

Gelijke beloning en verschillende generaties op de arbeidsmarkt

Webinar voor werkgevers
& HR-professionals

Donderdag 13 november 2025 om 19.30 uur



Thema's webinar



Wetsvoorstel Loontransparantie

Nu:

Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen

Straks daarnaast, op Europees initiatief:

Wet loontransparantie

- ▶ Waarschijnlijk per 1 januari 2027
- ▶ Doel: meer transparantie over lonen en betere handhaving

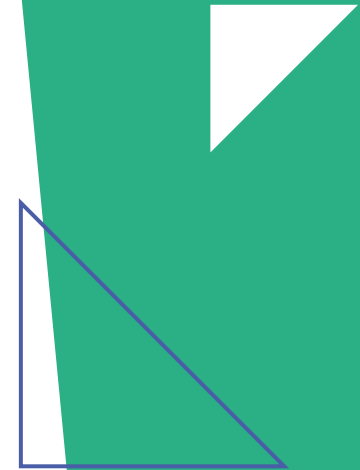


Wat moet er gebeuren in het kader van deze toekomstige wet?

1

Loontransparantie voor indiensttreding

- ▶ Werkgevers en intermediairs moeten sollicitanten tijdig informeren over:
 - ▶ Het loon of de loonbandbreedte
 - ▶ Relevante cao-bepalingen
- ▶ Doel: sollicitanten krijgen een gelijke onderhandelingspositie.
- ▶ Transparantie vergroot duidelijkheid vooraf en versterkt de economische positie van vrouwen.
- ▶ Informatie moet uit eigen initiatief van werkgever worden verstrekt (niet pas in arbeidsvoorwaardengesprek).

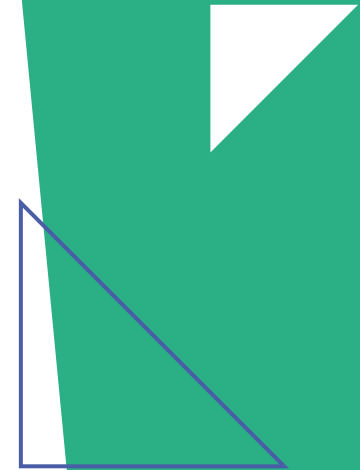


Wat moet er gebeuren in het kader van deze toekomstige wet?

2

Verbod op vragen naar salarisgeschiedenis

- ▶ Werkgevers en intermediairs mogen sollicitanten niet vragen naar hun eerdere loon.
- ▶ Inschaling op basis van laatstverdiend salaris → risico op meenemen van loonverschillen.
- ▶ Amerikaanse ervaringen: loonverschillen tussen mannen en vrouwen nemen af door dit verbod.
- ▶ Sollicitant mag wél zelf salarisgeschiedenis delen (bv. bij overstapregeling).
- ▶ Vragen naar werkervaring blijft toegestaan.



Wat moet er gebeuren in het kader van deze toekomstige wet?

3

Openheid over beleid voor loonvorming & -ontwikkeling

- ▶ Werkgevers moeten duidelijk maken op basis van welke criteria het loon wordt vastgesteld, zoals:
 - ▶ Prestaties
 - ▶ Vaardigheden
 - ▶ Anciënniteit
- ▶ Criteria moeten altijd objectief en genderneutraal zijn.
- ▶ Kleine werkgevers (< 50 werknemers): niet verplicht criteria te delen, maar wél objectief toepassen.
- ▶ Werknemers hebben recht op:
 - ▶ Informatie over eigen loon
 - ▶ Gemiddeld loon (per geslacht) in vergelijkbare functies
- ▶ Werkgevers moeten werknemers jaarlijks op dit recht wijzen.
- ▶ Werknemers mogen zich laten bijstaan door vakbond of een gelijkebehandelingsorgaan.



Verplichting loonrapportage

Doel

- ▶ Inzicht in ongerechtvaardigde loonverschillen
- ▶ Transparantie vergroten

Verplichtingen werkgever:

- ▶ Rapportage opstellen en indienen (SZW biedt ondersteuning)
- ▶ Uitzendkrachten meetellen bij de inlenende onderneming
- ▶ Ongerechtvaardigde verschillen binnen redelijke termijn corrigeren
- ▶ Betrek ondernemingsraad en, indien nodig, vakbonden
- ▶ Geen oplossing binnen 6 maanden → loonevaluatie verplicht

Frequentie loonrapportage



100 – 149 werknemers

Elke 3 jaar (1e rapportage uiterlijk 7 juni 2031)



150 – 249 werknemers

Elke 3 jaar (1e rapportage uiterlijk 7 juni 2027)



≥ 250 werknemers

Jaarlijks (1e rapportage uiterlijk 7 juni 2027)

Wanneer is loonevaluatie verplicht?

- ▶ Bij een gemiddeld **ongerechtvaardigd loonverschil** van $\geq 5\%$ **tussen mannen en vrouwen** die werk van gelijke waarde verrichten
- ▶ Als het verschil **niet objectief en genderneutraal** kan worden gerechtvaardigd
- ▶ Als het verschil **niet binnen 6 maanden** na rapportage opgelost is

Bij $< 5\%$ → reguliere verplichting: verschil binnen redelijke termijn wegwerken



Uitvoering loonevaluatie

- ▶ **Loonevaluatie opstellen** in samenwerking met ondernemingsraad
- ▶ **Optioneel:** deelname van orgaan voor gelijke behandeling
- ▶ **Analyse van bestaande systemen** voor functiewaardering en functie-indeling, of invoering van nieuwe systemen, om ongerechtvaardigde loonverschillen weg te nemen



Verplichting opstellen loonstructuren

Doel

- ▶ Inzichtelijk maken hoe functies worden gewaardeerd en beloond

Beloning moet objectief en genderneutraal zijn, o.b.v. criteria als:

- ▶ Vaardigheden
 - ▶ Inspanning
 - ▶ Verantwoordelijkheden
 - ▶ Arbeidsomstandigheden
-
- ▶ Andere factoren (bv. opleiding, soft skills) mogen meegewogen worden, mits transparant en eerlijk toegepast.
 - ▶ Werknemersvertegenwoordigers moeten worden betrokken bij de vaststelling.
 - ▶ Loonstructuren kunnen gekoppeld zijn aan functiewaardering of cao-afspraken, maar dit is niet verplicht.

Functie- & Salarishuis

Functiehuis:

- ▶ Alle werkzaamheden die binnen jouw organisatie worden verricht krijgen een plek en worden toegewezen aan een functie
- ▶ Duidelijk wat jij van medewerkers verwacht en wat jouw medewerkers van jou mogen verwachten
- ▶ Dient als basis voor jouw salarishuis

Salarishuis:

- ▶ Biedt inzicht in de onderlinge verhoudingen tussen de functies binnen jouw organisatie
- ▶ Geeft inzicht in welk salaris passend is bij welke functie en waarom
- ▶ Het groeiperspectief qua salaris is duidelijk doordat dit in het salarishuis is verwerkt

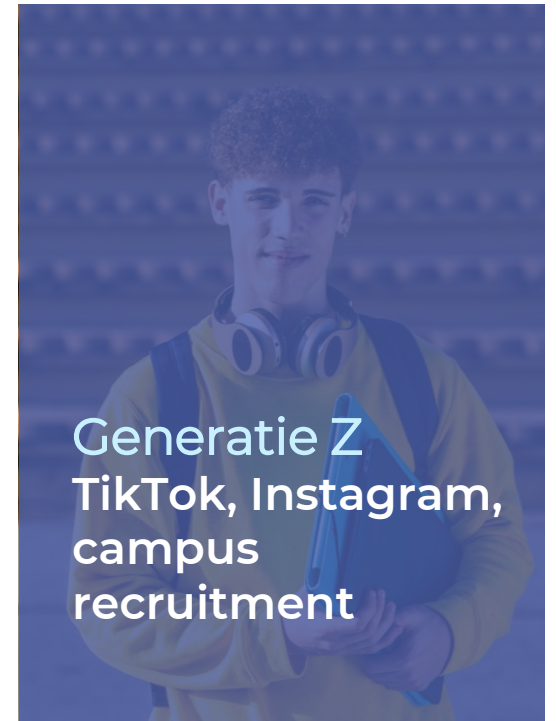
Beoordelingscyclus



Generaties op de arbeidsmarkt



Vinden, binden, boeien en behouden



Verschillende generaties verschillende arbeidsvoorwaarden

Generatie Z en de Millennials

- ▶ Ontwikkelmogelijkheden
- ▶ Flexibiliteit
- ▶ Waardering

Pragmatische generatie en generatie X:

- ▶ Traditionele voordelen zoals pensioenregelingen en vaste contracten
- ▶ **61%** van de Nederlandse werknemers wijst een baan af als het pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden niet aansluit bij hun wensen

Vastlegging van secundaire arbeidsvoorwaarden

- ▶ Duidelijkheid over rechten en plichten en ter voorkoming van discussies en geschillen
- ▶ **Collectieve/abstracte regelingen:** delen of vastleggen in arbeidsvoorwaardenreglement of iets dergelijks
 - Denk bij vaststellen, wijzigen of afschaffen van arbeidsvoorwaardenregelingen aan tijdige inschakeling van het medezeggenschapsorgaan, als nodig
- ▶ **Concrete/individuele afspraken:** vastleggen in arbeidsovereenkomst, aanvulling daarop of aparte overeenkomst



Vragen?



MOORE MKW



Accountants
Advisers