



Reactie VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN op internetconsultatie implementatiewetgeving richtlijn loontransparantie

In het kort:

- VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN steunen het doel van de Europese richtlijn loontransparantie, die moet bijdragen aan gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk en daarmee gendergelijkheid bevordert. Werkgevers erkennen dat er nog steeds onverklaarbare loonverschillen bestaan, die aangepakt moeten worden. Tegelijkertijd maken zij zich zorgen over de uitvoerbaarheid en administratieve lasten van het wetsvoorstel.
- De richtlijn vereist complexe berekeningen en gegevensrapportages die niet altijd bijdragen aan het doel. Ook bestaat het risico op misinterpretatie van cijfers zonder context, wat kan leiden tot onterechte reputatieschade. De voorgestelde implementatiedatum van juni 2026 roept praktische bezwaren op, omdat bedrijven onvoldoende tijd hebben om hun systemen aan te passen. Werkgevers pleiten daarom voor een ‘zachte landing’ zonder sancties in de eerste jaren. Verder is onduidelijkheid over begrippen zoals ‘loon’ en ‘onderneming’ een knelpunt, evenals het te ruime instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Ook moet privacy beter worden gewaarborgd.
- Positief is dat een zuivere implementatie het uitgangspunt is, dat er gebruik is gemaakt van rapportagevrijstelling voor de kleinste bedrijven en dat handreikingen in de maak zijn. Wel is het van belang dat deze handreikingen werkgevers echt ondersteunen en geen extra regels introduceren. Tot slot adviseren de ondernemersorganisaties om Europese afstemming te zoeken om versnippering van verplichtingen voor internationaal opererende bedrijven te voorkomen. Zo kan de wet effectief én werkbaar worden geïmplementeerd.

Steun voor doelstelling richtlijn

De afgelopen periode hebben wij als VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN intensief meegedacht over de implementatie van de Europese richtlijn loontransparantie. We waarderen het zeer dat sociale partners nauw bij het proces zijn betrokken. Voor ons is dit belangrijke wetgeving, die bijdraagt aan gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig

werk – een essentieel onderdeel van gendergelijkheid en de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Gelijke beloning is van invloed op bredere gelijke kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld bij doorstroming naar hogere functies en bij het verbeteren van hun economische zelfstandigheid. Het draagt ook bij aan een inclusieve bedrijfscultuur. Meer gelijkheid bevordert diversiteit binnen teams, en dat is bewezen goed voor innovatie, besluitvorming en bedrijfsresultaten.

Hoewel een deel van verschillen in beloningen tussen vrouwen en mannen voor gelijk of gelijkwaardig werk te verklaren is door factoren zoals bijvoorbeeld werkervaring, blijven er ook verschillen bestaan die niet verklaarbaar zijn. Dat kan het gevolg zijn van het ontbreken van een heldere loonstructuur of beloningsbeleid of onbewuste discriminatie, aangezien het toekennen van lonen op basis van bijvoorbeeld waardering van ervaring mensenwerk is. De richtlijn helpt om die verschillen zichtbaar te maken en aan te pakken. Dit doel steunen wij van harte.

Belangrijke zorgen vanuit werkgevers

Tegelijkertijd maken werkgevers zich grote zorgen over de uitwerking van de richtlijn in de praktijk:

Ten eerste, omdat de verplichtingen gepaard gaan met veel administratieve lasten.

Werkgevers zullen tijd en kosten kwijt zijn om deze verplichtingen in te richten in hun systemen. Als dit gaat bijdragen aan de transparantie en op die manier ongelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk aanpakt, is dit ook verdedigbaar. Op onderdelen worden er echter dermate grote inspanningen vereist, bijvoorbeeld met de berekeningen van secundaire arbeidsvoorwaarden uitgaande van het brede loonbegrip of de berekeningen voor de tijdelijke uitzendkrachten, terwijl hier het doel van de richtlijn niet mee gediend wordt, dat de balans zoek is.

Ten tweede, omdat het voor een deel gaat om transparantie bieden over cijfers die zonder nadere duiding of uitleg over rechtvaardiging, niet zoveel zeggen over gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Er bestaat een risico dat de buitenwereld eigen (verkeerde) conclusies aan deze cijfers verbindt. Dat betekent een risico voor ondernemers. Dit vereist dan ook de nodige zorgvuldigheid in de communicatie.

Ten derde maken werkgevers zich zorgen over de korte implementatietermijn in combinatie met de onduidelijkheid over bijvoorbeeld het loonbegrip en loonstructuren. De Nederlandse Arbeidsinspectie kan in 2027 al boetes gaan opleggen, terwijl het op dit moment nog niet duidelijk is wat de verplichtingen precies omvatten. En een bedrijf dat bijvoorbeeld een nieuw functiewaarderingssysteem zal moeten invoeren, gaat een traject in dat veel tijd kost en de nodige zorgvuldigheid vergt. Tijdige implementatie is in zo'n situatie niet goed mogelijk. We pleiten daarom nadrukkelijk voor meer tijd.

Werkbaarheid in de praktijk

Het bovenstaande leidt tot een groeiende bezorgdheid onder werkgevers. Niet alleen in Nederland, maar in heel Europa. Het is belangrijk dat de richtlijn doet waar die voor bedoeld is en implementatie dan ook echt effectief bijdraagt aan het verkleinen van ongerechtvaardigde loonverschillen. Dat vraagt om een systeem en toezicht die goed uitvoerbaar zijn en duidelijk maken wat de rechten en plichten zijn voor werkgevers en werknemers. Tegelijkertijd is het essentieel dat het werkbaar, uitvoerbaar en handhaafbaar blijft in de praktijk. Juist om voldoende draagvlak te creëren bij de werkgevers die hiermee aan de slag zullen moeten, is het belangrijk dat de wet voor hen helder en goed toepasbaar is. En daarvoor zien we dus nog belangrijke mogelijkheden tot verbeteringen in het voorliggende wetsvoorstel.

Administratieve lasten

Cruciaal is dat de administratieve lasten niet onnodig zwaarder worden. Het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) is hier kritisch over: *‘Hoewel het voorstel een juridisch verplichte implementatie van de EU-richtlijn loontransparantie betreft en op onderdelen zorgvuldig is vormgegeven, is de benutting van de beschikbare nationale beleidsruimte beperkt, zijn de regeldrukkosten aanzienlijk en staat de werkbaarheid – met name voor middelgrote werkgevers – onder druk.’*

Wij delen de visie van de ATR. Uitgangspunt voor ons is dat de wetgeving niet moet verzanden in omvattende uitvoeringsvereisten en detailregels. Werkgevers moeten binnen kaders voldoende ruimte houden om eigen keuzes te maken, bijvoorbeeld in hoe zij functies waarderen, functiegroepen indelen of variabele beloning toepassen. Dat zou verduidelijkt kunnen worden.

De overheid zou ook kunnen helpen bij de uitvoeringsvragen die bedrijven hebben via de handreikingen die zij met sociale partners wil opstellen. Deze handreikingen moeten niet leiden tot een detaillering van de regelgeving, maar een werkgever juist meer houvast bieden. In onze ogen moeten ze hulp bieden bij het opstellen van genderneutrale vacatures, de toepassing van functiewaarderingssystemen en het opstellen van beloningsstructuren, het bepalen van gelijke en gelijkwaardige arbeid en van categorieën, het opstellen van een rapportage en beloningsevaluatie. Werkgevers hebben hierover nog veel uitvoeringsvragen, waarbij de wettekst zelf onvoldoende houvast biedt.

Level playing field binnen Europa

Nederland is een van de landen die als eerste een concept-wettekst gereed heeft voor consultatie. Het is goed mogelijk dat er in andere landen andere inhoudelijke keuzes worden gemaakt. Voor bedrijven die in meerdere Europese landen actief zijn, zal het ingewikkeld worden als zij in verschillende landen te maken krijgen met verschillende verplichtingen. Wij raden daarom aan om actief met andere Europese landen in gesprek te blijven, om te voorkomen dat de implementatiewetten teveel uiteen gaan lopen en om

te borgen dat we in Nederland de richtlijn niet onnodig zwaar – en zwaarder dan in andere landen - interpreteren.

Steun voor inzet op zuivere implementatie en aandacht voor het kleinere mkb

We zien dat in de voorgestelde implementatiewet ook veel goede keuzes zijn gemaakt. Het uitgangspunt is een zuivere implementatie zonder nationale koppen, wat op de meeste vlakken is gelukt. Begrippen zijn over het algemeen duidelijk omschreven en er is aandacht voor de positie van het kleinere mkb. Ook het besluit om geen gebruik te maken van de mogelijkheid om werkgevers met minder dan 100 werknemers onder de rapportageplicht te brengen (artikel 9, lid 5), juichen wij toe. We maken ons al zorgen over de uitvoerbaarheid van deze wet voor middelgrote ondernemingen; voor kleinere bedrijven zouden de lasten echt disproportioneel zijn uitgevallen.

Eveneens positief vinden wij dat er handreikingen in de maak zijn voor de uitvoering, en dat de sociale partners betrokken worden bij de opstelling van de AMvB's. Deze AMvBs zullen tijdig gereed moeten zijn, zodat werkgevers hiermee op tijd aan de slag kunnen gaan.

Wij willen samengevat een aantal belangrijke aandachtspunten meegeven:

1. Draagvlak en uitvoerbaarheid cruciaal

Voor het slagen van deze wetgeving is draagvlak onder werkgevers onmisbaar. Voor werkgevers zijn de verplichtingen en regeldrukkosten omvangrijk, terwijl de link tussen de verplichtingen en gelijke beloningen tussen vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid soms lastig is te leggen of toch nationale koppen lijken te ontstaan. Op dit moment roept de wet ook nog veel vragen op in de praktijk, bijvoorbeeld ten aanzien van de definities van loon en werkgever, loonstructuren, medezeggenschap en privacy. Het ATR geeft terecht aan dat er beperkt gebruik is gemaakt van beschikbare nationale beleidsruimte waarmee de lastendruk verlaagd had kunnen worden, de regeldrukkosten aanzienlijk zijn en de werkbaarheid onder druk staat. Dat kan leiden tot een gebrek aan draagvlak en kan gedragsverandering in de weg staan.

Dit vraagt om duidelijke regels en een zo beperkt mogelijke administratieve last. Daarnaast pleiten wij voor voldoende en tijdige ondersteuning bij implementatie en dat de AMvB's die nog opgesteld gaan worden, nadrukkelijk worden getoetst op uitvoerbaarheid in de praktijk.

2. Invoering in 2026 leidt tot knelpunten

De beoogde inwerkingtreding per juni 2026 roept praktische vragen en problemen op. Werkgevers moeten al rapporteren over boekjaar 2026, terwijl de nieuwe verplichtingen pas medio 2026 ingaan. Als er dan een verschil wordt vastgesteld, moet dit worden hersteld, maar de regels golden formeel nog niet. Dit schuurt. Bovendien zullen bedrijven die nog niet over een loonstructuur beschikken die voldoet aan de richtlijn,

hiermee aan de slag moeten. Dit vergt echter een zorgvuldig proces en kost tijd. We begrijpen dat overgangsrecht niet mogelijk is op basis van de richtlijn, maar pleiten wel voor een ‘zachte landing’: hieronder verstaan wij dat er nog geen sancties worden opgelegd in een overgangsfase die minimaal een of twee jaar duurt.

3. Loonkloof: focus op juiste definitie

In de Memorie van Toelichting wordt veelal uitgegaan van een definitie van de loonkloof als de ongecorrigeerde loonkloof. Dit zegt feitelijk weinig over eventuele gerechtvaardigde verschillen. Een scherpere duiding van het verschil tussen verklaarbare en onverklaarbare verschillen is noodzakelijk, om echt bij te dragen aan de doelstelling van gelijke beloning.

Er bestaat tevens een risico van onterechte shaming van bedrijven op basis van de rapportages, wanneer er niet duidelijk wordt uitgelegd dat in deze cijfers nog niet de uitleg en eventuele rechtvaardiging van verschillen is meegenomen.

4. Te ruim loonbegrip voor de rapportage

Op basis van de richtlijn zou er voor de rapportageverplichting gekozen kunnen worden voor een beperkter loonbegrip, dat enkel kijkt naar een beperkt bruto jaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon. Wij voorzien veel administratieve lasten door werkgevers te verplichten alle secundaire arbeidsvoorwaarden te berekenen en hierin mee te nemen, terwijl hiermee in de praktijk vaak geen ongelijke behandeling in kaart wordt gebracht, maar bijvoorbeeld verschillende keuzes die er mogelijk zijn binnen een mobiliteitsbeleid. Het ontvlechten van deze gegevens en het verklaren van de verschillen, neemt onevenredig veel tijd in beslag en dient het doel van de wet niet.

5. Proceskostenveroordeling: onduidelijk en onnodig ruim

We maken ons zorgen over de bepaling rond proceskosten (artikel 11b 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, zoals 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.

6. Samenwerking met de ondernemingsraad: instemming gaat te ver 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 een aparte bepaling in de WOR, die beter aansluit op de term ‘samenwerking’, passender is. Bovendien wordt hiermee voorkomen

dat de doorlooptijd van een instemmingstraject de termijn waarbinnen ongerechtvaardigde verschillen moeten worden verholpen, gaat doorkruisen en er onnodig druk ontstaat op het proces en op werkgevers.

7. 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.

8. Onduidelijkheid over het begrip ‘onderneming’

Voor de definitie van ‘werkgever’ wordt aangesloten bij de term ‘onderneming’ in de zin van de WOR. Er gaan daardoor eigenlijk drie verschillende definities van ‘werkgever’ gelden bij toepassing van de bepalingen rond loontransparantie: namelijk één bron, contractuele werkgever en onderneming. Naast de onduidelijkheid die hiermee ontstaat, wijkt dit af van zuivere implementatie, doordat de verplichtingen verder gaan dan aansluiten bij het uitgangspunt van de contractuele werkgever. Wij menen dat aansluiting bij ‘werkgever’ in plaats van ‘onderneming’ passender en praktisch beter uitvoerbaar is.

Tot slot

We benadrukken nogmaals dat we het constructieve overleg met SZW en de sociale partners zeer hebben gewaardeerd. Dit heeft in onze ogen al tot een duidelijkere tekst geleid, die dichtbij de richtlijn zelf staat. Met aandacht voor de bovengenoemde punten kunnen we samen verdere stappen zetten richting een werkbare en breed gedragen implementatiewet loontransparantie en het doel van de richtlijn dichterbij brengen.

Bijlage: Inhoudelijk/technisch artikelsgewijs commentaar

In deze bijlage zijn onze aandachtspunten nader toegelicht en hebben wij nog nader inhoudelijk/technisch commentaar opgenomen.

Definitie werkgever

Voor de definitie van werkgever wordt in hoofdstuk 2 van het wetsvoorstel aangesloten bij de term ‘onderneming’ in de zin van de 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 lezen van het begrip werkgever uitgegaan van het contractuele werkgeversbegrip. Dit sluit aan bij het uitgangspunt in Nederlandse en Europese wetgeving.^[1] Ten aanzien van het werkgeverschap in het gelijke behandelingsrecht is voor de maatmanvergelijking door het HvJ EU aangesloten bij één bron.^[2] Dit brengt met zich dat de maatmanvergelijking gemaakt kan worden tussen verschillende (contractuele) werkgevers. Door aan te sluiten bij onderneming in hoofdstuk 2 van het wetsvoorstel gaan drie verschillende definities van werkgever gelden bij toepassing van de bepalingen rondom loontransparantie (één bron, contractuele werkgever en onderneming).

Wij menen dat dit vanuit het oogpunt van zuivere implementatie, rechtseenheid en uitvoerbaarheid onwenselijk is. Het is niet in lijn met de gekozen zuivere implementatie, doordat de verplichtingen verder gaan dan aansluiten bij het uitgangspunt van de contractuele werkgever. Bovendien rijst de vraag hoe zich dit verhoudt tot de implementatiewetgeving in andere landen en hoe de te publiceren cijfers zich tot elkaar verhouden. Het is onvoldoende onderbouwd waarom de verplichtingen ‘lager’ in de organisatie worden gelegd, terwijl de uiteindelijke maatmanvergelijking juist ‘hoog’ in de organisatie ligt. Verschillende definities zorgen daarnaast voor extra regeldruk, onduidelijkheid en uitvoeringsvragen. De contractuele werkgever is niet per definitie gelijk aan de onderneming. Een onderneming hoeft ook geen zelfstandige rechtsvorm te zijn. Daardoor kan bijvoorbeeld onduidelijkheid ontstaan wie dan de directie is die de juistheid van de gegevens uit de rapportageverplichting moet bevestigen. Het hanteren van de term ‘werkgever’, terwijl ‘onderneming’ wordt bedoeld, kan tot onbewuste onbekwaamheid leiden.

Wij menen dat het voor zowel werkgevers als werknemers duidelijker is om in hoofdstuk 2 aan te sluiten bij de contractuele werkgever. Voor beide partijen is dan eenvoudig kenbaar wie de verplichting heeft en wie daarvoor verantwoordelijk is. Bovendien sluit dit beter aan bij andere wet- en regelgeving.

Ook heeft het de voorkeur dat het groepshoofd mag rapporteren voor de groepsmaatschappij(en). Dit sluit aan bij de Wet ingroeiquotum en streefcijfers en draagt bij een betere uitvoerbaarheid, terwijl er wel nog steeds wordt gerapporteerd. Ook sluit dit beter aan bij de CSRD. Aansluiting bij bestaande wetgeving draagt bij een duidelijkheid en beperkt administratieve lasten.

N.B. Bovenstaande opmerkingen over de definitie van werkgever staat los van de vraag wie welke verplichting heeft ten aanzien van uitzendkrachten.

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 met name 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 Memorie van Toelichting.

Loonbegrip

Onder loon in de zin van de Wgbmv wordt blijkens de Memorie van Toelichting verstaan alle voordelen in geld of natura die, direct of indirect, door de werkgever aan de werknemer worden betaald in verband met de arbeid van de werknemer. Dit sluit aan bij de ruime definitie van ‘beloning’ uit de Richtlijn Loontransparantie. Wel blijven veel uitvoeringsvragen bestaan. We denken graag mee bij de nadere vormgeving in een AMvB.

Ten aanzien van de rapportageverplichting sluit de Richtlijn Loontransparantie aan bij het begrip ‘genderloonkloof’. Dit is het verschil in gemiddelde beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van een werkgever, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde beloningsniveau van mannelijke werknemers. Een ‘beloningsniveau’ is het brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon. Er wordt niet aangesloten bij de ruime definitie van ‘beloning’.

Wij menen dan ook dat de Richtlijn Loontransparantie de mogelijkheid biedt om in het kader van de rapportageverplichting (en daaraan gekoppelde evaluatieverplichting) van een beperkter loonbegrip uit te gaan, namelijk door enkel te kijken naar het brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon.

In de Memorie van Toelichting wordt aangegeven dat voor de rapportageverplichting geldt dat het loonbegrip enger mag worden opgevat. Bepaalde componenten die niet aan een individuele werknemer kunnen worden toegerekend of die voor alle werknemers op dezelfde wijze gelijk beschikbaar zijn, hoeven in dat geval niet te worden meegenomen, omdat daarmee geen loonverschillen tot uiting komen. Hoewel een dergelijke beperking wordt gewaardeerd door werkgevers, leidt het wel tot een grijs

gebied. Zo kan bijvoorbeeld ook van een voor iedereen gelijk percentage vakantietoeslag of dertiende maand gezegd worden dat daarmee geen individuele loonverschillen tot uitdrukking komen.

Vanuit de praktijk bestaat er behoefte om aan te sluiten bij een duidelijk en uitvoerbaar loonbegrip ten aanzien van de rapportageverplichting en daaraan gekoppelde evaluatie. Het meenemen van alle (secundaire) arbeidsvoorwaarden is haast onbegonnen werk. Het kost ontzettend veel tijd en moeite om alles compleet in beeld te krijgen. Er wordt grofweg ingeschat dat 90% van de tijd gaat zitten in het kwantificeren van 10% van het arbeidsvoorwaardenpakket. Dit knelt eens te meer omdat in deze lastig te kwantificeren arbeidsvoorwaarden geen loonverschillen tot uiting komen. Denk bijvoorbeeld aan de vergoeding van reiskosten. De werknemer die verder weg woont ontvangt een hogere vergoeding dan de werknemer die dichtbij woont. Soms is sprake van een mobiliteitsbeleid waarin verschillende keuzes mogelijk zijn. De een kiest voor een leaseauto, terwijl de ander de voorkeur geeft aan het openbaar vervoer. Toeslagen ontstaan door bijvoorbeeld overwerk of werken op speciale (feest)dagen. In al deze voorbeelden kan er een verschil zijn, maar heeft dit niets te maken met gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid tussen mannen en vrouwen. Het ontvlechten van deze gegevens en het verklaren van de verschillen, zal onevenredig veel tijd in beslag nemen terwijl het niet bijdraagt aan het beginsel van gelijk loon voor gelijke of gelijk(waardige) arbeid tussen mannen en vrouwen.

Wij menen dat van een enger loonbegrip moet worden uitgegaan, waarbij wordt aangesloten bij het begrip brutojaarloon en overeenkomstige bruto-uurloon (zonder bruteringskosten). Dit begrip dient nog nader te worden gespecificeerd, waarbij kan worden gedacht dat met name wordt gekeken naar het vaste loon (salaris, vaste toeslagen) en variabele beloning (individueel prestatie gedreven). Overige componenten waarin geen loonverschillen tot uiting komen (overwerk, onregelmatigheidstoeslagen, reiskosten etc) worden niet meegenomen.

We denken graag mee over de nadere invulling van het loonbegrip bij AMvB. Nagedacht zal dan ook moeten worden over onder andere elementen die in een ander jaar worden uitbetaald, zoals bijvoorbeeld bonussen en componenten (of functies) die gaandeweg het jaar veranderen. Het hanteren van een peildatum kan daarvoor mogelijk uitkomst bieden.

Het lijkt er daarnaast op alsof de Memorie van Toelichting ervan uitgaat dat het brutojaarloon niet wordt gecorrigeerd voor de deeltijdfactor. Dit is in de praktijk hoogst ongebruikelijk en leidt tot een percentage dat niets zegt over of bijdraagt aan het beginsel van gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid tussen mannen en vrouwen. Graag zien we verduidelijkt worden dat de deeltijdfactor in het brutojaarloon en overeenkomstige bruto-uurloon wordt meegenomen.

Tot slot zien we graag verduidelijkt dat de gegevens waarover wordt gerapporteerd (artikel 10c lid 1 onder g Wgbmv), de basis mogen vormen voor het recht op informatie van werknemers over de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde loonniveaus voor categorieën van werknemers. Werkgevers worden anders verplicht op aanvraag telkens een uitgebreide analyse te doen, naast de verplichtingen op grond van de rapportage en evaluatie. Dat leidt tot een onevenredig zware last, terwijl die niet bijdraagt aan het beginsel van gelijk loon voor mannen en vrouwen bij gelijk(waardige) arbeid.

Objectieve gerechtvaardigde redenen

In de Memorie van Toelichting worden een aantal voorbeelden genoemd die mogelijk een objectief gerechtvaardigde reden vormen voor beloningsonderscheid. Het is voor de praktijk behulpzaam als dit nader wordt omschreven, bijvoorbeeld in een kennisdocument. Daarin kan ook worden ingegaan op de bijzondere positie van jongeren.

Er zijn daarnaast gevallen bekend waarin de praktijk uitwijst dat bepaalde toeslagen vooral naar mannen gaan (zoals ploegendiensten en avonduren). Dat heeft niet te maken met een bewust onderscheid tussen mannen en vrouwen, maar dat deze situatie enkel mannen betreft (bv in de praktijk dat alleen mannen avonduren werken). Voor de vergelijking is het belangrijk dat we dit niet als een ongerechtvaardigde ongelijkheid gaan zien, bijvoorbeeld door deze elementen niet mee te nemen in het loonbegrip..

Er zijn bovendien gevallen bekend, waarin de huidige praktijk verschillen laat zien in beloning tussen mannen en vrouwen die juist wel genderspecifiek zijn, maar waar de context en omstandigheden zodanig anders zijn dat een verschil toch gerechtvaardigd kan zijn. Denk bijvoorbeeld aan topsport, waaronder betaald voetbal. Het zou goed zijn als de Memorie van Toelichting hierop nader ingaat.

Loonstructuren

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 (bijv. functiewaardering) en daaraan gekoppeld een beloningssysteem. Hoewel die twee systemen aan elkaar gekoppeld zijn, zijn dit wezenlijk andere specialismes.

Een loonstrucuur gaat in de huidige praktijk over beloning en niet over het objectief vaststellen van de zwaarte/verantwoordelijkheid van het werk. De juiste wijze en

volgorde is: Eerst objectiveer je het werk (en kom je tot een functiestructuur, bijvoorbeeld een functiehuis), vervolgens verbind je daar de beloning aan (loonstructuur, bijvoorbeeld een loongebouw).

Uit de wettekst en Memorie van Toelichting blijkt onvoldoende duidelijk wat onder loonstructuur wordt verstaan. Is dit enkel het systeem voor de beoordeling van de waarde van arbeid (bijvoorbeeld aan de hand van een functiewaarderingssysteem) of ook het (daaraan gekoppelde) beloningssysteem? De onduidelijkheid wordt verder versterkt doordat in het voorgestelde artikel 27 WOR wordt gesproken over instemmingsrecht op een beloningsstructuur of een functiewaarderingssysteem.

Wij menen dat de Richtlijn Loontransparantie ten aanzien van loonstructuren enkel spreekt over functiewaardering en -indeling. In artikel 4 van de Richtlijn gaat het immers enkel over de waarde van arbeid en wordt verwezen naar de EIGE richtsnoeren voor functiewaardering en -indeling. De verplichtingen rondom loon staan omschreven in artikel 6 van de Richtlijn. De vereisten uit artikel 4 lid 4 van de Richtlijn (o.a. vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden) zijn daarop niet van toepassing. De criteria die gebruikt worden voor het loon, het loonniveau en de loonontwikkeling dienen enkel objectief en genderneutraal te zijn. Hoewel dit in de praktijk veelal zal leiden tot een (vorm van) beloningssysteem, lijkt de Richtlijn dat, net als de toepassing van een functiewaarderingssysteem, niet te verplichten. Wij verzoeken het wetsvoorstel en de Memorie van Toelichting hieromtrent conform de Richtlijn Loontransparantie te verduidelijken.

Overwogen kan tevens worden om niet langer te spreken van 'loonstructuren', maar meer aan te sluiten bij het huidige taalgebruik. Bij 'loonstructuren' wordt vaak gedacht aan het beloningssysteem, terwijl 'loonstructuren' enkel lijken te zien op – kort gezegd – functiewaardering en -indeling. In plaats van loonstructuren kan bijvoorbeeld worden gesproken van '*functiewaardering en -indeling*', hetgeen breed moet worden uitgelegd. Wij willen daarbij tevens wijzen op het feit dat competenties in de regel los staan van het objectief vaststellen van de zwaarte/verantwoordelijkheid van het werk/de functie. Uitgangspunt dient te zijn dat de huidige Nederlandse praktijk gerespecteerd wordt. Dat betekent dat sociale partners via de Stichting van de Arbeid (en na controle op sekse neutraliteit door het College voor de Rechten van de Mens) tot goedgekeurde van (bestaande) functiewaarderingssystemen moeten kunnen komen waarmee werkgevers aan de verplichtingen uit de Richtlijn kunnen voldoen. Daarmee wordt de administratieve last van werkgever nog enigszins beperkt. Het kan niet zo zijn dat naast de huidige praktijk van objectieve functiewaarderingssystemen, op basis van het wetsvoorstel werkgever een tweede systeem voor het bepalen van de waarde van arbeid moeten introduceren. Kleinere werkgevers die niet al onder een functiewaarderingssysteem vallen, kunnen aansluiten bij bestaande functiehuisen, dan wel dienen daar eenvoudige instrumenten voor ter beschikking te worden gesteld. Overigens verdient ook aandacht dat de verplichtingen zien op alle werknemers. Veel

functie- of loongebouwen lopen tot bepaalde functies. Hoger personeel en management blijven er vaak buiten. Ook veel bestaande functiewaarderingssystemen en – indelingen hebben dus nog aandacht nodig.

Wij blijven graag nauw betrokken bij nadere vormgeving in een AMvB.

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 Memorie van Toelichting 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 evenredigheid 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 Memorie van Toelichting.

Uitzendkrachten

Ten aanzien van uitzendkrachten geldt een bijzonder regime. Onder werkgevers zijn de meningen daarover verdeeld. Wel is er de gemene deler dat er nog de nodige aandachtspunten zijn ten aanzien van de uitvoerbaarheid.

Zo krijgen niet alle uitzendkrachten beloond conform de inlenersbeloning (bijv. artikel 33 CAO voor uitzendkrachten of een hogere beloning op grond van de CAO van de uitlener). Het is onduidelijk hoe hiermee moet worden omgegaan en of het bijzondere regime dan ook van toepassing is. Bovendien is er geen rekening gehouden met het onderhandelingsakkoord CAO voor Uitzendkrachten 2026-2029 waarbij een recht op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden wordt gecreëerd. Dit kan mogelijk tot een onterecht vertekend beeld leiden bij de splitsing tussen het basisloon en de aanvullende en variabele componenten.

Daarnaast zijn er zorgen over het tijdelijke karakter van uitzenden. Zij werken vaak slechts een gedeelte van het jaar, terwijl per jaar meerdere loonsverhogingen kunnen plaatsvinden. Ook zal er een grote hoeveelheid aan informatie over en weer moeten gaan, bijvoorbeeld ook ten aanzien van het aandeel mannen en vrouwen dat een loonsverhoging heeft genoten na terugkeer van verlof. Dit leidt tot een zware administratieve last zowel voor de uitlener die allerlei gegevens moet aanleveren, als

voor de inlener die moet verwerken en mogelijk objectief rechtvaardigen. Die last dient voor beide partijen zoveel als mogelijk beperkt te worden, om welke reden ook wel wordt gevraagd om gestandaardiseerde formulieren en het hanteren van een peildatum. Op die manier wordt voorkomen dat per opdrachtgever een andere wijze van rapporteren en informatieverlening noodzakelijk is. Dit heeft als voordeel dat iedereen met dezelfde gegevens werkt en de gegevens niet vertroebeld worden door bijvoorbeeld uitbetaalde vakantiedagen aan werknemers die uit dienst zijn getreden.

Van de uitleners wordt het nodige verwacht ten aanzien van gegevensuitwisseling. Dit levert ook een forse IT-uitdaging op. Wij vragen om de uitleners voldoende tijd te geven om een en ander te implementeren, mede gezien alle andere wetswijzigingen waar de branche mee geconfronteerd wordt.

Uitbreiding instemmingsrecht en informatierecht

Geen OR en voldoen aan verplichtingen

De Memorie van Toelichting geeft aan dat er ondernemers zijn met ten minste 50 werknemers die ondanks de wettelijke verplichting geen OR hebben ingesteld. Voor deze ondernemers wordt geen alternatief gecreëerd omdat het niet gewenst is om werkgevers die niet aan de wet voldoen te faciliteren, aldus de Memorie van Toelichting. Hiermee wordt volgens werkgevers de suggestie gewekt dat er in alle gevallen dat er geen OR is ingesteld, bewust niet aan de wet wordt voldaan. Terwijl onvoldoende animo onder het personeel ook de reden kan zijn dat er geen OR is ingesteld.

De Richtlijn en het wetsvoorstel hebben ook niet als doel om het ontbreken van een OR, ondanks een wettelijke verplichting daartoe, te sanctioneren. Voor zover uit de WOR verplichtingen voortvloeien die voortkomen uit de Richtlijn, zullen ondernemers die – ondanks een wettelijke plicht daartoe – geen OR hebben ingesteld, niet aan deze verplichtingen kunnen voldoen, aldus de Memorie van Toelichting. Wij menen dat hiermee slechts bedoeld is dat ondernemers niet aan hun verplichtingen uit de WOR kunnen voldoen (bijv. als een instemmingsrecht geldt voor de loonstructuren) en dat sanctionering daarvan ook via de WOR verloopt (art. 27 en 36 WOR). Het niet hebben van een OR staat niet in de weg aan het kunnen voldoen aan de (transparantie- en rapportage-)verplichtingen uit de Richtlijn. Het niet hebben ingesteld van een OR kan naar onze mening dus ook niet leiden tot een overtreding in de zin van art. 22b die met een boete bestraft zou kunnen worden. Werkgevers zouden dit graag verduidelijkt willen zien in de Memorie van Toelichting.

Beloningsstructuur of functiewaarderingssysteem en de daaraan ten grondslag liggende criteria (art. 27 lid 1 sub c onder 1 en 2 WOR)

Zoals hiervoor aangegeven onder het kopje ‘loonstructuren’ zorgt de verwijzing in het wetsartikel naar “beloningsstructuur of een functiewaarderingssysteem” voor onduidelijkheid. Wordt met “beloningsstructuur” bedoeld de verplichtingen uit artikel 6

van de Richtlijn? En wordt met “functiewaarderingssysteem” bedoeld de verplichtingen uit artikel 4 van de Richtlijn? Wij menen dat, in lijn met onze eerdere suggestie om meer aan te sluiten bij het huidige taalgebruik, artikel 27 lid 1 sub c onder 1 WOR ongewijzigd kan blijven als hierover in het wetsvoorstel en de Memorie van Toelichting meer duidelijkheid wordt verschaft. De in het wetsartikel genoemde begrippen zullen daarbij – conform de Richtlijn – ruim uitgelegd moeten worden.

Wij menen daarnaast dat het onwenselijk is om een separaat instemmingsrecht toe te kennen ten aanzien van de criteria die ten grondslag liggen aan de loonstructuur (het functiewaarderingssysteem of een ander systeem). De objectieve en genderneutrale criteria zijn een onlosmakelijk deel van de loonstructuur. Dit zou in theorie kunnen betekenen dat géén instemming wordt verleend op de criteria die ten grondslag liggen aan de loonstructuur, maar wel voor de loonstructuur in zijn geheel. Dat lijkt ons een voor de praktijk onwenselijk gevolg. Wij zouden ons daarom kunnen voorstellen dat artikel 27 lid 1 sub c onder 1 en 2 worden samengevoegd tot één instemmingsrecht met betrekking tot de loonstructuur (of: “functiewaardering en -indeling, dan wel beloningsbeleid”), inclusief de daaraan ten grondslag liggende criteria.

Categorieën van werknemers (art. 27 lid 1 sub c onder 3 WOR)

Uit artikel 4 lid 4 van de Richtlijn volgt niet – zoals de MvT op p. 38 ten onrechte stelt – dat de categorieën van werknemers overeengekomen moet worden met werknemersvertegenwoordigers. In artikel 3 lid 1 sub h van de Richtlijn staat dat de categorieën van werknemers “waar van toepassing, in samenwerking met” de werknemersvertegenwoordigers tot stand moeten komen. Wij menen dat “waar van toepassing” betekent dat als het nationale recht een dergelijke verplichting niet voorschrijft, de categorieën van werknemers niet tot stand hoeven te komen in samenwerking met werknemersvertegenwoordigers. Wij menen dat gelet op het uitgangspunt van zuivere implementatie er dan ook voor gekozen zou moeten worden om het tot stand brengen van de categorieën van werknemers geheel aan werkgevers over te laten.

De indeling in categorieën wordt desondanks onder het instemmingsrecht geplaatst. Dit gaat – zoals ook in de Memorie van Toelichting onderkend wordt – verder dan de verplichting tot samenwerken die de Richtlijn voorschrijft. Indien ervoor wordt gekozen om vast te houden aan betrokkenheid van werknemersvertegenwoordigers op dit punt, verzoeken wij om in plaats van het instemmingsrecht een apart artikel in de WOR (of de Wgbmv) op te nemen die beter aansluit bij de Richtlijn.

Beloningsevaluatie en wijze waarop gerechtvaardigde verschillen worden verholpen (art. 27 lid 1 sub c onder 4 en 5 WOR)

Uit artikel 9 lid 10 en artikel 10 lid 1 en 4 van de Richtlijn volgt slechts een “nauwe samenwerking” met de werknemersvertegenwoordigers. Desondanks wordt ook hier voor het instemmingsrecht gekozen. De verklaring die hiervoor wordt gegeven is dat de WOR te complex zou worden als er steeds nieuwe rechten worden toegevoegd wanneer een richtlijn begrippen kent die niet in de WOR voorkomen. Wij menen dat de veronderstelde complexiteit in wetgeving niet opweegt tegen de lasten die dit voor werkgevers met zich meebrengt.

Het toekennen van een instemmingsrecht leidt in beide gevallen ook tot praktische problemen vanwege de termijn waarbinnen ongerechtvaardigde verschillen verholpen moeten worden en de gemiddelde doorlooptijd van een instemmingstraject en eventueel daaropvolgende juridische procedure. Ook lijkt het instemmingsrecht bij de beloningsevaluatie alleen te zijn gekoppeld aan de uitvoeringsfase en niet het bepalen van de maatregelen zelf, hetgeen tot de rare situatie leidt dat de uitvoering van reeds besloten maatregelen zou kunnen worden tegengehouden.

Omdat het instemmingsrecht – zoals ook in de Memorie van Toelichting onderkend wordt – verder gaat dan de verplichting tot samenwerken die de Richtlijn voorschrijft, verzoeken wij om in plaats van het instemmingsrecht toch een apart artikel in de WOR (of de Wgbmv) op te nemen die beter aansluit bij de Richtlijn.

Informatierecht (artikel 31d WOR)

Uit artikel 9 lid 6 van de Richtlijn volgt dat de juistheid van de informatie door de directie van de werkgever wordt bevestigd, na raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers. Op basis van het wetsvoorstel moet de ondernemingsraad worden geraadpleegd én de juistheid van de informatie bevestigen. Wij menen dat dit geen zuivere implementatie is van de Richtlijn, die enkel raadpleging voorschrijft. De vereiste bevestiging van de ondernemingsraad leidt bovendien tot praktische problemen, want wat gebeurt er als de vereiste bevestiging uitblijft?

Om die reden heeft het onze voorkeur als ten aanzien van deze informatie het wetsartikel wordt beperkt tot raadpleging en de bevestiging wordt geschrapt. Daarnaast is het wenselijk voor de praktijk om in de toelichting op het wetsvoorstel aan te geven wat onder ‘raadpleging’ wordt verstaan. Wij geven als suggestie om hiervoor aansluiting te zoeken bij Richtlijn 2002/14/EG die raadpleging omschrijft als: “de gedachtewisseling en de totstandbrenging van een dialoog tussen de werknemersvertegenwoordigers en de werkgever”.^[3]

Indien de bevestiging niet wordt geschrapt heeft het onze voorkeur als daaraan een termijn wordt gekoppeld, zodat de werkgever niet onbeperkt hoeft te wachten op de bevestiging van de ondernemingsraad. Na ongebruikt verstrijken van die termijn wordt

de bevestiging geacht te zijn gegeven, zodat de werkgever niet wordt belemmerd in zijn verplichting om aan de Richtlijn te voldoen.

Privacy

De Memorie van Toelichting geeft aan dat in het wetsvoorstel het grondrecht op gelijke beloning is afgewogen tegen het grondrecht van gegevensbescherming en dat die afweging ertoe heeft geleid dat het grondrecht op gelijke beloning de doorslag heeft gegeven. Omdat al wordt voldaan aan de AVG, is het niet nodig om aanvullende maatregelen te nemen zoals de aanvullende waarborg die artikel 12 lid 3 Richtlijn biedt, aldus de Memorie van Toelichting.

Wij menen dat het uitgangspunt dat het grondrecht op gelijke beloning altijd de doorslag geeft onjuist is. Op grond van artikel 5 lid 1 a) AVG moet elke verwerking van persoonsgegevens behoorlijk zijn. Dit vereist steeds een afweging waarbij de concurrerende belangen van de betrokken personen tegen elkaar worden afgewogen.^[4] 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. Dit is in lijn met andere Nederlandse wetgeving, zoals art. 2:382 en 2:383 BW. Die situatie kan zich niet alleen voordoen bij bedrijven waarin slechts enkele functies in een categorie van werknemers zijn. Het speelt ook bij bedrijven met meer dan 100 werknemers waar in een categorie van werknemers slechts een of enkele personen van hetzelfde geslacht werkzaam zijn. Wij menen daarom dat privacy een niet te onderschatten probleem is.

Het opnemen van een waarborg – zoals overweging 44 van de Richtlijn voorschrijft – zal naar onze mening bijdragen aan het verminderen van situaties waarin toch informatie van een identificeerbare werknemer op directe of indirecte wijze wordt verstrekt. Dit kan bijvoorbeeld via het niet verstrekken van informatie, het opnemen van een minimum aantal mannen en vrouwen per categorie van werknemers of door gebruik te maken van artikel 12 lid 3 Richtlijn. De informatie kan bijvoorbeeld gedeeld worden met een rechtsbijstandverlener (eveneens een werknemersvertegenwoordiger).

In de Memorie van Toelichting – onder het kopje “7.1 Gegevensbescherming” – wordt enkel verwezen naar de verwerkingsgrondslag van artikel 6, lid 1, onder e AVG: vervulling van een taak van algemeen belang. Hierdoor lijkt het alsof werkgevers bij het voldoen aan de verplichtingen uit het wetsvoorstel altijd een beroep op deze verwerkingsgrondslag kunnen doen. Wij menen dat dit onjuist is. Zoals de Memorie van Toelichting zelf al aangeeft, geldt voor de verplichting op grond van artikel 10b een andere verwerkingsgrondslag. Dat is het voldoen aan een wettelijke verplichting (artikel 6, lid 1, onder c AVG). Wij zouden dit graag verder verduidelijkt willen zien.

Proceskosten

De reikwijdte van het voorgestelde artikel 11b Wgbmv is naar onze mening – ten onrechte – breder dan de Richtlijn voorschrijft. In het wetsartikel wordt nu gesproken over “een vordering wegens verboden onderscheid” in algemene zin. Dit terwijl de Richtlijn enkel voorschrijft dat het nationale recht ervoor moet zorgen dat een kostenveroordeling voor de in het gelijk gestelde partij mogelijk is “in het kader van een vordering wegens beloningsdiscriminatie”. Indien artikel 11b Wgbmv op deze wijze zou worden ingevoerd, zou dat naar onze mening in strijd kunnen zijn met artikel 27 lid 2 van de Richtlijn (non-regressiebepaling), omdat dit verder ingrijpt in het huidige procesrecht dan nodig is op grond van de Richtlijn. Wij zijn dan ook van mening dat artikel 11b Wgbmv zodanig moet worden aangepast dat het enkel ziet op “een vordering wegens beloningsdiscriminatie in de zin van hoofdstuk 2 van deze wet”.

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. Recent onderzoek laat bovendien zien dat naming and shaming bij arbeidsmarktdiscriminatie ongewenst is, omdat dit vaak onbewust en onbedoeld plaatsvindt. Shaming leidt dan tot veel weerstand en staat gedragsverandering in de weg.^[5]

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.

Tot slot vragen wij coulant om te gaan met de handhaving in de eerste jaren. Werkgevers moeten bijvoorbeeld medio 2027 rapporteren over gegevens uit 2026. Dit brengt met zich dat werkgevers al vanaf begin 2026, derhalve nog voor de inwerkingtreding van de wet, aan enkele verplichtingen moeten voldoen. Dat is niet (volledig) haalbaar zolang het wetsvoorstel en de AMvB niet definitief zijn.

Bovendien is er ook voldoende implementatietermijn nodig. Gelet op bovenstaande moeten bijvoorbeeld eigenlijk al begin 2026 de loonstructuren staan. Hoewel een deel van de bedrijven al loonstructuren heeft, zien die loonstructuren lang niet altijd op bijvoorbeeld hogere posities. Dit brengt met zich dat heel veel werkgevers toch enige

aanpassing moeten doen, welke – indien van toepassing – binnen het (internationale) concern en met de medezeggenschap en/of vakbonden moet worden afgestemd. Vaak op basis van externe expertise. Dat kost tijd en die implementatietijd moet werkgevers wel worden geboden. Als het verschuiven van de implementatiedeadline niet mogelijk is, kan er bijvoorbeeld gedacht worden aan een tijdelijk handhavingsmoratorium.

^[1] Op zoek naar een visie op Europees werkgeverschap, TRA 2018/47, mr. M.A.N. van Schadewijk.

^[2] HvJ EG 17 september 2002, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498 (Lawrence).

^[3] Richtlijn 2002/14/EG, artikel 2 onder g).

^[4] De EU-Richtlijn inzake beloningstransparantie bezien vanuit het perspectief van de AVG en de contractsvrijheid, Tijdschrift Arbeidsrecht in Context, nr. 1/2024, mr. L.G.G. Oosterveld-Haveman.

^[5] Significant Public, onderzoek toezicht en handhaving arbeidsmarktdiscriminatie. Inzet Mystery guest onderzoek, praktijktesten en naming en shaming, 6 december 2024. Zie ook kamerbrief Offensief Gelijke kansen, d.d. 12 maart 2025.