

Samenvatting wetsvoorstel implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen

Dit wetsvoorstel betreft een implementatie van de EU-Richtlijn loontransparantie van 10 mei 2023. Deze Richtlijn moet uiterlijk op 7 juni 2026 geïmplementeerd zijn. Nederland heeft aangegeven dat dit niet haalbaar is en voert de richtlijn in per 1 januari 2027. Nederland heeft gekozen voor een zuivere implementatie, dat wil zeggen dat er geen aanvullende regelingen anders dan in de Richtlijn worden ingevoerd. Eind januari 2026 is het aangepaste wetsvoorstel gepubliceerd.

Doelstelling

Het invoeren van loontransparantiemaatregelen moet gelijke beloning tussen mannen en vrouwen bevorderen. De loonkloof tussen mannen en vrouwen bestaat nog steeds.

Het kabinet ziet het bestrijden van loonverschillen tussen mannen en vrouwen als een belangrijk aandachtspunt en zet zich in om deze verschillen tegen te gaan. Dit wetsvoorstel heeft tot doel hier een bijdrage aan te leveren, door transparantie in loonverschillen te vergroten en de positie van werknemers in het behalen van het recht op gelijk loon te versterken. Dit draagt bij aan gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. Werknemers hebben door de maatregelen uit dit wetsvoorstel meer informatie en daardoor een betere onderhandelingspositie. Werkgevers hebben, onder andere door de loonrapportage, een sterkere prikkel om objectief te belonen en goed werkgeverschap te tonen.

Maatregelen uit de Richtlijn

1. Verplichting tot het waarborgen van gelijk loon voor werk van gelijke waarde (artikel 4);
2. Transparantieverplichtingen over loon (artikel 5 tot en met 7);
3. Rapportageverplichting en verplichte beloningsevaluatie over beloningsverschillen (artikel 9 en 10);
4. Maatregelen gericht op rechtsbescherming (artikel 14 tot en met 22);
5. Maatregelen op toezicht, sanctionering en monitoring (artikel 23 en 29).

1. Gelijk loon voor werk van gelijke waarde

Werkgevers dienen te beschikken over beloningsstructuren die gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid waarborgen. Door middel van deze structuren kan worden beoordeeld of werknemers zich ten aanzien van de waarde van arbeid in vergelijkbare situatie bevinden.

Beloningsstructuur

Werkgevers krijgen de verplichting te beschikken over een systeem voor functiewaardering en -indeling dat loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgt. Dit systeem maakt inzichtelijk hoe werk gewaardeerd wordt. De verplichting om te beschikken over een systeem voor functiewaardering en -indeling geldt voor alle werkgevers en vormt de basis voor het bewaken van gelijk loon tussen mannen en

vrouwen. Salarissen van werknemers moeten op een objectieve en genderneutrale manier worden bepaald. En dit moet op een gestructureerde wijze verlopen, zodat het voor alle werknemers binnen dezelfde organisatie opgaat.

Een systeem voor functiewaardering en -indeling is een systeem waarmee de waarde van verschillende functies vergeleken wordt en waarmee kan worden bepaald hoe die functies zich tot elkaar verhouden. Hiermee kunnen verschillende functies binnen dezelfde organisatiestructuur ten opzichte van elkaar vergeleken worden.

Het systeem voor functiewaardering en -indeling moet gebaseerd zijn op objectieve criteria, zodat op basis hiervan categorieën van werk/functies kunnen worden vastgesteld. De criteria mogen niet gebaseerd zijn op het geslacht van de werknemers. Dit geldt zowel in directe als indirecte zin en zowel in de benaming van de criteria als bij de toepassing ervan. Daar waar in de toelichting kortweg gesproken wordt van 'objectieve criteria', wordt ook steeds bedoeld dat deze criteria genderneutraal dienen te zijn.

De objectieve criteria moeten in ieder geval de volgende vier factoren bevatten:

- Vaardigheden,
- Inspanningen,
- Verantwoordelijkheden, en
- Arbeidsomstandigheden.

Ook alle andere factoren die relevant zijn voor die specifieke baan of functie moeten worden meegenomen. Bij inspanningen kan bijvoorbeeld gedacht worden aan mentale en psychosociale inspanningen aan de ene kant, en fysieke inspanningen aan de andere kant.

Aangezien niet alle factoren even relevant zijn voor een specifieke functie, kan de werkgever elke van de vier verplichte factoren wegeen op basis van de relevantie van die criteria voor de functie in kwestie. Er kan ook rekening worden gehouden met aanvullende criteria, wanneer deze relevant en te rechtvaardigen zijn. Te denken valt bijvoorbeeld aan onderwijs-, beroeps- en opleidingsvereisten. Verder is het van belang dat gedragsvaardigheden, oftewel soft skills, niet ondergewaardeerd worden. Deze hebben te maken met het karakter of de persoonlijkheid van degene die een beroep uitoefent (van nature aanwezig of aangeleerd). Gedragsvaardigheden zijn nodig om taken succesvol uit te voeren, bijvoorbeeld plannen en organiseren, presentatievaardigheden en competenties gericht op samenwerking.

Het is aan werkgevers (met betrokkenheid van de werknemersvertegenwoordigers) om de criteria, op basis van in ieder geval de vier genoemde factoren, vast te stellen en op te nemen en toe te passen in het systeem van functiewaardering en -indeling. Dit kan ook zijn opgenomen in een cao.

2. Transparantieverplichting

De Richtlijn bevat diverse bepalingen gericht op het vergroten van de transparantie over beloning.

- Voor indiensttreding (artikel 5 eerste lid),
- Verbod om te vragen naar salarisgeschiedenis (artikel 5 tweede lid),

- Werkgevers mogen sollicitanten geen vragen stellen over hun huidige beloning of eerdere beloningen,
- Genderneutrale functiebenamingen en vacatures (artikel 5 lid 3),
- Openheid over beloningsontwikkelingen (artikel 6),
- Recht op informatie (artikel 7).

Bij werving en selectie

Doel is dat het voor de sollicitant en medewerkers duidelijk is wat de beloning is behorend bij de functie. De beloning is vastgesteld op basis van het objectieve beloningsbeleid. Dat gaat om het aanvangssalaris en/of bandbreedte ervan. Deze informatie moet op een dusdanig tijdstip voorafgaand aan het sollicitatiegesprek of arbeidsvoorwaardenonderhandeling worden verstrekt, zodat de sollicitant weet wat de ruimte voor onderhandelingen is. Als werkgever mag je niet vragen naar het huidige salaris. De sollicitant kan het in de onderhandeling wel zelf inbrengen.

Algemeen transparantie over beloningsbeleid

Een werkgever moet zijn medewerkers informeren over het beloningsbeleid en de ontwikkeling daarvan. Dat gaat over de criteria die worden gehanteerd voor de vaststelling van de beloning, de beloningsniveaus en beloningsontwikkeling.

Recht op informatie van individuele werknemer

Iedere medewerker heeft het recht op informatie over het individuele beloningsniveau en het naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveau van werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten.

3. Rapportageverplichting en verplichte beloningsevaluatie over beloningsverschillen (artikel 9 en 10);

De rapportageverplichting en de loonevaluatie gelden voor werkgevers met tenminste honderd werknemers. De frequentie van rapporteren is afhankelijk van het aantal werknemers.

Werkgever		
Aantal werknemers	Rapportage periode	Eerste rapportage
100 – 149 werknemers	Om de 3 jaar	Uiterlijk 7 juni 2031 (over 2030)
150 – 249 werknemers	Om de 3 jaar	Uiterlijk 7 juni 2028 (over 2027)
≥ 250 werknemers	Ieder jaar	Uiterlijk 7 juni 2028 (over 2027)

Werkgevers moeten rapporteren op basis van de gehanteerde definities vanuit de Richtlijn en de nog nader vast te stellen Algemene Maatregelen van Bestuur (AMvB). Hier wordt nog uitgegaan van het wetsvoorstel. De uitwerking in de AMvB volgt.

Wanneer is er sprake van een loonkloof?

De loonkloof is het verschil in gemiddeld loonniveau tussen mannen en vrouwen, uitgedrukt in percentages van het gemiddelde loonniveau van mannelijke werknemers. Het gaat zowel om het verschil in gemiddeld bruto jaarloon als het overeenkomstige bruto-uurloon.

Wat zegt dit?

De loonkloof zegt iets over de verschillen in positie tussen mannen en vrouwen. Zo kan er al een loonkloof ontstaan doordat het merendeel van de werknemers uit mannen bestaat en de vrouwen die werkzaam zijn, werkzaam zijn in lager betaalde functies.

En dan?

Een loonkloof hoeft zeker nog niet te zeggen dat er ook daadwerkelijk sprake is van ongelijke beloning. Dat hangt af van de personeelsopbouw, of er sprake is van gelijke of gelijkwaardige arbeid en bij een verschil in beloning bij gelijke of gelijkwaardige arbeid of er objectieve rechtvaardigingsgronden zijn voor het loonverschil.

De werkgever moet kunnen aantonen dat er objectieve factoren zijn die niets van doen hebben met het verboden onderscheid op basis van geslacht. Als voorbeelden worden genoemd; anciënniteit, dienstjaren, werkervaring, het functioneren zelf en arbeidsresultaten (beloning voor uitstekend presteren, alleen wanneer gebaseerd op objectieve criteria en is vastgelegd in geformuleerd beleid), opleidingsniveau en diplomavereisten. Ook eerder verworven rechten, bijvoorbeeld na reorganisatie of gewijzigd beloningsbeleid kunnen een objectieve rechtvaardigingsgrond zijn. Een arbeidsmarkttoeslag kan ook objectief gerechtvaardigd zijn als dit goed wordt onderbouwd, aantoonbaar is en tijdelijk van aard.

Deeltijd

Bij het berekenen van de loonkloof wordt gekeken naar het bruto jaarloon. Dat wordt niet gecorrigeerd met de deeltijdfactor. Omdat ook het bruto-uurloon wordt meegenomen in de vergelijking wordt hier de correctie van deeltijd al meegenomen.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten moeten worden meegenomen in de rapportage van de onderneming waar de arbeid wordt verricht, de inlenende onderneming. Maakt een werkgever gebruik van uitzendkrachten, dan dient er een aparte rapportage te komen voor uitzendkrachten. Dit wordt nader uitgewerkt in een AMvB. Gedachte daarachter is dat de beloning van de uitzendkracht is gebaseerd op gelijke beloning als de werknemers in dienst bij de inlener. Het is niet vergelijkbaar met de uitzendkrachten bij een uitzendbureau.

Concernniveau

De rapportage wordt niet op concernniveau gedaan, tenzij het beloningsbeleid voor alle ondernemingen dezelfde is. Zodra er eigen beloningsbeleid is, dient iedere individuele dochteronderneming binnen een concern zelfstandig te rapporteren.

Openbaarmaking

De informatie over loonverschillen moet openbaar worden gemaakt. Informatie over onderdelen a tot en met f uit de loonrapportage openbaar gemaakt via een website. Op deze manier kan iedereen kennisnemen van loonverschillen per werkgever. Te denken valt aan sollicitanten, (potentiële) werknemers en de media. Via de website kan niet alleen de informatie per werkgever worden bekeken, maar kunnen ook werkgevers, sectoren en regio's worden vergeleken. Hier gaat volgens de EU een zekere controlerende werking en externe druk uit. Ook kan op grond hiervan het

maatschappelijke gesprek worden gevoerd over loonverschillen. De informatie over onderdeel g wordt niet publiekelijk openbaar gemaakt, maar de werkgever moet deze informatie wel uit eigen beweging verstrekken aan de werknemers. Dit maakt het voeren van het gesprek hierover binnen de organisatie mogelijk.

Inhoud rapportage

- a) Loonkloof;
- b) Loonkloof in aanvullende of variabele componenten;
- c) De mediane loonkloof;
- d) De mediane loonkloof in aanvullende of variabele componenten;
- e) Het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers dat aanvullende of variabele componenten ontvangt;
- f) Het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elk kwartielbeloningsschaal;
- g) De loonkloof tussen werknemers uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar basislonen en aanvullende of variabele componenten.

Loonverschillen die niet te rechtvaardigen zijn

Wanneer er geen objectieve rechtvaardiging is voor een verschil in loon, dan moet de werkgever deze verhelpen. De Richtlijn zegt niet hoe de werkgever dit moet doen en laat hier dus een zekere mate van vrijheid aan de werkgever.

Loonevaluatie

Wanneer er een loonkloof is van meer dan 5% in een categorie van werknemers die werk van gelijke waarde verrichten, en dit verschil niet objectief kan worden gerechtvaardigd én de werkgever deze niet-gerechtvaardigde verschillen binnen 6 maanden na indiening van de loonrapportage heeft verholpen, moet er een loonevaluatie worden gemaakt.

Dit is een plan van aanpak om de loonverschillen te constateren, op te heffen en te voorkomen. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers.

Inhoud loonevaluatie

- a. Analyse van het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke categorie van werknemers;
- b. Informatie over het gemiddelde loonniveau van vrouwelijke en mannelijke werknemers en de aanvullende of variabele componenten voor elke categorie van werknemers;
- c. De loonkloof in elke categorie van werknemers;
- d. De redenen voor de loonkloven en een eventuele objectieve rechtvaardiging hiervoor
- e. Het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers dat na terugkeer van moederschaps- of vaderschapsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof een loonsverhoging heeft genoten, wanneer deze zicht heeft voorgedaan in de relevante categorie van werknemers tijdens de periode waarin het verlof is opgenomen;
- f. Maatregelen om deze verschillen aan te pakken indien ze niet op basis van objectieve en genderneutrale criteria worden gerechtvaardigd;
- g. Een evaluatie van de doeltreffendheid van maatregelen die zijn genomen naar aanleiding van eerdere loonevaluaties.

De niet-gerechtvaardigde loonverschillen dienen binnen een redelijke termijn te worden verholpen. De werkgever dient de loonevaluatie ter beschikking te stellen aan de ondernemingsraad en het monitoringsorgaan. Deze laatste verzamelt de evaluaties, maar maakt niet openbaar.

4. Maatregelen gericht op rechtsbescherming (artikel 14 tot en met 22);

Als een werknemer vermoedt dat er sprake is van ongelijke beloning kan hij gebruik maken van het recht op informatie. Ook kan de werknemer de informatie uit de loonrapportage benutten, met name die over de loonverschillen uit de betreffende functie van de werknemer. Wil een werknemer naar aanleiding van deze informatie actie ondernemen om gelijke beloning in rechte af te dwingen, dan staat de weg naar de civiele rechter open die in het individuele geval beoordeelt of er sprake is van ongerechtvaardigd onderscheid in beloning. De werknemer dient feiten aan te voeren die een direct of indirect onderscheid in beloning kunnen doen vermoeden, het is aan de werkgever om te bewijzen dat er geen sprake is van een dergelijk onderscheid. Er is hier sprake van omkering van de bewijslast.

Verder wordt bepaald dat een werkgever een werknemer niet mag benadelen als een beroep is gedaan op de informatieverplichting. Ten aanzien van de proceskosten heeft de rechter de ruimte om deze anders toe te wijzen dan de in het ongelijk gestelde partij.

5. Maatregelen gericht op toezicht, sanctionering en monitoring (artikel 23 en 29).

De richtlijn spreekt van vertegenwoordigers van werknemers overeenkomstig het nationale recht. Dat zijn voor ons de vakbonden, ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordiging.

De rol van de vakbonden

Vakbonden hebben vooral een rol bij zaken die op cao-niveau zijn geregeld. Dat kan bijvoorbeeld als daar het systeem voor functiewaardering- en indeling is geregeld. Verder kan de vakbond een rol spelen bij ondersteuning van individuele werknemers.

De rol van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) vertegenwoordigt de werknemers van een specifieke organisatie en voert overleg met de ondernemer, de werkgever. De OR heeft al een belangrijke functie in het bevorderen van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Artikel (lid) wgbmv	Verplichting	Rol OR	Rol PvT (art. 35c lid 2)	WOR
Art. 1 lid 1	Indeling categorieën van werknemers	Instemming	Instemming	27 lid 1c sub 3
Art. 8 lid 2	Vaststellen van een systeem voor functiewaardering	Instemming		27 lid 1c sub 1
Art. 8 lid 2	Objectieve en genderneutrale criteria	Instemming	Instemming	27 lid 1c sub 2
Art. 10c lid 1 t/m 3	Loonrapportage en bevestiging getrouwheid	Informatie en overleg		31d lid 1
Art. 10c lid 7	Verhelpen ongerechtvaardigde verschillen	Instemming		27 lid 1c sub 4
Art. 10d	Evaluatieverplichting (inclusief plan van aanpak)	Instemming		27 lid 1c sub 5

Monitoringsorgaan

Het monitoringsorgaan is verantwoordelijk voor het ontvangen en analyseren van de loonrapportages en loonevaluaties. Uitvoering Van Beleid (UVB), onderdeel van de directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering (DSU) van het ministerie van SZW is het beoogde monitoringsorgaan.

Arbeidsinspectie

De arbeidsinspectie is op grond van de huidige Wgbmv al aangewezen als toezichthouder. Met dit wetsvoorstel worden verplichtingen toegevoegd voor de werkgever aan de Wgbmv en nieuwe toezichts- en handhavingsbevoegdheden voor de Arbeidsinspectie gecreëerd.

niet-naleving wordt als overtreding aangemerkt bij:

- Geen systeem voor functiewaardering en – indeling dat gelijk loon waarborgt;
- Niet geven van transparantie over beleid voor loonvorming en ontwikkeling;
- Niet voldoen aan de rapportageverplichting;
- Niet voldoen aan de verplichting tot loonevaluatie.