

Internet consultatie op Wet implementatie loontransparantie mannen en vrouwen

Een kritische reactie op het wetsvoorstel door E.K. (Erdenay) Keles
17-4-2025

Naam: E.K. (Erdenay) Keles

Sluitingsdatum: 7-5-2025

Inhoud

1. Inleiding	2
2. Analyse	2
3. Conclusie.....	4
Literatuurlijst	5

1. Inleiding

Sinds 1957 is het recht op gelijke beloning tussen mannen en vrouwen verankerd in Europese verdragen.¹ Destijds was dit beginsel geïntroduceerd in art. 119 EEG-verdrag.² Anno 2025 is het beginsel opgenomen in art. 157 VWEU.³ Het is van belang om arbeidsrechtelijke verhoudingen tussen mannen en vrouwen recht te trekken, zodat beide genders gelijk worden behandeld. Dit recht is in Nederland geïmplementeerd in art. 7:646 BW en art. 7 Wgb.⁴ Op basis van EU-wetgeving en de nationale wetgeving zou in Nederland geen verschil moeten zijn in loon. Helaas blijkt dat in 2021 het gemiddelde uurloon van vrouwen 13% lager was dan van mannen.⁵ Deze genderloonkloof is problematisch, aangezien dit als onrechtvaardig wordt gezien en dat de levenskwaliteit van vrouwen achteruit zou kunnen gaan.⁶ Tevens kan dit worden gezien als discriminatie, wat verboden is op grond van art. 1 GW. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het wetsvoorstel om de nieuwe Europese Richtlijn - die op 7 juni 2023 in werking is getreden - te implementeren ter consultatie aangeboden. Naast het wetsvoorstel is een beleidskompasformulier bijgevoegd. Dit is een handig hulpmiddel – vooral voor leken – om de wet goed te begrijpen. Zelf ga ik er niet op in. In deze bijdrage geef ik mijn reactie op de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen. In paragraaf 2 analyseer ik het wetsvoorstel. In paragraaf 3 trek ik mijn conclusie over het wetsvoorstel.

2. Analyse

Om te beginnen heeft de minister ervoor gekozen om de termen - die implementatie behoeven - uit artikel 3 van de Richtlijn (EU) 2023/970 over te nemen.⁷ Een belangrijk punt is specifiek het woordje geslacht bij onderscheid - als bedoeld in art. 1 Wgb - wordt toegevoegd. Het gaat hier weliswaar om een kleine wijziging, maar op grond van de aanwijzingen voor de regelgeving had de minister het extra toegevoegde gedeelte tussen aanhalingstekens moeten zetten.⁸ Nu zou de suggestie kunnen worden gewekt dat de definitie van *onderscheid* altijd al het woordje geslacht bevatte, terwijl dat niet zo is. Bij het artikelsgewijs commentaar van de minister komt dit wel naar voren, maar dit had ook in de wet gemoeten.⁹

¹ Andriessen 2023, p. 175.

² Andriessen 2023, p. 175.

³ ‘Gelijkheid van vrouwen en mannen’, *Infopagina's over de Europese Unie*, europarl.europa.eu (online, 29 maart 2025).

⁴ Veldman 2020, p. 12.

⁵ Andriessen 2023, p. 175.

⁶ Perquin-Deelen, Meijers & Nelissen 2024, p. 356-357.

⁷ Memorie van Toelichting bij Wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en enige andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen), p. 71. NB: hierna wordt *Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen als voetnoot genoemd*.

⁸ Aanwijzingen voor de regelgeving 2022, stcrt. 2022, 5659, p. 191.

⁹ Memorie van Toelichting bij Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen, p. 71.

Een ander punt van kritiek is het gedeelte onder C van het wetsvoorstel. Hier wordt het woord ingevoegd gebruikt. Kijkend naar art. 3 Wgb valt op dat het artikel maar 5 leden kent. Het voorstel wijzigt het vijfde lid en voegt daarbij twee extra leden – te weten lid 6 en lid 7 – toe. Taalkundig had dan toegevoegd moeten worden gebruikt in plaats van ingevoegd.¹⁰

Belangrijke wijzingen van de Wgb zijn de artikelen 7 en 8 Wgb. Wat allereerst opvalt is dat het genderneutraal aspect is opgenomen. Dit is zeker een positieve ontwikkeling in de strijd tegen de genderloonkloof. Het enkel juridisch erkennen van het gelijke loon voor (gelijk)waardigen volstaat immers niet bij deze strijd.¹¹ Volgens de Richtlijn 2006/54/EG moet een functie-aanduiding genderneutraal zijn en alle criteria die (in)direct discriminerend kunnen zijn op grond van geslacht worden afgeschaft.¹² Tevens zijn deze wijzigingen in lijn met art. 4 van de Richtlijn (EU) 2023/970, daarin wordt immers specifiek genoemd dat er genderneutrale criteria moeten worden gebruikt bij de beloningsstructuren.

Twee hele belangrijke extra toevoegingen aan de Wgb zijn *paragraaf 2.2. Loontransparantieverplichtingen* en *paragraaf 2.3 Bijzondere regels inzake rechtsbescherming*. Deze paragrafen bevatten de wijze van de uitvoering van de loontransparantieverplichtingen. Een punt van kritiek behoeft artikel 10c van de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen. Het eerste lid van het artikel is vrij onduidelijk en niet helemaal in lijn met art. 9 van de Richtlijn (EU) 2023/970. Allereerst wordt er een onderscheid gemaakt tussen meer dan 250 werknemers en minder dan 250, maar meer dan 100. In de richtlijn worden vier categorieën benoemd, namelijk minder dan 100, 100 tot en met 149, 150 tot en met 249 en 250 of meer.¹³ Om echt in lijn te zijn, dient het eerste lid te worden aangepast. Een voorbeeld zou kunnen zijn dat het eerste lid bepaalt op welke werkgever het artikel van toepassing is. In het tweede lid zou vervolgens de eisen van de rapportage moeten bevatten. Nu komt het artikel vrij rommelig over. In een apart lid dient de frequentie om een rapportage te publiceren worden opgenomen, waarbij elke categorie werkgever apart wordt benoemd. Wat mij daarnaast ook nog opvalt, is dat in de slotbepaling onder art. 22g Wgb de uiterlijke termijn van het verstrekken van de informatie wordt benoemd. Dit zou in paragraaf 2.2 moeten worden verwerkt, aangezien de bepaling bij die paragraaf hoort. Hiervoor zou een extra artikel moeten worden toegevoegd, te weten art. 10f.

Wat mij ook nog opvalt is dat er geen enkele bepaling is opgenomen over de gegevensbescherming. In art. 12 Richtlijn (EU) 2023/970 is de gegevensbescherming wel benoemd. Het is dan ook zeker belangrijk dat dit in deze wet wordt overgenomen. Er kan immers gebruik worden gemaakt van persoonsgegevens om de informatie in het rapport te ondersteunen. Dat de minister dit niet heeft

¹⁰ Aanwijzingen voor de regelgeving 2022, stert. 2022, 5659, p. 191.

¹¹ Foubert & Vancleef 2025, p. 3

¹² Perquin-Deelen, Meijers & Nelissen 2024, p. 358.

¹³ Art. 9 leden 2 tot en met 5 Richtlijn (EU) 2023/970.

opgenomen, is vrij zorgelijk. Privacy is een belangrijk grondrecht, die verankerd is in zowel art. 8 EVRM alsmede art. 10 GW. In Nederland geldt de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en deze speelt een rol in de arbeidsrechtpraktijk, zoals tijdens conflicten tussen werknemer en werkgever.¹⁴

3. Conclusie

Al met al concludeer ik dat het wetsvoorstel zeker een goede ontwikkeling is om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen recht te trekken. Toch zie ik de nodige verbeterpunten in de nieuwe wet. In de eerste plaats is niet altijd volgens de aanwijzingen voor de regelgeving gehandeld, terwijl dit wel noodzakelijk is. Tevens vind ik de uitwerking van artikel 10c van het wetsvoorstel onvoldoende. Het is nog te onduidelijk en niet helemaal in lijn met de richtlijn. Voorts vind ik de plaats van de uiterlijke termijn van het publiceren van het informatierapport opmerkelijk en onjuist. Dat dient dus ook aangepast te moeten worden. Als laatst en wellicht ook het belangrijkste is de toevoeging van een bepaling betreffende de gegevensbescherming.

¹⁴ Nabben & Uiterweer 2019, p. 22.

Literatuurlijst

Andriessen 2023

S.M. Andriessen, 'Het overbruggen van de kloof – gelijke beloning 65 jaar na het Verdrag van Rome', *SEW* 2023/4 afl. 59, p. 175-188.

Foubert & Vancleef 2025

P. Foubert & S. Vancleef, 'De EU-Loontransparantierichtlijn: naar de kern van ongelijke beloning?', *SEW* 2025/1 afl. 2, p. 2-15.

Nabben & Uiterweer 2019

P.A. Nabben & E.C. Post Uiterweer, 'De AVG: hoe heet wordt de soep gegeten?', *ArbeidsRecht* 2019/24, p. 19-25

Perquin-Deelen, Meijers & Nelissen 2024

C.F. Perquin-Deelen, D.E.J. Meijers & Y. Nelissen, 'De genderloonkloof en genderdiversiteit aan de top', *Ondernemingsrecht* 2024/57, p. 356-365

Veldman 2020

A.G. Veldman, 'Is de gender pay gap te slechten met juridische middelen?: Nieuwe wetgevingsinitiatieven op het gebied van pay transparency', *TRA* 2020/80, p. 11-17.