



Internetconsultatie: Wetgeving implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen

Datum: 6 mei 2025

Reactie FNV

Algemeen:

Het wetsvoorstel Loontransparantie mannen en vrouwen is hard nodig om te zorgen voor meer gender gelijkheid op de werkvloer. De FNV is groot pleitbezorger van meer loontransparantie. Loontransparantie zorgt ervoor dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen kleiner wordt.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen is nog steeds een hardnekkig probleem in Nederland. Hoewel er op papier al 50 jaar sprake is van gelijke rechten op gelijke beloning, laat de praktijk iets anders zien. Vooral in het bedrijfsleven zien we dat het verschil in beloning voor gelijkwaardig werk blijft bestaan. In 2022 was er in het bedrijfsleven een loonverschil per uur van 16% tussen mannen en vrouwen.¹ Het is onacceptabel dat in 2025 vrouwen nog altijd honderden tot duizenden euro's per jaar minder verdienen dan hun mannelijke collega's, enkel vanwege hun geslacht. Daarnaast gaat het maar heel langzaam met het dichten van deze loonkloof.² Uit een enquête van de FNV blijkt dat in 82% van de gevallen waarin vrouwen de loonkloof aankaarten, werkgevers hier niets mee doen.³ Ook daarvoor is deze wetgeving noodzakelijk.

De FNV ondersteunt daarom de invoering van de Europese Richtlijn Loontransparantie en ziet het als een belangrijke stap in de richting van eerlijke beloning en meer gelijkheid op de werkvloer. Het wetsvoorstel geeft duidelijke kaders voor werkgevers en ziet toe op de uitwerkingen van de rechten voor werknemers. Gezien de voortdurende ongelijkheid in beloning voor gelijkwaardig werk, pleit de FNV ervoor dat deze richtlijn binnen de implementatietermijn van de EU – 7 juni 2026 – wordt ingevoerd in Nederlandse wetgeving. Vertraging is onnodig en belemmert gender gelijkheid.

Waarom werkt loontransparantie?

Onderzoek laat zien dat loontransparantie werkt. In bedrijven die dergelijke maatregelen invoerden, is de loonkloof met gemiddeld 13% afgenomen. In IJsland, waar een certificeringsplicht geldt voor gelijke beloning, heeft dat geleid tot aantoonbare vooruitgang.⁴ In 2019 heeft de gemeente Reykjavik (de grootste werkgever van IJsland) een transparante en genderneutrale looncertificering geïmplementeerd. In een analyse van de loonkloof in 2024 werd

¹ <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/emancipatie/arbeid/loonkloof-m-v-bij-overheid-en-bedrijfsleven#:~:text=In%202014%20verdienden%20vrouwelijke%20werknemers%20in%20het%20bedrijfsleven%20gemiddeld%2018,oftewel%20een%20verschil%20van%2016%25.>

² Vliet, R. van der, Bosman, F., Hogendoorn, B., van Wissen-Floris, J., & Zweerink, J. (2023, 7 december). Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2022. CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/aanvullende-statistische-diensten/2023/monitor-loonverschillen-mannen-en-vrouwen-2022/2-loonverschillen-tussen-mannen-en-vrouwen>

³ FNV (2023, 13 november). Equal Pay Day: Looninhaalslag nodig in sectoren waar veel vrouwen werken.

<https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2023/11/equal-pay-day-looninhaalslag-nodig-in-sectoren-waa>

⁴ Idem p. 11, 24



bij de werkgever gemeente Reykjavik een loonkloof van 0.0% gemeten.⁵ België, met verplichte loononderzoeken en sterke cao's, laat zien dat transparantie, gesteund door collectieve afspraken, leidt tot een van de laagste loonverschillen m/v in Europa (5%).⁶

Ook het verbod op het vragen naar salarisgeschiedenis bij sollicitaties is een belangrijke stap. Vrouwen die eerder onderbetaald zijn, dragen dit vaak jarenlang mee. Door deze informatie uit het sollicitatieproces te schrappen, krijgen zij een eerlijke kans op een passend loon. Uit internationale onderzoeken blijkt dat dit soort 'salary history bans' effectief zijn in het verminderen van de loonkloof.⁷

Dit wetsvoorstel maakt beloningen inzichtelijk. Transparantie over hoe de gelijkheid of gelijkwaardigheid van arbeid is beoordeeld (met behulp van analyse-instrumenten of –methoden) en de koppeling van de resultaten aan beloning is essentieel om de informatiekloof tussen werkgevers en werknemers te dichten. Het voorkomt dat beloning wordt gebaseerd op onbewuste vooroordelen, maar op de werkelijke gelijkheid of gelijkwaardigheid van het verrichte werk.⁸

Urgentie

De FNV vindt dat deadline van 7 juni 2026 voor invoering van de Richtlijn Loontransparantie in Nederland gehaald moet worden. Dit wetsvoorstel is een concreet middel om ongelijkheid aan te pakken en de loonkloof daadwerkelijk te dichten. Transparantie is geen doel op zich, maar een onmisbaar middel voor rechtvaardigheid op de werkvloer en het verkleinen van de loonkloof.

Uit een enquête van de FNV is gebleken dat ongelijke beloning het belangrijkste issue is voor vrouwelijke werknemers.⁹ Ook zien we dat veel gezinnen de keuze maken dat vrouwen parttime gaan werken omdat zij vaak minder verdienen dan hun mannelijke partner.

Op dit moment is er nog een taboe op loontransparantie bij werknemers. Deze wetgeving is nodig om dat taboe te doorbreken. Als er meer open gesproken wordt over beloning op de werkvloer, zullen verschillen tussen beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden meer aan het licht komen (zie casus uit de Metaalsector in bijlage).

Naast het bewijs dat er is vanuit andere landen en cases, geven vrouwen die te maken hebben gehad met ongelijke beloning aan dat deze wetgeving nodig is om te zorgen dat ze gelijk beloond worden. Maar ook zodat ze niet in de problemen komen nadat ze het aangekaart hebben.¹⁰ Daarom vragen we extra aandacht voor het tegengaan van victimisatie.

Aandachtspunten in het wetsvoorstel:

- **Transparante en controleerbare methodes**

Loontransparantie start met kwalitatief goede analyse-instrumenten of -methodes als objectieve basis om gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te onderbouwen. Eerst

⁵ Reykjavík City. (z.d.). *Equal pay system*. <https://reykjavik.is/en/equal-pay-system>

⁶ Idem, p. 26

⁷ Idem p. 26 en 37.

⁸ Benedi Lahuerta, S., Miller, K., & Carlson, L. (2024). *Bridging the gender pay gap through transparency: Comparative approaches and key regulatory conundrums*. Edward Elgar Publishing p. 2 en 10.

⁹ FNV enquête *Jij bepaalt*. 13.000 respondenten (2023).

¹⁰ FNV, *Vrouwen verdienen beter: de echte verhalen achter de loonkloof m/v 2024*.



objectieveer je 'de arbeid' en kom je tot een functiestructuur, bijvoorbeeld een functiehuis; vervolgens verbind je daar de beloning aan loonstructuur, bijvoorbeeld een loongebouw. Het resultaat is: loonstructuren die objectief en genderneutraal zijn. Van daaruit komen we vervolgens tot categorieën van werknemers en rapportages die transparant en controleerbaar zijn.

Werkgevers zullen dit controleerbaar moeten maken voor werknemers en werknemersvertegenwoordigers. Zonder inzicht in de analyse-instrumenten of -methodes die gebruikt worden, blijft het een black box. FNV voorziet dat deze wetgeving gaat zorgen voor nieuwe onderzoeksbedrijven en die mogelijk beperkte loonverschillen m/v laten zien. Dit risico is reëel: we zien het nu al gebeuren, en bij navraag wordt geen inzicht geboden in de gebruikte methodes. Om die reden pleit FNV voor de volgende punten:

- Zorg voor heldere en transparante analyse-instrumenten en -methodes voor werkgevers als onderbouwing voor de loonstructuren en betrek hierbij het College voor de Rechten van de Mens voor een valide operationalisatie van objectieve en genderneutrale criteria;
- Zorg voor heldere en transparante kaders (en definities) als het gaat om loonstructuren, arbeid / functie, categorieën werknemers, (kwartiel)loonschalen als basis voor de rapportages;
- Waarborg inspraak van werknemersvertegenwoordiging in de kaders en gebruikte instrumenten / methodes voor loonstructuren, categorieën werknemers en rapportages;
- Laat arbeidsinspectie controles uitvoeren op deze kaders en instrumenten / methodes;
- Neem deze kaders en instrumenten / methodes mee in de voorlichting voor werkgevers, werknemersvertegenwoordiging en werknemers.

FNV benadrukt dat de implementatie van de EU Richtlijn in de Nederlandse wetgeving niet moet zorgen dat het Nederlandse systeem van functiewaardering wordt ondermijnd. Het is een erkend voorbeeld van een analyse-instrument of -methode ter objectivering en zou ook op die manier moeten worden erkend in het wetsvoorstel.

- Voorlichting en ondersteuning voor werknemers

De richtlijn geeft werknemers onder andere recht op informatie. Om dit recht goed te kunnen gebruiken is goede voorlichting en ondersteuning voor werknemers van groot belang. Te vaak is gebleken dat werknemers die een loonverschil willen bespreken aan het kortste eind trekken. Daarom is het belangrijk dat niet alleen werkgevers de juiste ondersteuning en voorlichting krijgen, maar ook werknemers en hun vertegenwoordigers. Dat kan door middel van een algemene campagne vanuit de overheid maar zal ook moeten plaatsvinden op de werkvloer.

- Zorg voor goede voorlichting en ondersteuning van werknemers vanuit de overheid maar ook via de werkgever;
- Geef praktische tools aan OR-en om te zorgen voor goede controle;
- Richt de voorlichting en ondersteuning van werknemers ook specifiek op werknemers in kleine(re) bedrijven waar geen rapportageverplichtingen zijn.

- **Tegengaan van victimisatie**

Er komen bij de FNV nog veel cases binnen van vrouwen die, nadat ze geprobeerd hebben om gelijke beloning te krijgen, te maken kregen met kleinerende opmerkingen, intimidatie en/of vermindering van uren of beëindiging contract. Dat moet stoppen en dat is een belangrijk aandachtspunt in artikel 11a van het wetsvoorstel.

De Richtlijn bepaalt in art. 25: *De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om werknemers, met inbegrip van werknemers die werknemersvertegenwoordigers zijn, te beschermen tegen ontslag of een andere nadelige behandeling.*

Wat de nodige maatregelen zijn, wordt niet uitgewerkt in de EU Richtlijn. Benadeling vanwege het aankaarten van een verschil in beloning is verboden. Dat verbod geldt terecht ook voor de werknemersvertegenwoordiger van de vakbond of ondernemingsraad die de werknemer bijstaat, zo valt te lezen in de Memorie van Toelichting.

Punt van aandacht is dat bescherming alleen geldt voor het aankaarten van ongelijke beloning zelf. Voor benadeling wegens het indienen van een klacht gelden de reguliere bewijsregels van art. 150 t/m 155 Rv. Het is dan ook aan de werknemer om te bewijzen dat een werkgever zich schuldig heeft gemaakt aan victimisatie. Daarbij dient een causaal verband te bestaan tussen de benadeling en de klacht.¹¹ Daar wringt het want dat is voor werknemers in de praktijk heel erg lastig. In verreweg de meeste gevallen zal een werkgever immers niet openlijk toegeven dat de klacht over ongelijke beloning de aanleiding vormt voor (het aansturen op) ontslag.

Er mag van de werkgever worden verlangd dat hij uitlegt wat dan wél de redenen waren voor die nadelige beslissing of behandeling. Dat past ook in de lijn van de wetgeving die er al is. Een werkgever die de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opzegt, is bijvoorbeeld verplicht op verzoek van de werknemer schriftelijk opgave te geven van de reden van opzegging (art. 7:676 lid 2 BW). Een werkgever die wil overgaan tot het ontslag van een werknemer met vast contract, moet daarvoor één rechtsgeldige ontslaggrond hebben, zoals genoemd in art. 7:669 BW.

- Leg de bewijslast van eventueel ontslag na aankaarten ongelijke beloning bij werkgever (zoals hierboven is geregeld in BW);
- Daarnaast kan een verband worden gelegd met de implementatie van ILO-verdrag 190 inzake de uitbanning van geweld en intimidatie op de werkvloer, die deze vorm van victimisatie ook regelt;
- Zet kaders voor compensatie bij ongelijke beloning zodat werknemers daar niet in een benadeelde onderhandelingspositie komen.

- **Betrokkenheid vakbonden en OR**

In het wetsvoorstel is een belangrijke rol voor vakbonden en OR weggelegd. Dit is belangrijk, want zonder deze controlerende rol zal de wet een papieren tijger worden. Daarbij moet het helder zijn wie welke rol krijgt. Artikel 5 van IAO-verdrag 135 schrijft voor dat waar in een onderneming zowel vakbondsvertegenwoordigers als gekozen werknemersvertegenwoordigers (zoals OR) bestaan, passende maatregelen moeten worden getroffen om te verzekeren dat de

¹¹ Zie bijvoorbeeld CRM oordelen 2023-43 en 2024-70.



gekozen vertegenwoordigers niet worden ingezet om de positie van vakbonden of hun vertegenwoordigers te ondermijnen. Bovendien ziet het verdrag erop dat de samenwerking tussen beide werknemersvertegenwoordigers moet worden bevorderd. Door de verwijzing naar artikel 27, derde lid van de WOR regelt het wetsvoorstel dit prerogatief van de vakbond.

Dit geldt ook voor de medezeggenschap in het onderwijs (zie bijdrage AOB voor meer details) of andere vormen van medezeggenschap van werknemers.

- Neem deze juridische bron van dit beginsel op in de Memorie van Toelichting om te waarborgen dat werknemers goede ondersteuning krijgen van vakbonden en hun gekozen werknemersvertegenwoordigers (indien die er zijn).

- ***Speciale aandacht voor werknemers in kleine ondernemingen***

Alleen grote bedrijven hoeven te rapporteren over hun loonverschillen. Echter, dit wetsvoorstel geldt voor alle ondernemingen en werknemers. Alleen zal het voor werknemers bij kleine ondernemingen lastiger zijn om hun recht op informatie in te zetten. Vaak is daar geen OR of andere werknemersvertegenwoordiging, zijn er weinig collega's waar mee vergeleken kan worden en zal er een directe relatie zijn met de werkgever. De kans op victimisatie is dan groter. Daarom pleiten wij voor extra aandacht voor deze werknemers.

- Zorg voor specifieke informatie voor deze werknemers met een stappenplan wat ze kunnen doen als ze onrechtmatig loonverschil vermoeden;
- Communiceer actief naar MKB-bedrijven wat de rechten zijn van werknemers en plichten voor werkgevers;
- Monitor of de wetgeving genoeg waarborgen geeft voor deze werknemers.



Bijlage: Casus Loonkloof m/v in de Metaalsector - FNV

Ook in een bedrijf of sector waar een loongebouw is met vaste loonschalen kan het misgaan met de beloning. Deze casus komt uit een bedrijf in de Metaalsector.

In de loop der tijd veranderden de werkzaamheden bij dit bedrijf. Waar eerst veel handmatig werd gedaan, ging men steeds meer over op automatisering. Er werd meer met machines gewerkt en het handwerk verdween langzaam doordat handmatige productieprocessen werden overgenomen door machines. Dit met name om de productiekosten te verlagen. Van oudsher deden de vrouwen het handwerk en mannen bedienden de machines. Daar waren ook twee functies voor. Productiemedewerker en machinebediende. Door de veranderingen gingen aan de ene kant vrouwen die daar werkten machines bedienen, maar aan de andere kant kwamen er ook minder nieuwe vrouwen bij.

10 jaar geleden begonnen deze veranderingen en die werden geleidelijk ingevoerd. Over de salarissen en loonschalen had niemand het. Tot een paar jaar later een mannelijke en een vrouwelijk collega samen in de nachtdienst zaten en aan de praat raakten. Ze hadden het over hun thuissituatie en dat het leven de laatste jaren best duur is geworden. De vrouwelijke collega vertelde dat zij kostwinner is en dat haar man parttime werkt. Vandaar dat zij in de ploegen werkt. Al snel kwamen de twee collega's tot de conclusie dat de salarissen ook wel wat omhoog mochten want het leven was duur genoeg. De vrouwelijke collega was nieuwsgierig wat iemand die nog maar net bij het bedrijf werkte nou eigenlijk verdiende. Toen vroegen ze aan elkaar "wat verdien jij eigenlijk?". Toen kwamen ze erachter dat de vrouw die al 25 jaar werkte bij het bedrijf minder verdiende dan haar mannelijke collega die er pas 3 jaar werkte (2 jaar vaste dienst). Ze vroegen zich af, waar ligt dat aan? De volgende nachtdienst namen hun loonstrookjes mee en gingen ze die vergelijken. Toen bleek dat zij was ingedeeld als productiemedewerker en haar mannelijk collega als machinebediende. Iedereen in de nachtploeg vond het belachelijk en vond dat dit echt niet kon want zij deed immers hetzelfde werk. Zij heeft de volgende dag alle vrouwen gevraagd die ook werkzaam waren achter de machines wat er op hun loonstrook stond. Alle vrouwelijke collega's waren nog in de oude productiemedewerker schaal ingedeeld en verdienden dus minder dan de mannen. Terwijl ze hetzelfde werk deden, had hun werk een andere omschrijving.

Dit werd gedeeld met collega's en met de OR en iedereen vond dat dit zo niet kon. Alle collega's samen zijn toen naar de afdelingschef gegaan en met z'n allen aangegeven dat dit veranderd moest worden. Gelukkig reageerde de directie goed. Ze hebben hun excuses aangeboden omdat ze dit niet hadden gezien. Ze hebben de functies aangepast zodat iedereen gelijk getrokken werd. Ook is er met terugwerkende kracht het aangepaste salaris van de 3 jaar daarvoor uitbetaald.

Deze casus laat zien dat ondanks vaste loonschalen er toch ongelijkheid kan zijn. En in dit geval is het goed opgelost, het bedrijf heeft de fout erkend, aangepast en zelfs met terugwerkende kracht terugbetaald. Het laat ook zien dat het niet altijd zo duidelijk is dat er beloningsverschillen zijn en dat het nodig is dat er loontransparantie komt.