

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)

# Met open vizier de loonkloof dichten

**Uit het Nationaal Salaris Onderzoek 2023 blijkt dat het verschil in salaris tussen mannen en vrouwen die hetzelfde werk doen, sinds 2021 is toegenomen van 5% naar 7,4%. Er is nog veel werk te doen om deze loonkloof te dichten. Als werkgever moet u hier ook mee aan de slag doordat een Europese richtlijn over beloningstransparantie eerder dit jaar is aangenomen.**

Mannen en vrouwen recht hebben op gelijke beloning voor gelijk werk, ligt al sinds 1957 vast in Europese verdragen. Dat dit beginsel in de wet is vastgelegd, heeft niet kunnen voorkomen dat er vandaag de dag een loonkloof bestaat. Eén van de oorzaken is dat handhaving van gelijke beloning in de praktijk moeilijk is vanwege een gebrek aan informatie voor werknemers. Beloningstransparantie is dan ook één van de belangrijkste prioriteiten in de strategie van de Europese Unie voor gendergelijkheid in de periode 2020-2025. Op 10 mei 2023 is de 'Richtlijn 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' (hierna: richtlijn) vastgesteld.

## Voorafgaand

De richtlijn verplicht werkgevers in zowel de publieke als private sector om sollicitanten informatie te verstrekken over de aanvangsbeloning of de bandbreedte van die beloning, gebaseerd op objectieve, genderneutrale criteria voor de functie waarop ze solliciteren. Als er een cao

van toepassing is, moeten werkgevers sollicitanten ook informeren over de relevante cao-bepalingen voor de functie. Deze informatie moet uw organisatie verstrekken op een zodanige manier – bijvoorbeeld in een gepubliceerde vacaturetekst – dat er gedurende het sollicitatietraject geïnformeerde en transparante onderhandelingen over de beloning mogelijk zijn. U mag sollicitanten ook geen vragen meer stellen over hun beloning bij hun huidige of eerdere werkgever(s) én u moet ervoor zorgen dat vacatures en functiebenamingen genderneutraal zijn en dat uw organisatie wervingspro-

cedures op niet-discriminerende wijze voert voor het recht op gelijke beloning.

## Criteria

Alle werkgevers zijn straks verplicht om hun werknemers gemakkelijk toegang te geven tot de criteria die zij gebruiken voor het bepalen van de beloning, de beloningsniveaus en de beloningsontwikkeling van werknemers. Organisaties waarop een cao van toepassing is of werkgevers die al een functie- en salaris-huis hebben, zullen die informatie al grotendeels beschikbaar hebben. Werkgevers voor wie dit niet geldt, zullen die criteria alsnog moeten vaststellen om te kunnen voldoen aan de richtlijn. Bij het vaststellen moeten zij ook rekening houden met het instemmingsrecht van de ondernemingsraad op dit onderwerp. Lidstaten mogen werkgevers met minder dan 50 werknemers vrijstellen van de transparantieverplichting. Of Nederland ook van deze mogelijkheid gebruik gaat maken, is nog niet bekend.

## Spoedige implementatie?

De richtlijn voor beloningstransparantie moet uiterlijk op 7 juni 2026 door de overheid zijn omgezet in nationale regelgeving. De tijd voor werkgevers om zich voor te bereiden op de aankomende wijzigingen, is mogelijk een stuk korter: demissionair minister Van Gennip van SZW heeft aangegeven te werken aan een spoedige implementatie, mogelijk al in de tweede helft van 2024.

## Informatieverzoek

Als een werknemer (of werknemersvertegenwoordiger) hierom vraagt, bent u verplicht hem uiterlijk binnen twee maanden na het verzoek schriftelijk informatie te geven over zijn individuele beloningsniveau en het gemiddelde beloningsniveau van collega's die hetzelfde of gelijkwaardig werk verrichten, uitgesplitst naar geslacht. U moet werknemers jaarlijks informeren over dit informatie-recht en over de stappen die zij moeten

nemen om dat recht uit te oefenen. Verder mag u geen belemmeringen opleggen aan werknemers om hun beloning bekend te maken of onderzoek te doen naar loonverschillen. U mag werknemers dus niet contractueel beperken – bijvoorbeeld door middel van een geheimhoudingsbeding – om informatie over hun eigen beloning bekend te maken. Wel mag u van werknemers verlangen dat zij andere looninformatie dan hun eigen beloning, uitsluitend gebruiken om het recht op gelijke beloning uit te oefenen.

### Rapportageverplichting

Werkgevers met 100 werknemers of meer worden verplicht de volgende informatie over hun organisatie te rapporteren aan een nog aan te wijzen toezichtsorgaan:

- het verschil in gemiddelde beloningsniveaus van vrouwen en mannen (de genderloonkloof), ook in aanvullende en variabele looncomponenten;
- de kloof tussen het mediane loon van vrouwen en mannen, ook in aanvullende of variabele looncomponenten;
- het aandeel vrouwen en mannen dat aanvullende of variabele looncomponenten ontvangt;
- het aandeel vrouwen en mannen in elke kwartielbeloningsschaal (een verdeling van werknemers over vier gelijke groepen op basis van hun beloningsniveau, van laag naar hoog);
- de genderloonkloof tussen werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar gewone basislonen en -salarissen, en aanvullende of variabele looncomponenten.

Vanaf wanneer en hoe vaak (jaarlijks of elke drie jaar) uw organisatie aan deze verplichting moet voldoen, hangt af van de grootte van uw organisatie. De eerste rapportage vindt in elk geval plaats één jaar na omzetting van de richtlijn in de nationale wetgeving. Nederland kan ervoor kiezen om ook kleinere werkgevers een rapportageplicht op te leggen.

### Beloningsevaluatie

De organisaties met een rapportageverplichting moeten in samenwerking

met de werknemersvertegenwoordiging een beloningsevaluatie uitvoeren als:

- uit de beloningsrapportage een genderloonkloof van ten minste 5% in een categorie van werknemers blijkt;
- de werkgever dit verschil in het gemiddelde beloningsniveau niet heeft gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale criteria; en
- de werkgever dit niet-gerechtvaardigde verschil in gemiddeld beloningsniveau niet binnen zes maanden ná de datum van indiening van de beloningsrapportage heeft verholpen.

De evaluatie moet beloningsverschillen die niet door objectieve en genderneutrale criteria zijn gerechtvaardigd, in kaart brengen, verhelpen en voorkomen.

### Compensatie

Een werknemer die schade lijdt of heeft geleden als gevolg van een schending van het beginsel van gelijke beloning, heeft het recht om voor die schade volledige compensatie of reparatie te eisen en te krijgen. Volgens de richtlijn mag de compensatie of reparatie niet worden beperkt door een vooraf vastgesteld maximumbedrag. Of voor compensatie of reparatie ook de Nederlandse verjaringstermijn voor een loonvordering bij ongelijke beloning van vijf jaar gaat gelden, moet nog juridisch worden uitgezocht.

### Bewijslast

De richtlijn zorgt ook voor een verschuiving van de bewijslast in rechtszaken over gelijke beloning. Als een werknemer feiten aanvoert die directe of indirecte loondiscriminatie doen vermoeden, zult u als werkgever moeten bewijzen dat er geen discriminatie heeft plaatsgevonden.

### Sancties

Tot slot bepaalt de richtlijn dat de lidstaten voorschriften moeten vaststellen voor ‘doeltreffende, evenredige en afschrikkende’ sancties voor organisaties die de rechten en plichten met betrekking tot gelijke beloning schenden. Die sancties bevatten onder andere (nader vast te

## Wachten is niet nodig

De volgende stappen kunt u nu al doorlopen. Zo voldoet uw organisatie op tijd aan de verplichtingen van de richtlijn:

- inventariseren van beschikbare data over de beloning van werknemers;
- analyseren van de loonkloof op basis van die data;
- rechtvaardigen van de loonkloof op basis van objectieve en genderneutrale criteria;
- corrigeren van de loonkloof waar nodig;
- informeren van werknemers en sollicitanten over de wijze waarop de beloning wordt vastgesteld.

stellen) boetes gebaseerd op het nationale recht. De richtlijn bevat ook een benadelingsverbod voor werknemers en -vertegenwoordigers die zijn opgekomen voor hun gelijke beloningsrechten, of die andere personen hebben ondersteund bij het beschermen van deze rechten; zij mogen hiervan geen nadelige gevolgen ondervinden, zoals ontslag.

### Conclusie

U moet u dus gaan voorbereiden op vragen van werknemers over hun beloning en op het rapporteren over de loonkloof in uw organisatie. De voorbereidingen die daarvoor nodig zijn, moet u niet onderschatten. Zeker niet aangezien sommige werkgevers de benodigde informatie vanuit het verleden niet beschikbaar hebben, of nog geen objectieve en genderneutrale criteria hebben bepaald voor het vaststellen van beloningen. Als er sprake is van een loonkloof die u niet kunt rechtvaardigen op grond van objectieve en genderneutrale criteria – de overheid wordt verplicht hiervoor hulpinstrumenten te ontwikkelen – moet u die loonkloof dichten om procedures van (ex-)werknemers te voorkomen.

*Michelle Maaijen, arbeidsrechtadvocaat bij Pallas Advocaten in Rotterdam, e-mail: michelle.maaijen@pallas.nl, www.pallas.nl*