



Gezamenlijke reactie FME, Techniek Nederland, Bouwend Nederland, BOVAG en Koninklijke OnderhoudNL op de internetconsultatie Besluit implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen

Inleiding

Deze reactie is een gezamenlijk initiatief van de volgende brancheorganisaties:

FME is de ondernemersorganisatie voor de technologische industrie en vertegenwoordigt ruim 2.100 leden die actief zijn in de sectoren metaal, electronica, elektrotechniek en kunststof. Er werken bij onze leden 230.000 medewerkers.

Techniek Nederland is de ondernemersvereniging van technisch dienstverleners, installatiebedrijven en de elektrotechnische detailhandel en reparatie.

Bouwend Nederland is de vereniging van bouw- en infrabedrijven in Nederland. Bouwend Nederland is met ongeveer 4.600 aangesloten bouw- en infrabedrijven de grootste ondernemersorganisatie in de bouw.

BOVAG is de brancheorganisatie voor ondernemers die zich met mobiliteit bezighouden. BOVAG behartigt de belangen van ruim 8.000 aangesloten bedrijven.

Koninklijke OnderhoudNL is de ondernemersorganisatie van 1.600 bedrijven met specialisten in totaal vastgoedonderhoud, renovatie, restauratie, isolatie, schilderen, beglazing en industriële metaal conservering

Onze leden zijn veelal MKB, maar ook grote werkgevers met wisselende roosters, ploegendiensten en substantiële inzet van ter beschikking gestelde arbeidskrachten.

Wij onderschrijven het doel van de Richtlijn (EU) 2023/970: gelijke beloning bevorderen door transparantie. Tegelijkertijd constateren wij dat de gekozen uitwerking in het ontwerpbesluit risico's kent die de effectiviteit ondermijnen en tot disproportionele lasten leiden. Onze reactie richt zich op vier punten.

In grote lijnen sluiten wij aan bij de reactie van VNO-NCW/AWVN op de internetconsultatie. Deze reactie vormt daarop een aanvulling.

1. Loonbegrip en schijnverschillen

De keuze om aan te sluiten bij het fiscale loonbegrip is vanuit uitvoerbaarheid begrijpelijk, maar leidt in de praktijk tot rapportageresultaten die geen inzicht geven in daadwerkelijke gender-gerelateerde beloningsverschillen.

Terecht geven veel van onze leden het signaal zich grote zorgen te maken over de uitvoerbaarheid van deze geheel nieuwe rapportageplicht. Enerzijds is omdat de vertaalslag naar de eigen uitvoeringspraktijk nog niet heel concreet kan worden gemaakt in dit stadium (met nog veel onduidelijkheid). Anderzijds is haast geboden, omdat de eerste referentieperiode voor de rapportageplicht al op korte termijn aanvangt. Hierna gaan we in op een aantal complicerende vraagstukken rondom het loonbegrip die we nu al kunnen voorzien. Ook gaan we nog kort in op de lidstaattoptie in de richtlijn om de rapportageplicht gecentraliseerd van overheidswege vorm te geven.

Toeslagen voor soort werk

In onze sectoren zijn er toeslagen voor ploegendienst, bereikbaarheid, consignatie en onregelmatige werktijden een substantieel loondeel, tot 15 à 50% van de maandverdienste. Deze toeslagen hangen samen met het type werk en de arbeidsomstandigheden, niet met geslacht. Wanneer werknemers gelijke mogelijkheden hebben om dergelijke diensten te vervullen, vormt een verschil dat voortvloeit uit daadwerkelijk gedraaide diensten geen aanwijzing voor ongelijke beloning. De 5%-drempel wordt hierdoor al snel overschreden zonder dat sprake is van een ongerechtvaardigd verschil in beloning.

Mobiliteitsregelingen

Het loon LB/PH omvat de bijtelling auto van de zaak, terwijl deze voor ter beschikking gestelde arbeidskrachten juist is uitgesloten. Werknemers met een identiek salaris en mobiliteitsbudget kunnen fiscaal tot meer dan 5% uiteenlopen, uitsluitend door persoonlijke keuzes: privégebruik met bijtelling, een duurdere auto met eigen bijdrage, of reizen per OV (belastingvrij). Dit verschil vereist uitleg van de werkgever, terwijl het feitelijke compensatiepakket identiek is.

Het gevolg is dat werkgevers disproportioneel veel tijd kwijt zullen zijn aan het verklaren van verschillen die evident niets met ongelijke beloning te maken hebben. Dat leidt tot schijntransparantie en regeldruk zonder meerwaarde. De AMvB zou moeten waarborgen dat fiscaal en arbeidsorganisatorisch gedreven schijnverschillen niet automatisch tot verklaringsplichten of evaluatieverplichtingen leiden.

Lidstaattoptie

Hoewel dit punt buiten de reikwijdte van deze consultatie valt, is het nauw met het wetsvoorstel verweven. Net als de Raad van State wijzen wij op de mogelijkheid die de richtlijn biedt om de rapportage door de overheid te laten opstellen. De overheid heeft nu niet voor deze optie gekozen, maar onderbouwt deze keuze vooralsnog onvoldoende overtuigend. Deze route zou een aanzienlijke beperking van de verwachte toename van de administratieve lastendruk kunnen betekenen. Wij zien daarom voldoende aanleiding om deze mogelijkheid alsnog verder te onderzoeken.

De benodigde cumulatieve capaciteit om deze rapportages lokaal door individuele werkgevers te laten opstellen staat naar verwachting in schril contrast tot de benodigde capaciteit voor een gecentraliseerde rapportage-éénheid onder verantwoordelijkheid van de overheid (of een overheidsorgaan). Een bijkomend voordeel zou zijn dat binnen die éénheid de nodige centrale kennisbundeling efficiënt kan plaatsvinden om de doorontwikkeling van een inhoudelijk zo effectief mogelijke (geautomatiseerde) rapportage te bevorderen en organiseren.

2. Informatierecht: referentieperiode expliciet regelen

De AMvB koppelt het informatierecht aan dezelfde definities als de rapportageverplichting, maar regelt niet over welke periode de aan de werknemer te verstrekken informatie betrekking heeft. Dit roept concrete vragen op: wat geldt wanneer een werknemer informatie opvraagt vóórdat de eerste rapportagedata beschikbaar zijn? En welk jaarloon verstrekt een werkgever aan iemand die nog geen volledig kalenderjaar in dienst is?

De AMvB dient uitdrukkelijk te bepalen dat het informatierecht betrekking heeft op het laatst afgesloten kalenderjaar waarvoor rapportagedata beschikbaar zijn, en te regelen hoe wordt omgegaan met werknemers met een gebroken dienstjaar. Wij vragen om het informatierecht gelijktijdig met de rapportageverplichting in werking te laten treden; dit voorkomt dat werkgevers verplichtingen krijgen waarvoor de benodigde data nog niet bestaan.

3. Rapportageverplichting ter beschikking gestelde arbeidskrachten

FME, Techniek Nederland, Bouwend Nederland, BOVAG en Koninklijke OnderhoudNL zijn van mening dat de rapportageverplichting voor ter beschikking gestelde arbeidskrachten bij de uitlener hoort te liggen, niet bij de inlener. Hier liggen zowel inhoudelijke als juridische argumenten aan ten grondslag als onderbouwing, waar we hieronder nader op ingaan.

Inhoudelijke aspecten

De uitlener is de formele werkgever, beschikt over de loonadministratie, stelt de arbeidsvoorwaarden vast en betaalt het loon. De inlener heeft geen of zeer beperkte invloed op looncomponenten die de uitlener vaststelt, denk aan pensioenafspraken, leaseautoregelingen of bonusstructuren. Het huidige voorstel creëert een fundamentele scheiding tussen verantwoordelijkheid voor de beloning enerzijds en de rapportageplicht anderzijds. Door de rapportageplicht bij de uitlener te beleggen worden dataverantwoordelijkheid, datatoegang en beïnvloedingsmogelijkheden in één hand gebracht.

Juridische aspecten

In het kader van de voorgestane zuivere implementatie moeten wij vaststellen dat daar op dit onderdeel eigenlijk geen sprake van lijkt te zijn. De richtlijn geeft duidelijk aan dat – onder andere – ter beschikking gestelde arbeidskrachten onder de werknemersdefinitie moeten worden geschaard. Maar daaraan is niet een lidstaattoptie verbonden om de rapportageverplichting voor deze specifieke categorie werknemers bij de inlenende partij te beleggen, of om een werkgever (intermediair) van deze categorie van de rapportageplicht te ontheffen. Dit laatste lijkt wel impliciet uit de voorliggende invulling te volgen.

In de nota van toelichting bij het wetsvoorstel (pag. 14) geeft de minister aan dat de richtlijn niet aangeeft op welke wijze de verplichtingen ten aanzien van ter beschikking gestelde arbeidskrachten dienen te worden meegenomen. Daaruit leidt de minister (impliciete?) beleidsvrijheid voor lidstaten af om een aantal formele werkgevers te ontheffen van de rapportageplicht over deze specifieke categorie werknemers. Wij zien hier een spanningsveld met de bepaling in de richtlijn die de rapportageplicht aan de werkgever oplegt.

Wij erkennen ook hier dat deze punten primair de wet betreffen en niet het besluit. Omdat het besluit echter de rapportage-inhoud en het loonbegrip voor deze groep nader uitwerkt, vragen wij de regering om bij de verdere uitwerking alsnog te bezien of het stelsel op dit punt op deze punten kan worden heroverwogen.

4. Gegevensformat: betrokkenheid inlenende branches

De Nota van Toelichting stelt dat "werkgevers- en werknemersorganisaties, waaronder de uitzendbranche" het best geëquipeerd zijn om het gegevensmodel te ontwikkelen. Zolang de rapportageplicht bij de inlener ligt, zijn het echter de inlenende werkgevers die het format moeten toepassen en op basis daarvan rapporteren. De eenzijdige verwijzing naar de uitzendbranche miskent hun positie.

De Nota van Toelichting moet verduidelijken dat ook organisaties van inlenende werkgevers betrokken worden bij de totstandkoming van het model. Daarnaast ontbreekt een overtuigende

toelichting waarom een cao het passende instrument is voor wat in wezen een technisch-administratief gegevensformat is en geen arbeidsvoorwaarde. De ministeriële regeling moet als volwaardig alternatief in overleg met zowel inlenende als uitlenende branches worden vormgegeven, niet als noodoplossing achteraf.

5. Implementatietermijn

De eerste rapportage heeft betrekking op kalenderjaar 2027. Werkgevers moeten dus per 1 januari 2027 hun systemen en processen gereed hebben om het hele jaar de juiste gegevens te verzamelen. Het is inmiddels medio 2026 en het definitieve besluit, de ministeriële regeling en de bijbehorende formats en specificaties zijn nog niet beschikbaar. De voorbereidingstijd die werkgevers feitelijk resteert is daarmee onacceptabel kort, zeker voor bedrijven die daarnaast afhankelijk zijn van gegevensaanlevering door uitleners. Onder deze omstandigheden is het niet realistisch om te verwachten dat werkgevers tijdig en correct kunnen rapporteren. Het informatierecht, dat op dit moment eerder in werking zou treden dan de rapportageverplichting, dient in ieder geval gelijktijdig met de rapportageverplichting in te gaan. Onze organisaties achten uitstel van de eerste rapportagetermijn onvermijdelijk zolang de regelgeving niet tijdig is afgerond.

Afsluiting

Wij verzoeken de regering bovenstaande punten te betrekken bij de verdere uitwerking van het besluit en de toelichting. Wij blijven graag betrokken en denken graag constructief mee vanuit de ervaringen van onze leden, waaronder deelnemers aan eerdere proeftuinen die de gesignaleerde knelpunten in de praktijk bevestigen.