

Loontransparantie: de rol van de OR

- mr. Els Huisman

Europese Richtlijn Loontransparantie

10 mei 2023 is de Richtlijn (EU) 2023/970 gelijke beloning van mannen en vrouwen aangenomen

De Richtlijn beoogt versterking gelijke beloning tussen mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid

1. Gelijke beloningsstructuren
2. Transparantie vóór indiensttreding, transparantie van beleid voor beloningsvorming en beloningsontwikkeling en het recht op informatie
3. > 100 wn een rapportageverplichting en verplichting tot het, onder voorwaarden, uitvoeren van een gezamenlijke beloningsevaluatie (8475)
4. Rechtsbescherming en handhaving

Implementatie uiterlijk 7 juni 2026! Wordt 1 januari 2027

Europese Richtlijn Loontransparantie

De implementatie van de Richtlijn vindt plaats door:

**Wetsvoorstel implementatie Richtlijn loontransparantie
mannen en vrouwen**

Op 19 januari 2026 ter advisering naar de Afdeling advisering van de Raad van State gezonden

Wet implementatie loontransparantie

Implementatie leidt tot wijzigingen in:

- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Wgbmv)
- Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)
- Wet Medezeggenschap op Scholen en de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek
- **Wet op de ondernemingsraden (WOR)**

Wat is gelijke beloning?

Wie:

Alle werknemers inclusief uitzendkrachten, ook sollicitanten.

Alle werkgevers zijnde dochterondernemingen, geen concerns

Wat: Het basisloon en de aanvullende of variabele componenten, huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura die de werkgever, direct of indirect, aan de werknemer betaalt in verband met de arbeid van de werknemer.

Loonkloof = Het verschil in gemiddelde loonniveaus tussen de vrouwelijke en mannelijke werknemers van een werkgever, uitgedrukt in percentages van het gemiddelde loonniveau van mannelijke werknemers

Wat is gelijke beloning? Terecht/onterecht?

Terecht verschil kan zitten in...

- Werkervaring
- Anciënniteit (periode in dienst)
- Opleiding / diploma's
- Organisatiefactoren (mits goed onderbouwd)
- Functioneren en arbeidsresultaten (mits objectieve criteria vastgelegd in beleid: denk aan eigen beoordelingen)
- Verworven rechten
- Arbeidsmarktkrapte (mits aantoonbaar en tijdelijk)

Onterecht verschil kan zitten in:

- Man/vrouw
- Aardig/niet-aardig
- etcetera

Vier maatregelen

Maatregel 1

Systeem voor functiewaardering en -indeling dat loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgt.

Het systeem omvat alle criteria die relevant zijn voor de waardering en indeling van functies en in ieder geval vier objectieve genderneutrale criteria

- vaardigheden,
- inspanningen, mentaal of fysiek
- verantwoordelijkheden
- Arbeidsomstandigheden

Vaststelling van categorieën werknemers. Vergelijk van functies, niet van personen

Criteria en categorieën worden vastgesteld met de OR of vakbond (bij cao)

Maatregel 2: Transparantieverplichtingen

- Loontransparantie voor indiensttreding
loon of bandbreedte, actieve verstrekking
- Verbod op vragen salarisgeschiedenis
- Openheid beleid loonvorming en ontwikkeling
bepalen van het loon, ontwikkelingscriteria: individuele prestaties, de ontwikkeling van vaardigheden en anciënniteit, mits objectief (<50 wn)
- Recht op informatie
individuele loonniveau en de naar geslacht uitgesplitste loonniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten. Jaarlijks informeren over recht

Maatregel 3: Rapportageverplichtingen

- > 100 WN
- Rapporteren over loonverschillen, loonrapportage
- Openbaar op landelijke website

Grootte werkgever	Frequentie	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)

Inhoud rapportage

De rapportage bevat de volgende gegevens:

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

Opvolging loonverschillen

- WG moeten deze verschillen binnen een redelijke termijn verhelpen.
- In nauwe samenwerking met OR
- Verschillen niet binnen 6 maanden verholpen na rapportage, dan loonevaluatie
- OR moet getrouwheid rapportage bevestigen

Loonevaluatie

- Uit de loonrapportage blijkt dat sprake is van een loonkloof van vijf procent of meer in een categorie van werknemers;
- De werkgever deze loonkloof niet kan rechtvaardigen op basis van objectieve criteria; en
- de werkgever deze ongerechtvaardigde loonkloof niet binnen zes maanden na de loonrapportage heeft verholpen.
- loonverschillen verhelpen binnen een redelijke termijn. De werkgever moet de ondernemingsraad hierbij betrekken (instemmingsrecht)

Maatregel 4: Rechtsbescherming

- Als werknemer procedure start vanwege oneerlijke beloning, mag deze hierdoor niet worden benadeeld.
- Indien werkgever niet voldoet aan rapportageverplichting, dan gaat rechter uit van het gelijk van de werknemer (omkering bewijslast)

Handhaving en Sancties

- Intern toezicht/vakbonden cao
- Wn, schadevergoeding
- Arbeidsinspectie, eis tot naleving, waarschuwing, boete (10.300 euro)

Nieuw artikel 27 lid 1 onderdeel c WOR

c. een regeling op het gebied van beloning, aangaande:

- 1°. een beloningssysteem of een systeem voor functiewaardering en -indeling;
- 2°. de objectieve en genderneutrale criteria die op grond van artikel 8, tweede lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten grondslag liggen aan het systeem van functiewaardering en -indeling van de onderneming;
- 3°. de indeling in categorieën van werknemers als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
- 4°. de wijze waarop ongerechtvaardigde verschillen op grond van artikel 10c, zevende lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, verholpen worden;
- 5°. de beloningsevaluatie, bedoeld in artikel 10d, vierde lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, waaronder een plan van aanpak om ongerechtvaardigde verschillen in nauwe samenwerking met de ondernemingsraad te verhelpen.

Nieuw artikel 31d, lid 1 WOR

- 1. De onderneming verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, aan de ondernemingsraad schriftelijk informatie over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen. De onderneming raadpleegt de ondernemingsraad over de getrouwheid van de informatie, genoemd in artikel 10c, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Wat kan de organisatie nu al doen?

Inventarisatie van het loonbeleid

- Analyseer de huidige loondata
- Kijk naar de functiewaardering en beloningsstructuur

Vacature- en sollicitatieprocessen aanpassen – let op instemmingsrecht

- Zorg dat de vacatures duidelijk het startsalaris of salarisrange vermelden
- Vermijd het vragen naar het salarisverleden van sollicitanten

Gegevens verzamelen in verband met rapportageverplichting

Vragen ?