

## **Aandachtspunten implementatie loontransparantie richtlijn**

VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN hechten groot belang aan een goede, zuivere en duidelijke implementatie van de richtlijn loontransparantie (hierna: richtlijn). De richtlijn moet er aan bijdragen dat een ongerechtvaardigde, gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk verkleind wordt en de implementatie moet effectief zijn op dit doel. Hiervoor is het belangrijk dat het systeem en het toezicht dat hiervoor wordt opgezet goed uitvoerbaar zijn en dat het voor bedrijven en werknemers voldoende helder is wat de verplichtingen en rechten die voortvloeien uit deze richtlijn behelzen en deze ook praktisch werkbaar en handhaafbaar zijn. De richtlijn moet voorkomen dat dit leidt tot een onnodige verzwaring van administratieve lasten. De implementatiewetgeving moet niet leiden tot detailvoorschriften: Er moet voldoende vrijheid blijven bestaan voor een werkgever om bijvoorbeeld te kiezen voor een structuur of systeem voor functiewaardering, functie categorieën te bepalen en variabele looncomponenten toe te passen.

Op dit moment werkt het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de concept implementatie wetgeving uit. Voorafgaand hieraan heeft een afvaardiging van de werkgroep Arbeid en Zorg van de Stichting van de Arbeid diverse keren gesproken met SZW.

Graag vatten wij vanuit VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN onze belangrijkste aandachtspunten nog een keer samen. We zijn graag bereid op een later moment nog meer gedetailleerde input te delen en te reageren op concept wetsteksten. We wijzen er wel op dat we hier graag voldoende tijd voor beschikbaar hebben, om deze goed te kunnen toetsen bij onze achterban.

### Geen onnodige administratieve lasten:

- De richtlijn zal heel wat vergen van bedrijven. Wij raden aan de richtlijn strikt te implementeren. Wij zijn er geen voorstander van om gebruik te maken van de uitzonderingsmogelijkheid om de rapportageverplichting (en gezamenlijke beloningsevaluatie) ook voor werkgevers met minder dan 100 werknemers voor te schrijven (artikel 9 lid 5richtlijn). Dit zal leiden tot te weinig vergelijkbare werknemers, privacy problemen en onnodige verzwaring van administratieve lasten. Een dergelijke verplichting zal onuitvoerbaar zijn.
- Wij zijn wel voorstander van het gebruik maken van de uitzonderingsmogelijkheid om werkgevers met minder dan 50 werknemers vrij te stellen van de verplichting inzake beloningsontwikkeling (artikel 6 lid 2richtlijn). Het is voor deze bedrijven, zoals de bakker om de hoek, ondoenlijk om criteria op te moeten stellen in het kader van beloningsontwikkeling. Dit zal leiden tot buitensporige administratieve lasten, waarvan de richtlijn expliciet aangeeft dat dit vermeden dient te worden (overweging 35 richtlijn).
- We hebben begrepen dat er diverse scenario's zijn m.b.t. de rapportage. We vinden het positief dat in de scenario's 'de salarisadministrateur' en 'de belastingdienst' de administratieve lasten voor de werkgevers beperkt worden. Wij wijzen erop dat de richtlijn deze mogelijkheid biedt voor de punten a tot en met f (artikel 9 lid 8richtlijn). De werkgever dient daarbij wel de mogelijkheid te hebben om de gegevens die door anderen worden aangeleverd te controleren op juistheid, voordat de gegevens worden

gepubliceerd. Daarbij zou je ook een werkgever de keuzemogelijkheid kunnen geven: ofwel de rapportage volledig zelf doen en publiceren ofwel de salarisadministrateur of belastingdienst hier een rol in te geven en enkel te controleren. De gegevens over de gecorrigeerde loonkloof (punt g) kan enkel door de werkgever worden gedaan. De toewijzing van categorieën kan immers ook enkel door de werkgever worden gedaan.

#### Aansluiten bij bestaande praktijken en begrippen en bieden van guidance:

- Er is behoefte aan guidance aan de werkgever. Naast de implementatiewetgeving, dienen er handreikingen te worden gemaakt voor werkgevers. Bijvoorbeeld t.a.v. genderneutrale vacatures, toepassing functiewaarderingsystemen, bepalen van gelijke en gelijkwaardige arbeid en het opstellen van een beloningsevaluatie. Deze handreikingen zijn bedoeld als hulpmiddel, niet als een nadere detaillering van de regelgeving.
- De richtlijn dient zoveel mogelijk binnen bestaande kaders en praktijken te worden geïmplementeerd. Denk bijvoorbeeld ook aan de omgang met genderneutrale personen als omschreven in de Diversiteitswet, aansluiting bij het Diversiteitsportaal en mogelijk kan met betrekking tot beloningsbeleid inspiratie worden opgedaan uit de Wft.
- De begrippen loonkloof en gelijke beloning lopen door elkaar heen. De richtlijn sluit op diverse plekken aan bij gegevens over de ongecorrigeerde loonkloof, terwijl de richtlijn wil bijdragen aan het beginsel van gelijke beloning (gecorrigeerde loonkloof). Bij de implementatie van deze richtlijn dient hier aandacht voor te zijn, zodat duidelijk is welke verplichtingen uit de richtlijn zien op welke gegevens. Dit speelt in het bijzonder bij de te publiceren gegevens, waarbij helder moet zijn over welke loonkloof (gecorrigeerd of ongecorrigeerd) het gaat en wat deze cijfers zeggen. Onduidelijkheid en onjuiste beeldvorming dienen te worden voorkomen, dan wel weggenomen.
- Het is belangrijk om aan te sluiten bij bestaande medezeggenschapsstructuren, zoals de rol van de OR bij de rapportageverplichting en de beloningsevaluatie. Het gaat om interne aangelegenheden die bovendien aansluiten bij bestaande kaders in de WOR, zoals artikel 31b (aanpassing van dit artikel) en/of 31d WOR.
- Handhaving en toezicht dienen zoveel mogelijk in lijn met huidige wet- en regelgeving plaats te vinden. Allerlei verschillende handhavingsmechanismen per onderwerp, leiden tot onduidelijkheid en complexiteit, een onnodige verhoging van de regeldruk en is onuitvoerbaar in de praktijk.

#### Recht op privacy is belangrijk:

- We hechten belang aan het recht op privacy, zoals ook verwoord in overweging 44. Artikel 7.1 kan hierbij tot conflict leiden met dit recht op privacy. De verplichting om informatie over gemiddelde lonen, onderverdeeld in sekse en naar categorieën voor gelijk of gelijkwaardig werk te verstrekken, zou naar onze mening beperkt moeten worden tot die groep waarbinnen vergelijking daadwerkelijk mogelijk is en de informatie niet terug te herleiden is naar individuele salarissen. Wij stellen voor een minimum van 10 werknemers per categorie werknemers vast te stellen, waarvan minimaal vier mannen en vrouwen, om te voorkomen dat er anders toch sprake is van

directe herleidbaarheid. In andere landen zoals Denemarken, België, Finland, Griekenland, Noorwegen en Spanje wordt ook gedacht aan minimum aantallen of is dit al bestaande praktijk

Wijze waarop uitzendkrachten betrokken worden in de rapportage moet werkbaar en uitvoerbaar zijn:

- We voorzien veel praktische problemen met het betrekken van uitzendkrachten bij de rapportage. Aangezien de beloningen van uitzendkrachten gebaseerd zijn op inlenersvergoedingen, heeft SZW eerder aangegeven dat het logisch is om uitzendkrachten te betrekken bij de rapportage van de inlener. Hoewel die gedachtegang op hoofdlijnen is te volgen, leidt dat wel tot de nodige vervolgvragen, waaronder hoe om te gaan met de verplichting van de intermediair om deze informatie door te geven aan de inlener, wie verantwoordelijk wordt inclusief handhavingsgevolgen, wie waar meetelt voor het berekenen van de 100 werknemers etc. In het laatste overleg met SZW is aangegeven dat vanuit Europa is aangegeven dat uitzendkrachten meetellen bij het uitzendbureau. Ook dat leidt tot de nodige vervolgvragen, zoals vanuit welke bron dan moet worden vergeleken, hoe (als gevolg van de inlenersbeloning inherente) beloningsverschillen kunnen worden gerechtvaardigd, hoe om te gaan met informatie-uitwisseling en verantwoordelijkheden inclusief handhaving. Daarnaast krijgt het uitzendbureau op deze manier te maken met eigenlijk twee soorten rapportages: die betreffende hun eigen personeel en die betreffende de uitzendkrachten. Wij achten het van belang dat in de implementatie meer duidelijkheid wordt geboden over de praktische gevolgen van dit vraagstuk. Om het onnodig rondpompen van informatie te voorkomen, kan er ook worden gedacht aan het enkel betrekken van uitzendkrachten bij de rapportage en evaluatie, op het moment dat er reeds een ongerechtvaardigd verschil van meer dan 5% is vastgesteld. Vanuit de Europese Commissie zou er dan wel duidelijkheid moeten worden gegeven dat dit een toegestane optie is.

Duidelijkheid over de verplichtingen:

- Er is behoefte aan verduidelijking van verplichtingen, zoals:
  - o Artikel 4: verduidelijking wat er verstaan wordt onder beloningsstructuur. Wij zijn van mening dat dit niet kan leiden tot verplichting om een specifiek functiewaarderingsstelsel te gebruiken. De wet verplicht enkel tot gebruik van methoden en structuren. Mogelijk kan de Stichting van de Arbeid wel voorbeelden noemen van deze methoden.
  - o Artikel 7.2: recht op informatie, zie ook eerdere opmerking over artikel 7.1. Wij vragen hier graag bevestiging dat het gaat om een informatieverplichting op aanvraag, zodat de administratieve lasten beperkt blijven. Uiteraard moet een werkgever wel elk jaar pro-actief informeren over het feit dat de informatie opvraagbaar is.
  - o Artikel 21. Onduidelijk tot hoever terug een werkgever alle informatie moet archiveren. Het heeft daarnaast de voorkeur om verjaringstermijnen van

vorderingen te laten aansluiten bij het bestaande kader (vijf jaar verjaringstermijn). Lid 3 is onduidelijk. Het zegt dat het artikel niet van toepassing is op de verjaring van vorderingen, terwijl het hele artikel gaat over de verjaringstermijn van vorderingen inzake gelijke beloning.

- Indien er een ongerechtvaardigd verschil wordt waargenomen, zal dit hersteld moeten worden. De nieuwe rechten en plichten gaan pas gelden vanaf de inwerkingtreding van deze nieuwe wetgeving. Waar directe toepassing vanaf inwerkingtreding tot problemen kan leiden, zoals rondom bestaande geheimhoudingsbedingen, dient overgangsrecht te komen. Dergelijke bedingen dienen hun geldigheid te behouden.

### Behoeftte aan rechtszekerheid:

De tekst in de implementatie wetgeving en de overwegingen dienen meer duidelijkheid te brengen of er dient explicieter te worden bepaald dat de werkgever hier zelf de ruimte heeft om de wetgeving op een bepaalde manier uit te leggen, om te voorkomen dat deze onduidelijkheid in de praktijk tot juridische conflicten en gerechtelijke procedures gaat leiden.

- Het gaat hierbij over:
  - Artikel 3: verduidelijking wat men onder beloning verstaat (bijvoorbeeld vragen in hoeverre persoonlijke toelagen hier onder vallen, of regelingen zoals lease), onder gelijkwaardig werk en onder categorie werknemers (is dit gekoppeld aan functiegroepen en zo ja, hoe specifiek en in hoeverre zorgen de schalen voor een afbakening?). We raden aan hierbij een praktische uitleg te hanteren, eventueel aan de hand van voorbeelden. Werkgevers moeten duidelijkheid krijgen hoe de richtlijn toe te passen en waar zij zelf voor een bepaalde uitleg mogen kiezen. Het is belangrijk dat er voldoende ruimte blijft bestaan voor maatwerk per onderneming. Het moet voor een werkgever wel duidelijk zijn welke gegevens allemaal bijgehouden moeten worden (bijvoorbeeld de informatie over scholing werknemers).
  - Artikel 5: wat wordt verstaan onder aanvangsbeloning? Daarnaast vraag bij lid 3, hoe deze uitgelegd moet worden nu Wetsvoorstel Toezicht op gelijke kansen bij werving en selectie verworpen is.
  - Artikel 7 lid 5: onduidelijk wat gevolg is van dit artikel op bestaande geheimhoudingsbedingen.
  - Artikel 8: onduidelijk hoever de verplichting mbt toegankelijkheid van informatie rijkt. Dit artikel moet passen binnen het kader van European Accessibility Act. Dat betekent dat dit niet geldt voor ondernemers met minder dan 10 werknemers. Iet met alle beperkingen kan er actief rekening worden gehouden, dus het gaat deels om desgevraagd informatie toegankelijk verstrekken.
  - Artikel 9.1 (g) en hiermee samenhangend artikel 9.7: onduidelijk hoe de categorieën werknemers worden bepaald en wat er verstaan wordt onder aanvullende en variabele componenten. Wij menen dat uit de Richtlijn volgt dat het mandaat om categorieën werknemers te bepalen bij de werkgever zelf

blijft liggen evenals de keuze voor aanvullende en variabele componenten, mits de werkgever hier maar wel duidelijk en transparant over communiceert. Wat betreft artikel 9.1 a en c rijst de vraag of we het hebben over het basisloon. Of basisloon en emolumenten of basisloon en enkele emolumenten (het bruto jaarloon) of nog anders? Als je naar de definities kijkt, dan is genderloonkloof gekoppeld aan beloningsniveau. Beloningsniveau is het bruto loon, maar het begrip belonen is breder. Graag verduidelijking waar de rapportage op toe ziet. Misschien dus gewoon alleen op het brutoloon? Dat zou het wel veel makkelijker maken, maar dan tellen emolumenten (of in elk geval een deel daarvan) niet mee, want die zijn niet bruto..

- Artikel 10. Onduidelijk wanneer een verschil gerechtvaardigd is, op basis van objectieve en genderneutrale criteria. Behoefte aan guidance welke criteria hier in ieder geval onder vallen. Beloningsverschillen kennen vaak een historie, zoals een reorganisatie of harmonisatie van arbeidsvoorwaarden. Wanneer vallen deze zaken onder een objectieve rechtvaardiging?
- Artikel 19. Onduidelijkheid wat er precies wordt verstaan onder 'toeschrijving aan een bron' en hoe dit in de praktijk vorm moet krijgen, bijv. wanneer sprake is van een CAO als bron. Daarnaast is het onduidelijk welk bewijsmateriaal gebruikt kan worden bij het ontbreken van een reële referentiepersoon en onduidelijkheid hoe er precies vergeleken mag worden met werknemers die het bedrijf al hebben verlaten.