

Reactie op de implementatiewetgeving Richtlijn loontransparantie

Inleiding

De doelstelling van de Richtlijn is het verkleinen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen voor zover deze niet objectief gerechtvaardigd is. Deze doelstelling ondersteunen wij. Desondanks hebben wij een aantal opmerkingen over de implementatie van de Richtlijn in de Nederlandse situatie. Belangrijk is dat de administratieve lasten voor werkgevers zo beperkt mogelijk blijven.

Invoering in 2026 leidt tot knelpunten

De beoogde inwerkingtreding per 7 juni 2026 roept praktische vragen op. Werkgevers moeten medio 2027 al rapporteren over 2026, terwijl de nieuwe verplichtingen pas medio 2026 ingaan. Het wetsvoorstel en de AMvB zijn nog niet definitief. Hierbij pleiten wij ervoor dat de AMvB's nadrukkelijk getoetst gaan worden op uitvoerbaarheid in de praktijk.

Wij vragen tevens aandacht voor voldoende en tijdige ondersteuning bij de implementatie, bijvoorbeeld in de vorm van hulpmiddelen voor werkgevers om de administratieve lasten zoveel als mogelijk te beperken.

Daarnaast wordt volgens de Memorie van Toelichting (MvT) voor werkgevers met 100 tot 150 werknemers overgangsrecht geregeld in het nieuwe artikel 22g. Techniek Nederland pleit voor een 'zachte landing' voor werkgevers die niet tot deze categorie behoren, dat wil zeggen dat er nog geen sancties worden opgelegd in de overgangsfase.

Loonbegrip

Wij pleiten voor een duidelijk en uitvoerbaar loonbegrip voor de rapportageverplichting en de evaluatieverplichting. Wij menen dat aansluiting bij het begrip bruto-jaarloon en overeenkomstige bruto-uurloon (zonder brutoeringen) daaraan het beste bijdraagt. Dit is een bedrag dat eenvoudig uit de salarisadministratie is te halen en past binnen het streven van strikte implementatie en oog voor uitvoerbaarheid. Daarnaast zien we graag verduidelijkt worden dat de deeltijdfactor in het bruto-jaarloon en overeenkomstige bruto-uurloon wordt meegenomen.

Een werkgever dient op grond van de Richtlijn loonstructuren te hebben die gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen. Uit de wettekst en MvT blijkt onvoldoende duidelijk wat onder loonstructuur wordt verstaan. Wij menen dat de Richtlijn spreekt over functiewaardering en -indeling en niet over een beloningssysteem.

In de MvT wordt veelal uitgegaan van definitie van loonkloof als de ongecorrigeerde loonkloof. Dit zegt feitelijk weinig over eventuele gerechtvaardigde verschillen. Een scherpere duiding van het verschil tussen verklaarbare en onverklaarbare verschillen blijft belangrijk.

Onduidelijkheid over het begrip 'onderneming'

Voor de definitie van 'werkgever' wordt aangesloten bij de term 'onderneming' in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Dit is elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst of

krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht. In de praktijk wordt bij het begrip 'werkgever' uitgegaan van het contractuele werkgeversbegrip. Ten aanzien van het werkgeverschap in het gelijke behandelingsrecht is voor de maatmanvergelijking door het Europese Hof van Justitie aangesloten bij één bron. Dit brengt met zich dat de maatmanvergelijking gemaakt kan worden tussen verschillende (contractuele) werkgevers.

Er gaan daardoor drie verschillende definities van 'werkgever' gelden: namelijk één bron, contractuele werkgever en onderneming. Dit leidt tot onduidelijkheid en dit wijkt af van zuivere implementatie, doordat de verplichtingen verder gaan dan aansluiten bij het uitgangspunt van de contractuele werkgever. Techniek Nederland vindt dat aansluiting bij 'werkgever' in plaats van 'onderneming' passender en praktisch beter uitvoerbaar is.

Ondernemingsraad: instemming gaat verder dan samenwerking en leidt tot praktische problemen

De Richtlijn schrijft samenwerking met de ondernemingsraad voor bij onder meer de indeling in categorieën en de beloningsevaluatie. Dat is iets anders dan het instemmingsrecht dat nu in het wetsvoorstel is opgenomen (artikel 27, eerste lid, onderdeel c WOR). Wij zijn van mening dat beter aangesloten kan worden bij het bestaande informatierecht van artikel 31 WOR. Bovendien wordt hiermee voorkomen dat de doorlooptijd van een instemmingstraject de termijn waarbinnen ongerechtvaardigde verschillen moeten worden verholpen, gaat doorkruisen.

De indeling in categorieën wordt desondanks onder het instemmingsrecht geplaatst. Dit gaat – zoals ook in de MvT onderkend wordt – verder dan de verplichting tot samenwerken die de Richtlijn voorschrijft. Bovendien gaat het instemmingsrecht ook gelden voor bedrijven met tussen 10 en 50 werknemers.

Privacy verdient meer aandacht

Het recht op privacy wordt in onze ogen onvoldoende gewaarborgd in de huidige tekst. Informatie over gemiddeld loon per categorie zou niet per definitie verstrekt moeten worden, als deze direct of indirect herleidbaar is tot individuele werknemers. Overweging 44 uit de richtlijn onderstreept dit. Wij zijn van mening dat er zorgvuldiger met dit recht op privacy moet worden omgegaan, bijvoorbeeld door gebruik te maken van de waarborgen die artikel 12 lid 3 van de richtlijn biedt.

Aantal werknemers

Het aantal werknemers wordt berekend op basis van arbeidsjaareenheden en op basis van de werknemers die in het totale voorgaande kalenderjaar werkzaam waren. Anderzijds moet een werkgever op elk moment dat deze ten minste 50 werknemers heeft, informatie verstrekken over de criteria voor loonontwikkeling.

In de MvT wordt verwezen naar Aanbeveling 2003/361/EG. Deze aanbeveling berekent het aantal werkzame personen op basis van het laatst afgesloten boekjaar en wordt jaarlijks berekend. Het aantal werkzame personen wordt uitgedrukt in arbeidsjaareenheden, waarbij deeltijders of medewerkers die maar een deel van het jaar in dienst zijn geweest, naar evenredig meetellen. Ook bijvoorbeeld zwangerschaps- en ouderschapsverlof wordt niet meegerekend.

In lijn met deze aanbeveling dient het aantal werknemers eenmaal per jaar te worden vastgesteld en dienen zowel (feitelijke) deeltijders als tijdelijk personeel naar evenredigheid te worden meegenomen bij de bepaling van de in de onderneming werkzame personen. We zien dit graag nader verduidelijkt in de MvT.

Uitzendkrachten hebben een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau, niet met een inlener. Het is daarom niet logisch dat het aantal uitzendkrachten wordt meegenomen bij de telling van het aantal werknemers bij de inlener waardoor deze wordt geconfronteerd met

regels o.b.v. de richtlijn. Bovendien kan het aantal uitzendkrachten fluctueren over de tijd. De uitwerking voor uitzendkrachten is bovendien administratief omslachtig en tijdsintensief.

Sollicitatiefase

Werkgevers mogen sollicitanten geen vragen stellen over hun loon in het kader van hun huidige of eerdere arbeidsverhoudingen. Dit geldt zowel voor interne als externe sollicitaties. Zij mogen hier ook geen informatie over inwinnen of proactief informatie over proberen te verkrijgen. Daarbij verdient aandacht dat salarisinformatie bij interne vacatures reeds bekend kan zijn. Wij menen dat een dergelijke situatie niet in strijd is met de Richtlijn Loontransparantie en zien dit graag toegevoegd aan de MvT.

Proceskostenveroordeling: onduidelijk en onnodig ruim

We maken ons zorgen over de bepaling rondom proceskosten (artikel 11b Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, Wgbmv). Hoewel inmiddels is verduidelijkt dat dit een bevoegdheid van de rechter is, vinden wij de formulering nog te ruim. Er zou explicieter moeten worden gemaakt dat het hier echt gaat om uitzonderingen, waarbij degene die de procedure had gestart gegronde redenen moet hebben gehad om dit te doen vanwege bijvoorbeeld nalatigheid van de werkgever. Bovendien lijkt de bepaling breder te worden toegepast dan alleen op loonverschillen, wat niet in lijn is met de Richtlijn.

Handhaving

Tot slot hebben we een aantal opmerkingen over de handhaving. De handhavingsartikelen worden opgenomen in hoofdstuk 4 van de Wgbmv. De werkgever wordt gedefinieerd als onderneming in het kader van hoofdstuk 2 van de Wgbmv. Dit lijkt tot gevolg te hebben dat de verplichtingen liggen bij de onderneming, maar de handhaving bij de (contractuele) werkgever. Dit kunnen twee verschillende entiteiten zijn. Ook om die reden ligt het voor de hand als werkgever in de zin van hoofdstuk 2 van de Wgbmv de (contractuele) werkgever te beschouwen.

Daarnaast worden in het kader van handhaving veel gegevens (waarschuwingen, onderzoeken zonder dat er overtredingen zijn geconstateerd etc.) openbaar gemaakt. Dit leidt tot een onevenredige last voor werkgever door 'naming' and 'shaming'. Openbaarmaking zal dan ook enkel moeten plaatsvinden in beperkte situaties, waarbij enkel noodzakelijke gegevens openbaar worden gemaakt en pas na het moment van onherroepelijk worden. Anders dient er conform het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen in werving en selectie een rectificatie te volgen.

Voor nadere toelichting op bovenstaande kan contact opgenomen worden met de heer Sapulete op 06-5749106 of per e-mail op v.sapulete@technieknederland.nl.