

Reactie op internetconsultatie: Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen

Op 7 juni 2023 is de Europese Richtlijn loontransparantie in werking getreden. Lidstaten van de Europese Unie moeten de maatregelen uit deze richtlijn opnemen in hun eigen wetgeving vóór 7 juni 2026. Dit wetsvoorstel regelt dit. Het doel van het wetsvoorstel is het bevorderen van gelijke beloning voor mannen en vrouwen. Vrouwen verdienen namelijk nog altijd minder dan mannen, ook voor gelijk(waardig) werk. Het wetsvoorstel bevat verschillende maatregelen die zorgen voor transparantie over beloning. Ook zijn maatregelen opgenomen die de rechtsbescherming van werknemers verbeteren. Concreet gaat het om de volgende maatregelen:

- a) verplichting tot het waarborgen van gelijk loon voor werk van gelijke waarde;
- b) transparantieplichtingen met betrekking tot loon;
 - transparantie over beloning vóór indiensttreding
 - verbod om te vragen naar salarisgeschiedenis bij een arbeidsvoorwaardengesprek
 - genderneutrale functiebenamingen en vacatures
 - openheid over beloningsontwikkeling
 - recht op informatie
- c) rapportageverplichting en verplichte beloningsevaluatie met betrekking tot beloningsverschillen bij werkgevers met 100 of meer werknemers;
- d) maatregelen gericht op rechtsbescherming;
- e) maatregelen gericht op toezicht, sanctionering en monitoring;
 - Controle en inspectie via NLA
 - Betrokkenheid medezeggenschap/vakbonden bij rapportageverplichting en opstellen beloningsevaluatie
 - Gelijke behandeling controle door college voor de rechten van de mens / ADV's
 - Toezicht door op te richten toezichtsorgaan.

De Horecabond is voorstander van de invoering van deze wet. Als vakbond staan wij voor gelijk loon voor gelijk werk. Dat er nog steeds ongelijk beloond wordt afhankelijk van geslacht is wat ons betreft niet meer van deze tijd en moet een halt toe worden geroepen. Wetgeving in combinatie met handhavingsmechanismen helpen om dit probleem aan te pakken.

De afgelopen jaren is er gelukkig wel steeds meer aandacht voor dit thema gekomen, waardoor kennis en bewustwording zijn gecreëerd in de maatschappij. Dit heeft als effect gehad dat de loonverschillen de afgelopen jaren zijn gedaald, maar de verschillen zijn met name in het bedrijfsleven nog groot en de daling gaat niet snel genoeg. De huidige gelijkheidswetgeving biedt onvoldoende waarborg.

Dat er meer transparantie gegeven moet worden over beloningsstructuren in bedrijven is belangrijk. Dit geeft meer inzicht in wat een acceptabel loon is bij indiensttreding en maakt evt. ongelijkheden bespreekbaar. Werknemers verkeren in een kwetsbare situatie en zijn afhankelijk van de werkgever. Dit maakt het niet altijd makkelijk om salaris bespreekbaar te maken, laat staan discussies hierover te voeren. Transparantie kan hierin bijdragen.

Bovendien kan dit onderlinge (ongewilde) concurrentie onder medewerkers tegenaan en bijdragen aan gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. Het wetsvoorstel stimuleert om eerlijk en objectief te belonen en goed werkgeverschap te tonen.

De omkering van bewijslast in geschillen waarbij (mogelijk) sprake is van ongelijke beloning is een goede zaak. Voor de werknemer is het vaak lastig om de ongelijkheid aan te tonen, juist omdat de gegevens in het bedrijf nog niet transparant zijn, collega's niet mee willen werken omdat ze bang zijn dat het ten koste van hun eigen positie gaat of werkgevers niet geneigd zijn om mee te werken. Dat straks de werkgever deze verantwoordelijkheid draagt en feiten en omstandigheden moet aandragen waaruit blijkt dat het verschil in loon gerechtvaardigd is en niet discriminerend is, is rechtvaardig.

Tot slot geven wij nog een aantal aandachtspunten mee ter overweging:

- Verlaag de grens voor de rapportageverplichting en loonevaluatie naar bedrijven met 50 of meer werknemers. Met dit aantal wordt aansluiting gezocht bij de aantallen voor medezeggenschap in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en blijft de waarborg van privacy (herleidbaarheid) overeind;
- Duid nader wat objectieve en genderneutrale criteria zijn die verschillen in belonen rechtvaardigen. Vallen hier bijv. ook verschillen onder als gevolg van harmonisatie, reorganisatie, overgang van onderneming?
- Punt van aandacht is dat de rechtsbescherming alleen geldt voor het aanklaarten van ongelijke beloning zelf. Voor benadeling wegens het indienen van een klacht gelden de reguliere bewijsregels van art. 150 t/m 155 Rv. Het is dan aan de werknemer om te bewijzen dat een werkgever zich schuldig heeft gemaakt aan victimisatie. Daarbij dient een causaal verband te bestaan tussen de benadeling en de klacht. Daar wringt het want dat is voor werknemers in de praktijk heel erg lastig om aan te tonen. In verreweg de meeste gevallen zal een werkgever immers niet openlijk toegeven dat de klacht over ongelijke beloning de aanleiding vormt voor (het aansturen op) ontslag of andere vormen van benadeling. Er mag van de werkgever worden verlangd dat hij uitlegt wat dan wél de redenen waren voor die nadelige beslissing of behandeling. Dat past ook in de lijn van de wetgeving die er al is. Concreet adviseren wij de werkgever om de bewijslast van eventuele benadeling na aanklaarten van ongelijke beloning bij de werkgever neer te leggen.
- De nieuwe wetgeving gaat per direct in en heeft geen terugwerkende kracht. Hoe wordt er omgegaan met de situatie dat ongelijkheid wordt geconstateerd die al langere tijd gaande is, nog voor inwerkingtreding van de wet? Voor deze situaties moet het mogelijk blijven om met terugwerkende kracht een vordering in te dienen. Aansluiting bij de wettelijke verjaringstermijn van 5 jaar voor het instellen van een loonvordering zou logisch zijn.
- Als dit voorstel wet wordt, zou het goed zijn om hierover een landelijke campagne vanuit de overheid te starten voor een zo groot mogelijk bereik en het creëren van een zo groot mogelijk draagvlak.