

Beste heer Van Hijum,

Ik schrijf u om onze reactie te geven op de consultatie over de voorgestelde wetgeving "Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen".

Wij waarderen de mogelijkheid om onze inzichten en feedback te delen over dit belangrijke initiatief.

Onze feedback

1. Peildatum of live-data?

Voor de externe rapportage zal gekeken worden naar het voorgaande kalenderjaar. Dit betekent dat uiterlijk in juni 2027 grote bedrijven (>250 medewerkers) over kalenderjaar 2026 moeten rapporteren extern. Het zou simpel en consistent zijn als deze data-set ook gebruikt kan worden voor het recht op informatie van medewerkers, dus de interne vergelijking van een medewerker ten opzichte van een vergelijkbare groep. Het alternatief zou zijn om een actuele data-set te moeten hebben zodat op elk moment deze vergelijking gemaakt zou kunnen worden. Echter dat betekent een aanzienlijk grotere inspanning om de data uit verschillende bronnen continu bij elkaar te brengen om hieraan te kunnen voldoen. Onze voorkeur zou hebben om één peildatum te gebruiken, die hetzelfde is als voor de data-set van de externe rapportage. Voor medewerkers nieuw in dienst zou dit kunnen betekenen dat zij max 12 maanden zouden moeten wachten op een actuele interne vergelijking. Dat zouden wij acceptabel vinden, naast toegang tot de extern gepubliceerde informatie.

2. Minimum aantal medewerkers om te rapporteren?

In de concept wetgeving wordt geen minimum aantal medewerkers gegeven wanneer gerapporteerd kan worden. Het risico is dat bij een te klein aantal individuele medewerkers te herkenbaar zouden kunnen zijn en dat botst met de privacy voor individuele medewerkers.

Graag zouden we hier toch een meer concrete aanwijzing of grens zien, zodat helder is wanneer gerapporteerd kan worden en wanneer niet.

- Als voorbeeld, een groep van medewerkers in dezelfde salarisschaal, 8 mannen en 2 vrouwen, dus totaal 10 personen.
Het doel van deze EU Directive is om het huidige verschil in beloning tussen mannen en vrouwen verder te verkleinen.
Gerapporteerd zou moeten worden over de gemiddelde beloning van mannen en van vrouwen, en de beloning van het individu.

In dit geval is echter het aantal vrouwen zo laag dat er niet gerapporteerd zou kunnen worden denken wij.

Daarmee is er ook als een man in deze groep om een vergelijking zou vragen geen mogelijkheid meer om te rapporteren.

Immers, het doel is niet om een man zijn positie ten opzichte van andere mannen aan te geven, immers dat is binnen dezelfde groep en het gaat nu juist om het verschil tussen mannen en vrouwen.

3. Medewerkers in dienst

Graag ook verduidelijking met betrekking tot de medewerkers waarover geapporteerd dient te worden. Bijvoorbeeld, dienen medewerkers die tijdens een kalenderjaar zijn vertrokken meegenomen te worden in de rapportage? Onze voorkeur zou zijn om medewerkers die tijdens een kalenderjaar vertrekken niet mee te nemen. Zij zouden de reguliere verhoudingen verstoren vanwege o.a. beëindigingsvergoeding, uitbetaling vakantiedagen, etc.

4. Voorbeeld rapportage – extern en intern

Het is nuttig als zowel voor de externe rapportage van bedrijven als voor de interne vergelijking van medewerkers een voorbeeld kan worden opgesteld.

5. Waardering van elementen

Het is nuttig als meer gerichte toelichting gegeven kan worden welke elementen wel of niet moeten worden opgenomen en meegeteld. En ook, hoe deze in monetaire zin gewaardeerd moeten worden.

Dank u voor het overwegen van onze reactie.

Kind regards, met vriendelijke groet,

Paul P. Schuurman