

Internetconsultatie Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen door WOMEN Inc.

WOMEN Inc. juicht de implementatie van de Europese Richtlijn voor loontransparantie toe. Ongelijke beloning is een hardnekkig probleem dat vrouwen benadeelt en niet vanzelf stopt. In deze consultatie zetten wij een aantal aandachtspunten uiteen die kunnen bijdragen aan een zo effectief mogelijk wetsvoorstel dat zo snel mogelijk in werking treedt.

Algemeen

- Het includeren van variabele componenten is ontzettend belangrijk, omdat we weten dat loonverschillen hier vaak door ontstaan. Heel goed dat hier aandacht voor is in het wetsvoorstel.
- Bij het communiceren over deze wetgeving is het van belang ook mee te nemen welke componenten bijdragen aan de loonkloof, en niet alleen te richten op ongelijke beloning. Door dit inzichtelijk te maken kunnen werkgevers zien waar ongelijkheden ontstaan, bijvoorbeeld bij de instroom, doorstroom, etc. zodat ook daar actie op ondernomen kan worden en gelijke kansen ook verbeteren. Daarnaast speelt mee dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in cruciale, maar laagbetaalde sectoren als de zorg, kinderopvang en schoonmaak. Deze sectoren - waar ook nog eens grote personeelstekorten zijn- zouden beter beloond moeten worden en het is belangrijk om in alle sector een diverse en inclusieve werkomgeving te creëren.
- We missen een bepaling die stelt dat vacatures en functienamen genderneutraal moeten worden geformuleerd, die wel in de Europese richtlijn staat.
- Om zoals in de Europese richtlijn staat ook de intersectionele ongelijke beloning tegen te gaan, zou het toegestaan moeten worden voor werkgevers om persoonskenmerken anders dan gender op vrijwillige basis op te vragen bij werknemers. Zonder deze wijziging is het niet mogelijk om ook loonverschillen op grond van andere identiteitskenmerken of dubbele discriminatie tegen te gaan. Het onderzoek naar de intersectionale loonkloof waar uw ministerie mee bezig is zou aanleiding kunnen zijn voor een dergelijke wijziging, aangezien het aannemelijk is dat net als in andere landen in Nederland sprake is van intersectionele ongelijke beloning.
- 'Speciale functies'? Zorg voor een vast beleid rondom salarissen, beloningen en bonusregelingen. Het komt weleens voor dat werknemers boven de salarisschaal van hun functiefamilie worden ingeschaald en een hogere beloning ontvangen, bijvoorbeeld omdat zij zwaardere taken zijn gaan uitvoeren. Dit is echter niet de beste aanpak. In plaats daarvan is het verstandiger om de functie in zo'n geval te herwaarderen. Als deze herwaardering leidt tot een hogere functiegroep, hoort daar ook een hogere

beloning bij. Wij adviseren om functies periodiek te herwaarderen met behulp van een functiewaarderingssysteem. Voor tijdelijke omstandigheden, zoals arbeidsmarktkrapte of extra taken, is het beter om met een toeslag te werken, zodat deze geen structurele invloed hebben op de beloning in de toekomst. Een hogere inschaling zou dat wél hebben.

ARTIKEL I. WIJZIGING VAN DE WET GELIJKE BEHANDELING VAN MANNEN EN VROUWEN

C6.

Wij raden aan om specifiek te maken wat bedoelt wordt met 'zodanige wijze', bijvoorbeeld door proactief transparantie te bieden over een functieschaal en de criteria op basis waarvan werknemers worden ingeschaald. Zonder specificering kan verwacht worden dat deze bepaling geen effect heeft.

Artikel 7

De loonstructuur zou verplicht gekoppeld moeten zijn aan een functiewaarderingssysteem zodat er geen ruimte is voor menselijke bias bij het bepalen of het gaat om gelijkwaardige arbeid en daarbij behorende beloning.

Artikel 8

2. Er ontbreekt een controlemechanisme dat waarborgt dat loonstructuren inderdaad objectief en genderneutraal zijn. Als oplossing kan gedacht worden aan ondersteuning vanuit de overheid, bijvoorbeeld in samenwerking met de directie Emancipatie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Artikel 10b

Door het opvragen bij de werknemer te leggen vergroot het risico op benadeling. Als oplossing kan de werkgever proactief informatie delen over eventuele loonverschillen.

Artikel 10c

6. Er zou aanvullend volledige compensatie moeten worden geboden voor de periode van ongelijke beloning.

Artikel 10d

e. Het is belangrijk om hier extra aandacht aan te communiceren in communicatie over de wetswijziging richting werkgevers. Dit is onder andere een vorm van zwangerschapsdiscriminatie, wat hoewel verboden nog vaak voorkomt en erg onbekend is.

Artikel 11

Onopzettelijkheid zou een werkgever niet moeten vrijpleiten van diens verantwoordelijkheid, temeer omdat er vaak sprake is van onbewuste vooroordelen. Dit is per definitie onopzettelijk. Het effect op de werknemer is echter precies hetzelfde als wanneer dit opzettelijk gebeurt. Daarnaast zien we dat onbewuste vooroordelen met name nadelige gevolgen hebben voor personen die buiten de huidige norm vallen, bijvoorbeeld vrouwen en mensen met een migratieachtergrond. Ook zou er een percentage verbonden moeten worden aan wat een loonverschil 'van geringe aard' betekent.

Artikel 11a

Het is onduidelijk hoe het niet benadelen van een werknemer die informatie opvraagt gewaarborgd wordt. Wanneer dit onduidelijk blijft is de kans groot dat of de werknemer zich niet veilig voelt om informatie op te vragen, of dat werknemers die dit wel doen benadeelt worden. Zonder dit te expliciteren verwachten wij dat deze wijziging niet het gewenste effect zal hebben, wat grote negatieve invloed heeft op de algehele effectiviteit van de wetswijziging. Een oplossing zou kunnen zijn om de informatie vrij te geven zonder dat de werknemer hiernaar hoeft te vragen, waardoor de gehele bewijslast bij de werkgever komt te liggen.

Artikel 22d

- a. De bepaling dat een werkgever een keer de wet mag overtreden zonder consequenties zou geschrapt moeten worden. Dit zou in feite betekenen dat de wet pas vijf jaar na inwerktreding effect zal hebben, terwijl werkgevers ruim van tevoren op de hoogte worden gesteld van de wijziging. Als er zorgen zijn over de bekendheid van de wet bij werkgevers, kan er extra aandacht besteed worden aan goede communicatie over de wetswijziging. Wij raden hoe dan ook aan om een bewustwordingscampagne te starten voor zowel werkgevers als werknemers.

Artikel 22g

Werkgevers met 100-150 werknemers zouden niet tot 2031 ongelijk moeten kunnen belonen. Als er zorgen zijn over administratieve druk of een tekort aan kennis raden wij aan deze vanuit de overheid aan te bieden. Werkgevers worden ruim van tevoren op de hoogte gesteld van deze wetswijziging, temeer omdat deze gebaseerd is op een Europese richtlijn die al jaren geleden is aangenomen. Wij weten uit ervaring dat werkgevers zich bewust zijn dat er een wetswijziging aankomt en hebben gezien dat extra communicatie met informatie hen helpt om de nodige veranderingen door te voeren.