



GELIJKE BELONING VAN MANNEN EN VROUWEN

📅 oktober 17, 2023

De *Sustainable Development Goals* (SDG's) van de Verenigde Naties bevatten een blauwdruk voor vrede en welvaart, uitgedrukt in zeventien duurzame ontwikkelingsdoelstellingen. SDG 5 luidt: '*achieve gender equality and empower all women and girls*'.^[1] Gelijke beloning van mannen en vrouwen past volledig binnen deze doelstelling. De Europese Unie heeft het bereiken van de SDG's van de Verenigde Naties omarmd en stelt gelijke beloning van mannen en vrouwen daarbij centraal.^[1]

Loonkloof hardnekkig

De genderloonkloof vormt een hardnekkig verschijnsel en is de afgelopen tien jaar nauwelijks afgenomen. Daarom heeft de Europese Unie een nieuwe richtlijn bekendgemaakt: Richtlijn (EU) 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen.[2]

Richtlijn (EU) 2023/970: een nieuwe richtlijn over gelijke beloning

Uiterlijk op 7 juni 2026 moet de nationale wetgeving voldoen aan deze richtlijn. Dat betekent dat uw organisatie moet beschikken over beloningsstructuren die – op basis van objectieve, genderneutrale criteria – een gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen. Objectieve, genderneutrale criteria zijn: vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden alsmede alle andere factoren die relevant zijn voor een specifieke baan of functie. Enkele andere in het oog springende verplichtingen zijn: beloningstransparantie vóór indiensttreding, transparantie over het beloningsbeleid, informatieverstrekking, rapportage over de loonkloof en een gezamenlijke beloningsevaluatie.[2]

Beloningstransparantie vóór indiensttreding

Sollicitanten hebben het recht van de toekomstige werkgever informatie te ontvangen over de aanvangsbeloning of bandbreedte ervan. Werkgevers mogen daarnaast aan sollicitanten geen vragen meer stellen over hun huidige beloning. Die regel is overigens niet waterdicht, want de sollicitant mag op eigen initiatief zijn of haar huidige salaris ter sprake brengen en de richtlijn respecteert de onderhandelingsvrijheid van partijen.

Transparantie over het beloningsbeleid

Werkgevers zijn verplicht om op eenvoudige wijze toegang te verschaffen tot de criteria die worden gebruikt voor de beloning, de beloningsniveaus en de beloningsontwikkeling van de werknemers. De richtlijn bevat voor deze concrete verplichting de mogelijkheid om een vrijstelling op te nemen voor werkgevers met minder dan 50 werknemers. Onbekend is of Nederland gebruik zal maken van deze vrijstelling.

Recht op informatie

Werknemers hebben het recht om schriftelijke informatie te vragen en te ontvangen over hun individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten. Het effect van dit informatierecht wordt verstrekt doordat werkgevers niet langer contractueel mogen verbieden dat werknemers hun individuele beloning bekend maken. De Europese Unie verwacht dat werknemers zodoende sneller beloningsdiscriminatie en vooroordelen op grond van gender kunnen detecteren en kunnen ageren vanuit een versterkte bewijspositie.

Rapportage over de loonkloof

Werkgevers met ten minste 100 werknemers moeten regelmatig rapporteren over de loonkloof. Lidstaten kunnen er overigens voor kiezen om deze verplichting ook op te leggen aan de kleinere werkgevers. De verplichting om te rapporteren ziet onder meer op het gemiddelde beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers en de zogeheten mediane genderloonkloof.[3] Ook moet de werkgever aan alle werknemers, werknemersvertegenwoordigers (vakbonden en ondernemingsraad) en enkele overheidsinstanties (bij sommige instanties overigens slechts op verzoek) rapporteren over de genderkloof tussen werknemers, *uitgesplitst* naar categorieën van werknemers en naar basislonen en aanvullende en variabele componenten.

Gezamenlijke beloningsevaluatie

De werkgever moet een beloningsevaluatie uitvoeren als blijkt dat (i) sprake is van een verschil van 5 % of meer in het gemiddelde beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in een of meer categorieën, (ii) de werkgever het verschil niet kan rechtvaardigen op basis van objectieve, genderneutrale criteria en (iii) het verschil niet binnen zes maanden (na de datum van indiening van de beloningsrapportage) heeft verholpen. Die evaluatie doet de werkgever samen met de werknemersvertegenwoordigers (vakbonden en ondernemingsraad) en moet spoedig leiden tot opheffing van ongerechtvaardigde beloningsverschillen.

Niet compliant?

De richtlijn bevat diverse bepalingen over de gevolgen indien de werkgever niet voldoet aan deze verplichtingen, denk aan volledige compensatie van de werknemer die schade leidt, bevelen en verboden tot het beëindigen van de inbreuk onder

oplegging van een dwangsom, het opleggen van boetes en het uitsluiten van de werkgever van overheidsopdrachten en concessies.[4]

Uitvoerbaar en effectief? U moet aan de slag... In de literatuur is kritiek geuit op zowel de uitvoerbaarheid als de effectiviteit van deze richtlijn.[5] Zo zal het bijvoorbeeld lastig zijn om de categorieën van gelijke of gelijkwaardige arbeid vast te stellen. Ook de beloningsevaluatie is naar verwachting tijdrovend en complex. Daarnaast zijn er vragen over de effectiviteit van de richtlijn: kunnen werknemers straks daadwerkelijk eenvoudiger hun claim onderbouwen? Nog veel onzekerheid dus. Wel is duidelijk dat het verstandig is om nu al de beloningsstructuur binnen uw organisatie onder de loep te nemen. De implementatiedatum (7 juni 2026) nadert sneller dan u denkt.

[1] <https://sdgs.un.org/goals> (<https://sdgs.un.org/goals>).

[2] https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals_nl (https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals_nl).

[1] *PbEU* 2023, L32.

[2] Artikel 5 tot en met 10 Richtlijn (EU) 2023/970.

[3] Zie definities onder artikel 3 Richtlijn (EU) 2023/970. De mediane genderloonkloof betreft het verschil tussen het mediane beloningsniveau van vrouwelijke en mannelijke werknemers. Het mediane beloningsniveau betreft het beloningsniveau waarbij de ene helft van de werknemers van een werkgever meer verdient dan de andere helft.

[4] Zie hoofdstuk III Richtlijn (EU) 2023/970.

[5] A.G. Veldman, 'Nieuwe Europese en Nederlandse wetsvoorstellen om de loonkloof m/v te dichten: gaat het werken?', *TAP* 2022/1.

OVER DE AUTEUR(S)



STEVEN PALM | WINDT LE GRAND LEEUWENBURGH

+31(0) 6 30 24 77 74

s.palm@windtlegal.com (mailto:s.palm@windtlegal.com)

Profile page (<https://www.linkedin.com/in/steven-palm-42a58524/>)

Where General Counsel meet and share best practices

©2023 | All Rights Reserved