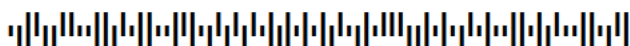




> Retouradres

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directoraat-Generaal Werk
T.a.v. de heer drs. C. Kaatee
Postbus 90801
2509 LV Den Haag



Datum 27-05-2025
Betreft Antwoordbrief U&H toets conceptwetsvoorstel implementatie
Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen

Geachte heer Kaatee,

Op 28 maart 2025 heeft u de Nederlandse Arbeidsinspectie het conceptwetsvoorstel implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen toegezonden met het verzoek deze te beoordelen op de aspecten van uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid.

De omzetting van de richtlijn in het huidige wetsvoorstel bevat nieuwe toezichts- en handhavingstaken voor de Arbeidsinspectie. Hierover zijn gesprekken gevoerd tussen medewerkers van SZW en de Arbeidsinspectie in de aanloopfase van het wetsvoorstel. Desondanks heeft de Arbeidsinspectie bedenkingen bij de wijze waarop het wetsvoorstel en specifiek het toezicht is vormgegeven.

In het wetsvoorstel wordt er beroep gedaan op de Arbeidsinspectie om toezicht te houden op een tweetal verplichtingen voor werkgevers: het verstrekken van een loonrapportage en het hanteren van een beloningsstructuur. Ik zal hieronder kort ingaan op de beide verplichtingen en de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid voor de Arbeidsinspectie. In algemene zin geldt dat het toezicht dat de Arbeidsinspectie kan houden op deze taken administratief van aard is: zij kan bij een inspectiebezoek controleren of de werkgever de vereiste documenten heeft opgesteld en de werknemers daarvan heeft verwittigd.

Loonrapportage

Het wetsvoorstel, of eigenlijk de richtlijn, verplicht werkgevers van bedrijven met meer dan 100 werknemers iedere drie jaar informatie over de loonkloof man/vrouw (de loonrapportage) te verstrekken. Werkgevers met meer dan 250 werknemers zijn verplicht om dit jaarlijks te doen.

Ten aanzien van de loonrapportage is de Arbeidsinspectie uitsluitend in staat om toezicht te houden op de vraag of de werkgever deze heeft opgesteld en gedeeld met de werknemers. De Arbeidsinspectie beschikt niet over de kennis en informatie om de loonrapportage op juistheid te controleren. Om deze reden verwacht de Arbeidsinspectie beperkt effect van toezicht op het opstellen van loonrapportages en acht zij het geen effectieve inzet van haar toezichtscapaciteit.

Alternatief – binnen de kaders van de richtlijn – is om de loonrapportage niet door individuele werkgevers, maar op nationaal niveau op te stellen. De richtlijn biedt lidstaten die mogelijkheid om de informatie als lidstaat zelf op te stellen namens werkgevers op basis van administratieve gegevens, zoals gegevens die door de werkgevers aan de belasting- of sociale-zekerheidsinstanties worden verstrekt (artikel 9, lid 8).

Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Contactpersoon

Onze referentie
2025-

Uw referentie

Bij deze inrichting van de loonrapportageverplichting is geen toezicht vereist op de rapportageplicht van de individuele werkgever en wordt over alle werkgevers op uniforme wijze gerapporteerd. Deze route is daarom wat de Arbeidsinspectie betreft wenselijker.

Beloningsstructuur

Het wetsvoorstel verplicht elke werkgever te beschikken over een beloningsstructuur die gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid waarborgt op basis van objectieve criteria. Het toezicht op de beloningsstructuur ziet op het opstellen, gebruiken en kenbaar maken van de wijze waarop werknemers worden beloond en bevorderd. De Arbeidsinspectie kan vanuit haar toezichtstaak bij een inspectiebezoek nagaan of dit het geval is. Voor de volledigheid merk ik op dat de Arbeidsinspectie geen uitspraak doet over juistheid van beloning van een individuele werknemer, daartoe wordt in het wetsvoorstel voorzien via een civielrechtelijke route. Het toezicht van de Arbeidsinspectie is gericht op het gevoerde beleid door de werkgever.

Conclusie

De uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van dit voorstel vragen nog enkele technische aanpassingen van het wetsvoorstel die we graag op medewerkersniveau bespreken. Deze opmerkingen zijn in de bijlage opgenomen en zien erop toe om de systematiek van het wetsvoorstel beter te laten aansluiten op het huidige handhavings- en beboetingsbeleid van de Nederlandse Arbeidsinspectie.


In antwoord op uw verzoek kan ik u medelen dat het concept wetsvoorstel onder bovengenoemde voorwaarden uitvoerbaar en handhaafbaar is bevonden, met de kanttekening dat de Arbeidsinspectie in de huidige vorm bedenkingen heeft over de effectiviteit. Dit maakt het complex voor ons om op dit moment een realistische inschatting te maken van de (eventuele extra) benodigde capaciteit.

Met vriendelijke groet,

mr. F. Diepstraten
Directeur APS



Datum
27-05-2025

Onze referentie
2025-

Bijlage:

- De mogelijkheid tot het geven van een waarschuwing is in het huidige voorstel belegd bij de handhaver (afdeling Boete Dwangsom en Inning) en niet de toezichthouder (de inspecteur die veelal ter plaatse is). Dat is niet hoe de praktijk nu is ingericht.
- Daar bovenop krijgt de handhaver met dit wetsvoorstel niet de bevoegdheden die aan de toezichthouder toekomen op grond van de Awb, wat het ondoenlijk maakt om zelfstandig overtredingen te constateren voor de BDI-medewerkers.
- In de nu gekozen systematiek krijgt de boeteoplegger (de handhaver) een toezichthoudende taak. Waarbij de waarschuwing een voorwaarde is voor het opleggen van een boete. Hiermee komt de wettelijk vereiste functiescheiding tussen degene die toezicht houdt en degene die een boete oplegt in het geding.
- Voor bovenstaande 3 punten zou de voorkeur uitgaan naar een voortzetting van het huidige handhavings- en beboetingsbeleid. In dit beleid constateert de toezichthouder (een inspecteur) de overtredingen, waarna hij waarschuwingsbrief, eis tot naleving, een boete- en/of een last onder dwangsomrapport opstelt. De afdeling BDI (de handhaver) kan vervolgens over gaat tot het opleggen van een boete en/of dwangsom. (*Artikel 22b en 22d.*)
- Ten aanzien van de LoD stelt het wetsvoorstel een periode voor van ten hoogste twee jaar. Uit eerdere jurisprudentie volgt dat geldt dat bij het bepalen van de lengte van de begunstigingstermijn als uitgangspunt, dat deze termijn niet wezenlijk langer (of korter) mag worden gesteld dan noodzakelijk is om de overtreding te kunnen opheffen. In het huidige handhavings- en beboetingsbeleid is deze periode niet vastgelegd in de wet. Deze wordt gekozen op basis van de termijn die het duurt om een overtreding op te heffen. Het heeft de voorkeur die systematiek te volgen. (*Artikel 22b*)
- De bestuurlijke boete wordt onder nieuwe voorwaarden gesteld. Daarnaast creëert het betreffende artikel een beleid waarin alle overtredingen in beginsel niet direct beboetbaar zijn. Dit staat haaks op de toelichting (blz 67). (*Artikel 22d*)

Datum

27-05-2025

Onze referentie

2025-

F. Diepstraten