

5200|
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. Zijne Excellentie E. van Hijum

Onderwerp internetconsultatie wet implementatie Richtlijn loontransparantie
Referentie Bee|Sjd
Datum 02-05-2025

Geachte heer Van Hijum,

KVGO is de belangenorganisatie van ondernemers in de Grafimedia en vertegenwoordigt de meerderheid van de ondernemers in deze branche.

KVGO onderkent en onderschrijft de noodzaak van het voorkomen van ongerechtvaardigde loonverschillen. Dat daarbij een balans moet worden gezocht tussen het bereiken van het doel van de wetgeving en de (verdere) administratieve belasting van werkgevers is echter minstens zo noodzakelijk.

KVGO is tevreden dat de voorgestelde nationale wetgeving de werkgevers niet méér verplichtingen oplegt dan nodig voor de correcte implementatie van EU Richtlijn 2023/970.

Laagdrempelige rechtsgang

Wanneer een werknemer het idee heeft dat in zijn of haar geval sprake is van ongelijke beloning, staat de weg naar de rechter open. Een 'normale rechtsgang' kost echter tijd en gaat gepaard met aanzienlijke kosten voor partijen. KVGO voorziet dat de verhouding tussen werkgever en werknemer onder invloed van zo'n situatie verslechterd. KVGO pleit daarom voor een laagdrempeliger, onafhankelijke organisatie waar de kwestie in eerste instantie snel kan worden behandeld. In tweede instantie heeft de werknemer uiteraard nog de mogelijkheid van de gang naar de rechter. De voordelen van deze opzet zijn, naast de lagere kosten en de tijdswinst, dat verdere juridisering wordt voorkomen.

Eenvoudige rapportering

Essentieel voor de bedrijven met een rapportageverplichting is dat daarvoor laagdrempelige hulp beschikbaar is. Namens haar leden stelt KVGO het op prijs als deze hulp bijvoorbeeld wordt geboden in de vorm van een tijdsparende tool. Hiermee wordt het opstellen van de rapportages een 'invuloefening' en wordt de administratieve last zoveel mogelijk beperkt.

Privacy

Artikel 10b van het voorstel van wet verplicht de werkgever de werknemer schriftelijk informatie te verstrekken over naar geslacht uitgesplitste gemiddelde loonniveaus voor categorieën werknemers. Bij kleinere werkgevers kan een werknemer de individuele salarissen daarmee herleiden naar een persoon. Dat knelt met het recht op privacy.

Dit speelt ook bij de voorziene aanpassing van artikel 12b van de wet Allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Inleners worden verplicht de uitlener de beschikking te geven over dezelfde gegevens van artikel 10b van het wetsvoorstel. Ook hieraan is het hierboven genoemde privacy risico verbonden.

Artikel 22a van het voorstel van wet kent een proces van openbaarmaking. Nu deze wetgeving en rapportageverplichting de eerste tijd nog niet verankerd zullen zijn in de dagelijkse gang van zaken, is KGVO voorstander van een overgangsregeling voor dit onderdeel van minimaal een jaar. In deze overgangperiode wordt dan geen bestuurlijke boete of dwangsom opgelegd en wordt nog niet overgegaan tot openbaarmaking. Wij hopen hiermee een constructieve bijdrage te hebben geleverd aan evenwichtige implementatie.

Met vriendelijke groet,

Ingrid Spanjaard
Adviseur arbeidsvoorwaarden en cao