

## **VCP-Reactie: Internetconsultatie Wet gelijke beloning vrouwen en mannen**

De Vakcentrale voor Professionals (VCP) maakt graag gebruik van de mogelijkheid om te reageren op het initiatiefwetsvoorstel van de Kamerleden Ploumen (PvdA), Özütok (GroenLinks), Van Dijk (SP) en Van Brenk (50Plus). De VCP vindt het goed dat er aandacht is voor het huidige beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Gelijk werk zou gelijk moeten worden beloond, zonder dat er onderscheid wordt gemaakt naar geslacht. De VCP vindt het positief dat daar aandacht voor is, maar plaatst enkele kanttekeningen bij de uitwerking van het initiatiefwetsvoorstel.

De VCP is van mening dat er een aantal zaken in het initiatiefwetsvoorstel onvoldoende zijn uitgewerkt. Volgens de VCP wordt er onder andere onvoldoende aandacht besteed aan de oorzaak van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Het is van groot belang om zo veel mogelijk informatie over de oorzaak van het beloningsverschil te achterhalen om na te kunnen gaan of de voorgestelde maatregelen een oplossing zullen bieden of dat andere maatregelen nodig zijn. Nederland kan veel leren van andere landen waar er al maatregelen zijn genomen tegen het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen. De VCP zou graag zien dat er in het initiatiefwetsvoorstel uitgebreider wordt ingegaan op de maatregelen die in andere landen al zijn genomen. Zolang dit niet is gedaan ziet de VCP het risico dat gekozen wordt voor een maatregel, terwijl andere maatregelen wellicht effectiever zijn en/of beter passen bij de Nederlandse situatie.

### **Bewijslast**

De bewijslast wordt door initiatiefnemers verschoven van de werknemer naar de werkgever. In het initiatiefvoorstel staat vermeld dat het aan de werkgever is om aan te tonen dat er in de organisatie sprake is van gelijk loon voor gelijk werk. Dit geldt voor werkgevers waar vijftig of meer werknemers werkzaam zijn. Werkgevers worden verplicht om aan te tonen dat voor hetzelfde werk, hetzelfde salaris wordt betaald. Daarvoor wordt certificering ingevoerd. Werknemers krijgen daarnaast het recht van inzage om ten allen tijde inzicht te krijgen in het salaris van collega's in dezelfde of vergelijkbare functies.

De VCP begrijpt waarom is gekozen voor het verschuiven van de bewijslast naar de werkgever. Volgens het huidige recht dient een werknemer de ongelijke beloning aan te tonen, maar is hier in de meeste gevallen niet toe in staat. Dit omdat een werknemer geen gegevens heeft om dit aan te tonen. Vanuit dat gegeven is het bieden van het recht aan werknemers om het salaris van collega's met dezelfde functie of een vergelijkbare functie op te vragen in dat kader begrijpelijk, maar de VCP is kritisch vanwege de bescherming van de privacy van werknemers. Het creëren van de mogelijkheid dat collega's met dezelfde of een vergelijkbare functie het salaris kunnen inzien, is een behoorlijke inbreuk op de privacy van de werknemer. De VCP vraagt zich af hoe zich dat verhoudt tot de juist strenger wordende wet- en regelgeving zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Daarnaast ziet de VCP door deze stap ook risico's op andere onderdelen waarbij de privacy een belangrijke rol speelt. Er moet voor gewaakt worden dat privacy te snel overboord wordt gegooid. Privacybescherming is een belangrijk goed voor werknemers, waardoor voorafgaand gedegen onderzoek - zoals bijvoorbeeld naar andere landen - noodzakelijk is. Waarbij de vraag is of er minder op de privacy aantastende wegen zijn om het doel te bereiken.

## **Handhaving**

Met het initiatiefvoorstel worden werkgevers verplicht om een certificaat aan te vragen bij een onafhankelijke organisatie. De organisatie zal een certificaat als bewijs afgeven dat mannen en vrouwen gelijk krijgen betaald. In het voorstel staat vermeld dat het certificaat elke drie jaar moet worden vernieuwd. Het is vervolgens aan Inspectie SZW om toezicht te houden en is in het uiterste geval bevoegd om boetes op te leggen. Mogelijk zou in aanvulling op de Ondernemingsraad de Inspectie SZW ook handhavend moeten optreden, wanneer de werkgever nalatig is om in het jaarverslag een toelichting te geven over het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen, als er sprake is van ongelijke beloning.

De VCP vraagt aandacht voor een goed handhavingssysteem. Als de handhaving niet goed is vormgegeven, is het aanvragen van een certificaat te vrijblijvend, waardoor dit geen verandering tot gevolg zal hebben. Inspectie SZW mist mankracht om intensief te handhaven en zal prioriteiten moeten stellen. De VCP vraagt de indieners om bij het wetsvoorstel voldoende middelen vrij te maken voor proactieve handhaving, zodat het niet ten koste gaat van de prioriteiten van de Inspectie SZW.

## **Onderhandelingsvaardigheden**

In de Memorie van Toelichting (MvT) wordt aangegeven dat de grootste beloningsverschillen bij gelijkwaardige functies worden veroorzaakt door salarisonderhandelingen en salarisgaranties.

Vrouwen zouden meer moeten onderhandelen over het salaris en zich niet te snel moeten neerleggen bij het salaris dat wordt aangeboden door een werkgever. De VCP vraagt tevens aandacht voor het belang van werknemers bij contractvrijheid, daaruit volgt dat er onder omstandigheden beloningsverschillen kunnen bestaan. De VCP vindt dat vrouwelijke en mannelijke werknemers als professional moeten worden benaderd. De VCP is van mening dat moet worden geïnvesteerd in de onderhandelingsvaardigheden van vrouwen door het faciliteren en toegankelijker maken van een onderhandelingscursus of een coach die hen hierbij kan ondersteunen. Werknemers zouden door bijvoorbeeld vakorganisaties kunnen worden ondersteund bij salarisonderhandelingen, waardoor de onderhandelingsvaardigheden verbeteren en het verschil in beloning zal afnemen.

## **2x4daagse werkweek**

Initiatiefnemers memoreren dat bijna de helft van de vrouwen in Nederland niet economisch zelfstandig is. Dit is zorgelijk aangezien dit betekent dat vrouwen en eventueel kinderen niet rond kunnen komen van het inkomen dat er wordt verdiend. Bij een echtscheiding of huiselijk geweld zijn deze vrouwen en eventueel kinderen erg kwetsbaar. Eén van de oorzaken hiervan zal zijn dat vrouwen vaak in deeltijd arbeid verrichten. Deeltijdwerk heeft gevolgen voor het salaris, pensioen en de carrièrekansen. De traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen is een belangrijke oorzaak.

De VCP vindt dat er beter gefaciliteerd moet worden dat verzorgen en opvoeden van de kinderen kan worden verdeeld tussen mannen en vrouwen. Hierdoor kunnen vrouwen een sterkere positie op de arbeidsmarkt innemen. Goede kinderopvang en goed ouderschapsverlof spelen daarbij een belangrijke rol. Het versterken van de positie van vrouwen vergroot de carrièrekansen, waardoor meer werken wordt gestimuleerd met een hogere beloning tot gevolg. De VCP is van mening het voor beide ouders eenvoudiger mogelijk moet zijn om vier dagen te kunnen werken. Werkgevers zouden hiervoor gelegenheid en actief meer mogelijkheden toe moeten bieden. Vrouwen (en mannen) die een werkweek hebben van vier dagen zullen in veel gevallen economisch zelfstandig zijn.