



Aan de voorzitter en leden van de Vaste Commissie
voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

- Briefnummer
21/10.042/LK/Gau

Den Haag
29 januari 2021

Onderwerp
Reactie VNO-NCW MKB-Nederland
Wetsvoorstel gelijke beloning 28012021

Geachte dames en heren,

Voorop staat dat VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN het beginsel van gelijke beloning van vrouwen en mannen onderschrijven en uitdragen. Mannen en vrouwen behoren, als zij werk van gelijke waarde doen, gelijk beloond te worden. Gelijke beloning maakt onderdeel uit van een zorgvuldig beloningsbeleid en goed werkgeverschap. De praktijk in Nederland laat zien dat werkgevers hier werk van maken. Onze inzet is om onterechte beloningsverschillen verder terug te dringen.

We steunen de doelstelling dat gelijke beloning binnen ondernemingen hoog op de agenda hoort te staan. Afgelopen jaar heeft om die reden de Stichting van de Arbeid *Je verdiende loon! Handreiking gelijke beloning van mannen en vrouwen* uitgebracht. Deze digitale handreiking biedt handvatten om na te gaan of sprake is van gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde. De handreiking is toegespitst op vier verschillende doelgroepen: middelgrote en grote bedrijven met een afdeling human resources; kleine bedrijven (al dan niet met een cao); ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers; individuele werknemers. Door middel van een stappenplan kunnen deze doelgroepen aan de slag met het beloningsbeleid binnen de eigen organisatie.

Gecorrigeerde beloningsverschillen relatief klein

In Nederland is het *ongecorrigeerde* beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de afgelopen jaren gedaald – in de marktsector van 20 naar 18%. Als mannen en vrouwen in gelijke posities verkeren, dat wil zeggen als voor mannen en vrouwen de opleiding, het functieniveau, het aantal dienstjaren etc. gelijk zijn, dan verdienen vrouwen 7% minder dan mannen. Dit gecorrigeerde beloningsverschil was eerder 9% en is gedaald naar 7% (in de marktsector). Dat verschil is niet verklaard; mogelijk zijn er achtergrondkenmerken die niet

meegenomen zijn. De verschillen in beloning zijn dus voor een heel groot deel te verklaren. En daarbij kan er in beperkte mate sprake zijn van verboden onderscheid.

Loonverschillen hebben andere oorzaken

De loonverschillen, waarover veel gesproken wordt, vallen onder een ander vraagstuk. De vragen waarom het ongecorrigeerde loonverschil 18 procent is, waarom vrouwen per maand gemiddeld minder verdienen, waarom zoveel vrouwen niet economisch zelfstandig zijn, hebben weinig te maken met verboden beloningsonderscheid. Het gaat hier om de bredere arbeidsmarktpositie van vrouwen en onder meer de sterke verankering van de 'deeltijdnorm' in onze samenleving. Zo zijn vrouwen in bepaalde (lager betaalde) sectoren oververtegenwoordigd, en is de doorstroom van vrouwen naar management en top te laag. Het SER-advies "Een werkende combinatie" (2016) gaat hier nader op in. Om dit aan te pakken, zijn andere maatregelen nodig, ook om de doorstroming van vrouwen naar hogere functie te bevorderen, zoals diversiteitscharters, Topvrouwen.nl, Techniekpact.

Bedrijven zijn zich steeds meer bewust van het vraagstuk. Dat blijkt uit de toename van het aantal cao-afspraken en afspraken met de OR om beloningsverschillen te onderzoeken.

Reeds meerdere (collectieve) handhavingsmogelijkheden

De noodzaak voor een nieuwe handhavingsroute is niet aangetoond. De stelling dat het nu uitsluitend aan de werknemer zou zijn om veronderstelde verschillen aan te tonen, is namelijk onjuist. Er staan verschillende collectieve mogelijkheden open. Het is veeleer de vraag waarom er nog weinig gebruik wordt gemaakt van deze routes, als het probleem zo groot is als verondersteld.

De ondernemingsraad heeft de taak om gelijke behandeling te bevorderen. Gelijke beloning is hier onderdeel van. De OR heeft daartoe verschillende bevoegdheden gekregen (het instemmingsrecht artikel 27 lid 1 onder c t/m g, en de taakopdracht in artikel 28 met name in lid 3 specifiek voor gelijke beloning M/V). Ook biedt het cao-instrumentarium een goede collectieve waarborgingsmogelijkheid.

Naast deze instrumenten is de handhaving van de norm van gelijke beloning reeds belegd bij de in ons rechtssysteem gangbare route van de civiele rechter met de mogelijkheden van collectief gerechtelijke procedures en het College van de Rechten van de mens.

Onwerkbaar manier van registreren

De normering voor de voorgestelde certificering zal erg moeilijk vast te stellen zijn, op zijn minst zeer bewerkelijk, en vooralsnog onmogelijk vanwege het ontbreken van vastgestelde standaarden en methoden.

Zo kan het bepalen wat arbeid van gelijke waarde is, in een individueel geval, niet enkel op basis van een functiewaarderingsstelsel plaatsvinden. Bedrijven veranderen hun organisatiestructuur regelmatig en hiërarchische lijnen, beloningssystemen en functieomschrijvingen veranderen daarin mee. Zo zetten steeds meer bedrijven in op verbreding van functies en rollen zodat medewerkers zich ruimer kunnen ontwikkelen en op verschillende plekken in de organisatie inzetbaar zijn. Dit maakt het vergelijken van het werk dat tot dezelfde functiegroep behoort complex en noodzaakt tot een diepere analyse dan op functies alleen.

Ook de vervulling van de functie speelt hierbij een rol. Opleiding, ervaring en expertise, maar ook competenties en motivatie kunnen leiden tot verschillen in inzetbaarheid, beschikbaarheid en productiviteit. De individuele prestaties kunnen leiden tot een geoorloofd verschil in beloning. Bovendien is het arbeidsvoorwaardenpakket breder dan loon alleen.

Het wetsvoorstel creëert in dit opzicht een bureaucratisch monstertje. Zo moet de ondernemer genderspecifieke informatie aanleveren over de werkervaring, de omvang van de aanstelling in uren per week, het opleidingsniveau en het functieniveau conform de functie-indeling bij de onderneming van de verschillende werknemers. Het is tijdrovend om de data uit de payroll te exporteren, maar bovendien zijn niet alle benodigde data direct vanuit de payroll beschikbaar, zeker ook waar het gaat om historische data.

Eerder heeft het College voor de Rechten van de Mens zich ook kritisch uitgelaten over de intensiteit van een dergelijke manier van registreren. "Een uiteenrafeling van alle beloningsmaatstaven en onderzoek of deze maatstaven gelijkmatig zijn toegepast [...] is een intensief onderzoek en vergt waarschijnlijk te veel van individuele werkgevers".

Inzage in persoonsgegevens

Behalve dat informatie over enkel salaris en functieniveau onvoldoende inzicht geven in de vraag of er sprake is van een onterecht beloningsverschil, raakt het recht op inzage aan de vertrouwelijkheid en privacy van medewerkers. Bij een maatregel die het recht geeft op inzage in loongegevens moet meer aandacht worden besteed aan het recht op bescherming van deze persoonsgegevens. Het initiatiefvoorstel maakt niet duidelijk welke loongegevens op verzoek van de werknemer precies kunnen worden ingezien. Om het recht op bescherming van persoonsgegevens te verzekeren, moet aan de eisen van de Algemene verordening gegevensbescherming worden getoetst.

Bovendien kunnen beloningsverschillen een vertekend beeld geven. Vaak gaat het om een vergelijking op teamniveau, waarbij men verschillende werkervaringen heeft opgedaan en men op verschillende momenten is in

ingestroomd in het bedrijf. Iedere collega doorloopt een unieke situatie en wordt als individu beoordeeld.

Stapelning van regelgeving en aansluiting bij Europese initiatieven

Naast de bestaande wet- en regelgeving voegt het wetsvoorstel vier verschillende nieuwe regels toe: een plicht tot certificering, een rapportageverplichting aan de Ondernemingsraad en in het bestuursverslag en een inzagerecht voor de werknemer.

De effectiviteit van de afzonderlijke maatregelen is onvoldoende gemotiveerd, laat staan de stapeling.

Bovendien speelt in de EU de discussie over dit thema en die gaat meer in de richting van transparantie voor grote ondernemingen. Het is zinvol deze discussie af te wachten en dan te bezien wat dit betekent voor de Nederlandse wetgeving om (verdere) stapeling te voorkomen.

De ondernemingsorganisaties menen dat het wetsvoorstel:

- overbodig is: de noodzaak voor een nieuwe handhavingroute is niet aangetoond. Er zijn reeds collectieve handhavingmogelijkheden die benut kunnen worden. Ook is niet aangetoond dat certificering in de voorgestelde vorm beloningsverschillen weg zal nemen.
- niet past bij de arbeidsmarktdynamiek: bedrijven zullen werknemers voor bepaalde tijd blijven inzetten of inzetten op projectbasis. Ook zullen ondernemingen in toenemende mate functies verbreden om mensen breder inzetbaar te maken en te houden. Daardoor verrichten werknemers verschillende werkzaamheden en mogelijk zelfs voor verschillende werkgevers. Dat maakt het certificeren van gelijke beloning nog moeilijker.
- lost het echte probleem niet op: de “beloningskloof“ heeft andere oorzaken. In lijn met het SER-advies ‘Een werkende combinatie’ (2016) en ‘Diversiteit in de top, tijd voor versnelling’(2019) zijn er andere, meer succesvolle maatregelen en die verdienen specifieke aandacht.
- niet proportioneel is: het beoogt verschillende oplossingen aan te reiken die niet in verhouding staat tot het gepresenteerde probleem. Het leidt daarmee tot een stapeling van wetgeving, waarbij komt dat in de EU ook gesproken wordt over nieuwe maatregelen.

Tot slot

We zijn het met de initiatiefnemers eens dat het maatschappelijke debat over gelijke beloning van mannen en vrouwen op gang moet worden gebracht. Wij steunen het grote belang van gelijke beloning van mannen en vrouwen en moedigen de ambitie van de wetsindieners aan om loonverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen.

Wij zien echter andere *meer effectieve* middelen, naast macro- op bedrijfs- en cao-niveau, die gericht zijn op bewustwording en het zichtbaar maken van valkuilen in het beloningsbeleid en daarmee gericht zijn op gedragsverandering. Daar waar ongelijke beloning plaatsvindt, gebeurt dat immers vaak onbewust. Op het oog neutrale beloningsmaatstaven kunnen in de praktijk ongelijk uitpakken. Dat vraagt andere maatregelen dan voorgesteld wordt in het wetsvoorstel.

Hoogachtend,

Mw. G. Dolsma,
Plv. Directeur Beleid VNO-NCW/MKB-Nederland