

Vergaderjaar 2013–2014

**33 922**

## **Voorstel van wet van het lid Yücel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en het Burgerlijk Wetboek om gelijke beloning van mannen en vrouwen te bevorderen**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **I. Algemeen**

##### **1. Inleiding**

Vrouwenemancipatie kent een lange voorgeschiedenis. Bijna een eeuw geleden (begin 20e eeuw) konden vrouwen noch volksvertegenwoordigers kiezen noch gekozen worden. De eerste feministische golf maakte hier een einde aan. De resultaten van die lange en moeilijke strijd zijn vandaag de dag ook merkbaar in de Tweede Kamer met 62 vrouwelijke Kamerleden.

Het is anno 2014 bijna ondenkbaar dat hoger onderwijs eind 19e eeuw voor vrouwen niet was weggelegd en dat getrouwde vrouwen iets meer dan 50 jaar geleden geen overeenkomsten konden sluiten zonder de toestemming van hun echtgenoot. Het voelt onwerkelijk dat er zoveel ongelijkheid bestond tussen mannen en vrouwen, maar het is ook bewonderenswaardig dat dankzij de onvermoeibare inzet van vrouwen, zoals Aletta Jacobs en de Dolle Mina's, zoveel stappen zijn gezet om de rechten van vrouwen gelijk te stellen aan die van mannen.

We zijn er echter nog niet! Er moeten nog steeds stappen gezet worden om de positie van vrouwen te versterken en de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen te voorkomen. Nog steeds zijn er weinig vrouwen in topfuncties. Met het amendement Kalma, waarmee een streefcijfer van 30% vrouwen in raden van bestuur en toezicht is afgesproken, zijn we aardig op weg naar meer vrouwen in de top. Er blijft onder meer nog één hardnekkige ongelijkheid tussen mannen en vrouwen over, te weten ongelijke beloning.

Vrouwen worden in vergelijking met mannen nog steeds minder beloond voor hetzelfde of soortgelijk werk. In Nederland verdienen vrouwen, volgens het onderzoek van ITUC, gemiddeld 18,5% minder dan mannen.<sup>1</sup> Volgens de recente cijfers van de Europese Commissie verdienen vrouwen in Nederland 16,9% minder dan mannen.<sup>2</sup> Dit percentage ligt boven het Europese gemiddelde van 16,4%.<sup>3</sup> Dit laatste percentage komt neer op ongeveer 59 dagen onbetaald werk voor Europese vrouwen.<sup>4</sup> Bovendien verdienen vrouwen met bijvoorbeeld een voltijd baan 80% van het gemiddelde dat mannen met een voltijd baan verdienen.<sup>5</sup> De beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen nemen de afgelopen jaren in Nederland gestaag af, maar van een grote afname zoals in het verleden is helaas geen sprake en in dit tempo zal het beloningsverschil niet op korte termijn weggewerkt worden.<sup>6</sup> Maatregelen om deze ongelijkheid zo snel mogelijk uit de weg te helpen zijn noodzakelijk.

Dit voorstel beoogt het bewustzijn over en de controle op gelijke beloning te verstevigen door de positie van ondernemingsraden te versterken. Ongelijke beloning kan veroorzaakt worden door uiteenlopende redenen. Het kan bijvoorbeeld liggen aan de bescheidenheid van vrouwen bij de onderhandelingen over salaris, de oververtegenwoordiging van vrouwen in deeltijd banen, de scheve verdeling van de zorgtaken tussen vaders en moeders etc. De oorzaken van ongelijke beloning zijn te divers en te complex voor een eenduidige algehele oplossing. De indiener realiseert zich daarom terdege dat dit initiatiefvoorstel slechts een bijdrage levert aan het bevorderen van gelijke beloning. Het voorstel is een stap in de goede richting. Hoe groot of klein de stap ook is. Het is een stap die de indiener graag zet om dichter bij de oplossing te komen.

## **2. Het voorstel**

Het wetsvoorstel beoogt gelijke beloning van vrouwen te bevorderen door de positie van de ondernemingsraden te versterken. Volgens de indiener dient in de eerste plaats het bewustzijn over gelijke beloning van vrouwen vergroot en in de tweede plaats de controle op gelijke beloning verstevigd te worden. Om deze twee doelen te kunnen bereiken worden de volgende drie voorstellen gedaan:

### *2.1. Instemmingsrecht OR*

Ondernemingsraden hebben reeds instemmingsrecht over belonings- of functiewaarderingssystemen. Dit initiatiefvoorstel maakt het instemmingsrecht over het beleid met betrekking tot gelijke beloning tussen mannen en vrouwen expliciet. Zo wordt er nadrukkelijk aandacht gevestigd op het bevorderen van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Voorstellen of maatregelen van een onderneming om gelijke beloning te bevorderen mogen volgens dit initiatief alleen ingezet worden na instemming van de ondernemingsraad. Het gesprek tussen werknemers en werkgevers over gelijke beloning wordt op deze wijze gestimuleerd. Dit geeft aan de ene kant de ondernemingsraad de gelegenheid om beleid ten aanzien van gelijke beloning te beoordelen en/of ongevraagd te adviseren over eventuele (aanvullende) maatregelen die genomen kunnen worden. Aan

<sup>1</sup> Tijdens, K.G., Van Klaveren, M. (2012) Frozen in time: Gender pay gap unchanged for 10 years. Brussels, ITUC p. 48.

<sup>2</sup> European Commission (2014), Tackling the gender pay gap in the European Union, p.10.

<sup>3</sup> European Commission (2014), Tackling the gender pay gap in the European Union, p.10.

<sup>4</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-190\\_nl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-190_nl.htm)

<sup>5</sup> <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vrouwen-en-mannen/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-3794-wm.htm>

<sup>6</sup> Tijdens, K.G., Van Klaveren, M. (2012) Frozen in time: Gender pay gap unchanged for 10 years. Brussels, ITUC p. 54.

de andere kant wordt hiermee het bewustzijn over gelijke beloning tussen mannen en vrouwen vergroot.

## *2.2. Informatieverstrekking en overleg OR*

Op basis van dit wetsvoorstel moeten ondernemingen ten minste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad informatie verstrekken over de beloningsverhouding tussen mannen en vrouwen binnen dezelfde functiegroep. De informatie per functiegroep kan voor de ondernemingsraad aanleiding zijn voor een onderzoek naar beloningsongelijkheid tussen mannen en vrouwen en kan door de ondernemingsraad aan de orde worden gesteld tijdens het overleg/gesprek met de werkgever over de algemene gang van zaken van de onderneming. Ook met deze wijziging van de wet wordt het gesprek over beloningsongelijkheid en daarmee de aandacht voor gelijke beloning bevorderd.

## *2.3. Verantwoording jaarverslag*

Het laatste voorstel betreft de verantwoording door ondernemingen. Met dit initiatief worden ondernemingen verplicht om cijfers over belonings(on)gelijkheid tussen mannen en vrouwen op te nemen in hun jaarverslag. Het opnemen van deze cijfers geldt alleen voor ondernemingen die volgens de wet (Burgerlijk Wetboek) verplicht zijn een jaarverslag te publiceren. Kleine ondernemingen die vrijgesteld zijn van het jaarverslag zijn ook vrijgesteld voor het publiceren van cijfers over belonings(on)gelijkheid. Een rechtspersoon is, kort gezegd, klein indien deze voldoet aan twee van de drie volgende vereisten: een balanstotaal van maximaal € 4.400.000, een netto-omzet van maximaal € 8.800.000 en maximaal 50 werknemers (artikel 2:396 BW). Deze uitzondering zorgt ervoor dat onder andere de privacy van medewerkers in kleine ondernemingen wordt gewaarborgd. In een kleine onderneming zijn geanonimiseerde beloningsgegevens namelijk makkelijk te herleiden naar werknemers. Tot slot dienen ondernemingen een verklaring te geven voor het eventuele beloningsverschil tussen mannen en vrouwen en een toelichting te geven over het beleid dat ze voeren om gelijke beloning tussen mannen en vrouwen te bevorderen. Het openbaar maken van beleid en cijfers over belonings(on)gelijkheid is een goed instrument om het bewustzijn voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen te vergroten.

## **3. Wet-en regelgeving**

Onderscheid tussen mannen en vrouwen is zowel volgens nationale wetgeving, te weten artikel 1 *Grondwet* (non-discriminatiebeginsel) en *Algemene wet gelijke behandeling*, als volgens internationale verdragen (artikel 14 *EVRM*) verboden. Ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen is een onderscheid op basis van geslacht, en is om die reden in strijd met de hiervoor genoemde regelgeving. Het is van belang om dit onrechtvaardige onderscheid uit de weg te ruimen en te voorkomen. Ook is er regelgeving waarbij specifiek aandacht wordt gevraagd voor gelijke beloning van mannen en vrouwen. Zo zien de artikelen 7 tot en met 12 *Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB m/v)* toe op gelijk loon tussen mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk. Daarnaast regelt artikel 141 van het *EG-Verdrag*, dat lidstaten gelijke beloning tussen mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid moeten toepassen. Ondanks dat gelijke beloning tussen mannen en vrouwen duidelijk is vastgelegd in regelgeving, blijft die ongelijkheid hardnekkig bestaan. Het is noodzakelijk en het wordt tijd om het onderscheid tussen mannen en vrouwen in geval van beloning op te heffen.

#### **4. Financiële gevolgen**

De voorstellen die in dit initiatief worden beschreven, brengen geen bijzondere financiële consequenties met zich mee.

#### **5. Uitvoeringsgevolgen**

Dit wetsvoorstel betekent geen wezenlijke verzwaring van de taken van ondernemingsraden. Het instemmingsrecht van ondernemingsraden geldt voor meerdere onderwerpen. Daar wordt straks nog een belangrijk onderwerp aan toegevoegd. Van bedrijven wordt slechts een extra inspanning gevraagd bij het verstrekken van informatie aan de ondernemingsraad en bij de publicatie van het jaarverslag.

### **II. Artikelsgewijze toelichting**

#### **Artikel I**

##### *Onderdeel A*

In het kader van de instemming met belonings- of functiewaarderingsystemen dient de ondernemingsraad er op toe te zien dat in een dergelijk systeem geen verschil in beloning tussen mannen en vrouwen voorkomt. De term «onderscheid» omvat zowel direct als indirect onderscheid. Deze verplichting impliceert dat in de aanloop naar het al dan niet verlenen van instemming met betrekking tot een belonings- en functiewaarderingsysteem, de ondernemingsraad er voor zorgt dat alvorens instemming te verlenen, er voldoende informatie is verkregen over de effecten van het systeem met betrekking tot (ongelijke) beloning. Daarbij speelt dat, alvorens instemming kan worden verleend of geweigerd, de voorgestelde regeling ten minste één keer in de overlegvergadering moet zijn behandeld (artikel 24). Het ligt dan in de rede dat de ondernemingsraad alle relevante informatie met betrekking tot dit onderwerp voor zover deze nog niet is verstrekt, vraagt en krijgt. Hoewel de ondernemingsraad daar natuurlijk zelf overgaat ligt het in de rede dat instemming niet zal worden verleend als er geen duidelijkheid is over de gelijke behandelingeffecten van het belonings- of functiewaarderingsstelsel.

##### *Onderdeel B*

Op grond van artikel 31d, eerste lid, moet de ondernemer ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zijn zaken ten minste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad schriftelijke informatie verschaffen over de hoogte en de inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per verschillende groep van de in de onderneming werkzame personen. Voorgesteld wordt om hieraan toe te voegen dat de ondernemer hierbij tevens voor iedere groep moet aangeven uit hoeveel mannen en vrouwen deze groep procentueel gezien bestaat. Deze informatie is belangrijk voor de ondernemingsraad bij het beoordelen van de noodzaak of er maatregelen nodig zijn om onderscheid tussen mannen en vrouwen als bedoeld in artikel 7:646 BW te voorkomen.

#### **Artikel II**

Dit artikel regelt dat in het jaarverslag mededeling moet worden gedaan over beloningsverschillen tussen werknemers van het mannelijke en vrouwelijke geslacht. Wanneer er sprake is van beloningsverschillen, moet het beleid om deze op te heffen worden vermeld. De nieuwe verplichting gaat gelden voor alle rechtspersonen die op basis van titel 9 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek of op basis van bijzondere wetgeving verplicht

zijn een jaarverslag op te stellen. Het voorstel brengt geen wijziging in de verplichting tot het opstellen van een jaarverslag. Zo behoeven kleine rechtspersonen die in het Burgerlijk Wetboek zijn vrijgesteld om een jaarverslag op te stellen, deze informatie niet te verschaffen (artikel 2:396 lid 7 jo 2:391 BW). Een rechtspersoon is, kort gezegd, klein indien deze voldoet aan twee van de drie volgende vereisten: een balanstotaal van maximaal € 4.400.000, een netto-omzet van maximaal € 8.800.000 en maximaal 50 werknemers (artikel 2:396 BW). Het jaarverslag wordt tezamen met de jaarrekening openbaar gemaakt via het Handelsregister van de Kamer van Koophandel (artikel 2:394 BW).

Yücel