

FME onderschrijft de reactie op de internetconsultatie, zoals deze gegeven is door VNO en AWWN. Aanvullend zouden we graag de volgende punten onder aandacht brengen.

Loonstructuren

- FME stelt het op prijs dat de juiste partners met de juiste expertise zijn betrokken bij de totstandkoming van de nationale wetgeving. Hierdoor neemt de uitvoerbaarheid toe.
- We maken ons zorgen over de tijd die bedrijven hebben om beloningsstructuren te implementeren. Binnen de technologische industrie zijn er én bedrijven met een internationaal moederbedrijf welke beloningsstructuren kennen voor hoger ingedeelde functionarissen die met name gericht zijn op het uitvoeren van (internationale) benchmarks en welke niet voldoen aan de richtlijn loontransparantie. En er zijn grotere MKB bedrijven in de sector met een kleine formatie op deze hogere posities welke geen geformaliseerde beloningsstructuren kennen. Hoewel wij geen bezwaar hebben tegen de invoering van degelijke systemen die passen bij de richtlijn loontransparantie, willen wij aandacht vragen voor de benodigde implementatietijd.
- Voor de implementatie van goedgekeurde beloningssystemen is er naast tijd voor het ontwerp van een systeem met name tijd nodig voor de benodigde (individuele) inspraak (OR en vakbonden). Hierin is zowel het volume aan bedrijven als ook de beschikbare capaciteit van adviseurs bij sociale partners een knelpunt. We denken dat er 5 jaar nodig is om alle bedrijven voldoende kundig te begeleiden met bijbehorende inspraak.
- Om werkgevers te ondersteunen bij de juiste toepassing van de wet, lijkt het ons zinvol om vanuit de overheid een goedkeuring te geven op loonstructuren/functiewaarderingssystemen als die voldoen aan de wet. Veel werkgevers werken immers met bestaande functiewaarderingssystemen, het neemt rechtsonzekerheid weg als werkgevers (vooraf) weten dat deze systemen voldoen. Dit niet als aanvulling op de wet of als voorwaarde, maar als tool om werkgevers te ondersteunen bij de toepassing ervan.