

Vergaderjaar 2022–2023

**35 673**

## **Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie)**

**Nr. 13**

### **AMENDEMENT VAN DE LEDEN KATHMANN EN VAN DER LEE**

Ontvangen 8 maart 2023

De ondergetekenden stellen het volgende amendement voor:

I

Artikel I, onderdeel A, wordt als volgt gewijzigd:

1. In de aanhef wordt «wordt een onderdeel toegevoegd» vervangen door «worden twee onderdelen toegevoegd».

2. Onder vervanging van de punt aan het slot van het toegevoegde onderdeel m door een puntkomma, wordt een onderdeel toegevoegd, luidende:

n. *beloning*: het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer direct of indirect («aanvullende of variabele componenten») uit hoofde van zijn dienstbetrekking ontvangt van zijn werkgever.

II

In artikel I, onderdeel B, wordt aan het voorgestelde hoofdstuk 1A een artikel toegevoegd, luidende:

#### **Artikel 2c Gelijke behandeling beloning mannen en vrouwen**

1. De werkgever zorgt voor gelijke beloning van mannen en vrouwen bij gelijke of gelijkwaardige arbeid.

2. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot het eerste lid.

III

In artikel I, onderdeel C, wordt «2a, 2b,» vervangen door «2a, 2b, 2c,»

IV

Aan artikel I wordt een onderdeel toegevoegd, luidende:

G

In artikel 33, eerste lid, wordt na «artikelen» ingevoegd «2c».

### **Toelichting**

Vrouwen verdienen in veel sectoren nog altijd minder voor hetzelfde werk dan hun mannelijke collega's.<sup>1</sup> Ongelijke beloning van gelijk werk is reeds niet toegestaan is op grond van de Algemene wet gelijke behandeling. Daarbij ligt de verantwoordelijkheid echter bij de individuele vrouw, die bij vermoeden van onrechtmatig onderscheid een procedure tegen de werkgever kan starten bij het College voor de Rechten van de Mens. Dit amendement regelt dat de Inspectie SZW handhaaft op onrechtmatige loonverschillen tussen mannen en vrouwen zodat de overheid ook verantwoordelijkheid draagt in het realiseren van gelijke beloning voor gelijk werk. Ook kan van handhaving een preventieve werking uitgaan.

De Inspectie SZW heeft reeds de taak om vast te stellen of er sprake is van gelijk loon voor gelijk werk in het geval van uitzendwerk. Daarvoor moet de Inspectie SZW een zogenaamde «loonwaardebepaling» uitvoeren. Het amendement geeft de Inspectie SZW een vergelijkbare taak bij gelijke beloning van mannen en vrouwen. Indien de Inspectie SZW vaststelt dat er sprake is van onrechtmatig beloningsonderscheid, kan eerst een eis tot naleving volgen. In het uiterste geval legt de inspectie een bestuurlijke boete op.

Kathmann  
Van der Lee

---

<sup>1</sup> CBS 2020, «Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen», <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/aanvullende-statistische-diensten/2022/monitor-loonverschillen-mannen-en-vrouwen-2020/4-kenmerken-van-de-werkgever>