

3

Initiatiefwetsvoorstel-Yücel gelijke beloning

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:
- **het 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 (33922)**.

(Zie vergadering van 21 april 2016.)

De voorzitter:

Ik heet mevrouw Yücel in vak-K van harte welkom. Zij wordt bij de verdediging van haar initiatiefwetsvoorstel ondersteund door voor mij twee bekenden: Manon Westenbroek en Rob de Geest, beiden beleidsmedewerker bij de fractie van de Partij van de Arbeid. Ook hen heet ik van harte welkom. Tevens heet ik de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid welkom. Hij zal bij de behandeling van dit wetsvoorstel optreden als adviseur van de Kamer.

Vandaag zijn aan de orde het antwoord in eerste termijn van de initiatiefneemster en de tweede termijn van de zijde van de Kamer. Ik geef graag het woord aan mevrouw Yücel.

De algemene beraadslaging wordt hervat.



Mevrouw Yücel (PvdA):

Voorzitter. Ik vind het een eer om hier als volksvertegenwoordiger te mogen staan met een initiatiefwet die rechtstreeks raakt aan de drijfveren waarvoor ik de politiek ben ingegaan: de vrijheid, gelijkwaardigheid en gelijke kansen voor iedereen.

Voor hetzelfde salaris werken vrouwen 64 dagen per jaar langer dan mannen. Dat is nog altijd de situatie in Nederland en dat een eeuw nadat het algemeen kiesrecht in werking trad en zestig jaar nadat wij een einde maakten aan de gewoonte dat vrouwelijke ambtenaren de dag na hun bruiloft werden ontslagen; zij werden immers toch huisvrouw en moeder. Inmiddels hebben wij veel bereikt, maar vrouwen krijgen anno 2016 voor hetzelfde werk dus nog altijd minder salaris dan mannen. Dit tot grote verbazing van veel mensen, van vrouwen en van mannen. Vrouwen moeten bij gelijk werk uiteraard hetzelfde verdienen als mannen. Daarom dien ik dit wetsvoorstel in.

Het is tijd om 36 jaar na invoering van de Algemene wet gelijke behandeling vrouwen en mannen echt gelijk te behandelen, niet alleen in wetten en op papier, maar ook in de praktijk voor de mannen en vrouwen die werken. Handhaving van de Algemene wet gelijke behandeling op het punt van gelijke beloning voor vrouwen en mannen bij gelijk werk is uitermate lastig, doordat er weinig of geen inzicht is in de gegevens die helderheid geven over de beloningsongelijkheid op organisatieniveau. In de praktijk blijven wij kampen met een ongelijke beloning voor mannen en vrouwen bij gelijk werk. Decennium na decennium worden vrouwen nog steeds minder betaald voor hetzelfde werk, zo blijkt uit diverse onderzoeken.

Het CBS liet in 2014 zien dat vrouwen bij gelijk werk ongeveer 17% minder verdienen dan mannen. Hiervan blijkt zo'n 8% à 9% onverklaarbaar in de private sector en 3% à 4% in de publieke sector. Deze landelijke statistieken roepen bij heel veel mensen in Nederland verontwaardiging op. "Dat dit in Nederland nog kan", denkt bijna iedereen terecht. Het afdwingen van het naleven van wet- en regelgeving is pas mogelijk als iedereen de beschikking heeft over de juiste gegevens. Deze wet voorziet daarin: het inzichtelijk en transparant maken van eventuele beloningsongelijkheid. Alleen dan kunnen werkgevers en werknemers samen de schouders eronder zetten om deze onrechtvaardigheid, vaak voor vrouwen, uit de wereld te helpen.

Verandering begint met het transparant en daarmee bespreekbaar maken van het probleem. Daarom doe ik dit voorstel dat ertoe strekt dat de ondernemingsraad in een bedrijf het recht krijgt om ieder jaar de geanonimiseerde gegevens over de beloning van vrouwen en mannen binnen de organisatie in te zien. Op basis van deze kennis kan de ondernemingsraad bepalen of er sprake is van beloningsongelijkheid. Bedrijven moeten vervolgens actief beleid maken om te helpen de beloningsongelijkheid terug te dringen. De ondernemingsraad moet instemmen met het voorgestelde beleid. De resultaten van dit beleid worden gepubliceerd in het jaarverslag van de onderneming. De onderneming dient een verklaring te geven voor het verschil en uiteen te zetten op welke wijze is getracht de gelijke beloning te bevorderen. Op deze wijze kan de werkgever samen met de vertegenwoordiging van de werknemers, de or, actief beleid maken om vrouwen en mannen voor gelijk werk op gelijke wijze te belonen.

Wij horen ook dat het maar een gedoe is om alles bij te houden en dat vrouwen zelf beter moeten onderhandelen. Het is gebleken dat het zo simpel niet is. Onderhandelingen mogen volgens de wet nooit gelden als excuus voor ongelijke beloning. Bovendien wordt de onderhandelingspositie van vrouwen alleen beter als zij weten wat hun mannelijke collega's ongeveer verdienen. Ook een bedrijf kan ongelijkheid pas aanpakken als het weet hoe groot het probleem is binnen de organisatie. Gelijk loon voor gelijk werk, voor mannen en voor vrouwen, gewoon zoals dat hoort in Nederland: daar gaat het mij om.

Ik ga nu over tot de specifieke beantwoording van de vragen die door de verschillende fracties in eerste termijn zijn gesteld. Een aantal fracties stelde een vraag over datgene waarop het wetsvoorstel zich precies richt: het aanpakken van beloningsongelijkheid tussen mannen en vrouwen bij gelijkwaardig werk of het breder aanpakken van het verschijnsel beloningsverschillen.

Onze wet richt zich op de beloningsongelijkheid tussen mannen en vrouwen bij gelijkwaardig werk. Volgens de wet is van ongelijke beloning sprake indien een werknemer vergeleken met een collega van het andere geslacht minder verdient terwijl hij/zij hetzelfde, gelijkwaardige werk verricht. De loonkloof of het beloningsverschil — deze laatste term wordt in deze discussie ook door velen gebruikt — gaat over het verschil in het gemiddelde salaris van mannen en vrouwen. De loonkloof wordt door veel meer factoren beïnvloed dan ongelijke beloning. Ik noem bijvoorbeeld parttime werk en het feit dat het niveau van de baan die vrouwen hebben veelal lager is. Dit initiatiefwetsvoorstel wil beloningsongelijkheid inzichtelijk en daarmee bespreekbaar maken, zodat de or en de onderneming in

gesprek gaan over het te maken beleid dat voorziet in het verkleinen dan wel opheffen van de onverklaarbare beloningsongelijkheid. Dat is waar deze wet zich primair op richt.

De Algemene wet gelijke behandeling is onvoldoende gebleken, want in die wet is wat dat betreft niks geregeld. Ik wil met dit initiatiefwetsvoorstel het principe van gelijke beloning, dat is opgenomen in de Algemene wet gelijke behandeling, in lijn brengen met de werkvloer.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Ik dank mevrouw Yücel voor dit antwoord. Het betreft ook een van de centrale vragen in mijn inbreng in eerste termijn. Klopt het dat de cijfers waar mevrouw Yücel haar betoog mee opent en die in haar woorden tot ongenoegen leiden, wel degelijk gaan over de beloningsverschillen en dus niet over het beloningsonderscheid? Dat laatste mag allang niet meer en het is ook strafbaar.

In de schriftelijke termijn spreekt mevrouw Yücel over onverklaarbaar beloningsonderscheid. Dat is een derde term, die zij zelf introduceert. Hoe verhoudt deze term zich tot de twee termen waarover zij net sprak?

Mevrouw **Yücel** (PvdA):

Dat zijn terechte vragen van de heer Heerma. Er is heel veel onderzoek. Deze week kwam naar voren dat hoogleraren miljoenen missen, of in ieder geval ongelijk worden beloond of lager worden ingeschaald en gisteren bleek uit een onderzoek dat vrouwen wel degelijk om toeslagen vragen, maar die niet of minder vaak krijgen. De Loonwijzer doet ook onderzoeken. In mijn wet heb ik mij gebaseerd op het onderzoek van het CBS. De 17% die ik in mijn inleiding noemde, heeft betrekking op het beloningsverschil. Het blijkt dat daarvan in de private sector 8 à 9% onverklaarbaar is. In de publieke sector gaat het daarbij om 3 à 4%. Deze wet richt zich daarop.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Over een heel groot gedeelte van het beloningsverschil gaat deze wet dus niet. Ook zou de focus ervan het beloningsonderscheid zijn. Concluderen de indieners dat die 3% of 8% een wettelijk strafbaar beloningsonderscheid zou moeten zijn, of slechts dat we daar niet altijd een verklaring voor hebben?

Mevrouw **Yücel** (PvdA):

Het klopt dat deze wet zich primair richt op de opheffing van die beloningsongelijkheid, want zo iets mag niet in Nederland. Waarom blijft de huidige situatie voortduren? Omdat het op organisatieniveau niet allemaal inzichtelijk is. Deze wet zorgt ervoor dat dit op organisatieniveau inzichtelijk wordt, zodat de werkgevers en de werknemers er samen de schouders onder kunnen gaan zetten. Niemand in Nederland wil namelijk iets wat strafbaar is in stand houden, en in morele zin wil men überhaupt niet dat vrouwen minder worden beloond. Natuurlijk kan deze wet aanleiding zijn voor een gesprek of discussie tussen ondernemingsraad en werkgever over de beloningsverschillen in brede zin. Ik zou dat toejuichen, maar deze wet richt zich daar niet op.

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Natuurlijk moeten we beloningsongelijkheid tegengaan. De vraag is of de cijfers die deze wet voor de ondernemingsraad naar boven gaat halen, zo iets daadwerkelijk inzichtelijk zullen maken. Als ik het niet goed heb begrepen, hoor ik het graag, maar volgens mij kunnen er zo alleen cijfers op macroniveau komen, die dus niet tot personen herleidbaar zijn. Om te kunnen weten of iets een beloningsongelijkheid of beloningsverschil is, zul je echt inzicht moeten hebben in persoonlijke kenmerken van personen. Een heel concreet voorbeeld: ik kan twee medewerkers hebben, die allebei bijvoorbeeld vrouw en ook even oud zijn, maar van wie de ene beter presteert dan de andere, waardoor ik die ene gewoon een hogere beloning geef. Hoe geven de cijfers, die door dit wetsvoorstel naar boven zullen worden gehaald en die aan de or zullen worden gepresenteerd, inzicht in die specifieke punten van beloningsongelijkheid? Is dat daadwerkelijk mogelijk?

Mevrouw **Yücel** (PvdA):

Mevrouw Schouten stelt een terechte vraag. Dat wordt pas mogelijk als inzichtelijk wordt gemaakt welk deel onverklaarbaar is en welk deel heel verklaarbaar is. Het College voor de Rechten van de Mens heeft daar verschillende onderzoeken naar gedaan, zoals — zo zeg ik uit mijn hoofd — een onderzoek in 2011 naar heel veel ziekenhuizen. Het college heeft deze uitdaging dus opgepakt. Het heeft een tool ontwikkeld om dit inzichtelijk te krijgen. Er kunnen bijvoorbeeld beloningsverschillen ontstaan vanwege werkervaring en opleidingseisen waaraan bepaalde mensen beter aan voldoen; dat zijn heel relevante motieven waarop waardering of beloning kan worden gebaseerd. Uit dat onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens naar die ziekenhuizen, maar onlangs ook uit het onderzoek naar de hogescholen, blijkt echter dat er ook altijd onverklaarbare verschillen zijn. Door deze inzichtelijk te maken, kan er pas inzicht worden verkregen. Het College voor de Rechten van de Mens, maar ook de Loonwijzer, hebben tools om de or en de werkgevers te helpen om dit inzicht met elkaar goed scherp te krijgen.

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Dat van die tools geloof ik wel. Het is vast mijn beperking dat ik dit nog niet helemaal duidelijk heb, maar wat voor informatie krijgt zo'n or dan precies? Naar ik heb begrepen, krijgt hij informatie over mannen versus vrouwen met dezelfde werkzaamheden. Op zich zegt zo iets toch niets over de beloningsongelijkheid? De verschillen in beloning kunnen toch ook door die andere redenen worden veroorzaakt? Hoe krijgt een or daar specifiek inzicht in? Daarvoor moet er volgens op individueel niveau worden gekeken, maar dat mag niet. Waar leidt die wet dan precies toe?

Mevrouw **Yücel** (PvdA):

Het gaat om geanonimiseerde gegevens. Het kan niet zo zijn dat de individuele gegevens inzichtelijk worden voor de or-leden, want ik hecht aan privacy. Het gaat om geanonimiseerde gegevens. Volgens de Algemene wet gelijke behandeling zijn verklaarbare verschillen verschillen waarvan de werkgever samen met de ondernemingsraad vaststelt dat zij samenhangen met opleiding, werkervaring, buitengewone prestaties of extra prestaties. Daarbij is er steeds een directe relatie met de arbeid die moet worden

verricht. Als de verschillen niet vanuit dit soort motieven verklaarbaar zijn, kan er sprake zijn van verschillen op grond van sekse en dat mag niet volgens de Algemene wet gelijke behandeling.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Dat is niet precies wat ik vraag. Ik snap het onderscheid. Nogmaals: ik ben er enorm op tegen dat er beloningsongelijkheid is. De vraag is of een or dat boven tafel krijgt met die cijfers. Dat is mijn concrete vraag. De gegevens die de or krijgt, zijn op macroniveau geanonimiseerd. Je zult daaronder moeten kijken om na te gaan of er specifiek sprake is van beloningsongelijkheid. Hoe moet ik dit voor me zien?

Mevrouw Yücel (PvdA):

De ondernemingsraad krijgt geanonimiseerde percentages van de functiegroepen te zien. Dat alleen geeft natuurlijk geen inzicht in het beloningsonderscheid en de verklaarbare en onverklaarbare verschillen daarin; daar heeft mevrouw Schouten helemaal gelijk in. De werkgever moet het verschil kunnen verantwoorden: welk deel is verklaarbaar en welk deel is niet verklaarbaar? Daar moet de or, via de scholing die hij vanuit de koepelorganisatie van de ondernemingsraden zal krijgen, expertise in ontwikkelen, zodat hij daarvan een inschatting kan maken en kan nagaan of de gegevens die de werkgever overlegt wel kloppen. Het gesprek tussen de werkgever en de ondernemingsraad zal dan gaan over het onverklaarbare deel. Het percentage zelf geeft dat inzicht inderdaad niet. Er moet een analyse bij, een duiding van het ontstaan van het verschil.

De heer Öztürk (Groep Kuzu/Öztürk):

Voorzitter, ik dank u dat u ons alle ruimte geeft om een goede discussie over dit belangrijke wetsvoorstel te kunnen voeren.

Mevrouw Yücel begon heel bevlogen: rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid, gelijke beloning. Je zou denken dat het anno 2016, met tien ministers en staatssecretarissen van de PvdA, niet zo kan zijn dat zelfs bij de ministeries, bij de ambtelijke diensten, vrouwen minder verdienen dan mannen. Heeft mevrouw Yücel de bewindspersonen van haar eigen partij de vraag gesteld hoe het kan dat zij in vier jaar die ongelijkheid niet hebben kunnen aanpakken?

Mevrouw Yücel (PvdA):

Wij baseren ons op een onderzoek uit 2014. Daaruit blijkt dat er in de publieke sector, dus onder andere bij de ministeries, nog een beloningsongelijkheid van 3% à 4% is. Dat is een stuk beter dan in de private sector, maar het is nog steeds een beloningsonderscheid dat niet mag. Ook de ministeries hebben het probleem dat er op dit moment geen methoden zijn om een onverklaarbaar onderscheid in beloning inzichtelijk te maken. Deze wet helpt ook de publieke sector, dus ook de ministeries, om beloningsverschillen op organisatieniveau inzichtelijk te krijgen, geeft de prikkel om beleid te maken om de verschillen op te heffen en geeft de ondernemingsraad instemmingsrecht.

De heer Öztürk (Groep Kuzu/Öztürk):

Met andere woorden, mevrouw Yücel zegt dat de PvdA-ministers die ongelijkheid niet hebben kunnen aanpakken en dat er een wet nodig is om die echt aan te pakken. Dat zegt ook iets over haar eigen ministers. Maar goed, los daarvan: je zult maar migrant zijn, je zult maar uit Turkije, Marokko of Suriname komen en vrouw zijn. Dan is de ongelijkheid in beloning in één keer drie keer meer dan de ongelijkheid tussen man en vrouw. Wij weten dat de ambtenaren met een migrantenachtergrond ongeveer 8 tot 10% minder verdienen. Het onrecht voor iemand met een migrantenachtergrond is dus nog groter. De PvdA zit nog een paar maanden met haar ministers aan de knoppen. Dat is over een paar maanden misschien niet meer het geval. Waarom pakt mevrouw Yücel dat stukje, die zware ongelijkheid, niet mee in haar wetsvoorstel?

Mevrouw Yücel (PvdA):

Ik geef eerst een reactie op de opmerking dat ministers dit verboden beloningsonderscheid niet zouden willen aanpakken. Natuurlijk willen ze dat wel. Onze ministers zijn ook gewoon mensen, zoals iedereen. Ik geloof dat er bijna niemand in Nederland te vinden is die dit in stand zou willen houden. Het ontbreekt ons nu aan mogelijkheden om het op organisatieniveau inzichtelijk te krijgen. En als het probleem niet inzichtelijk is, dan kunnen we ach en wee roepen over de landelijke statistieken, maar dan kunnen we niet aan de slag op organisatieniveau. Deze wet draagt ertoe bij om het inzichtelijk en bespreekbaar te maken. Deze wet draagt ertoe bij om die ongelijkheid aan te pakken.

Dan kom ik op de tweede vraag van de heer Öztürk. Deze wet richt zich op het beloningsonderscheid tussen mannen en vrouwen. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen alloctonen en autoctonen. We hebben alloctone vrouwen en mannen en we hebben autoctone vrouwen en mannen. Dat komt allemaal vanzelf in beeld. Dat komt allemaal boven water. Als je een beloningsonderscheid op basis van onverklaarbare verschillen aanpakt, wordt de mogelijke onderbetaling als gevolg van én vrouw zijn én een migrantenachtergrond hebben, vanzelf meegenomen.

De voorzitter:

Mijnheer Öztürk, tot slot.

De heer Öztürk (Groep Kuzu/Öztürk):

Het was vier keer.

De voorzitter:

Wat was vier keer?

De heer Öztürk (Groep Kuzu/Öztürk):

Een voorganger van mij heeft ook vier keer mogen interrumperen.

De voorzitter:

Nee hoor. Maar dat maakt niet uit. Stelt u uw vraag

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):

Ik hoor iemand achter me zeggen "onverklaarbare verschillen". Ja, heel goed!

Mevrouw Yücel zegt dat het er vanzelf bij komt. Waarom benoemt ze dat dan niet in haar wet? Waarom zegt ze niet gewoon: we willen niet alleen het verschil tussen man en vrouw aanpakken, maar we willen ook kijken naar etniciteit? Juist op deze manier kun je dat onrecht dat iedere ambtenaar voelt en niet bespreekbaar durft te maken in zijn eigen ambtelijke dienst, aanpakken. Ik heb gisteren nog met zo'n ambtenaar gesproken. Durft of mag mevrouw Yücel dat soms niet? Of is dit schijnwetgeving om richting de verkiezingen te laten zien dat de PvdA iets heeft gedaan aan de betalingsongelijkheid tussen man en vrouw? Waarom pakt mevrouw Yücel de echte ongelijkheid niet aan? Of mag zij dat niet?

Mevrouw **Yücel** (PvdA):

Ik ben van mening dat dit wetsvoorstel een inclusief wetsvoorstel is. Het spreekt over mannen en vrouwen, en niet over etniciteit, en maakt als vanzelf dus ook geen onderscheid tussen bijvoorbeeld autochtone vrouwen en allochtone mannen. Ik ben van opvatting dat dit wetsvoorstel zodanig inclusief is dat ook die mogelijke ongelijke beloning zonder duidelijke verklaringen van vrouwen met een migrantenachtergrond als vanzelf meegenomen wordt.

De heer Öztürk spreekt over minder kansen voor mensen met een migrantenachtergrond om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt, over discriminatie in brede zin. Dat is een probleem waarbij hij mij aan zijn zijde vindt. Dat is immers echt een probleem. Hij heeft een amendement ingediend. Ik zal er sowieso met grote belangstelling naar kijken. Ik ga ook heel goed kijken welke implicaties dat heeft voor ons voorstel. Maar zoals gezegd, ben ik van mening dat dit een inclusief-wetsvoorstel is. Daarom heb ik het zelf niet meegenomen, want iedereen neemt het mee, maar ik ga kijken naar de amendementen.

Door de rol van de ondernemingsraden in de wetgeving te versterken, creëert dit voorstel ruimte voor de bewustwording en het bespreekbaar maken van eventuele ongelijkheid en voor actief beleid om mogelijke beloningsongelijkheid terug te dringen. Deze initiatiefwet eist een actieve betrokkenheid van zowel de werkgever als de or om de beloningsongelijkheid te verkleinen. Het toezicht van de or op en het inzichtelijk maken van de daadwerkelijke ongelijkheid binnen een bedrijf brengen de discussie over oplossingen op gang en geven meer inzicht in de onverklaarbare verschillen, juist door dit met elkaar te bespreken. De huidige wetgeving voorziet hier nog niet in.

Op de beloningsverschillen in brede zin richt deze wet zich primair niet. In de praktijk kan ik me goed voorstellen dat het gesprek over beloningsverschillen in brede zin vanwege parttime werk of vrouwen in lagere functies ook zal plaatsvinden, maar deze wet richt zich op beloningsonderscheid dat verboden is en waar onverklaarbare redenen achter zitten.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Een opmerking in relatie tot het punt van mevrouw Yücel dat dit de positie van de or zou versterken. De or's krijgen

de opdracht — dat bleek ook uit het interruptiedebat met mevrouw Schouten — om op basis van het inzicht in beloningsverschillen iets te gaan doen aan ongeoorloofd beloningsonderscheid. Dat is nogal een taak die je daar neerlegt, want je geeft wel degelijk alleen informatie over de beloningsverschillen. Ondernemingsraden hebben al een zware taak. De vraag doet zich voor, als je die maar blijft "versterken", of de taak van de or-leden niet zo zwaar wordt dat over een aantal jaren niemand meer bereid is om in een or te gaan zitten. Ga het beloningsonderscheid maar eens aanpakken met behulp van het inzicht in beloningsverschillen. Ziet mevrouw Yücel het risico dat de paradox ontstaat dat je een or versterkt, maar daarmee het systeem in de praktijk topzwaar en onhoudbaar maakt?

Mevrouw **Yücel** (PvdA):

Dat is een terechte vraag. Dit wetsvoorstel vraagt het bedrijf, de onderneming zelf, om inzichtelijk te maken welk deel van het beloningsonderscheid te maken heeft met niet-verklaarbare verschillen. Dat voorwerk zal door de organisatie, door het bedrijf zelf worden gedaan.

Dan iets over de taakverzwaring van een or. Ik heb veel or-leden gesproken, maar ook de koepelorganisatie. Zij zeggen hiermee te kunnen werken. Wel vragen ze — en ik ga ervan uit dat dit gaat gebeuren — dat ook voor de or de opleidingen, trainingen en scholing heel erg gericht worden op het verder versterken van de expertise op dit onderdeel.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

De Raad van State zegt er ook iets over, maar het is heel goed mogelijk dat een deel van de onverklaarbare beloningsverschillen niet direct ongeoorloofd beloningsonderscheid is. Het is simpelweg onverklaarbaar. Zegt de indienster hiermee dat de or de taak krijgt om, als er een onverklaarbaar beloningsverschil is, dat te bestrijden alsof het onwettelijk en strafbaar beloningsonderscheid is?

Mevrouw **Yücel** (PvdA):

Ook ik heb de reactie van de Raad van State gelezen, maar de Algemene wet gelijke behandeling is daar heel duidelijk over: alle verschillen die een directe relatie hebben tot het verrichten van de arbeid, hebben betrekking op verklaarbare verschillen. Als het niet kan worden verklaard uit motieven die een directe relatie hebben met de te verrichten arbeid, dan is het beloningsonderscheid verboden. Ook het College voor de Rechten van de Mens heeft heel veel cases onderzocht. Het College hanteert die redenering ook. Daar is de wet echt duidelijk over.

De heer **Van Laar** (PvdA):

Mevrouw Yücel zei net dat er al onderzoek is gedaan naar dat beloningsonderscheid, naar beloningsverschil en naar wat er nou ongeoorloofd is. Het zou volgens mij helpen als mevrouw Yücel de Kamer voorbeelden kan laten zien van bedrijven. Welke gegevens zouden dan moeten worden aangeleverd aan de or? Hoe kan de or op basis van die gegevens onderscheid maken tussen gewone beloningsverschillen en ongeoorloofde beloningsverschillen? Misschien kan mevrouw Yücel dus in het vervolg van de behandeling de Kamer zulke voorbeelden leveren, zodat we daar meer over kunnen zien. Als dat niet gebeurt, blijft het een beetje

een worsteling. Wat hebben we nou precies nodig? Hoe krijgen we dat inzicht? Dat zou mooi zijn.

Mevrouw Yücel (PvdA):

Ik vind dit een prima voorstel van de heer Van Laar. Ik zal dit de Kamer schriftelijk doen toekomen, zodat de leden dat heel goed tot zich kunnen nemen. Ik wijs ook op de verschillende onderzoeksrapporten van het College voor de Rechten van de Mens. Ik zal echter gericht uit die casussen putten en de Kamer schriftelijk informatie geven over de vraag hoe dit in de praktijk inzichtelijk wordt gemaakt.

De heer Öztürk (Groep Kuzu/Öztürk):

Ik wil nog even terugkomen op de vraag of onze ministers wel genoeg hebben gedaan om die loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen aan te pakken. Het World Economic Forum stelt ieder jaar de Global Gender Gap Index op. Bij de economische component is Nederland van plek 24 naar plek 34 gedaald. Dat is gebeurd in de periode dat de ministers van mevrouw Yücel in het kabinet zaten. Nederland is dus tien plaatsen gezakt op de wereldranglijst terwijl er tien ministers van de Partij van de Arbeid waren. Volgens mevrouw Yücel moet er nu wetgeving komen. Is het niet zo dat deze ministers in de afgelopen tijd hieraan helemaal niets hebben gedaan, of de situatie nog slechter hebben gemaakt dan die al was?

Mevrouw Yücel (PvdA):

Vandaag ligt het wetsvoorstel voor. Daaruit blijkt dat ik, lid van de fractie van de Partij van de Arbeid in de Tweede Kamer, me hierover druk maak en probeer de hardnekkige ongelijkheid te verminderen die er nog bestaat en die in dit geval vrouwen treft. Ik kom met een initiatiefwetsvoorstel. Het kabinet heeft ook verschillende maatregelen genomen die gericht waren op het stimuleren van meer vrouwen naar de top. Bijvoorbeeld zijn onlangs de verlofregelingen door minister Asscher gemoderniseerd om arbeid en zorg beter te kunnen combineren. Dat heeft hij kunnen doen met steun van de Kamer. Dit zijn een paar voorbeelden waaruit blijkt dat we er hard aan trekken. Emancipatie is een zaak van de lange adem. We zijn een heel eind gekomen. Ook hardnekkige problemen proberen we op te pakken. Dat zullen we blijven doen.

De heer Öztürk (Groep Kuzu/Öztürk):

Ik vind het heel nobel dat mevrouw Yücel dit doet. Ik vind het heel nobel dat mevrouw Yücel de ongelijkheid aan de orde stelt en met een wet daarover komt. Dat is het punt niet, en ik denk dat we het daarover met z'n allen eens zijn. Het punt is echter dat mevrouw Yücel ook eerlijk moet zijn. Haar kabinet en haar minister hadden dit kunnen veranderen en hebben dat niet gedaan. Ik zal deze vragen straks ook aan minister Asscher stellen. Nederland is op de ranglijst gezakt van plaats 24 naar plaats 34. Mevrouw Yücel zegt: emancipatie is een zaak van de lange adem. Als we zo doorgaan, gaan we het zelf echter volgens mij niet meer meemaken. Het gaat er dus om dat mevrouw Yücel niet alleen nu hier met wetgeving moet komen, maar dat zij ook in haar eigen fractie en haar eigen partij het nodige moet doen om ervoor te zorgen dat dit niet gebeurt. Het is toch schandalig dat Nederland van plaats 24 naar plaats 34 is gezakt?

Mevrouw Yücel (PvdA):

Eigenlijk onderstreept de heer Öztürk met deze vraag waarom dit wetsvoorstel nodig is. Op dit moment zijn er hardnekkige problemen die we met de huidige instrumenten niet kunnen oplossen. De algemene principes die we in onze wetten en regelgeving hebben staan, en het beleid dat er tot nu toe is geweest, zijn voor het oplossen van deze hardnekkige problemen niet voldoende gebleken. Mijn motivatie om deze initiatiefwet in te dienen, is de wil om bij het oplossen van deze hardnekkige problemen een stap vooruit te zetten. Ik wil hiermee iedereen, in de publieke sector, in de private sector, de mogelijkheid geven om op het niveau van de organisatie hier de schouders onder te zetten. Een ander voorbeeld: als het gaat om meer vrouwen aan de top is er een streefcijferbeleid, maar dat schiet niet op. De Kamer heeft natuurlijk nog het initiatiefrecht. Ik ben bezig met een initiatiefvoorstel voor een afdwingbaar vrouwenquotum.

De voorzitter:

De heer Öztürk, tot slot.

De heer Öztürk (Groep Kuzu/Öztürk):

Ik merk dat mevrouw Yücel het goed bedoelt. Maar ze kan toch ook, zoals Diederik Samsom, de leider van haar politieke partij, gewoon sorry zeggen? Sorry dat het niet gelukt is in dit kabinet. Zoals Diederik Samsom in een liedje aangaf: dit is wel de schuld van Lodewijk. Mevrouw Yücel kan toch zeggen dat Lodewijk Asscher het op dit punt niet heeft gered? Daarmee kan zij namelijk laten zien hoe eerlijk zij is.

Mevrouw Yücel (PvdA):

Bij wetgeving vind ik het — of ik nu hier sta, of achter de interruptiemicrofoon — heel belangrijk om het te hebben over het voorliggende wetsvoorstel. In dit geval gaat het over een initiatiefwet die zich richt op het wegnemen van een verboden beloningsonderscheid. We doen geen recht aan dit wetsvoorstel als we in het debat alle kanten opgaan. Ik kan daar met de heer Öztürk uren over doorpraten, maar op dit moment moeten we rechtdoen aan dit wetsvoorstel. Dat is in ieder geval mijn overtuiging.

Mevrouw Siderius (SP):

Die laatste paar zinnen van de indienster zijn wel wat jammer. Zij zegt namelijk: we mogen het nu alleen over dit wetsvoorstel hebben en alles wat daarbij komt, komt vandaag niet aan de orde. Mevrouw Yücel vindt dit een heel belangrijk punt; dat delen wij. Maar wat is er gedaan aan het feit dat vrouwen veel meer kans hebben op armoede? Wat heeft het kabinet daaraan gedaan? Waarom hebben vrouwen met een laag inkomen vaak gezondheidsproblemen? Waarom is de arbeidsparticipatie in Nederland nog relatief laag? Ik heb daarvan voorbeelden genoemd, zoals het massaontslag in de thuiszorg, waarbij het voornamelijk gaat om dames die salaris moeten inleveren of ontslagen worden. Als mevrouw Yücel hier dan mooie woorden spreekt over een sterkere positie van vrouwen in Nederland, vraag ik mij wel af wat zij daaraan de afgelopen periode heeft gedaan.

Mevrouw **Yücel** (PvdA):

Ook mevrouw Siderius probeert de discussie breder te trekken. Dat gebeurt ongetwijfeld met goede bedoelingen, want ik trek het me aan als de positie van vrouwen verslechtert. Maar dat zijn debatten die we op andere momenten uitvoerig voeren en zullen blijven voeren. De maatregelen die daarbij worden genomen, zullen we verdedigen. Maar daar gaat deze wet niet over. Deze wet gaat erom, af te rekenen met beloningsonderscheid dat onverklaarbaar is.

Mevrouw **Siderius** (SP):

U wilt het vandaag alleen hebben over beloningsverschillen. Op de website van de Partij van de Arbeid spreekt u forse taal: u pikt het niet dat vrouwen in Nederland in een achterstandspositie verkeren. Als u dat daadwerkelijk niet pikt, wat gaat u daaraan dan doen? Ik vind het wel goedkoop om hier te zeggen: we hebben ons best gedaan, we zullen de maatregelen van het kabinet verdedigen, maar vandaag wil ik het alleen hebben over beloningsverschillen. Dat is de Partij van de Arbeid toch onwaardig?

Mevrouw **Yücel** (PvdA):

Nogmaals: vandaag ligt een initiatiefwet voor die zich richt op het opheffen van beloningsonderscheid. Volgens mij delen wij die principes. Het doet geen recht aan dit onderwerp, waarover we het al decennialang hebben, als we het over alle problemen in de wereld gaan hebben, daarbij niet goed sprekend over de stap die we hier kunnen zetten. Ik zou die stap heel graag willen zetten.

De **voorzitter**:

U hebt een punt van orde, mijnheer Van Laar?

De heer **Van Laar** (PvdA):

Ja. Ik heb zelf in vak-K gestaan als indiener. Op zo'n moment sta je daar als indiener van een initiatiefwetsvoorstel. Je staat er niet namens het kabinet of de Partij van de Arbeid, je staat er als individueel Kamerlid dat een initiatiefwetsvoorstel heeft ingediend. Ik wil u vragen om de discussie zo te leiden, dat mevrouw Yücel als indiener kan spreken, dat de minister het kabinet kan vertegenwoordigen en dat ik namens de Partij van de Arbeid kan spreken. Dan zijn de rollen helder.

De **voorzitter**:

Dank voor de suggestie.

Mevrouw **Siderius** (SP):

Mevrouw Yücel begint zelf over het verdedigen van het kabinetsbeleid in vak-K, dus lijkt het mij dat ik daarover wel degelijk iets kan zeggen.

Ik heb nog een laatste vraag aan mevrouw Yücel. Wat heeft het voor zin om vandaag alleen over beloningsverschillen tussen mannen te mogen spreken als tienduizenden dames in de thuiszorg ontslagen zijn of te maken hebben gehad met loondump, een lager salaris dus? Deze vrouwen hebben helemaal geen baan meer, maar mevrouw Yücel zegt: daar hebben we het eventjes niet over, we hebben het over de

verschillen. Wat hebben deze vrouwen eraan als wij spreken over beloningsverschillen? Echt helemaal niets!

Mevrouw **Yücel** (PvdA):

Ik blijf geloven dat ook mevrouw Siderius van de SP het principe deelt van gelijk loon voor gelijk werk, dat zij vindt dat we ons moeten houden aan de Algemene wet gelijke behandeling en dat we deze principes in de praktijk, op de werkvloer, moeten nakomen. Ik blijf erin geloven dat mevrouw Siderius dat onderschrijft. Zelf vind ik het belangrijk om hierin een stap te zetten. Daarom heb ik het initiatiefwetsvoorstel ingediend en ben ik nu met de Kamer in debat om te proberen haar van het nut ervan te overtuigen. Praktisch is het niet mogelijk om alle wereldproblemen in één wet te vatten.

De **voorzitter**:

Gaat u verder.

Mevrouw **Yücel** (PvdA):

Ook zijn er vragen gesteld over de precieze mogelijkheden die de ondernemingsraad krijgt. Gaat het om een bevoegdheid die de ondernemingsraad al heeft, zoals de Raad van State stelt? Of is het juist een verregaande toevoeging? Deze wet richt zich, zoals ik al meerdere keren heb aangegeven, op de beloningsongelijkheid die onverklaarbaar is. Zonder inzicht in de ongelijkheid kan een ondernemingsraad op dit moment niet handelen. Het is dan ook noodzakelijk om te weten wat mannen en vrouwen gemiddeld verdienen voor gelijkwaardig werk in de organisatie. Per onderneming zal het anders zijn, maar inzicht hierin is cruciaal. Dit inzicht wordt verkregen door publicatie in het jaarverslag, waarna een onderneming samen met de ondernemingsraad beleid kan maken om zowel de oorzaken van de ongelijkheid in kaart te brengen, als de ongelijkheid op te lossen. Als een wijziging van het beloningssysteem deel uitmaakt van het beleid om ongelijkheid op te lossen, geldt artikel 27, eerste lid, onder c.

In België voert de wetgeving op het gebied van de loonkloof en beloningsongelijkheid nog veel verder dan alleen de publicatie in het jaarverslag. D66 verwees hiernaar en vraagt waarom wij niet kiezen voor een oplossing analoog aan de Belgische wetgeving. De voorliggende initiatiefwet lijkt ons een goed instrument om grote stappen te zetten in het verkleinen dan wel wegnemen van de beloningsongelijkheid. Ik denk dan ook dat het een afdoende maatregel is. Ik vind het zelf ook wel goed passen bij de Nederlandse cultuur dat de werkgever samen met de werknemers de schouders eronder zet om het probleem aan te pakken.

Mevrouw **Pia Dijkstra** (D66):

Ik heb daar inderdaad naar gevraagd. Ik vraag me nog steeds af hoe door middel van het huidige wetsvoorstel van mevrouw Yücel echt inzicht kan worden verkregen. Stel dat het in het jaarverslag komt, wat zijn dan de gevolgen verbonden aan deze rapportage? Wat gebeurt er dan?

Mevrouw **Yücel** (PvdA):

Op de vraag hoe het inzicht verkregen wordt, zijn uw collega's ook ingegaan. Ik zal u daarover wat uitgebreidere

schriftelijke informatie doen toekomen. Dat lijkt me namelijk nodig, gezien uw vragen en wensen. Ik zie het zo voor me dat de initiatiefwet ervoor zorgt dat het onderwerp in ieder geval op de agenda komt en dat de cijfers over beloningsverschillen in eerste instantie door bedrijven via het systeem worden opgehaald. Dat kan, want dat blijkt uit gesprekken die ik met organisaties heb gehad die de salarisadministratie enzovoorts doen. Ik heb ook met Actal gesproken en met VNO-NCW en FNV. Alle vertegenwoordigers van die organisatie zeggen dat het een kwestie is van eenmaal een programma maken en vinkjes plaatsen. Dan krijg je het beloningsverschil in beeld. Dan moet men bij het bedrijf, de ondernemer, zelf kijken welk deel het beloningsonderscheid betreft dat verboden is omdat het onverklaarbaar is. Dat zegt de Algemene wet gelijke behandeling. Daarover zal een rapportage komen, eventueel met vanuit het bedrijf voorgesteld beleid. Dan vindt het gesprek met de ondernemingsraad plaats en al die gegevens komen in het jaarverslag te staan.

Mevrouw Pia Dijkstra (D66):

Ik snap dat dit in het jaarverslag komt te staan. Dat vind ik een goede zaak. Ook vind ik goed dat het inzichtelijk gemaakt wordt, al is het misschien nog even moeilijk om te bezien hoe je dat precies doet. Mevrouw Yücel zegt nu dat er dan beleid over wordt gemaakt. Maar op welke manier wordt dat afgedwongen? Als de onverklaarbare verschillen namelijk verklaarbaar zijn gemaakt, weet je wat de oorzaak is geweest. Wat wordt daar vervolgens mee gedaan?

Mevrouw Yücel (PvdA):

Ik geloof dat mevrouw Dijkstra ook bij de eerste hoorzitting was in deze Kamerperiode waarin we het over emancipatieonderwerpen hadden. De hoorzitting ging over gelijke beloning en de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

Ik kan me dat rondetafelgesprek nog als de dag van gisteren herinneren. Dat gesprek heeft mij geïnspireerd tot het maken van deze initiatiefwet. Al die organisaties die er verstand van hebben, spraken van bewustwording, bewustwording, bewustwording en van agendering, agendering, agendering op organisatieniveau. Dat kan helpen om het beloningsonderscheid dat verboden is — het onverklaarbare deel — op te heffen. Daar moeten we in ieder geval mee afrekenen. Als ik lid van de ondernemingsraad was, zou ik zeker ook de beloningsverschillen in brede zin meenemen. Maar daar richt deze wet zich niet op.

Door de cijfers inzichtelijk te krijgen, de analyse van de werkgever op tafel te krijgen en dit onderwerp op de agenda te zetten van de ondernemingsraad, kan alleen maar inzicht worden gegeven. Als dat inzicht er is, kan op basis daarvan beleid worden gemaakt. Ik ben geen expert, dus dat laat ik echt aan de ondernemingsraad en de bedrijven over. Ik kan mij echter voorstellen dat personeelsfunctionarissen onbewust — ik zeg duidelijk "onbewust" — de competenties van vrouwen lager inschatten, of dat zij onbewust een bescheiden opstelling in de onderhandeling met een vrouw te zwaar laten meewegen in de beloningsbeoordeling, terwijl de onderhandelingsvaardigheid nul te maken heeft met de te verrichten arbeid.

Dit is hoe ik het voor me kan zien, maar ik zeg nogmaals dat ik dit echt de verantwoordelijkheid en de expertise vind van bedrijven. Bovendien vind ik dat ik de ruimte moet geven aan bedrijven en werknemers zelf om daaraan een goede invulling te geven, met alle ervaring die ook door het College voor de Rechten van de Mens geboden kan worden.

Mij is ook gevraagd of dit artikel ook een grondslag is voor ondernemingen om verplicht beleid te hebben over gelijke behandeling van mannen en vrouwen wat beloning betreft. Moeten zij dat beleid maken? Zo ja, in welke gevallen? Wat is daarvoor de wettelijke basis?

De wettelijke basis voor mannen en vrouwen ligt al vast in de Algemene wet gelijke behandeling. Dat is al vaker aan de orde geweest in mijn bijdragen. Dat blijkt echter niet voldoende te zijn om de beloningsongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de werkvloer op te lossen. Daar hebben die hardwerkende mannen en vrouwen niet voldoende aan gehad. In de Algemene wet gelijke behandeling hebben we het principe vastgelegd dat een werkgever en een ondernemingsraad erop moeten toezien dat discriminatie niet plaatsvindt. Maar zolang dat niet inzichtelijk is op organisatieniveau, ligt het probleem niet op tafel en kan op zijn minst de poging om het probleem op te lossen niet eens gedaan worden. Deze wet richt zich dus op het op tafel krijgen en het inzichtelijk krijgen van het mogelijke beloningsonderscheid binnen ondernemingen en bedrijven. Zo proberen we te werken aan een oplossing.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Dit was mijn vraag, maar ik bedoelde deze een beetje anders. Ik zal het even proberen uit te leggen. De indiener wijzigt de Wet op de ondernemingsraden. Zij zegt eigenlijk tegen de or: gij ontvangt de informatie over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, punt. Op basis daarvan kan de or zeggen dat het niet goed gaat. Maar waar in de wet is ooit geregeld dat een bedrijf die informatie moet verzamelen en dat een bedrijf dit beleid überhaupt moet maken? De indiener regelt alleen dat de or de informatie krijgt, maar als we niet geregeld hebben dat die informatie moet worden opgehaald, kan het zijn dat dit alsnog nergens op gebaseerd wordt.

Mevrouw Yücel (PvdA):

Dit is inderdaad een relevante vraag. Het is heel gebruikelijk om binnen organisaties informatie op te halen. Daarvoor hoeft niet altijd een grondslag, een specifieke wet waarin staat dat deze gegevens moeten worden bijgehouden, te zijn. In dit geval is het al helemaal geen probleem. Volgens VNO-NCW en de salarisadministrateurs is het een kwestie van eenmaal een programmaatje maken met een paar vinkjes erin. Dan heb je zo een uitdraai. Het inzichtelijk krijgen van de verschillen en het boven tafel krijgen van het onderscheid met de duiding van de werkgever en de ondernemingsraad, zijn echt het probleem niet.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Nu gaan we toch maar even de wetgever spelen hier. Het gaat er niet om of het een probleem is of niet. Het gaat erom dat het gewoon op elkaar moet aansluiten in de wet. Ik heb niet kunnen achterhalen dat dit zo is. De indiener

regelt alleen dat de ondernemingsraad informatie ontvangt, maar als er geen wettelijke basis is om die informatie daadwerkelijk te collecteren, dus dat er op de knop wordt gedrukt bij de afdeling HR, denk ik dat wat we hier regelen een beetje een lege huls is. Dan kan een onderneming namelijk zeggen: wie verplicht mij überhaupt om de informatie te verzamelen? Dit staat even los van de vraag of het kan.

Mevrouw Yücel (PvdA):

Ik had en heb op zich de overtuiging dat deze wet daarin voorziet, maar ik heb mevrouw Schouten heel goed gehoord. Ik zal heel goed bekijken of ik misschien nog een extra haakje kan toevoegen waarmee ik de zorgen van mevrouw Schouten kan wegnemen, zodat het, in haar woorden, ook een meer wettelijke basis kan krijgen. Ik ging ervan uit in dit wetsvoorstel dat als men verplicht is om cijfers op tafel te leggen, om er een duiding aan te geven en om beleid te maken, het een vanzelfsprekendheid is om die gegevens te verzamelen, ook wetende dat het in de praktijk echt geen probleem is, zoals ik van alle relevante organisaties hoor.

Mevrouw Pia Dijkstra (D66):

Ik probeer even met mevrouw Yücel mee te denken. Aangezien mevrouw Yücel regelt dat in het jaarverslag informatie moet worden gegeven hierover, lijkt het mij dat daarmee vaststaat dat de werkgever deze informatie moet geven. Ik kijk daarbij even naar mevrouw Schouten.

Mevrouw Yücel (PvdA):

Ja, dat klopt. Ik vind dus ook dat deze wet daarin voorziet. Het is meer de vraag of het er duidelijk genoeg in staat. Ik zal in ieder geval bekijken of ik het voor mevrouw Schouten nog duidelijker kan krijgen in de schriftelijke informatie die ik de Kamer nog zal doen toekomen.

De voorzitter:

Kunt u, voordat u verdergaat, de Kamer meedelen hoever u bent met uw betoog en ook hoe uw betoog is opgebouwd?

Mevrouw Yücel (PvdA):

Ik heb nog een kleine anderhalve pagina, met een normaal lettertype.

De voorzitter:

Oké.

De heer Pieter Heerma (CDA):

In relatie tot verklaarbare of onverklaarbare beloningsverschillen heeft de indienster de Algemene wet gelijke behandeling aangehaald. Zij zei dat zij het advies van de Raad van State goed heeft bestudeerd. Op basis van de aangehaalde onderzoeken stelt de Raad van State dat er geen bewijs is dat onverklaarbare beloningsverschillen ook duiden op een verboden onderscheid: "Dit onverklaarbare deel kan voortvloeien uit factoren die niet gemeten zijn of niet gedetailleerd genoeg gemeten zijn." Klopt het niet wat

de Raad van State hier schrijft? Dat is mijn eerste vraag. De indienster geeft aan dat het helemaal geen probleem is om die cijfers te hebben. Dat gaat vooral over de beloningsverschillen, maar het specificeren van de oorzaken van die verschillen en het uitzoeken of die verschillen verklaarbaar of onverklaarbaar zijn, kunnen heel veel werk opleveren als de stelling van de indienster is dat alles wat onverklaarbaar is, derhalve een ongeoorloofd beloningsonderscheid is.

Mevrouw Yücel (PvdA):

Wat in eerste aanleg onverklaarbaar is, kan — als je erin duikt — misschien verklaard worden door motieven die niet zijn vastgelegd maar die wel duidelijk en overtuigend uitgelegd kunnen worden en die een directe relatie hebben met de te verrichten arbeid. Dan is het ook verklaard. Kunt u uw tweede vraag kort herhalen?

De heer Pieter Heerma (CDA):

De Raad van State geeft volgens mij terecht aan dat onverklaarbare beloningsverschillen uit het onderzoek ook kunnen bestaan doordat zaken niet gemeten zijn of niet gedetailleerd genoeg gemeten zijn. Als de indienster zegt dat er, omdat het verschil onverklaarbaar is, per definitie sprake is van een ongeoorloofd beloningsonderscheid, neemt de bewijslast om alles te meten en te verklaren, toch enorm toe? Dat bewijs is dan toch niet zomaar voorhanden?

Mevrouw Yücel (PvdA):

We hebben in Nederland nu eenmaal afgesproken dat we een Algemene wet gelijke behandeling hebben, waarin wij principes hebben vastgelegd. Daar ben ik ontzettend blij mee en ik weet zeker dat ook de heer Heerma daar blij mee is. Die wet is heel duidelijk: er mag geen onderscheid worden gemaakt, onder andere op grond van de sekse; het gaat over veel meer, maar in dit geval gaat het over de sekse. De wet bepaalt — en dat zegt het College voor de Rechten van de Mens ook — dat de werkgever zelf de actieve taak heeft om erop toe te zien dat er geen discriminatie plaatsvindt, maar dat ook de ondernemingsraad daar een taak in heeft. Als wij bedrijven vragen om een wet uit te voeren en als wij daar tools voor aanbieden, kan het toch niet zo zijn dat je dan weg kunt komen met "dan moeten we erin duiken en dat kost tijd"? Ik heb met Actal gesproken en ik ben ook echt heel gevoelig voor administratievelastendruk, want we moeten het de werkgevers niet onnodig moeilijk maken. Daar heb ik in de initiatiefwet ook heel goed op gelet. Actal gaf mij te kennen dat het mee zal vallen, dat het niet een enorme administratieve last zal geven, dat een deel sowieso tot het reguliere werk van bedrijven en ondernemingsraden behoort en dat een deel samenhangt met programmatuur, een extra overleg, het maken van een beleidsanalyse, het verschaffen van inzicht en het publiceren van het jaarverslag. Dat valt allemaal wel mee. Als dit per jaar een paar extra uurtjes kost, denk ik dat in Nederland zowel de werkgevers als alle mensen dat er echt voor overhebben om dit principe in de praktijk beter in lijn te brengen met de werkvloer.

Mij is gevraagd of dit artikel ook de grondslag biedt om ondernemingen te verplichten om beleid te hebben over gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het punt van beloning. Moeten ondernemingen dat beleid maken en, zo ja, in welke gevallen? Wat is daarvoor nu de wettelijke

basis? Zoals u merkt, heb ik een aantal vragen samen genomen om recht te doen aan de essentie van de vraag van iedere fractie. De wettelijke basis voor gelijke behandeling van mannen en vrouwen ligt al vast in de Algemene wet gelijke behandeling. Dit blijkt dus niet voldoende, want het hardnekkige beloningsonderscheid, dat niet verklaarbaar is, blijft maar voortbestaan. Daarom, zo is opnieuw mijn antwoord, voorziet deze wet in een aanvulling voor de or om na inzicht in beloningsongelijkheid daadkrachtig en ook op grond van deze initiatiefwet met de onderneming stappen te zetten om die ongelijkheid op te lossen. Ik heb heel veel werkgevers gesproken en ook veel mensen om mij heen, maar niemand in Nederland wil dit probleem laten voortbestaan. Iedereen denkt: dat dit nog kan in Nederland! Of je nu links of rechts, progressief of conservatief denkt, maakt niet uit: niemand vindt dit bij Nederland passen. Ik ben ervan overtuigd dat wij een stap kunnen zetten als je dit inzichtelijk en bespreekbaar maakt. Het zou mij in ieder geval een lief ding waard zijn als wij deze stap zouden kunnen zetten.

Dan de vraag hoe het noemen van dit percentage bijdraagt tot het oplossen van de problemen die de initiatiefneemster wil aanpakken. Dat is volgens mij al eerder aan de orde geweest, maar ik zal het voor de volledigheid herhalen. Het noemen van het percentage draagt bij aan de oplossing van het probleem doordat het inzicht geeft in het probleem met de duiding ervan, want die hoort erbij. Het helpt dus ook de onderneming en de ondernemingsraad om in een later stadium te toetsen of het beleid dat zij maken om beloningsongelijkheid op te lossen, succesvol is. Het moet ook in jaarverslagen worden gepubliceerd. Ik kan mij geen bedrijf in Nederland voorstellen dat daarin sec een percentage zal opnemen van het aantal mannen en vrouwen en het beloningsonderscheid dat verboden is voor zowel mannen als vrouwen — in Nederland geldt dit vaak voor de vrouwen — en dan geen actief beleid zal vermelden of geen duidelijke verklaring zal geven voor het gebrek aan voortgang. Zo'n situatie wil niemand laten voortbestaan. Dat is een natuurlijke prikkel en deze wet biedt het instrumentarium om dit samen op te lossen.

Ik meen dat ik alle vragen heb beantwoord, dat hoop ik in ieder geval, en ik kom tot een afronding. Het is mijn overtuiging dat wij met deze wet samen iets kunnen betekenen voor het bevorderen van een oplossing voor de beloningsongelijkheid tussen mannen en vrouwen bij gelijk werk. Het handhaven van de principes van gelijkwaardigheid is belangrijk, maar de praktijk blijkt bij sommige ondernemingen weerbarstig. Dit wetsvoorstel maakt het voor ondernemingen en werknemers gemakkelijker, transparanter en inzichtelijker waardoor vrouwen en mannen bij gelijk werk hetzelfde gaan verdienen. Op het moment dat wij de mogelijkheid hebben om principes dichterbij te brengen die wij allen delen — want dat proef ik door de hele Kamer heen — en ook het doel als zodanig, met een overzichtelijke maatregel waarin deze wet voorziet, moeten wij dat zeker niet nalaten. Dit is mijn diepe overtuiging en het is mijn motivatie voor dit wetsvoorstel.

Ik constateer wel dat er waardevolle suggesties zijn gedaan en opmerkingen zijn gemaakt. Ik heb ze goed gehoord. Ik wil dan ook in een brief of in een nota van wijziging reageren op alle wensen en suggesties en daarin zo veel mogelijk tegemoetkomen aan de wensen en de vragen die er nog zijn om het wetsvoorstel verder te versterken, maar ook om het draagvlak voor dit wetsvoorstel verder te verbreden.

Dat is in ieder geval mijn inzet. Ik kan dan ook de terminologie verder te verduidelijken; daarover heb ik echter weinig vragen gehad. Met deze handreiking aan de Kamer rond ik mijn beantwoording voor dit moment af. Voor mij is namelijk het allerbelangrijkste dat wij samen een stap kunnen zetten om het hardnekkige vraagstuk van de ongelijke beloning voor gelijk werk — in Nederland vaak voor vrouwen — aan te pakken. Gelijk loon voor gelijk werk voor mannen en vrouwen, daar gaat het ons allemaal om.

Mevrouw Siderius (SP):

Ik heb het hele reces geschreven aan een amendement dat ik gisteren heb ingediend. Ik heb daar niks op gehoord van mevrouw Yücel. Ik zou toch graag horen wat zij daarvan vindt. Mevrouw Yücel had het net over een nota van wijziging. Ik ben benieuwd wat daar precies in komt te staan.

Mevrouw Yücel (PvdA):

Ik heb de amendementen langs zien komen; dat was gisteren. Die van mevrouw Siderius zag ik meen ik maandag al, maar dat weet ik niet precies. Ik wil echt alle amendementen heel zorgvuldig bestuderen en daarop in mijn tweede termijn terugkomen. Dan kan ik een goed en afgewogen oordeel geven. Zoals gezegd, zal ik alle suggesties en wensen heel open bekijken; zij kunnen bijdragen aan het doel dat wij met z'n allen delen. Ik heb in dezen een heel open blik.

Mevrouw Siderius (SP):

Voorzitter, een punt van orde. Ik dacht dat wij vandaag ook de tweede termijn zouden doen, maar ik begrijp uit de woorden van mevrouw Yücel dat wij de tweede termijn niet gaan doen.

Wat komt in de nota van wijziging te staan?

Mevrouw Yücel (PvdA):

Ik had al toegezegd om schriftelijk informatie te geven. Aan de hand van voorbeelden uit de praktijk kan inzicht verschaft worden in de manier waarop met de verklaarbare en niet verklaarbare beloningsongelijkheid kan worden omgegaan, volgens het College voor de Rechten van de Mens en volgens de Algemene wet gelijke behandeling. Zo zijn er meer vragen gesteld. Die informatie wil ik de Kamer in een nota van wijziging geven. Dat lijkt mij in ieder geval handig.

Mevrouw Siderius (SP):

Sorry, maar dan wil ik toch wel een verduidelijking. Een nota van wijziging betekent dat mevrouw Yücel dat wettelijk gaat vastleggen in dit wetsvoorstel; zij gaat dat juridisch, in wetsartikelen, regelen. Zij spreekt nu over de beantwoording van vragen. Dat is iets heel anders. Ik zit er een beetje mee: wat kan ik hiervan nou nog verwachten?

Mevrouw Yücel (PvdA):

In de memorie van toelichting lichten wij de wetsartikelen toe. Het kan zijn dat daar nog een aanvulling op moet komen. Mevrouw Schouten doelde op het überhaupt ontbreken van een wettelijke basis voor het bijhouden van de gegevens. Ik ga gewoon heel goed bekijken of een en ander de wet inderdaad verder versterkt. Het zijn allemaal waar-

devolle suggesties en opmerkingen, die ik echt serieus wil bekijken. Als zij bijdragen aan het doel dat wij met z'n allen delen, dan kunnen zij een weerslag krijgen in een nota van wijziging.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Ik zeg alvast dank voor de beantwoording. Een ding is voor mij nog wat onduidelijk. Ik heb nu van mevrouw Yücel goed begrepen dat het de onderneming zelf is die de gegevens moet gaan verzamelen en daar een duiding aan moet geven: wat is verschil, wat is ongelijkheid? Maar wat zou een ondernemer ertoe bewegen om te gaan benoemen dat hij ongelijkheid creëert? Dat is immers strafbaar. De rol om dat te toetsen zou je toch juist aan de or moeten geven? Mijn dilemma bij deze wet heeft betrekking op de uitvoerbaarheid, niet op het doel. Verwacht mevrouw Yücel werkelijk dat bedrijven zelf zullen gaan zeggen "uit onze gegevens blijkt dat wij iets strafbaars doen" en dat zullen melden aan de or? Waar is die gedachte op gebaseerd?

Mevrouw Yücel (PvdA):

Wij hebben dat gezien bij de ziekenhuizen die vrijwillig hebben meegedaan aan het onderzoek door het College voor de Rechten van de Mens en bij de hogescholen. Bedrijven willen hier gewoon inzicht in krijgen, als het maar op de agenda komt, als er maar tools voor zijn, als de neuzen maar dezelfde kant op kunnen wijzen. In Nederland ben ik geen bedrijf tegengekomen dat dit probleem bewust onder de tafel wil schuiven. Ik zeg het even met een kleine marge, maar wij weten allen dat ongelijk belonen in bijna 100% van de gevallen niet bewust gebeurt. Er is geen werkgever of P&O'er in Nederland te vinden, hoop ik en denk ik, die denkt: ik ga die vrouw eens even minder belonen. Bedrijven willen hier zelf inzicht in krijgen. Dat dit is gelukt, is gebleken uit eerdere onderzoeken van het College voor de Rechten van de Mens. Wel kan ik me het een en ander voorstellen over bedrijven waarvan je je kunt afvragen of ze wel eerlijke gegevens op tafel leggen. Maar de ondernemingsraad van zo'n bedrijf behoort voelsprietten in zijn organisatie te hebben, en die moet overtuigd raken van de gegeven verklaringen. Hij kan bij individuele werknemers zaken nagaan en hun vragen: hoe zit dat in jullie team, herkennen jullie dit beeld? Bij al dat soort acties kan de privacy volledig worden gewaarborgd.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Als alle bedrijven dit zo dolgraag willen, wat let hen nu dan om dit te gaan doen? Volgens mij is die wettelijke grondslag nodig omdat het niet vanzelf gaat. In dat geval rijst er een vraag. Als je je afhankelijk maakt van zo'n — laten we het even zo noemen — onwillige onderneming om je gegevens te kunnen krijgen, verwacht ik niet dat die zomaar gaat toegeven dat ze strafbare feiten pleegt.

Mevrouw Yücel (PvdA):

Het probleem is dat dit op dit moment op organisatieniveau niet inzichtelijk is. Daardoor wordt het door werkgevers niet opgepakt. Deze wet voorziet er juist in dat op organisatieniveau inzichtelijk wordt gekregen of er sprake is van een onverklaarbaar beloningsonderscheid. Dat geeft de werkgever juist de mogelijkheid om te zeggen: dat wil ik niet in mijn bedrijf. En als hij zegt dat hij het wel wil, moet hij in

gesprek gaan met de ondernemingsraad, die het waarschijnlijk niet zal pikken. Daar moet gewoon wettelijk een goede invulling aan worden gegeven, zodat we dit verschil kunnen helpen opheffen. Ik ben daar zelf niet zo bang voor.

De voorzitter:

Ik dank u voor de beantwoording van de vragen van de Kamerleden in eerste termijn. Het woord is nu aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in diens rol van adviseur aan de Kamer.



Minister Asscher:

Voorzitter. Ik sta sympathiek tegenover het doel van het initiatiefwetsvoorstel dat vandaag wordt behandeld. Inderdaad is het niet uit te leggen dat het nog altijd voorkomt dat vrouwen voor gelijkwaardig werk minder verdienen dan mannen. Het kabinet is dan ook van oordeel dat het wegnemen van de nog bestaande loonverschillen tussen mannen en vrouwen voor gelijke arbeid van groot belang is. Dit is als zodanig ook in het regeerakkoord opgenomen.

Afspraken maken over beloning is primair een zaak van werkgevers en werknemers. De werkgevers twifelen over nut en noodzaak van dit initiatiefwetsvoorstel, terwijl de werknemers van mening zijn dat het van belang is om beloningsongelijkheid blijvend te agenderen en dat dit wetsvoorstel daaraan kan bijdragen. Hoewel het kabinet de ongelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke arbeid zeer onwenselijk vindt en daarom het doel van dit wetsvoorstel steunt, is het in zijn ogen onduidelijk of het initiatiefwetsvoorstel effect heeft op de onderliggende redenen die de bestaande ongelijkheid veroorzaken. Daarnaast stuit de concrete uitwerking van dit voorstel op bezwaren. Zo heeft het kabinet vragen over de nieuwe verslaggevingsverplichting in het BW, die niet duidelijk maakt waarover bedrijven precies moeten rapporteren. Ook bestaat het risico dat voor werkgevers de focus wordt gelegd op de naleving van de nieuwe verplichtingen, en niet op de oorzaken van de verschillen in beloning. Verder is het van belang dat er aan dit voorstel aanzienlijke administratieve lasten zijn verbonden.

Gezien het voorafgaande is het oordeel van het kabinet over de wenselijkheid van aanvullende wetgeving op de Wet op de ondernemingsraden ten aanzien van de bevordering van gelijke beloning, neutraal. Wel is het van belang om hierbij te zoeken naar een manier om de administratieve lasten zo laag mogelijk te houden. Het kabinet wil een nieuwe verplichting in het BW, mede vanwege de problemen rond de uitvoerbaarheid, ontraden.

Uit het CBS-onderzoek "Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven", door de indiener reeds geciteerd, blijkt dat er nog steeds sprake is van een beloningsverschil tussen mannen en vrouwen: in het bedrijfsleven een gecorrigeerd verschil van 8%, bij de overheid 3 à 4%. Een interessante ontwikkeling is dat jonge vrouwen die werkzaam zijn bij de overheid, thans meer verdienen dan hun mannelijke collega's. Ook slaat bij de overheid het loonverschil pas op latere leeftijd om van positief naar negatief. In 2012 verdienden bij de overheid vrouwen pas vanaf de leeftijd van 39 jaar minder dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. In 2008 lag dat omslagpunt bij

33 jaar. Dit geeft een voorzichtige, maar hoopvolle indicatie van het uitsterven van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, althans bij de overheid. Eind dit jaar ontvangt de Kamer de resultaten van het CBS-onderzoek naar gelijke beloning van mannen en vrouwen over het jaar 2014. De afgelopen jaren zijn er verschillende acties ondernomen om het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen te verkleinen of zo mogelijk weg te nemen. Voorbeelden zijn het faciliteren van de website gelijkloon.nl, de quickscan en het onderzoek door het College voor de Rechten van de Mens onder hogescholen, de organisatie van de Gelijkkloondagen en het tweejaarlijkse onderzoek naar gelijke beloning.

In mei 2014 heb ik het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie naar de Kamer verzonden. Hierin wordt toegelicht op welke manier discriminatie op de arbeidsmarkt wordt aangepakt. Het levert ook een bijdrage aan het verkleinen van het beloningsverschil, met drie hierop gerichte acties, die zijn gericht op nader onderzoek. Via een dialoog met de sociale partners wordt hier werk van gemaakt. Zo hebben sociale partners ten aanzien van het voorkomen en bestrijden van beloningsverschillen geïnvesteerd in trainingen op het gebied van loononderhandelingen, worden de quickscan van het College voor de Rechten van de Mens en de Loonwijzer actief onder de aandacht gebracht bij de achterban en is het diversiteitscharter gelanceerd, waarin organisaties beloven de diversiteit te verbeteren en zich ervoor open te stellen om zich daarop af te laten rekenen. Zoals de Kamer weet, hebben alle departementen zich daar intussen bij aangesloten. In het najaar volgt een tweede voortgangsrapportage van het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie, die ik de Kamer zal toesturen.

Mevrouw Schouten heeft in eerste termijn gevraagd wat de wettelijke grondslag is voor het voeren van beloningsbeleid. Als een onderneming geen beloningsbeleid hoeft te voeren, hoe kan er dan instemmingsrecht bestaan? Het instemmingsrecht geldt op grond van artikel 27 van de WOR (Wet op de ondernemingsraden) ten aanzien van door de ondernemer voorgenomen besluiten tot vaststelling, wijziging of intrekking van regelingen die in het eerste lid genoemd zijn. Daartoe gaat met het initiatiefvoorstel van mevrouw Yücel ook een regeling behoren inzake het door de onderneming gevoerde beleid met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen voor alle elementen en voorwaarden van belonen. Als een ondernemer niet tot een dergelijk voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking komt, is er ook geen instemmingsrecht. Met andere woorden, artikel 27 van de WOR bevat dus geen autonome verplichting voor de ondernemer om met een dergelijke regeling te komen. Uiteraard is de ondernemer wel gehouden aan de wettelijke eisen en plichten; daarop wees de indienst net ook. Daaronder valt vanzelfsprekend het verbod op discriminatie. Echter, in de huidige situatie is er geen zelfstandige wettelijke verplichting tot het actief voeren of hebben van beloningsbeleid. Wel vereist artikel 31b, lid 1 van de WOR dat de ondernemer ten minste een keer per jaar schriftelijk algemene gegevens aan de ondernemingsraad verstrekt over het door hem in het afgelopen jaar gevoerde sociale beleid. Daaronder valt ook de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, zoals genoemd in artikel 28, lid 3 van de WOR. Langs die weg kan de ondernemer dus wel aangesproken worden op dat onderwerp.

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Ik spreek de minister aan in zijn rol als adviseur. Vindt hij dat de verplichting om informatie te verstrekken aan de ondernemingsraad op die manier voldoende geborgd is? In de WOR wordt namelijk het toezicht op die informatie geregeld, maar niet het informatierecht of de informatievergaring zelf. Is dat recht volgens de minister als adviseur voldoende geborgd in de wet, of moet hiervoor een extra bepaling worden opgenomen?

Minister **Asscher**:

In mijn rol als adviseur heb ik er juist voor gekozen om op dit punt neutraal te adviseren aan de Kamer. Ik heb er een aantal vraagtekens bij of het beoogde effect hiermee wordt behaald, maar ik laat de afweging of het zo voldoende is vormgegeven echt aan de Kamer. Belangrijk is — daar wees mevrouw Schouten in eerste termijn terecht op — dat er geen autonome verplichting is voor het voeren van een dergelijk beleid. Desalniettemin kan het via de omweg van de rapportage over het sociale beleid altijd aan de orde gesteld worden. Dan kan het instemmingsrecht relevant worden.

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Ik wil geen waardeoordeel, hoor; ik wil puur weten of wij wetstechnisch niet een gat laten vallen door een instemmingsrecht te geven op iets wat niet verstrekt hoeft te worden. Uit de woorden van de minister als adviseur begrijp ik echter dat de or deze informatie via de band van het sociaal beleid wel boven tafel zou kunnen krijgen.

Minister **Asscher**:

Het gevoerde sociale beleid, waaronder de omgang met mannen en vrouwen, zal dan in ieder geval wel geagendeerd en besproken worden. Het wetsvoorstel creëert geen zelfstandige verplichting voor het voeren van een dergelijk beleid. Dat zou ook een heel vergaande verplichting zijn. De Wet op de ondernemingsraden houdt in dat op het moment dat er sprake is van dergelijk beleid, er een regeling is dat het instemmingsrecht geldt. Dat is een toevoeging op de bestaande situatie die niet in alle gevallen soelaas zal bieden. Ik heb ook niet de indruk dat de indiener dat heeft betoogd. Ik zeg dit ter relativering van de betekenis van het wetsvoorstel. Het ziet dus op die bedrijven waarbij sprake is van een dergelijke regeling. Daarvoor geldt het instemmingsrecht. Voor die andere bedrijven is er geen instemmingsrecht, maar is er in ieder geval de mogelijkheid om aan de hand van het gevoerde sociaal beleid het onderwerp te bespreken. Dan heeft de ondernemingsraad dus een minder krachtig wapen in handen dan in het geval er wel zo'n beleid wordt gevoerd. De wet creëert geen verplichting om een dergelijk beleid te voeren of vast te stellen.

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Dan wil ik wel graag weten of de indiener inzichtelijk kan maken hoeveel bedrijven er ongeveer zo'n beleid hebben. Stel dat straks maar 25% van de bedrijven waar dit wetsvoorstel op ziet, zo'n beleid heeft. Dan weten we dat daar het instemmingsrecht geldt, maar dat dit bij 75% nog onduidelijk is. Ik hoop dat de indiener die informatie in de brief kan meenemen.

Minister **Asscher**:

Ik merk op dat de indiener de vraag gehoord heeft en "ja" knikt.

Mevrouw Dijkstra heeft gevraagd hoe het zit met de privacy. Ten aanzien van de voorgestelde werkgeversplicht om de or jaarlijks te informeren over hoogte en inhoud van arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per verschillende groep van in de onderneming werkzame personen — artikel 31d, lid 1 — uit te breiden met de toevoeging dat daarbij voor iedere groep een percentage mannen en vrouwen wordt aangegeven, is het vooral van belang dat de gegevens over die salarisschalen binnen de functiegroepen geanonimiseerd worden aangeleverd. Kleinere ondernemingen waarbij je je kunt voorstellen dat het gemakkelijk herleidbaar is naar individuele werknemers of werknemers, vallen buiten de werkingssfeer van het initiatief, omdat ondernemingsraden bij een werknemersaantal van 50 of meer vereist zijn en omdat artikel 31d van de WOR uitsluitend van toepassing is op ondernemingen waarin in de regel ten minste 100 personen werkzaam zijn.

Het voorstel bevat een nieuwe verplichting — artikel 391, boek 2 BW — voor bedrijven om in het bestuursverslag informatie op te nemen over verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen. In het jaarrekeningrecht bestaat een vrijstelling voor kleine bedrijven om een bestuursverslag te maken. Die vrijstelling geldt voor bedrijven die voldoen aan twee of drie van de volgende criteria: een balanstotaal van maximaal 6 miljoen, een netto-omzet van maximaal 12 miljoen en een gemiddelde van 50 werknemers. Het opnemen van die informatie in het bestuursverslag geldt dus niet voor kleine bedrijven en zal in principe niet herleidbaar zijn tot individuele personen. Daarmee denk ik dat de privacyzorg over dit wetsvoorstel niet overwegend hoeft te zijn.

Mevrouw Voortman heeft mij in eerste termijn gevraagd of ik bereid ben, beloning van vrouwelijke beroepen in sectoren waarin veel vrouwen werkzaam zijn, te onderzoeken. Daarnaast vindt reeds onderzoek plaats. Op 18 januari jongstleden is het onderzoeksrapport "Verdient een man meer?" van het College voor de Rechten van de Mens en de ministeries van OCW en SZW verschenen. In dit rapport wordt een onderzoek gedaan naar de gelijke beloning van mannen en vrouwen bij hogescholen. Daaruit blijkt dat de hogescholen meer dan 30 beloningsmaatstaven hanteren die tot een ongelijke beloning van mannen en vrouwen kunnen leiden. Ik noem de bepaling van het aanvangssalaris op basis van salarisonderhandeling in plaats van relevante werkervaring, het bieden van salarisgaranties en het toekennen van geen of onvoldoende geld bij bevordering. Het salarisverschil tussen man en vrouw binnen de vijf onderzochte functiegroepen loopt van 0,2% tot 4,3%. Dat betekent overigens nog niet dat er daarmee ook sprake is van een beloningsverschil dat in strijd is met de wet. Zoals de indiener ook al heeft aangegeven, gaat de Algemene wet gelijke behandeling uit van niet te rechtvaardigen verschillen. Dat kun je uit dit onderzoek nog niet afleiden.

De minister van OCW heeft aangegeven dat zij met de sector in gesprek gaat over de manier waarop de sector met de uitkomst van het onderzoek aan de slag kan gaan. Ook wordt in het tweejaarlijks onderzoek dat het CBS verricht naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, aandacht gegeven aan beloning in bedrijfstakken waarin

relatief veel vrouwen werkzaam zijn en in bedrijven met een hoog aantal vrouwelijke werknemers.

Mevrouw Van Ark vroeg tot slot wat de toegevoegde waarde is van het initiatiefwetsvoorstel. Zoals ik heb aangegeven, ondersteunt het kabinet het doel van het initiatiefwetsvoorstel, maar zijn er vragen over de effectiviteit en de onderliggende redenen van de bestaande beloningsongelijkheid. Indien de Kamer zou besluiten dat wetgeving ten aanzien van het bevorderen van gelijke beloning van mannen en vrouwen noodzakelijk is, wil ik een aantal aandachtspunten meegeven. De nieuwe verslaggevingsverplichting in het BW zou beter uitvoerbaar zijn als duidelijk wordt dat de rapportageplicht ontstaat wanneer verschil bestaat in beloning tussen man en vrouw in dezelfde functiegroep en niet als er sprake is van individuele beloningsverschillen. Dergelijke verschillen zouden vervolgens moeten worden uitgelegd. Ook bij aanpassing van het voorstel op dat punt is er nog de zorg over een aanzienlijke administratieve last voor middelgrote rechtspersonen, terwijl naar onze mening niet inzichtelijk is gemaakt op welke manier het voorstel bijdraagt aan het opheffen van een ongelijke beloning. Het kabinet geeft in overweging om dat onderdeel aan te passen.

De WOR is niet van toepassing op het ministerie van Defensie en de daaronder ressorterende instellingen. De reden daarvoor is de bijzondere taakstelling van het ministerie en de eisen die daarmee worden gesteld aan de inzet van militair personeel. De regels van het ministerie van Defensie zijn vastgelegd in het Besluit medezeggenschap Defensie (BMD). Die regels wijken alleen af van de WOR voor zover dat nodig of wenselijk wordt geacht. De WOR is evenmin van toepassing op de in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek bedoelde openbare academische ziekenhuizen, de KNAW, de Koninklijke Bibliotheek, de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek, de rechterlijke ambtenaren die werkzaam zijn bij de Hoge Raad, de leden van de Raad van State, de leden van de Algemene Rekenkamer, de Nationale ombudsman en de substituu-ombudsman.

Het aanpakken van de loonkloof is een van de prioriteiten binnen de EU-strategie voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen 2010-2015. De Commissie heeft in de aanbeveling "Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie" aandacht gevraagd voor dit onderwerp. De aanbeveling heeft als doel een nieuwe impuls te geven aan het verkleinen van ongerechtvaardigde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en bevat een breed scala aan maatregelen die lidstaten kunnen nemen. De aanbeveling is niet bindend. Het staat lidstaten vrij om de aanbeveling op te volgen. De lidstaten hebben de Europese Commissie geïnformeerd over de maatregelen die genomen zijn en de waarborgen dat de aanbeveling wordt toegepast.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):

De minister zegt dat hij van alles heeft gedaan om de loonongelijkheid tussen man en vrouw aan te pakken. Er zijn onderzoeken gedaan. Er is een diversiteitscharter. Er zijn bijeenkomsten geweest. Maar na vier jaar moet je verantwoording kunnen afleggen, niet alleen aan de Kamer maar ook aan de samenleving. Uit een aantal onderzoeken komen toch bepaalde resultaten naar voren. In de Gender

Gap Index van het World Economic Forum zijn wij van plek 24 naar plek 34 gegaan als het gaat om de economische component, waaronder loon. We zijn dus tien plekken gedaald. Het resultaat van alle daden van de minister is dat er niets is bereikt. Wat zegt de minister daarvan?

Minister Asscher:

Ik denk dat de heer Öztürk en ik het eens zijn dat het bestrijden van arbeidsdiscriminatie van het grootste belang is. Het probleem is niet in een aantal jaar opgelost. We hebben in mei 2014 een ambitieus actieplan vastgesteld. Dat zijn we aan het uitvoeren. Er zaten veel acties in. Sommige acties behelsden wetgeving, sommige waren meer gericht op cultuurverandering en andere veranderden het gedrag van de overheid. Ik denk dat het heel belangrijk is dat we dat doorzetten en dat we telkens bekijken waar er nog een schepje bovenop kan. In het najaar komt een nieuwe voortgangsrapportage en dan kunnen we met de Kamer bezien wat er nog meer kan. We zijn het echter eens over het belang hiervan.

De voorzitter:

In dit geval staat de minister hier als adviseur van de Kamer, aangezien het gaat om een initiatiefwetsvoorstel van een collega.

De heer Öztürk (Groep Kuzu/Öztürk):

Dat zegt u terecht, voorzitter, maar een collega van ons moet een wetsvoorstel indienen omdat het huidige kabinet het probleem niet heeft kunnen oplossen. Ik vind dat de burger mag weten waarom wij vandaag al onze middelen en energie inzetten. Daarom stel ik een tweede vraag. De minister ziet ook dat het aantal topvrouwen in het bedrijfsleven omlaaggaat. We zien dat de daden van de minister en zijn collega's in de afgelopen vier jaar de zaak alleen maar hebben verslechterd. Is de minister met mij van mening dat er door deze wetgeving niet echt een oplossing komt, maar dat we dat wel kunnen veranderen? Of zegt hij: ik had het in de afgelopen vier jaar nog harder moeten aanpakken en ik had er niet pas in 2014 maar het liefst in het voorjaar van 2013 aan moeten beginnen?

De voorzitter:

Mijnheer Öztürk, dit is echt een debat over een initiatiefwetsvoorstel van collega Yücel. De minister staat hier nu als adviseur van de Kamer. Er komen genoeg debatten waarin ook dit soort vragen aan de orde moeten worden gesteld. Ik probeer nu even de context aan te geven, opdat wij hier niet een ander type debat voeren dan het debat dat op de agenda staat. Dat zeg ik ook uit respect voor de initiatiefneemster.

Minister Asscher:

Voorzitter. Ik zoek ook naar een link of een verband tussen het betoog van de heer Öztürk en het onderwerp dat wij hier bespreken. Ik hoor een aantal dingen die daaraan raken. De heer Öztürk had het actieplan arbeidsdiscriminatie dat ik begin 2014 heb gepresenteerd graag een jaar eerder gezien. Ik ben dat helemaal met hem eens. Ik denk dat het veel beter was geweest als wij met allerlei dingen veel eerder waren geweest, maar gelukkig doen wij dat nu. Wij

zijn er qua uitvoering mee bezig. Wij gaan vervolgens telkens bekijken wat er nog meer kan. Ik vind de steun van de heer Öztürk voor het actieplan hartverwarmend.

Vervolgens stelt hij dat er verantwoording moet worden afgelegd voor het beperkte aantal topvrouwen. Dat ben ik met hem eens, maar ik denk dat de heer Öztürk ook weet dat ik geen topvrouwen aanstel in de top van ondernemingen. Zo is de Nederlandse economie niet georganiseerd. Ik vind het zelf heel merkwaardig dat het aantal topvrouwen in Nederland zo achterblijft. Ik constateer dat de heer Öztürk ook voor een gelijke behandeling van vrouwen is. Ik vind het positief om dat vast te stellen.

De heer Van Laar (PvdA):

De adviseur heeft heel waardevolle informatie gegeven over het wetsvoorstel. De Kamer heeft ook verschillende suggesties gedaan. De indienster heeft nieuwe informatie toegezegd. Zij gaat ook studeren op een mogelijke nota van wijziging. Het lijkt mij goed om de behandeling van het wetsvoorstel nu te schorsen. Volgens mij was de minister klaar met zijn advies. Dan kunnen wij de tweede termijn van de Kamer op een later tijdstip laten aanvangen, namelijk als de brief en de nota van wijziging er zijn en als er een reactie is op de laatste informatie.

De voorzitter:

Eigenlijk doet u een ordevoorstel.

De heer Van Laar (PvdA):

Precies.

De voorzitter:

Dan ga ik kijken of daar een meerderheid voor is.

Mevrouw Schut-Welkzijn (VVD):

Ik sluit me aan bij het ordevoorstel. Het lijkt mij heel goed als de indienster, mevrouw Yücel, hier nog eens over nadenkt en de adviezen van de Kamerleden en de adviseur ter harte neemt.

Mevrouw Pia Dijkstra (D66):

Ik sluit me daarbij aan.

Mevrouw Siderius (SP):

Ik kan tellen, maar ik vind het opmerkelijk dat, als er wordt gevraagd waar de indienster over gaat nadenken en welke suggesties zij meeneemt, er geen antwoord komt. Ik wil de tweede termijn graag vandaag doen, maar ik begrijp dat de meerderheid dat anders ziet.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Steun voor het ordevoorstel.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Steun.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Steun voor het ordevoorstel.

De voorzitter:

Er is een grote meerderheid voor het houden van de tweede termijn op een later tijdstip. Hiermee zijn wij in elk geval aan het eind gekomen van de eerste termijn van de zijde van de initiatiefneemster.

Ik dank de initiatiefneemster, mevrouw Yücel, en de minister.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De vergadering wordt van 11.43 uur tot 12.47 uur geschorst.