

Internetconsultatie

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. de heer I.Y. Van Hijum
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag

Leidschendam

5 mei 2025

Kenmerk

RND-25.028/ML/cl

E-mail

info@rndweb.nl

Betreft

Reactie 'Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen'

Geachte heer Van Hijum,

Het voorliggende wetsvoorstel zorgt ervoor dat de maatregelen uit de in juni 2023 aangenomen Europese Richtlijn loontransparantie wordt omgezet in eigen wetgeving. Het doel van het wetsvoorstel is het bevorderen van gelijke beloning voor mannen en vrouwen. De RND schaart zich achter het doel van het wetsvoorstel, maar wenst toch aantal aandachtspunten te benoemen ter verduidelijking en om het draagvlak te kunnen vergroten.

Doel is het bevorderen van gelijke beloning

Het vergroten van gelijke kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt wordt mede beïnvloed door gelijke beloning. Ondanks een aantal verklaarbare (deeltijdwerk – werkervaring) verschillen in beloningen tussen vrouwen en mannen voor gelijk(waardig) werk, zijn er ook verschillen die niet (goed) verklaarbaar zijn. Met de richtlijn wordt beoogd deze verschillen zichtbaar te maken en te verkleinen.

Dat kan alleen als de regeling goed uitvoerbaar is en goed duidelijk maakt welke rechten en plichten werkgevers en werknemers hebben. Alleen een werkbare regeling die in de praktijk handhaafbaar is, kan zorgen voor voldoende draagvlak.

Beperk administratieve lasten en verzwaar deze niet

De administratieve lasten die de regeling met zich meebrengt, moeten niet onnodig zwaarder worden. Te veel uitvoeringsvereisten en detailregels bemoeilijken de toepasbaarheid. Voor werkgevers moet er binnen kaders voldoende ruimte zijn om eigen keuzes te kunnen maken, bijvoorbeeld in hoe zij functies waarderen, functiegroepen indelen of variabele beloning toepassen.

Aangezien de Europese Richtlijn ook in andere Europese landen moet worden geïmplementeerd, vraagt RND aandacht voor ondernemingen die in meerdere Europese landen actief zijn en implementatiewetgeving niet te veel uit de pas loopt. Afstemming over inhoudelijke keuzes lijkt ons meer dan zinvol.

Het Adviescollege Regeldruk concludeerde dat er beperkt gebruik is gemaakt van de beleidsruimte waarmee de lastendruk verlaagd had kunnen worden. Een gemiste kans.

Uitvoerbaarheid belemmerd door verschillende definities

RND pleit voor toetsing van (nog op te stellen) regels op de uitvoerbaarheid. Daarnaast is het voor de rechtszekerheid belangrijk dat er goed aangesloten wordt bij bestaande praktijken en begrippen. Het wetsvoorstel introduceert begrippen en definities die afwijkend zijn ten opzichte van bestaande praktijk. Een voorbeeld hiervan zijn de diverse loonbegrippen, zoals het basisloon, brutoperiodeloan, brutojaarloon, het loon, het loonniveau. Dat maakt het ingewikkeld en minder goed uitvoerbaar. Beter zou zijn om aan te sluiten bij bestaande uniforme loonbegrippen (zoals in sociale zekerheidsrecht of arbeidsrecht). Bij het begrip brutojaarloon lijkt het alsof dat niet gecorrigeerd wordt voor de deeltijdfactor. Nu het merendeel van de werknemers in de detailhandel in deeltijd werken, lijkt daar een onbedoeld onderscheid te ontstaan en zegt dat niets over het beginsel van gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid tussen mannen en vrouwen. De deeltijdfactor zou duidelijk meegenomen moeten worden in het brutojaarloon en als zodanig ook in de wet moeten worden opgenomen.

De definitie van werkgever is eveneens niet duidelijk. Doordat er voor de definitie van 'werkgever' wordt aangesloten bij de term 'onderneming' in de zin van de WOR, ontstaat er onduidelijkheid. Volgens RND gaat het om de contractuele werkgever, en die is niet per definitie gelijk aan de onderneming. Er wordt in het voorstel dus niet aangesloten bij het uitgangspunt van de contractuele werkgever en zo ontstaan er meer verplichtingen dan de Richtlijn beoogde. Voor de praktische uitvoerbaarheid is de term 'werkgever' passender. Dat maakt duidelijker wie bevoegd is, bijvoorbeeld voor het vaststellen van de rapportages.

Een werkgever dient op grond van de Richtlijn Loontransparantie te beschikken over loonstructuren die gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen. Hoewel een functiewaarderingssysteem niet verplicht wordt, moeten werkgevers wel systemen of methoden gebruiken om de waarde van werk te beoordelen. Daarnaast moet een werkgever inzicht geven in de criteria die gebruikt worden voor het bepalen van loon, loonniveaus en (voor werkgevers met ten minste 50 werknemers) loonontwikkeling.

In de praktijk bestaat onduidelijkheid rondom de term 'loonstructuren'. Veel werkgevers werken ook nu al met een systeem om de waarde van arbeid te berekenen. De vraag is of die praktijk nu anders moet. Het wetsvoorstel en de Memorie van Toelichting zijn niet echt duidelijk over wat er onder loonstrucuur wordt verstaan. De verwijzing in het wetsartikel onder kopje 'loonstructuren' naar "beloningsstructuur of een functiewaarderingssysteem" zorgt voor teveel onduidelijkheid.

Samenwerking is iets anders dan inspraak

Voor de uitvoerbaarheid vinden wij het niet passend dat er instemmingsrecht aan de ondernemingsraad wordt gegeven bij de indeling in categorieën en beloningsevaluatie. Dat vraagt veel inhoudelijke expertise van ondernemingsraden, waar wij onze vraagtekens bij zetten. Naar onze mening schrijft de richtlijn samenwerking met de ondernemingsraad voor. Het opnemen van een aparte bepaling in de WOR die toeziet op 'samenwerking' lijkt ons meer de weg. Instemmingstrajecten kunnen namelijk behoorlijk wat tijd in beslag nemen en de doorlooptijd kan dan de 'hersteltermijnen' waarbinnen ongerechtvaardigde verschillen moeten worden verholpen in de weg zitten..

Invoeringsdatum halverwege boekjaar onwerkbaar

Wanneer de wet in werking treedt halverwege het (boek)jaar 2026, levert dat praktische bezwaren op, nu de wet verlangt dat er al gerapporteerd wordt over boekjaar 2026. Dit terwijl de nieuwe verplichtingen pas later in het jaar 2026 ingaan. Verschillen in de eerste maanden zouden dan ook nog hersteld moeten worden, terwijl de wet nog niet van kracht was. De RND zou het niet terecht vinden als er over die eerste periode van 2026 sancties zouden worden opgelegd.

Privacy moet gewaarborgd blijven

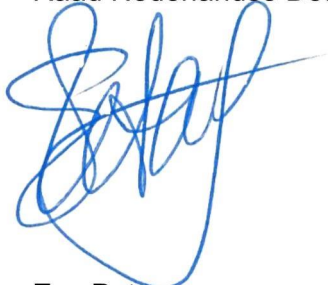
Veel werkgevers in onze achterban zullen moeite hebben met het publiceren van informatie indien deze direct of indirect herleidbaar is tot individuele werknemers. Wij hechten veel waarde aan het recht op privacy, dat ook door de Europese Richtlijn wordt onderstreept. Hoewel er een afweging is gemaakt waarbij het grondrecht gelijke beloning altijd prevaleert boven de AVG, zijn wij het daar niet mee eens. Volgens ons dient er steeds een afweging te worden gemaakt, waarbij de concurrerende belangen van de betrokken personen tegen elkaar worden afgewogen. Werkgevers zullen die belangenafweging dus altijd moeten maken. In situaties waarin het verstrekken van die beloningsinformatie kan leiden tot de directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer, zou dit ertoe kunnen leiden dat de beloningsinformatie niet wordt verstrekt. Experts geven aan dat door het opnemen van een waarborg dergelijke situaties kan verminderen. De Richtlijn zelf biedt daarvoor een basis. Ook kan ervoor gekozen worden om die informatie alleen te delen met rechtsbijstandverlener.

Concluderend

Transparantie over de waardering van werk draagt bij aan een groter welzijn van individuen en organisaties. Gelijkwaardige relaties vergroten de productiviteit en daarmee ook het succes van organisaties. Het doel om door middel van meer transparantie beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen, juichen wij toe. Echter in het voorliggende wetsvoorstel treffen wij nog teveel onduidelijkheden en uitvoeringstechnische hobbels, dat het succes zonder aanpassing van het voorstel beperkt zal blijven.

Uiteraard tot verdere toelichting bereid.

Met vriendelijke groet,
Raad Nederlandse Detailhandel - RND



Eus Peters
Directeur