

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
t.a.v. de heer I.Y. Van Hijum

Postbus 2872
3500 GW Utrecht
Nederland

Herculesplein 88
3584 AA Utrecht
Nederland

030 219 39 60
info@humancapitalgroup.nl
umancapitalgroup.nl

KVK 30149777
IBAN NL57RABO0157958388
BTW NR NL807260393B01

Utrecht, 30 april 2025

Betreft: Wetsvoorstel loontransparantie

Geachte heer van Hijum,

Op 27 maart 2025 is het voorstel van de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen ter consultatie aangeboden. Wij maken graag van de gelegenheid gebruik om hierop te reageren.

Het is de missie van Human Capital Group om samen te werken aan de welvaart en het welzijn van mensen en organisaties in Nederland. Daarom streven wij naar gelijkwaardige relaties en zorgvuldige afspraken tussen werkgevers en werknemers. Door inclusie en diversiteit te omarmen, dragen we bij aan het versterken van de relaties binnen organisaties en aan het vergroten van de productiviteit en werkplezier in Nederland. Onze missie is gebaseerd op het idee dat een inclusieve en diverse cultuur niet alleen essentieel is voor het welzijn van individuen, maar ook voor het succes en de stabiliteit van organisaties en de samenleving als geheel.

Wij leveren gespecialiseerde dienstverlening op het gebied van organisatie inrichting, functiewaardering en belonen. Transparantie is wat ons betreft een randvoorwaarde voor een als rechtvaardig beleefd beleid rondom de waardering van werk. Wij juichen het doel van de wetgeving om door middel van transparantie de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen, dan ook van harte toe. Hierna vindt u ons commentaar en kanttekeningen bij het wetsvoorstel.

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

Onderdeel B

Het wetsvoorstel introduceert in artikel 1, eerste van de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (hierna: Wgbmv) een aantal begrippen en definities die nieuw en/of afwijkend zijn van het reguliere taalgebruik in Nederland.

Zo hanteert het wetsvoorstel diverse loonbegrippen, namelijk 1) het basisloon, 2) het brutoperiodeloan, 3) het brutojaarloon, 4) het loon en 5) het loonniveau. Het komt ons voor dat dit onnodig ingewikkeld is en tot een administratieve lastenverzwaring leidt. Wij pleiten



ervoor om het begrippenkader te vereenvoudigen en zoveel mogelijk met uniforme loonbegrippen in andere wet- en regelgeving (sociale zekerheidsrecht, fiscaal recht en arbeidsrecht) in overeenstemming te brengen

Onderdeel F

In het aangepaste artikel 7 Wgbmv is in het derde lid opgenomen dat de beoordeling of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, niet beperkt is tot werknemers die tegelijkertijd met de werknemer in dienst zijn. Gaat het in dit verband over ongelijkheden die zich in het verleden hebben voorgedaan of ziet de bepaling op een huidige werknemer die zich in de tegenwoordige tijd vergelijkt met een situatie in het verleden? Wij stellen voor om de tekst te verduidelijken.

Onderdeel G

In het huidige artikel 8 Wgbmv is expliciet opgenomen dat arbeid wordt gewaardeerd volgens een deugdelijk stelsel van functiewaardering. De voorgestelde tekst schrijft voor dat de werkgever beschikt over loonstructuur (let op: in het dagelijkse taalgebruik verstaan wij hieronder een loongebouw) die gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen. De loonstructuur omvat objectieve en genderneutrale criteria die van belang zijn voor de functie. Het artikel noemt vaardigheden, verantwoordelijkheden, inspanningen en arbeidsomstandigheden. Wij vinden het een teleurstelling dat de wet niet spreekt van een systeem van functiewaardering om gelijke of gelijkwaardige arbeid te kunnen bepalen. Naast de objectiviteit en de genderneutraliteit van de criteria, moet namelijk ook *de weging* van de criteria objectief en genderneutraal uitpakken. Dit is in het wetsvoorstel niet geborgd en het is voor ons niet voor te stellen dat het doel van de wetgeving bereikt wordt zonder een door vakorganisaties erkend en door werkgevers geaccepteerd systeem van functiewaardering.

Onderdeel I

In het nieuwe artikel 10c zijn de rapportage verplichtingen opgenomen. Pas bij Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) zal bekend worden welke looncomponenten in de berekeningen van loonkloven moeten worden meegenomen. Ons verzoek is om de AMvB ruim voor de rapportageverplichting te publiceren aangezien het verzamelen en beschikbaar maken van data voor de rapportage complex en zeer tijdrovend is.

ARTIKEL II. WIJZIGING VAN DE WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN

Met het wetsvoorstel wordt beoogd het instemmingsrecht van ondernemingsraden uit te breiden op gebieden die inhoudelijk specialisme vereisen. We spreken onze zorg uit over de kwaliteit van de dialoog en het bereiken van de doelstelling van het wetsvoorstel. Zoals ook in de memorie van toelichting wordt gesignaleerd, kent de WOR geen “in nauwe samenwerking verhelpen” en is het instemmingsrecht van een verderstrekkend karakter. Bij de “ongerechtvaardigde verschillen”, de voorgestane toevoeging van artikel 27, eerste lid, onder c, sub 4° WOR, is om die reden volstaan met het instemmingsrecht. Maar bij de daarop volgende voorgestane toevoeging van artikel 27, eerste lid, onder c, sub 5° WOR wordt wel het “in nauwe samenwerking met de ondernemingsraad verhelpen” tezamen met het instemmingsrecht als aanvulling van het bestaande basisinstrumentarium van de WOR



geïntroduceerd. Het wetsvoorstel is op dit punt niet consistent en daar is geen rechtvaardiging voor. Wij zouden het wenselijk vinden dat uit dit deel van het wetsvoorstel "in nauwe samenwerking met de ondernemingsraad" wordt geschrapt. Niet alleen omwille van consistentie, maar ook omdat een verplichting tot het in nauwe samenwerking met een ondernemingsraad verhelpen van iets zich niet verdraagt met het gemiddeld functioneren en de taakopvatting van vele ondernemingsraden in Nederland en hier ook kwaliteit van dialoog en het bereiken van doelstellingen vaak onder druk zal komen te staan.

SAMENVATTENDE CONCLUSIE

Het is onze stellige overtuiging dat transparantie over de waardering van werk bijdraagt aan het welzijn en de welvaart van individuele werknemers en organisaties als geheel. Wij concluderen dat het wetsvoorstel op dit moment te weinig concrete handvatten biedt om die transparantie te creëren.

Met vriendelijke groet,

Human Capital Group

Radboud van Hal
Algemeen Directeur
06 82 47 77 17