



Per email verzonden

Aan minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mevrouw ir. C.E.G. van Gennip

Datum

26 april 2024

Ons kenmerk

24-050 BvW/LvS/aw

Betreft/ Onderwerp

Richtlijn Loontransparantie

Beste Minister van Gennip,

Op 7 december 2023 reageerde u terecht geschokt op de uitkomsten van de 'Monitor Loonverschillen'. Uit deze monitor bleek dat in het bedrijfsleven vrouwen voor vergelijkbaar werk gemiddeld bijna zeven procent minder verdienen dan mannen en dat dit bij de overheid om twee procent minder gaat. U riep toen op tot haast bij het dichten van de loonkloof. Dit kan, benoemt u, via verplichte transparantie over loonverschillen.

Wij roepen u nu namens de vakbond, ouder-organisaties en vrouwenrechtenorganisaties op om druk te houden op een snelle invoering van de Richtlijn Loontransparantie. Zoals u weet, zal de loonkloof niet vanzelf gaan dichten. Wij denken, net als u, dat de Richtlijn Loontransparantie een mooie kans biedt om stappen te zetten bij het dichten van de loonkloof. Houd de druk op de ketel en zet nu stappen! Bij de snelle invoering van de Richtlijn, moet ook aandacht zijn voor een aantal belangrijke punten:

- Zeggenschap over beloningsbeleid en inzet van functiewaarderingssystemen.
 - Deze functiewaarderingssystemen moeten genderneutraal zijn.
 - Functiewaardering is een instrument om functies qua zwaarte te rangschikken, op basis van de inhoud van deze functies, om daar vervolgens de beloning in de vorm van loonschalen aan te koppelen. Research van I&O stelt dat functiewaarderingssystemen een solide basis kunnen vormen voor objectieve waardebeoordeling van werk, ongeacht gender. Functiewaarderingssystemen zijn een effectieve methode voor het maken van gestructureerde en neutralere keuzes. In combinatie met loontransparantie kunnen functiewaarderingssystemen aanzienlijk bijdragen aan het bestrijden van

loondiscriminatie. Wanneer er geen goede functiewaarderingssystemen worden toegepast, kan dit dus leiden tot het onzichtbaar maken van de bestaande loonkloof waardoor de wet niet het beoogde effect heeft.

- Rapportageverplichting over de loonkloof voor bedrijven van 50 werknemers of meer.
- Betrek vakbonden bij het bepalen van categorieën van werknemers.
- Leg in wetgeving vast hoe de rapportage van SZW over de Richtlijn eruit moet zien.
 - Dit moet inclusief een intersectionele analyse zijn.
 - Het zou hierbij moeten gaan om het uitvoeren van onderzoek naar de intersectionele loonkloof. Internationaal onderzoek laat zien dat transgender vrouwen en personen, gehandicapte personen, vrouwen van kleur, vrouwelijke (arbeids)migranten en non-binare personen het hardst door de loonkloof worden getroffen. In Nederland is tot nu toe geen onderzoek gedaan naar de intersectionele loonkloof.
- Zorg voor een openbaar toegankelijk en begrijpelijk portaal met informatie over de loonkloof.

Werkgevers hebben ruim de tijd gehad om erop te anticiperen. Volgend jaar is het vijftig jaar geleden dat de eerste wetgeving in Nederland voor gelijk loon kwam. De Richtlijn Loontransparantie zit al vijf jaar in de pijplijn. Dit is het moment om door te pakken.

We gaan uiteraard graag met u in gesprek, waarbij we onze standpunten nader kunnen toelichten.

Met vriendelijke groet,

Bas van Weegberg, dagelijks bestuurslid van FNV



Marjet Winsemius, directeur van Stichting voor Werkende Ouders



Emma Lok, directeur-bestuurder van WOMEN Inc.



Yomi van der Veen, directeur van Bureau Clara Wichmann

