CNV |
Postbus 2525 | 3500 GM Utrecht
www.cnv.nl | info@cnv.nl
+31 30 751 1001

Contactpersoon
Leon de Jong

Telefoonnummer
0682465302

E-mail
l.dejong@cnv.nl

Plaats
Utrecht

Datum
1 mei 2025

Ons kenmerk

Uw kenmerk

Betreft
CNV inbreng internetconsultatie over Eur. Richtlijn gelijke beloning mannen en vrouwen

CNV is voorstander van de loontransparantie die met de implementatie van de Europese richtlijn loontransparantie beoogd wordt. Met de implementatie van deze richtlijn worden werkgevers verplicht openheid te bieden over de lonen binnen hun bedrijven. Uit recent CNV-onderzoek onder 2600 werkenden blijkt dat mannen bij een goede beoordeling 2,5 keer vaker loonsverhoging toegekend krijgen dan vrouwen.[1] Ook kregen mannen het afgelopen jaar bijna 2 keer zo vaak extra loonsverhoging (bovenop de cao-verhoging) als vrouwen. 13% van de mannen heeft wel eens spontaan loonsverhoging gekregen, bij vrouwen is dit slechts 7%. Volgens cijfers van het CBS wordt de loonkloof tussen mannen en vrouwen weliswaar kleiner maar was het gemiddelde uurloon van vrouwen in 2024 nog steeds 10,5 % lager dan dat van mannen.[2] Volgens CNV maakt de Europese richtlijn loontransparantie een einde aan het loongeheim. Anno 2025 zijn onverklaarbare loonverschillen volkomen onacceptabel.

CNV heeft twee inhoudelijke punten bij de voorgestelde wetgeving:

<u>Uitzendkrachten</u>
Uit de Memorie van toelichting (MvT) blijkt het volgende:
De verplichting tot het opstellen van loonstructuren geldt voor alle organisaties, dus ook voor uitzendbureaus. Uitzendkrachten worden bij de loonstructuur bij het uitzendbureau inbegrepen omdat dit opgaat voor alle werknemers, ook als ze aan een andere organisatie ter beschikking zijn gesteld. Het is namelijk van belang in de

[1] https://cnvstorageprd.blob.core.windows.net/media/documents/CNV-onderzoek_loonkloof.pdf

[2] *Loonverschil tussen mannen en vrouwen steeds kleiner | CBS*

werving van nieuwe uitzendkrachten - nog voor nieuwe opdrachten (van inleners) - dat bekend is hoe hun loon gevormd wordt. Voor de beloning van uitzendkrachten bij een daadwerkelijke terbeschikkingstelling, geldt dat het uitzendbureau (uitlener) wel afhankelijk is van informatie hierover van de inlener. ***De algemene informatieplicht volgens uit artikel 12a van de Waadi kan hiervoor worden benut.***

CNV: bovenstaande informatieplicht is in de MvT nogal vrijblijvend geformuleerd. De inlener is verplicht deze informatie te verschaffen.

De verplichtingen die in dit wetsvoorstel worden geregeld in de Wgbmv gelden in beginsel voor zowel de inlener als de uitlener, voor zover het gaat om werknemers die ten behoeve van de eigen onderneming van de inlener dan wel de uitlener arbeid verrichten (de eigen werknemers). In deze situaties is sprake van een (klassieke) arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer.

Wat betreft de rapportage- en evaluatieverplichting wordt een uitzondering gemaakt op deze regel. Zie voor de paragraaf 4.3.3 van deze toelichting. Enkel de inlener rapporteert over de arbeidskrachten die aan hem ter beschikking worden gesteld. Tevens is een uitzondering van toepassing voor het recht op informatie over het naar geslacht uitgesplitste gemiddeld loonniveau van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Enkel de inlener kan over deze informatie beschikken en zal deze dan ook verstrekken. Zie hiervoor paragraaf 4.3.2.
Om erop toe te zien dat een uitlener daadwerkelijk aan alle verplichtingen kan voldoen, is noodzakelijk dat de uitlener van de inlener relevante informatie ontvangt. Voor de volgende verplichtingen is de uitlener afhankelijk van informatie van de inlener:
-Transparantie over loon vóór indiensttreding
- Gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardig arbeid (loonvergelijking)
- Het opstellen van loonstructuren
- Openheid over de criteria die gebruiken voor het bepalen van het loon, de loonniveaus en de loonontwikkeling.
Om erop toe te zien dat de inlener kan voldoen aan de rapportage- en evaluatieverplichting is informatieverstrekking over de beloning van de uitzendkracht van de uitlener naar de inlener vereist. Deze informatieverstrekking tussen uitlener en inlener wordt evenals andere verplichtingen die zien op de verhouding tussen deze twee partijen geregeld in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, in het voorgestelde artikel 12b.

Tot slot geldt dat de uitlener de formele werkgever is en blijft. Als gevolg daarvan zal de uitzendkracht zich bij vermoedens van ongelijke beloning in de eerste plaats tot de uitlener moeten wenden. De uitlener heeft de verantwoordelijkheid – samen met de inlener – om het juiste loon te betalen. Ook als de werkzaamheden van de arbeidskracht bij inlener (bijna) voorbij zijn.

CNV: SZW kiest ervoor om uitzendbureaus (met 100 of meer uitzendkrachten) uit te zonderen van de rapportage- en monitoringsverplichtingen vanuit de richtlijn. In tegenstelling tot andere ondernemingen hoeven uitzendbureaus dus niet te rapporteren over loonverschillen. Ze moeten wel een loonstructuur hebben maar de beloning (en daarmee de inhoud van de loonstructuur) wordt in hoge mate bepaald door de inlener (de inlenersbeloning). De verplichting tot het hebben van een loonstructuur is eigenlijk een lege huls.

De richtlijn gaat over loontransparantie, maar kennelijk geldt dit in mindere mate voor de uitzendkracht. CNV vraagt zich af of in deze constructie de (vrouwelijke) uitzendkracht voldoende inzicht krijgt in de beloning ten opzichte van (mannelijke) werknemers die in vaste dienst bij de inlener hetzelfde werk verrichten. Uitzendkrachten moeten gelijkwaardig beloond worden ten opzichte van de werknemers bij de inlener. Bij vermoedens van ongelijke beloning moet de uitzendkracht zich volgens de MvT wenden tot de uitlener (zijn formele werkgever). De uitlener is echter voor gegevens over gelijke beloning afhankelijk van de inlener. Dit brengt een uitzendkracht (zeker met een uitzendbeding) in een uiterst kwetsbare positie, wanneer hijzelf (of het uitzendbureau voor hem) bij de inlener de loongegevens moet opvragen.

CNV is van mening dat uitzendbureaus (met 100 uitzendkrachten of meer) eveneens onder de rapportage- en evaluatieverplichtingen van de richtlijn horen te vallen net als iedere ander onderneming. Er is geen goede reden om deze uitzendbureaus uit te zonderen van bovenstaande verplichtingen vanuit de richtlijn. Door uitzendbureaus uit te zonderen breng je uitzendkrachten in een onwenselijke positie tegenover werknemers in vaste dienst. Dit staat haaks op het huidige beleid van gelijkwaardige behandeling van uitzendkrachten.

<u>Functiewaardering (artikel 8)</u>
Artikel 8 gaat luiden:
1. De werkgever beschikt over loonstructuren die gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen. 2. De loonstructuren omvatten alle criteria die relevant zijn voor de betreffende functie en in ieder geval vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden. Deze criteria zijn objectief en genderneutraal, mogen niet direct of indirect gebaseerd zijn op het geslacht van de werknemers en worden op objectieve en genderneutrale wijze toegepast. Met name relevante gedragsvaardigheden worden niet ondergewaardeerd. 3. Op de criteria voor het bepalen van het loon, de loonniveaus en de loonontwikkeling van werknemers zijn de tweede en derde zin van het tweede lid van toepassing.

CNV: in de tekst van het wetsvoorstel wordt gesteld dat de werkgever dient te beschikken over loonstructuren die gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen. Vervolgens worden de criteria genoemd die die loonstructuren dienen te bevatten en waar die aan moeten voldoen. “Loonstructuur” wordt daarmee blijkbaar als een “kapstok” gezien waaraan je de (analyse van de) zwaarte en verantwoordlijkheden van het werk (c.q. de functie) kunt ophangen en daarmee ook de beloning van medewerkers regelt. Maar dat is feitelijk niet zo. Een loonstructuur gaat alleen over het laatste (=beloning) en niet over het eerste (=objectief vaststellen van de zwaarte/verantwoordelijkheid van het werk). De juiste wijze en volgorde is: Eerst objectiveer je het werk (en kom je tot een functiestructuur, bijvoorbeeld een functiehuis), vervolgens verbind je daar de beloning aan (loonstructuur, bijvoorbeeld een loongebouw). Door dit alles nu te clusteren in één begrip loonstructuur schep je verwarring en doe je een stap terug ten opzichte van de bestaande wetstekst (waar functiewaardering expliciet wordt genoemd als voorbeeld van zo’n objectivering) en vooral de bestaande praktijk in Nederland. Om de nieuwe tekst operationaliseerbaar te maken zou je functiewaardering (als voorbeeld hoe te objectiveren) nu ook weer moeten noemen. Anders wordt het allemaal wel erg vaag.
Daarnaast wordt de interpretatieruimte door de tekst van het wetsvoorstel groter doordat expliciet naar (“het niet onderwaarderen van”) relevante gedragsvaardigheden (=competenties) wordt verwezen. Bij functiewaardering staan competenties in de regel juist los van het objectief vaststellen van de zwaarte/verantwoordelijkheid van het werk/de functie. Door in het wetsvoorstel te beginnen over gedragsvaardigheden geef je “menswaardering” (en

die is zelden objectief!) een prominente plaats. En dat terwijl tegelijkertijd (ten opzichte van de oude wetstekst) zoiets objectiefs als functiewaardering er uit wordt gehaald. Daarmee wordt (althans binnen de Nederlandse context) de nieuwe wet een verslechtering ten opzichte van de oude.