De voorzitter:

U zou het kort houden.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

... waarom zouden we dat dan niet doen vandaag?

Mevrouw Tielen (VVD):

Maar het is geen simpele, lichte wet. U probeert mij al een uitspraak te ontlokken voor morgenochtend. Die cliffhanger houd ik nog even aan; daar gaan we het morgen over hebben. Maar het is geen simpele, lichte wet. Ik denk dat dat echt een misvatting is. Een goed doel betekent nog niet dat elk middel gerechtvaardigd is. Dit middel is wat mij betreft niet het beste, maar ik werk graag mee om ervoor te zorgen dat er wel een goed middel komt. Want nogmaals, het doel dienen wij allebei.

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Ik wil hier graag verder op ingaan. De VVD spreekt inderdaad heel veel mooie woorden en zegt dat het probleem zo groot is. Nou, niet heel veel.

Mevrouw **Tielen** (VVD):

Dat heb ik niet gezegd.

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

Daar begon mevrouw Tielen haar betoog mee. Daarna kwam er een hele reeks vragen en redenen waarom dit wetsvoorstel totaal onmogelijk zou zijn, terwijl het volgens mij inderdaad een lichte wet is. Andere landen doen het al, en daar werkt het prima. En dan komt er toch nog een soort oplossing van de VVD, een programma. Volgens mij heb ik dat goed begrepen: de VVD wil dat er een programma komt van werkgevers en werknemers, groot en klein, zodat hier nog verder over gepraat kan worden. Maar de VVD is toch een partij van doen? We praten hier al zo veel jaar over. Denkt mevrouw Tielen oprecht dat een programma met waarschijnlijk vooral allemaal goed bedoelende werkgevers en werknemers — want die gaan meedoen aan dat programma — dit enorme probleem gaat oplossen?

Mevrouw **Tielen** (VVD):

Volgens mij erkennen de wetgevers dat er heel veel goedbedoelende werkgevers zijn en dat de meeste werkgevers niet doelbewust verschil maken tussen mannen en vrouwen in de mate van beloning. Volgens mij hebben wij het over een doelgroep waarvoor bewustwording heel erg nodig is. Er zijn handvatten nodig om inzicht te krijgen en verder te gaan, maar er is niet gelijk een hele wet nodig met een certificeringsplicht, een boeteclausule en weet ik wat allemaal. Laten we eerst eens echt begrijpen waar het 'm in zit. Nogmaals, hier halen we al gecorrigeerd en ongecorrigeerd door elkaar, vliegen de percentages de deur door en hebben we het allemaal over verschillende dingen. Laten we nou inderdaad iets doen. Pak die bedrijven erbij. Met hoeveel bedrijven is er gesproken om te kijken of dit daadwerkelijk aansluit bij de dagelijkse praktijk van de werkgever? Met hoeveel werknemers is er gesproken om te kijken of dit hen daadwerkelijk gaat helpen om vooruit te komen? Ik vraag het me af. Ik ga graag aan de slag om dat voor elkaar te krijgen.

De heer **Smeulders** (GroenLinks):

De VVD is blijkbaar niet de partij van doen. Er ligt gewoon een wetsvoorstel. Daar kunt u voorstemmen en dan wordt het uitgevoerd. Dat lijkt mij superdaadkrachtig. Het valt mij op dat de VVD opeens ook tegen boetes is. Hoeveel debatten hebben wij hier in de Kamer wel niet gehad waarin de VVD als eerste staat te roepen dat er torenhoge boetes moeten komen voor iedereen die die wet overtreedt? Wij hebben hier al jarenlang een groot maatschappelijk onrecht, zo zeg ik als man. Er is gewoon een groot maatschappelijk onrecht. Nou ligt er een wet van de Kamer om daar iets aan te doen. Is het perfect? Nee, waarschijnlijk niet. Is er een betere oplossing? Die zie ik niet. Waarom houdt de VVD dit dan tegen?

Mevrouw **Tielen** (VVD):

Ik heb daar net bijna zeven minuten aan besteed, met een hoop vragen. Als u hier een wet tekent, betekent dat niet dat het gelijk gebeurt. Er zijn allerlei mensen in het land die daar wat mee moeten doen. Ik zeg: laten we nou beginnen met er al wat aan te doen voordat we allerlei rare wetten ... Nou, dat is niet aardig dat ik dat zeg. Dat neem ik terug. Ik bedoel: voordat we deze wet aannemen. En vervolgens moet er nog van alles gebeuren. Het staat niet in verhouding tot elkaar. Dus hoe goed het doel ook is: gelijk werk, gelijke beloning; een gelijkwaardige positie voor mannen en vrouwen in ons land en op de arbeidsmarkt. Maar deze wet, ik geloof niet dat die daaraan zal bijdragen.

De heer **Van Kent** (SP):

Het is al een rare wet genoemd.

Mevrouw **Tielen** (VVD):

Dat heb ik teruggenomen, meneer Van Kent.

De heer **Van Kent** (SP):

Ik hoor de VVD hier zeggen: we moeten eerst iets gaan doen. Nou, volgens mij zijn wij daar nu mee bezig. Er ligt een initiatiefwet. Ik wil de VVD de volgende vraag stellen. We spreken hier al heel lang over. Het is een heel groot onrecht. Waarom stelt de VVD hier alleen maar detailvragen over allerlei percentages, net alsof die loonkloof niet erg zou zijn wanneer we van het gecorrigeerde percentage zouden uitgaan? Dat zou ook erg zijn. Daar zijn we het, denk ik, snel met elkaar over eens. Dus er moet ingegrepen worden. En dat doen we met deze wet. Waarom is de VVD hier alleen maar bezig met de boel traineren, met het stellen van detailvragen in plaats van met meedenken over hoe dit probleem opgelost kan worden? Ik daag u uit. Als u hier zegt dat u ook vindt dat er iets aan moet gebeuren, kom dan met een voorstel dat beter is dan deze wet. Als u het beter weet, kom dan met een amendement om deze wet te verbeteren. Maar het enige wat ik hoor, zijn detailvragen. Dat is gewoon het traineren van een oplossing die hier door een heleboel Kamerleden en een hoop verschillende partijen naar voren is gebracht.

Mevrouw **Tielen** (VVD):

Ik vind dat meneer Van Kent daarmee onrecht doet aan mijn bijdrage. Punt 1 heb ik net iets teruggenomen, maar dan gaat hij het herhalen. Dat vind ik flauw. Maar dat terzijde. Ik stel een aantal vragen omdat het hier wel over fundamentele dingen gaat. U zegt het zelf: het is fundamenteel. Is het heel groot? Dat is de vraag. Als je drie dagen werkt in plaats van vijf, is het logisch dat er een loonverschil is van 40%. Dat is helemaal niet zo gek. Dus dat moet je echt wel corrigeren. Als je vanaf dag één in je leven 40% minder werkt dan een man, is het helemaal niet zo gek dat dat doorwerkt in je hele carrière. Dat soort factoren is nogal belangrijk om mee te nemen in het daadwerkelijk begrijpen wat het probleem is, waar het ligt en hoe je het oplost. Ik geloof oprecht niet dat deze wet daarvoor de oplossing biedt.

De heer **Van Kent** (SP):

Nou krijg ik een soort college over de cijfers, net alsof ik dat niet zou weten. Ik heb in mijn betoog heel duidelijk een onderscheid gemaakt tussen de verklaarbare factoren en de niet-verklaarbare factoren. Maar wat hier volgens mij aan de hand is, is dat de VVD hier kiest voor de belangen van de bedrijven met 250 werknemers en meer, om te voorkomen dat die bedrijven een certificaat moeten organiseren. Volgens mij kiest de VVD hier voor die bedrijven ten koste van al die vrouwen die ongelijk beloond worden en ten koste van het oplossen van een groot maatschappelijk onrecht. Wat dat betreft, is de VVD hier weer het loopjongetje van het grootbedrijf, van VNO.

Mevrouw **Tielen** (VVD):

De VVD komt hier op voor de vrouwen die bij alle bedrijven en organisaties in Nederland werken, en niet alleen bij die 1% bedrijven groter dan 250 werknemers. Laten we met meerdere bedrijven kijken waar het probleem écht zit. Laten we met die werkgevers en werknemers om de tafel zitten. Laten we het inzichtelijk maken. Je kunt zo googelen: dit is mijn functie, dit doe ik, is het eigenlijk wel goed? Of blijkt dat een man gemiddeld meer verdient — 7%, 8% of meer — dan ik nu verdien? Dan kan ik wat gaan doen. Dat is wat anders dan nu een wet met certificering voor bedrijven groter dan 250 werknemers en een boete erop, en een rapportage. We kunnen overigens nu ook via een motie aan de minister vragen om elke twee jaar te rapporteren.

De **voorzitter**:

Tot slot, de heer Van Kent.

De heer **Van Kent** (SP):

Dan kan de VVD toch een amendement indienen om die grens te verlagen naar 50 werknemers?

Mevrouw **Tielen** (VVD):

Nee.

De heer **Van Kent** (SP):

Als dat voor de VVD een heel belangrijk punt is, als de VVD zegt "nee, wij gaan nu starten met bedrijven vanaf 50 werknemers", ondanks het advies van de Raad van State ...

Mevrouw **Tielen** (VVD):

Niet met een wet! Niet met een wet!

De heer **Van Kent** (SP):

... zonder eerst te kijken hoe het werkt bij die bedrijven groter dan 250 werknemers ... Gaat uw gang! Maar de VVD levert hier niet. De VVD is alleen maar de boel aan het trainen om die paar werkgevers in haar achterban te behagen.

Mevrouw **Tielen** (VVD):

Ach, meneer Van Kent, hou toch op! Dag, meneer Van Kent.

De heer **Van Kent** (SP):

Dat vind ik echt heel schadelijk en schandelijk richting het grote maatschappelijke onrecht.

Mevrouw **Tielen** (VVD):

Meneer Van Kent daagt mij uit, en dat lukt hem inderdaad. Hij daagt mij ertoe uit om een beter plan te maken. Dat doe ik graag. Meneer Van Kent daagt mij uit en dicht mij weer allerlei dingen toe die aantoonbaar onjuist zijn. Maar goed, dat is dan de stijl van meneer Van Kent. Daar moet-ie lekker zo mee doorgaan!

De **voorzitter**:

Dank u wel. U was klaar met uw betoog, mevrouw Tielen?

Mevrouw **Tielen** (VVD):

Had ik geen andere interrupties meer? Jammer!

De **voorzitter**:

Nou, ik ga eens kijken. Nee, hoor; het is goed. Dank u wel. De heer Van Otterloo is nu aan de beurt. Het is woord aan de heer Van Otterloo namens 50PLUS.

De heer **Van Otterloo** (50PLUS):

Dank u wel, voorzitter. Dat we hier nog steeds moeten praten over gelijke beloning voor mannen en vrouwen en dat we daar nog geen handzaam instrument voor hebben, is eigenlijk natuurlijk te triest voor woorden, maar het is mooi dat het leidt tot een initiatief van onze collega's. Hoewel? Ik heb altijd oog voor ironie. Ze zijn begonnen als vier mensen met een gelijke beloning, maar twee van hen — juist de dames — is iets overkomen waardoor ze nu wat meer verdienen dan hun collega's. Zo zie je dat de werkelijkheid soms een bepaalde ironische twist geeft aan het geheel. En dit was niet eens omdat iemand iets wilde, maar omdat iemand iets overkwam.

Dat brengt me ook gelijk bij het feit dat heel veel vrouwen iets overkomt wat ze niet hebben gewild: dat ze te weinig worden betaald in vergelijking met hun mannelijke collega's. De organisaties die dachten dat ze wel goed zaten en er toch onderzoek naar deden, kwamen vaak tot de conclusie dat er toch onverklaarbare verschillen waren in de beloning. Wij zijn natuurlijk de controleur van een hele grote werkgever, de overheid. We moeten ook constateren dat de overheid iets in gebreke blijft, terwijl de overheid juist het sprekende voorbeeld zou moeten zijn. Weliswaar blijkt uit onderzoek dat de loonverschillen bij de overheid minder groot zijn dan bij de bedrijven, maar desondanks zijn de verschillen er. Het maakt ook niet uit of er in sectoren veel mannen of veel vrouwen werken. Het voorbeeld van GGZ Delfland, waar iemand naar het College voor de Rechten van de Mens moest stappen om vast te stellen dat ze eigenlijk te weinig werd betaald in vergelijking met een mannelijke collega, geeft aan dat het niet afhankelijk is van de samenstelling van de beroepsbevolking op een plek. Dan moet je toch constateren dat de meeste organisaties het niet oppakken en dat de weg naar het College voor de Rechten van de Mens toch altijd een wat moeizame is.

Slechts een op de tien grote organisaties heeft zelf onderzoek gedaan naar de verschillen. Er lijkt dan een hele wereld te winnen bij de andere negen van de tien. Een wettelijke verplichting is dan een stimulans voor de organisaties, want met een wettelijke verplichting kun je ook beter aan zelfonderzoek doen. De heer Van Dijk heeft al gememoreerd dat APG ook een onderzoek heeft gedaan en hier ook naar heeft gekeken. In een vervolgonderzoek hebben we gekeken wat de oorzaken waren. Het is dan niet de scheefgroei bij de indiensttreding, maar in het verdere verloop. Als alle organisaties dat zouden doen, zouden we al een heel stuk verder zijn. Wij hopen dat dit wetsvoorstel het doet. Ook al is IJsland klein in vergelijking met Nederland, dan nog kunnen we met dat voorbeeld ons voordeel doen.

Ik heb nog wel een paar vragen. Zoals de heer Van Weyenberg al zei, ligt ook het punt van de economische zelfstandigheid er. Ook ik ben benieuwd hoe de initiatiefnemers dit plaatsen in de aandacht voor de economische zelfstandigheid van vrouwen. Ook ben ik benieuwd wat zij precies willen bereiken met de wetgeving en wanneer zij voor zich zien dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen in Nederland echt gedicht is. Er is al aangehaald dat het nog heel lang kan duren als het in dit tempo gaat. Hebben zij ook een idee hoe de werkgevers dit probleem daadwerkelijk zullen aanpakken, zonder dat dat gebeurt door allerlei zaken bij het College voor de Rechten van de Mens?

Voorzitter. Nogmaals onze complimenten aan de initiatiefnemers. Het is altijd een feest als Kamerleden dit zelf kunnen doen. Zeker in tijden van een demissionair kabinet moet iedereen zijn kans grijpen!

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel, meneer Van Otterloo. Ik zie de heer De Jong staan, maar ik heb eerst mevrouw Palland op mijn lijstje. Daarna bent u aan de beurt. Mevrouw Palland namens het CDA.

Mevrouw **Palland** (CDA):

Voorzitter, dank u wel. De economische positie van de gemiddelde Nederlandse vrouw wordt steeds beter, meldde het CBS onlangs. Maar toch zijn er nog grote uitdagingen als het gaat om bijvoorbeeld gelijke beloning. Zo stelde onder andere Joyce van der Wegen van de Nederlandse Vrouwen Raad dat vrouwen eigenlijk elk jaar op 10 november al kunnen stoppen met werken — Equal Pay Day werd al genoemd — omdat vrouwen minder verdienen dan mannen met hetzelfde werk. Dan werk je eigenlijk 51 dagen per jaar gratis als vrouw. Dat is ongecorrigeerd, zeg ik richting mevrouw Tielen, daar heeft zij terecht een punt. Toch is dat verschil niet uit te leggen.

Voorzitter. Daarom wil ik allereerst de initiatiefnemers van dit wetsvoorstel complimenteren en bedanken voor het initiatief om hier aandacht voor te vragen en met voorstellen te komen. Het CDA deelt de mening met de initiatiefnemers dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen verkleind moet worden en gelijke gevallen gelijk moeten worden beloond, ongeacht zaken als geslacht, afkomst of levensovertuiging. Gelukkig tonen cijfers aan dat de loonkloof kleiner wordt. CBS-cijfers laten zien dat jonge vrouwen zelfs meer verdie-

nen dan jonge mannen bij de overheid. Bij een hogere leeftijd is dat ongecorrigeerd wel een groot verschil, gecorrigeerd voor bijvoorbeeld het soort werk, opleiding en ervaring is dat verschil wat kleiner, maar er is nog steeds een verschil. Idealiter hebben we deze kloof morgen gedicht, maar we weten allemaal dat dergelijke veranderingen niet van vandaag op morgen lukken.

Bedrijven zijn zich steeds meer bewust van het vraagstuk. Dat blijkt uit de toename van het aantal cao-afspraken en afspraken met de or om beloningsverschillen te onderzoeken. We zien ook dat veel werkgevers aan de slag gaan met het Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie uit 2018, waarvan bevordering van gelijke beloning deel uitmaakt. Daarnaast biedt de Stichting van de Arbeid haar achterban handvatten aan om de overbrugging van de loonkloof aan te pakken, door bijvoorbeeld de checklist gelijk loon beschikbaar te stellen. Ook de overheid draagt haar steentje bij, door op een toegankelijke manier informatie te geven over het recht op gelijk loon. Dit zijn allemaal recent genomen stappen in de juiste richting, die moeten leiden tot bewustwording en verbetering. Bewustwording, want loondiscriminatie is, gelet op de bestaande wetten, al decennialang verboden. Kunnen de indieners aangeven welke effecten de recente maatregelen hebben op de loonkloof? Zo niet, is het niet verstandig om alvorens we nieuwe wet- en regelgeving gaan opleggen, na te gaan wat de huidige stand van zaken is?

Naast de bestaande wet- en regelgeving, voegt het wetsvoorstel vier nieuwe regels toe. Een plicht tot certificering, een rapportageverplichting aan de or en in het bestuursverslag, en een inzage-recht voor de werknemer. Het CDA heeft nog diverse vragen bij dit wetsvoorstel, over of dit het juiste middel is om die loonkloof daadwerkelijk en effectief en efficiënt te verkleinen. Die aarzeling zit met name in de proportionaliteit van de voorgestelde wettelijke verplichtingen en de uitvoerbaarheid.

Als eerste over de rol van de or in de informatiepositie. Op zich staan wij positief tegenover de rol van de or en het verbeteren van de informatie omtrent eventuele loonkloven. Daarbij resteert bij ons nog wel de vraag over het borgen van privacy en het voldoen aan de AVG-wetgeving. De initiatiefnemers hebben de Autoriteit Persoonsgegevens niet gevraagd om een reactie op dit wetsvoorstel. De Raad van State adviseert nadrukkelijk dit wel te doen, vanwege de AVG-wetgeving, net als de FNV. Zijn zij bereid dit voorstel alsnog aan de AP voor te leggen? Mijn vraag aan de minister, als adviseur aanwezig: is hij van mening dat het voorliggende initiatiefvoorstel voldoende voldoet aan de AVG-wetgeving en de privacyborging?

Op basis van de huidige wetgeving heeft de ondernemingsraad al de taak om gelijke behandeling te bevorderen. Gelijke beloning is hier onderdeel van. De or heeft daartoe verschillende bevoegdheden gekregen. Ook biedt het cao-instrumentarium een goede collectieve waarborgingsmogelijkheid. Toch zijn niet alle ondernemingsraden hiervan op de hoogte. Is de minister bereid om te inventariseren welke mogelijkheden er zijn om de or hierin meer kennis en handvatten te geven?

Dan kom ik bij de plicht tot certificering en de omkering van de bewijslast. Daar hebben wij grotere aarzelingen bij. De CDA-fractie is van mening dat ons terughoudendheid past om met wetgeving te komen, naast het verbod op loondis-

criminatie dat al bestaat en naast allerlei initiatieven die onlangs zijn genomen om meer inzicht te krijgen en bewustwording te creëren. Ook het signaal van de Raad van State over vragen omtrent de proportionaliteit van dit wetsvoorstel willen wij serieus wegen. De Raad van State wijst erop dat zeer arbeidsintensieve onderzoeken nodig zijn om met zekerheid te kunnen vaststellen of er sprake is van beloningsongelijkheid. Alle gehanteerde beloningsmaatstaven ten aanzien van vrouwelijke en mannelijke werknemers moeten in kaart worden gebracht, en onderzocht dient te worden of deze maatstaven in het concrete geval van de individuele werknemer ten opzichte van vergelijkbare werknemers op niet-discriminerende wijze worden toegepast. Volgens de Raad van State is het ondoenlijk om dergelijke zeer arbeidsintensieve onderzoeken door ondernemingen of door een certificerende instelling verplicht te laten verrichten. Ook het College voor de Rechten van de Mens heeft zich hierover kritisch uitgelaten.

Nu hebben de initiatiefnemers deze verplichting verschoven naar alleen de grotere bedrijven. Maar dan nog. Kunnen de initiatiefnemers hun verschil van mening met de Raad van State en het College voor de Rechten van de Mens hieromtrent nog eens nader beargumenteren? Aanvullende vraag: zijn de gegevens die op dit moment worden bijgehouden in de personeelsdossiers voldoende om een eerlijk oordeel te geven over de loonkloof? Zo ja, waar blijkt dat uit? Of is er toch meer info en dus activiteit nodig aan de zijde van de werkgever? Hoe worden de persoonlijke omstandigheden en keuzes van werknemers hierin meegenomen? Het is goed mogelijk dat werknemers in dezelfde functiegroep en dezelfde achtergrond mogelijk in de loop van hun werkzame jaren in de organisatie door middel van betere prestaties een snellere loongroei doormaken dan andere werknemers. Blijft het mogelijk om vrouwen én mannen op basis van inzet, motivatie en/of prestaties extra te belonen, door ze een hoger salaris te geven? Lopen we wellicht ook het risico dat we een drempel opwerpen voor het aannemen van bijvoorbeeld een herintreedster, omdat een werkgever bang is voor een boete als deze haar vanwege minder jaren werkervaring lager inschaalt?

De initiatiefnemers trekken een vergelijking met Duitsland, waar bedrijven met meer dan 200 werknemers verplicht zijn informatie over beloningsbeleid openbaar te maken. Nederland doet het net iets beter dan het Europees gemiddelde, 15,2% ten opzichte van 16%, terwijl Duitsland op 20% zit. Kunnen de initiatiefnemers aangeven waarom zij denken dat dit in Nederland wel de loonkloof zal dichten en in Duitsland niet? Kunnen de initiatiefnemers aangeven hoe andere Europese landen deze loonkloof aanpakken en wat daar de effecten van zijn?

Dan de handhaving. De initiatiefnemers stellen voor dat een zbo de dataverwerking en het uitgeven en het periodiek herkeuren van certificering op zich gaat nemen. Is dat een nieuw of een bestaand zbo? En welke budgettaire voorziening is nodig om deze taak bij een zbo onder te brengen? Tot slot heb ik een vraag aan de minister: ziet hij verbetermogelijkheden in de handhaving? Ik sluit mij aan bij iedere vraag die daarover is gesteld.

Dan eventuele alternatieven. Is in plaats van het verschuiven van de bewijslast naar de werkgever overwogen om alleen een inspanningsverplichting bij de werkgever neer te leggen voor het aantonen dat die inspanningen pleegt of waarborgen treft om gelijke beloning te bewerkstelligen? Ik doel

vooral op de punten waarbij het misgaat, namelijk bij het inschalen van nieuwe werknemers en bij salarisonderhandelingen. Op dit moment is in de Europese Unie een discussie over dit thema gaande. Die gaat meer richting transparantie voor grote ondernemingen. Zijn de initiatiefnemers het erover eens dat het zinvol is om deze discussie af te wachten en dan te bezien wat dit betekent voor eventuele Nederlandse wetgeving, om stapeling van regels te voorkomen?

Voorzitter, ik rond af. U hoort het: de loonkloof tussen mannen en vrouwen is zeker een reëel probleem dat we moeten adresseren. De initiatiefnemers zijn te prijzen om hun man- en vrouwmoedigheid en hun vrijmoedige poging. Echter, er zijn wat ons betreft nog wel een aantal haken en ogen aan dit voorstel, waardoor we aarzelen over de proportionaliteit en de effectiviteit van deze gekozen oplossingsrichting.

De heer Van Kent (SP):

Ik hoor een hoop vragen, waaronder een aantal goede. Ik ben benieuwd naar de antwoorden, die we hopelijk volgende week zondag of op een ander moment te krijgen van de indieners. De vraag die ik aan het CDA zou willen stellen, gaat in zijn algemeenheid over de stap om de bewijslast bij de werkgever te leggen omdat het voor een individuele werknemer bijzonder lastig is. Ik noemde het voorbeeld van drie jaar procederen om het als werknemer succesvol aan de orde te stellen. Ziet het CDA in die route wel een begaanbare weg om het probleem, de beloningsverschillen, op te lossen?

Mevrouw Palland (CDA):

Ik zit vooral op de route van de transparantie daarin. Ik aarzel over het omkeren van de bewijslast. Ik hoor u en anderen het voorbeeld noemen van drie jaar procederen. Het duurt soms heel lang om je recht te halen. Dat is in dit land überhaupt iets wat we vaker zien; daar is dit geval niet exceptioneel in. Maar ik denk dat we hier met elkaar bijna allemaal hebben geconstateerd dat het vaak onbewuste keuzes zijn of onbewust gedrag is van de werkgever. Als we de transparantie vergroten en het gesprek daarover aangaan, denk ik dat we al een heel eind zijn.

De heer Van Kent (SP):

Volgens mij zit er niet heel veel licht tussen de bedoeling van de indieners en ... Natuurlijk — volgens mij heb ik anderen dat ook horen noemen — zijn er nagenoeg geen werkgevers die het met opzet doen. Volgens mij is de wet zo bedoeld dat het gesprek plaats gaat vinden en dat het inzichtelijk wordt. Zou het voor het CDA een begaanbare weg zijn om het op die manier, zoals de indieners het beogen, te organiseren? Natuurlijk zijn er allerlei misstanden, maren, vragen en uitwerkingszaken die nog geregeld moeten worden. Ik doel op de route dat de werkgever het inzichtelijk maakt en dat er vervolgens gekeken wordt hoe je het samen kan oplossen. Als een werkgever dan wel volhardt en zegt "nee, ik wil dit zo", dan moet er natuurlijk wel een consequentie zijn, want anders hoeft je die afspraak met elkaar niet te maken. Die vraag zou ik graag aan het CDA willen stellen.

Mevrouw **Palland** (CDA):

Dat is wel een terechte vraag. Ik aarzel daar nog wel bij. Het begint bij transparantie. De vraag is bij wie je het neerlegt. De werkgever zal daar transparant in moeten zijn. Ik vind "wie stelt, moet bewijzen" en "je bent onschuldig, tenzij het tegendeel bewezen is" goede uitgangspunten. We hebben een reëel probleem en we moeten transparantie betrachten in de loonverschillen, ook omdat het vaak onbewust plaatsvindt. Dan wil ik er best naar kijken dat je die transparantie op een bepaalde manier kan afdwingen. Maar ik vind het nog te onduidelijk wat de consequenties zijn als we zeggen: we gaan gewoon de hele bewijslast omkeren. Ik wil dus eerst de beantwoording van de initiatiefnemers afwachten voordat ik hier een definitief standpunt over inneem.

De **voorzitter**:

Dank u wel, mevrouw Palland. Dan geef ik tot slot het woord aan de heer De Jong namens de fractie van de PVV. Ik ben benieuwd. Ja, iedereen, hè? Nou, het woord is aan de heer De Jong.



De heer **De Jong** (PVV):

Voorzitter, hartelijk dank. Wat een welkom.

De **voorzitter**:

Nou!

De heer **De Jong** (PVV):

Dat is mooi. Ik hoop dat dit voor de andere voorstellen van de PVV zo meteen ook gaat gelden. Ik heb er nog wel een paar liggen.

De **voorzitter**:

Ik ben een en al oor.

De heer **De Jong** (PVV):

Voorzitter. Vandaag bespreken we het initiatief dat als doel heeft gelijke beloning voor mannen en vrouwen te realiseren. Ik wil de initiatiefnemers bedanken voor hun werk. De PVV-fractie begrijpt het initiatief. Het ongelijk belonen van mannen en vrouwen voelt en is onrechtvaardig, juist ook omdat werkgevers, zoals de initiatiefnemers aangeven, zich zelf vaak niet bewust zijn van loonverschillen. Hoewel de oorzaak moeilijk is vast te stellen, blijkt uit de verschillende onderzoeken die voorbijkomen dat het feit dat vrouwen vaak in deeltijd werken en de salarisonderhandelingen een rol spelen. Er is hier voor de vrouwelijke werknemer dus nog een hele wereld te winnen. Toch is het goed om ook de rol van de werkgever hierin flink te vergroten, want terwijl we zien dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de afgelopen jaren is verkleind en vrouwen vaker economisch zelfstandig zijn, blijven de verschillen groot. Dat moet veranderen.

Toch heb ik een aantal vragen. Het initiatief richt zich met name op werkgevers in het bedrijfsleven. Hoe zien de initiatiefnemers de rol van de overheid zelf als werkgever in dit geheel? Ook daar zien we nog altijd een groot verschil in

beloning tussen mannen en vrouwen. Zou de overheid niet het goede voorbeeld moeten geven? Graag een reactie.

Waarom is er gekozen voor een boetesysteem? Zien de initiatiefnemers ook iets in een systeem waarbij vertrouwen een rol speelt en het verkrijgen van een certificaat meer wordt gezien als een maatschappelijke doelstelling en prestige-element, waarbij het een meer intrinsieke verandering teweegbrengt? En in welke gevallen is er sprake van een bestuurlijke boete in de vijfde categorie?

Voorzitter, ik rond af. Ongelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijk werk moet worden aangepakt. Ik waardeer het initiatief en wacht de beantwoording van de initiatiefnemers graag af.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel, meneer De Jong. Daarmee zijn we aan het einde gekomen van de eerste termijn van de zijde van de Kamer. Ik dank de initiatiefnemers, ook de heer Jasper van Dijk, die achteraan zit, en natuurlijk ook de woordvoerders. Ik zie jullie morgen weer.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**:

Zoals ik aan het begin zei, zal de beantwoording van de vragen op een later moment plaatsvinden, uiteraard in overleg met de initiatiefnemers. De kans bestaat dat dit na de verkiezingen is. Voor nu dank ik de initiatiefnemers en natuurlijk ook de woordvoerders. Ik sluit de vergadering en zie jullie morgen weer.