

Gelijke beloning van vrouwen en mannen

De belangrijkste
wetgevingsinitiatieven op
Europees en nationaal niveau

Inhoudsopgave

Cijfers



Inleiding

Wetsvoorstel gelijke beloning

-  Certificeringsplicht
-  Bewijsvermoeden van loondiscriminatie
-  Informatieverplichting
-  Recht op inzage loongegevens collega's
-  Klachtenregeling

Richtlijnvoorstel gelijke beloning

Doelstelling Richtlijnvoorstel gelijke beloning

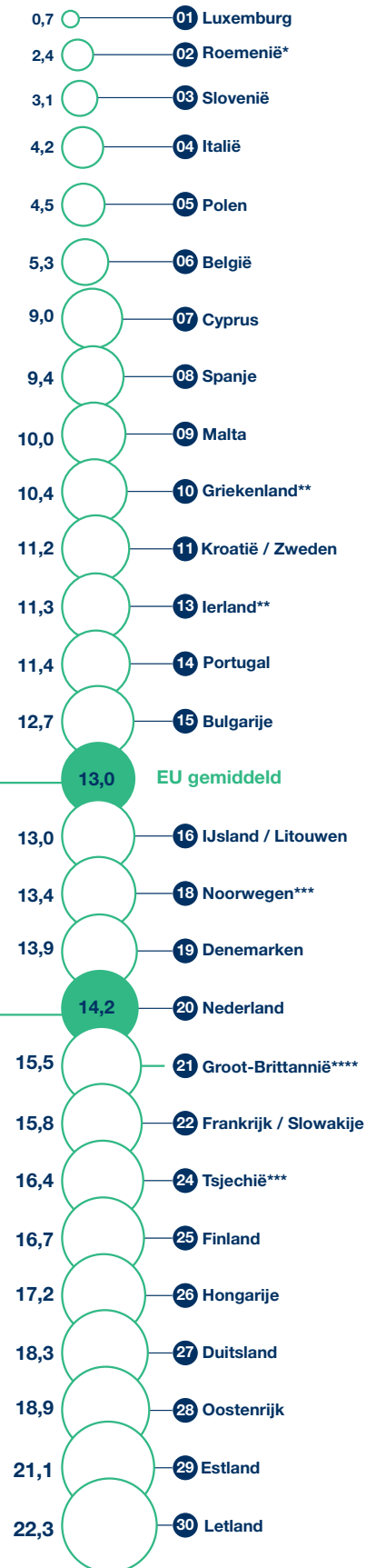
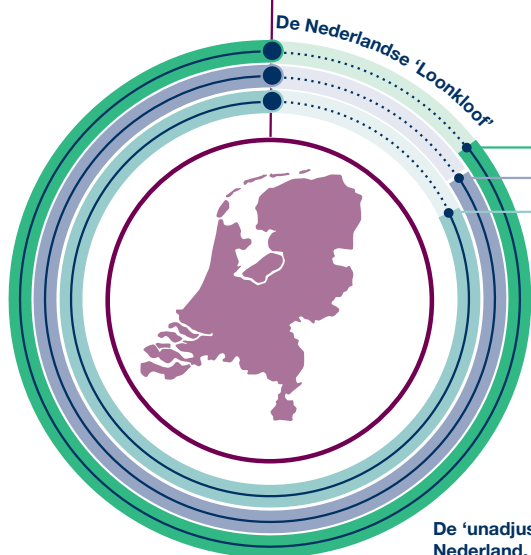
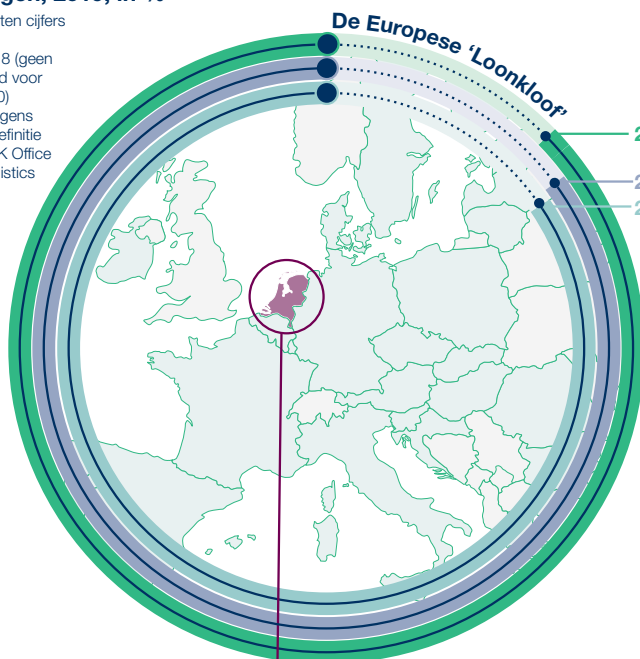
-  Beloningstransparantie
-  Rechtsmiddelen en handhaving

Conclusie

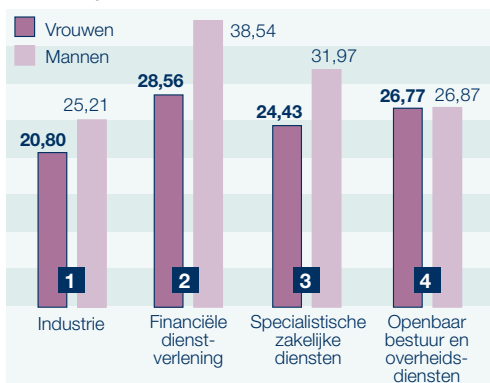
Contact

De 'loonkloof' (unadjusted gender pay gap) voor de 27 landen behorend tot de Europese Unie, plus Groot-Brittannië, IJsland, Noorwegen, 2019, in %

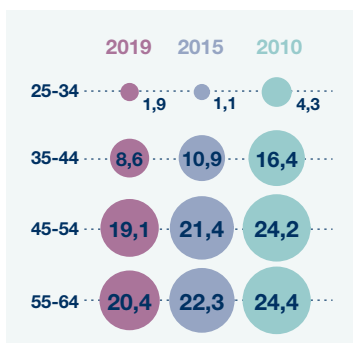
* Te verwachten cijfers voor 2020
 ** Cijfers 2018 (geen cijfers bekend voor 2019 of 2020)
 *** Cijfers volgens afwijkende definitie
 **** Cijfers UK Office National Statistics



Gemiddelde Nederlandse uurloon naar bedrijfstak, in euro, 2019



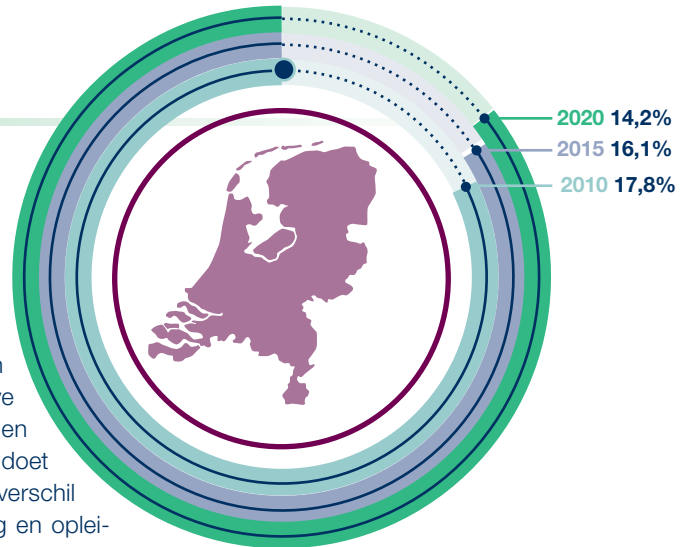
De 'unadjusted' gender pay gap voor Nederland, naar leeftijdsgroep, in %



Cijfers: Eurostat, EGEI, CBS

Inleiding

Het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen is een probleem dat al jaren hoog op de agenda van de Europese en nationale wetgever staat. Hoewel het recht op gelijke beloning op grond van geslacht al langere tijd onderdeel is van anti-discriminatiewetgeving, blijft er een verschil bestaan dat niet kan worden gerechtvaardigd of verklaard door objectieve factoren. In 2020 was **het verschil in beloning** tussen mannen en vrouwen in Nederland 14,2%, waarmee Nederland het slechter doet dan het gemiddelde van de Europese Unie van 13%. Ook als dit verschil wordt gecorrigeerd met objectieve factoren, zoals werkervaring en opleiding, blijft een groot deel van de loonkloof onverklaarbaar. De cijfers laten zien dat het verschil bovendien toeneemt naarmate vrouwen ouder worden, waaruit valt af te leiden dat vrouwen de loonkloof gedurende hun carrière meenemen. Omdat de gewenste verbetering uitblijft, krijgt het dichten van de loonkloof de afgelopen jaren steeds meer aandacht. Equal pay day is in het leven geroepen om meer bewustwording te creëren voor de loonkloof en steeds meer werkgevers en organisaties besteden aandacht aan dit onderwerp.



Het recht op gelijke beloning heeft dus de aandacht van de wetgever. Zowel op Europees als op nationaal niveau zijn er meerdere wetgevingsinitiatieven die de gelijke beloning tussen mannen en vrouwen moet bevorderen. Twee belangrijke initiatieven zijn op dit moment zeer actueel: (1) het initiatiefwetsvoorstel dat gericht is op de invoering van een certificaat als bewijs dat vrouwen en mannen gelijk loon ontvangen voor arbeid van gelijke waarde ("**Wetsvoorstel gelijke beloning**") en (2) het richtlijnvoorstel van de Europese Commissie ter versterking van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen ("**Richtlijnvoorstel gelijke beloning**").

Een gemeenschappelijke deler van deze voorstellen is dat zij inzetten op het vergroten van beloningstransparantie. Het uitgangspunt is dat niet te rechtvaardigen beloningsverschillen sneller aan het licht komen indien werkgevers tot meer transparantie worden gedwongen. Daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor de ondernemingsraad. Deze publicatie ter ere van Internationale Vrouwendag staat stil bij deze initiatieven en de gevolgen die zij hebben voor werkgevers.

Wetsvoorstel gelijke beloning

Op 7 maart 2019 werd het **Wetsvoorstel gelijke beloning** ingediend bij de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel beoogt de invoering van een certificaat als bewijs dat vrouwen en mannen gelijk loon ontvangen voor arbeid van gelijke waarde. Het Wetsvoorstel gelijke beloning volgt de aanbevelingen die de Europese Commissie in 2014 aan de lidstaten heeft gedaan, die hen zouden “moeten helpen het beginsel van gelijke beloning beter en doeltreffender toe te passen teneinde loondiscriminatie te bestrijden en bij te dragen aan het dichteren van de hardnekkige loonkloof tussen mannen en vrouwen”. Volgens de **toelichting** bij het Wetsvoorstel gelijke beloning bevat de huidige wetgeving te weinig instrumenten om ongelijke beloning tegen te gaan. Het zwaartepunt ligt daarbij te veel bij de werknemer, waardoor ongelijke beloning een individueel probleem is in plaats van een probleem van de onderneming of de samenleving als geheel.

Het Wetsvoorstel gelijke beloning betreft een aanpassing van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (“**WGBMV**”) en beoogt verschillende instrumenten te introduceren ter bestrijding van ongelijke beloning, waarbij de verantwoordelijkheid meer bij de werkgever komt te liggen. Hieronder bespreken wij de vijf belangrijkste instrumenten uit het Wetsvoorstel gelijke beloning.



1 Een certificeringsplicht voor grote werkgevers met 250 of meer werknemers.



2 Een verzwaarde bewijslast voor werkgevers met 250 of meer werknemers die ten onrechte geen certificaat hebben.



3 Een plicht tot informatieverstrekking aan ondernemingsraad en in het bestuursverslag voor werkgevers met 50 of meer werknemers.



4 Een recht op inzage voor werknemers in de loongegevens van collega's.



5 Een klachtenregeling.



1 Certificeringsplicht

Door middel van een certificaat dat elke drie jaar opnieuw moet worden verkregen, dienen werkgevers aan te tonen dat in hun onderneming gelijk loon voor gelijk werk wordt betaald. Door invoering van een certificeringsplicht wordt de bewijslast van gelijke beloning verschoven van de werknemer naar de werkgever. De voorgestelde certificeringsplicht is volgens het wetsvoorstel verplicht voor werkgevers met 250 of meer werknemers. Volgens de **toelichting** geldt de verplichting daarmee voor ongeveer 3.285 ondernemingen. Eerder hadden de initiatiefnemers voorgesteld deze verplichting in te stellen voor werkgevers met 50 of meer werknemers, maar de Raad van State gaf in haar advies aan dat dit een te onevenredige belasting voor kleine werkgevers zou opleveren. De drempel is daarom in het **gewijzigde voorstel** verhoogd naar 250 werknemers.

Het is aan de Nederlandse Arbeidsinspectie om toezicht te houden. Een overtreding van de in het wetsvoorstel opgenomen verplichtingen kan leiden tot een bestuurlijke boete tot de vijfde categorie¹, met de mogelijkheid tot verhoging in geval van herhaaldelijke overtredingen. Indien werkgevers voldoen aan de standaard die door de certificeringsinstantie is ontwikkeld, wordt het certificaat verkregen. De toetsing kan worden ingezien door de werkgevers, zodat zij weten waar de verbeterpunten liggen. Op de website van de certificeringsinstantie wordt gepubliceerd welke ondernemingen een certificaat hebben. Tevens zal er een openbaar register zijn waarin melding wordt gemaakt van de verlening, weigering, schorsing en

¹ Een boete in de vijfde categorie als bedoeld in artikel 23 lid 4 Wetboek van Strafrecht bedraagt per 1 januari 2022 maximaal € 90.000. Als een ondernemer binnen vijf jaar voor de tweede keer in overtreding is, wordt het boetebedrag met 100% verhoogd. Bij een derde overtreding binnen vijf jaar wordt de boete met 200% verhoogd. Indien de overtreding langer duurt dan het tijdstip waarop de boete onherroepelijk is geworden, kan de overtreding vanaf dat moment worden aangemerkt als een nieuwe overtreding. Het is daardoor niet mogelijk voor de onderneming om eenmalig de boete te voldoen en de overtreding ongestraft te laten voortduren.

intrekking van de certificaten. Een certificaat kan ook vrijwillig worden aangevraagd door een werkgever met minder dan 250 werknemers in dienst. In geval van weigering van een certificaat heeft de werkgever de mogelijkheid om hiertegen bezwaar in te dienen bij de nog aan te wijzen certificeringsinstantie.

2 Bewijsvermoeden van loondiscriminatie



Indien werkgevers niet over een certificaat beschikken terwijl zij daartoe verplicht zijn, wordt vermoed dat sprake is van loondiscriminatie. Op die manier willen de initiatiefnemers het individuele werknemers gemakkelijker maken om aan te tonen dat er sprake is van loondiscriminatie, zodat ze een procedure kunnen starten tegen hun werkgever. Op grond van het Burgerlijk Wetboek en de WGBMV dient de werknemer feiten aan te tonen die doen vermoeden dat er sprake is van ongelijke beloning. De initiatiefnemers achten het echter de verantwoordelijkheid van de werkgever om ervoor te zorgen dat er geen sprake is van loondiscriminatie binnen de onderneming. Om die reden is het aan de werkgever om aan te tonen dat daar inderdaad geen sprake van is. Deze verzwaarde bewijslast geldt niet voor werkgevers met minder dan 250 werknemers in dienst zonder certificaat.

3 Informatieverplichting



Minstens één keer per jaar moet aan de ondernemingsraad informatie worden verstrekt die specifiek betrekking heeft op het verschil in loon tussen mannen en vrouwen in de onderneming en welke acties er worden ondernomen om dat verschil tegen te gaan. Met die informatie kan de ondernemingsraad controleren of de in het jaarverslag opgenomen informatie juist is. De informatieplicht voor de ondernemingsraad is ingesteld voor ondernemingen met 50 of meer werknemers, aangezien een certificatieplicht voor kleine(re) ondernemingen een onevenredige belasting met zich mee zou brengen.

4 Recht op inzage loongegevens collega's



Tevens wordt een informatieplicht voor de werkgever voorgesteld. De werkgever is verplicht op verzoek van een werknemer inzage te geven in de geanonimiseerde gegevens van het loon van andere werknemers die binnen de onderneming gelijk of nagenoeg gelijk werk doen.

5 Klachtenregeling



Indien een werknemer, al dan niet na inzage, constateert dat sprake is van onverklaarbare verschillen in de hoogte van het loon, kan deze werknemer een klacht indienen bij de werkgever. De werkgever dient de ondernemingsraad direct van een dergelijke klacht op de hoogte te brengen en de klacht binnen twee maanden af te handelen. Indien de klacht niet of niet naar behoren wordt afgehandeld, kan de werknemer vervolgens een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens ("CRM").

Om ook vanuit de politiek druk uit te kunnen blijven oefenen, krijgt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ("SZW") de wettelijke taak om het parlement elke twee jaar te informeren over de ontwikkelingen van de loonkloof in Nederland, de verwachtingen en welk beleid er op dit gebied wordt ontwikkeld om de beloningsverschillen te verkleinen. De minister van SZW maakt binnen vijf jaar na de inwerkingtreding een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van de wet in de praktijk.

Op 2 februari 2021 is het Wetsvoorstel gelijke beloning behandeld in de Tweede Kamer. De datum van de voortzetting van de plenaire behandeling van dit wetsvoorstel moet nog worden bepaald.

Richtlijnvoorstel gelijke beloning

Op 4 maart 2021 presenteerde de Europese Commissie het **Richtlijnvoorstel gelijke beloning**. Het Richtlijnvoorstel gelijke beloning volgt op oproepen van het Europees Parlement en de Raad aan de Europese Commissie om concrete maatregelen te nemen om de toepassing van de gelijke beloningsnormen en de beloningstransparantie te verbeteren. De aanleiding van die oproepen was dat uit evaluaties en onderzoeken van onder andere de Europese Commissie bleek dat het recht op gelijke beloning in de praktijk niet adequaat wordt toegepast en gehandhaafd en dat de beloningstransparantie in veel lidstaten te wensen overlaat.

Het Richtlijnvoorstel gelijke beloning is onderdeel van een breder pakket aan maatregelen dat de problematiek omtrent het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen moet aanpakken. Andere initiatieven uit dit pakket zijn de **Richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privé** en de voorgestelde **Richtlijn voor een betere man-vrouwverhouding in raden van bestuur van grote beursgenoteerde ondernemingen in de Europese Unie**. Als het gaat om de man-vrouwverhouding in het bestuur, loopt Nederland voorop met de **Wet Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen**.

Doelstelling van het Richtlijnvoorstel gelijke beloning

Het **Richtlijnvoorstel gelijke beloning** heeft tot doel om via de vaststelling van beloningstransparantiënormen te bewerkstelligen dat het grondrecht op gelijke beloning in de Europese Unie wordt gehandhaafd. Het idee hierachter is dat meer beloningstransparantie werknemers kan helpen bij het opsporen en aantonen van mogelijke discriminatie op grond van geslacht en de werkgever bewuster maakt van beloningsverschillen die niet kunnen worden verklaard door gerechtvaardigde factoren. Het Richtlijnvoorstel gelijke beloning stelt daarom minimumvoorschriften vast die de toepassing van het beginsel van gelijke beloning en het verbod op discriminatie op grond van geslacht moeten versterken. Het **Richtlijnvoorstel gelijke beloning** beoogt dit op drie manieren te bereiken.



Hieronder staan wij stil bij de gevolgen die de nieuwe regels over beloningstransparantie (1) en sterkere handhavingsmechanismen (3) voor werkgevers zullen hebben.

1



Beloningstransparantie

Hoofdstuk II van het [Richtlijnvoorstel gelijke beloning](#) bevat bepalingen die de beloningstransparantie moeten bevorderen. Voor werkgevers gaat het in de eerste plaats om specifieke normen waar zij al in de sollicitatiefase rekening mee moeten houden (artikel 5). Zij moeten vóór het sollicitatiegesprek proactief de aanvangsschaal of het aanvangsniveau van de beloning vermelden die bij de functie hoort. De werkgever kan deze informatie bijvoorbeeld in de vacature of in de uitnodiging voor het sollicitatiegesprek verstrekken. Daarnaast mag de werkgever sollicitanten niet vragen naar de beloning waar zij in hun eerdere arbeidsrelaties recht op hadden. Dit moet ervoor zorgen dat sollicitanten goed geïnformeerd over hun salaris kunnen onderhandelen en dat beloningsdiscriminatie niet wordt voortgezet doordat het oude salaris het startpunt vormt van de onderhandelingen. Dit laatste is relevant, omdat de [cijfers](#) laten zien dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen groter wordt naarmate de leeftijd toeneemt. Verder moeten werkgevers ook tijdens de arbeidsrelatie transparant zijn en hun werknemers toegang geven tot een beschrijving van de genderneutrale criteria die worden gebruikt om de beloning en loopbaanontwikkeling van werknemers te bepalen (artikel 6).

Het [Richtlijnvoorstel gelijke beloning](#) introduceert daarnaast rapportageverplichtingen voor werkgevers die ten minste 250 werknemers in dienst hebben (artikel 8). Deze werkgevers worden verplicht om jaarlijks informatie te publiceren over de beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in hun organisatie. Dit ziet naast het basissalaris ook op mogelijke verschillen in variabele looncomponenten, zoals bonussen. De openbaarmaking van deze gegevens moet werkgevers stimuleren om beloningsverschillen te voorkomen en het debat over gelijke beloning op gang brengen. De externe rapportageplicht ziet alleen op gegevens die een algemeen beeld geven van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, zonder dat deze hoeven te worden opgesplitst in categorieën van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Deze laatste informatie is niet vergelijkbaar tussen werkgevers, zodat hierover alleen intern aan de werknemers en de werknemersvertegenwoordiging hoeft te worden gerapporteerd. De Nederlandse Arbeidsinspectie en controleorganen, zoals het CRM, kunnen deze informatie opvragen en de werkgever vragen de verstrekte informatie te verduidelijken en eventuele beloningsverschillen toe te lichten (artikel 8 lid 7).

Werkgevers moeten verschillen in beloningen kunnen rechtvaardigen op grond van objectieve en genderneutrale factoren. Indien uit de beloningsrapportage blijkt dat er in een categorie van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten een beloningsverschil bestaat van ten minste 5% en dit verschil niet kan worden gerechtvaardigd, moet de werkgever in samenwerking met de werknemersvertegenwoordiging een beloningsevaluatie uitvoeren en corrigerende maatregelen nemen (artikel 9). Kijkend naar de [cijfers](#) in Nederland voor 2020 die een ongecorrigeerde loonkloof van gemiddeld 14,2% laten zien, zal het naar verwachting geen uitzondering zijn indien een grote werkgever aan de slag moet met een beloningsevaluatie.

Hoofdstuk II van het [Richtlijnvoorstel gelijke beloning](#) kent naast de transparantieplichtingen voor werkgevers ook een informatierecht toe aan werknemers dat inzage in beloningsverschillen mogelijk maakt (artikel 7). Dit informatierecht moet werknemers beter in staat stellen om te beoordelen of zij op discriminerende wijze worden betaald en hun recht op gelijke beloning af te dwingen. De werkgever moet alle werknemers jaarlijks informeren over hun recht om deze informatie te ontvangen.

3



Rechtsmiddelen en handhaving

Het Richtlijnvoorstel gelijke beloning beoogt naast de bevordering van beloningstransparantie een betere toegang tot de rechter ten aanzien van beloningsdiscriminatieclaims te verzekeren. Dit is nodig, omdat individuen al snel tegen bewijsproblemen en andere procesrechtelijke complicaties aanlopen indien zij hun recht op gelijke beloning willen handhaven.

Hoofdstuk III van het [Richtlijnvoorstel gelijke beloning](#) adresseert een aantal van deze problemen, door onder meer lidstaten een verplichting op te leggen om ervoor te zorgen dat er gerechtelijke procedures beschikbaar zijn voor de handhaving van het recht op gelijke beloning die gemakkelijk toegankelijk zijn (artikel 12). Daarnaast bepaalt het Richtlijnvoorstel gelijke beloning dat werknemers die schade hebben geleden als gevolg van beloningsdiscriminatie, recht hebben op volledige compensatie van deze schade (artikel 14). Dit moet gedupeerden stimuleren om verhaal te halen en hun recht op gelijke beloning te verdedigen. Andere relevante maatregelen zijn een verschuiving van de bewijslast (artikel 16), de invoering van een verjaringstermijn van ten minste drie jaar (artikel 18) en de invoering van minimumnormen inzake sancties voor inbreuken op het recht op gelijke beloning (artikel 20). Noemenswaardig is tot slot het recht op toegang tot bewijsmateriaal (artikel 17). Op grond van deze bepaling kan een rechter of een bevoegde instantie, zoals het CRM, de werkgever bevelen om tijdens een procedure toegang te geven tot relevant bewijsmateriaal waarover hij zeggenschap heeft.

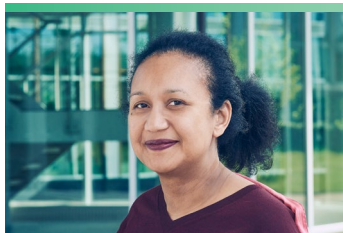
Conclusie

De maatregelen uit het Wetsvoorstel gelijke beloning en het Richtlijnvoorstel gelijke beloning die de belonings-transparantie en handhaving van het recht op gelijke beloning moeten verbeteren, volgen op een brede waaier aan reeds bestaande maatregelen. Zo kent het Nederlandse recht al specifieke bewijsregels die het voor slachtoffers van discriminatie gemakkelijker moeten maken om hun rechten in te roepen, denk bijvoorbeeld aan het bewijsvermoeden in artikel 10 Algemene wet gelijke behandeling. Ook de ondernemingsraad heeft al rechten en bevoegdheden ten aanzien van de controle op gelijke beloning en het tegengaan van beloningsdiscriminatie.² Dit neemt niet weg dat beide wetgevingsinitiatieven concrete gevolgen hebben voor werkgevers: zij kennen allebei een grotere rol toe aan de ondernemingsraad als het gaat om de aanpak van ongerechtvaardigde beloningsverschillen. Bovendien verplichten zij grote werkgevers om elke drie jaar opnieuw een certificaat te verkrijgen om aan te tonen dat in hun onderneming gelijk loon voor gelijk werk wordt betaald en moeten deze werkgevers voortaan gevoelige informatie over beloningsverschillen publiceren. Op dit moment bestaan er al verplichtingen om te rapporteren over beloning, maar deze hebben een beperkt bereik en gelden bijvoorbeeld specifiek voor gereguleerde financiële ondernemingen. Het Richtlijnvoorstel gelijke beloning zal hier verandering in brengen met een algemene rapportageverplichting voor werkgevers met ten minste 250 werknemers.

Initiatief ▶	Certificering	Bewijsvermoeden loondiscriminatie	Informatie-verplichting	Recht op inzage loongegevens collega's	Klachten-regeling	Belonings-transparantie	Versterken handhavings-mechanisme
Aantal werknemers Minder dan 50	Niet verplicht	Geen verzwaarde bewijslast	Niet verplicht	Niet verplicht	Niet verplicht	Vaststelling specifieke normen	Verplichte verlening toegang tot relevant bewijsmateriaal op verzoek van de rechter
50 - 250	Niet verplicht	Geen verzwaarde bewijslast	Verplicht	Verplicht	Verplicht	Vaststelling specifieke normen	
Tenminste 250	Verplicht	Verzwaarde bewijslast voor werkgever	Verplicht	Verplicht	Verplicht	Vaststelling specifieke normen & rapportageverplichting	

²Te denken valt aan het recht op informatie over arbeidsvoorwaardelijke regelingen uit artikel 31d WOR.

Contact



Astrid Helstone
Partner Arbeidsrecht
astrid.helstone@stibbe.com
T +31 20 546 06 54
M +31 6 202 450 74



Manuel Lokin
Senior Associate Corporate
manuel.lokin@stibbe.com
+31 20 546 03 86
+31 6 250 822 30



Juno Terpstra
Associate Arbeidsrecht
juno.terpstra@stibbe.com
+31 20 546 06 86
+31 6 110 821 93



Floor van Schendel
Associate Corporate
floor.vanschendel@stibbe.com
+31 20 546 00 74
+31 6 114 585 73

Dit document geeft enkele algemene inzichten over verschillende juridische kwesties. Hoewel dit document uiteraard met de nodige zorg is samengesteld, is het niet bedoeld als juridisch advies. U kunt hier dan ook geen rechten aan ontleen en wij kunnen niet instaan voor de toepasselijkheid in uw individuele situatie of voor de volledigheid of juistheid van de hierin opgenomen informatie. Mocht u advies wensen over uw individuele situatie, neemt u dan vooral contact met ons op. Kennisname en/of gebruik van informatie uit dit document impliceert een aanvaarding van de toepasselijkheid van onze algemene voorwaarden op onze relatie met u, inclusief in het bijzonder de daarin opgenomen beperking van aansprakelijkheid.