

Gelijke beloning: nieuwe wetgeving en de rol van functiewaardering

Het loonverschil tussen mannen en vrouwen was in Nederland in 2020 binnen het bedrijfsleven 6 procent en bij de overheid 3 procent¹. Twee instrumenten die kunnen helpen bij gelijke beloning voor mannen en vrouwen zijn het **functiewaarderingssysteem** en het **beloningssysteem**.

In deze handout vindt u meer informatie over:

- nieuwe wetgeving;
- deze instrumenten;
- hoe werkgevers hier nu al mee omgaan;
- wat het belang van loonverschillen meten is.

¹ Dit is het gecorrigeerde loonverschil. De hoogte van uurlonen wordt beïnvloed door allerlei factoren, zoals de bedrijfstak waarin iemand werkt en zijn of haar functie- en opleidingsniveau. Voor dit soort verschillen tussen de populaties mannen en vrouwen is het loonverschil gecorrigeerd.

Nieuwe wetgeving

De Europese Unie heeft een richtlijnvoorstel loontransparantie aangenomen om gelijke beloning tussen mannen en vrouwen te bevorderen. Dit heeft gevolgen voor regels waar werkgevers aan moeten voldoen. Deze richtlijn wordt op dit moment omgezet in Nederlandse wetgeving. Zodra dit wetsvoorstel in werking is getreden, uiterlijk juni 2026, zullen de verplichtingen gaan gelden voor werkgevers.

Belangrijkste veranderingen voor werkgevers:

- Werkgevers moeten zorgen dat zij werken met beloningsstructuren die borgen dat mannen en vrouwen gelijk beloond worden voor gelijkwaardig werk.
- Werkgevers moeten inzicht geven over de criteria die worden ingezet bij salaris en salarisverhoging.
- Werknemers mogen informatie opvragen over de hoogte van hun loon vergeleken met het gemiddelde beloningsniveau van werknemers met werk van gelijke waarde.

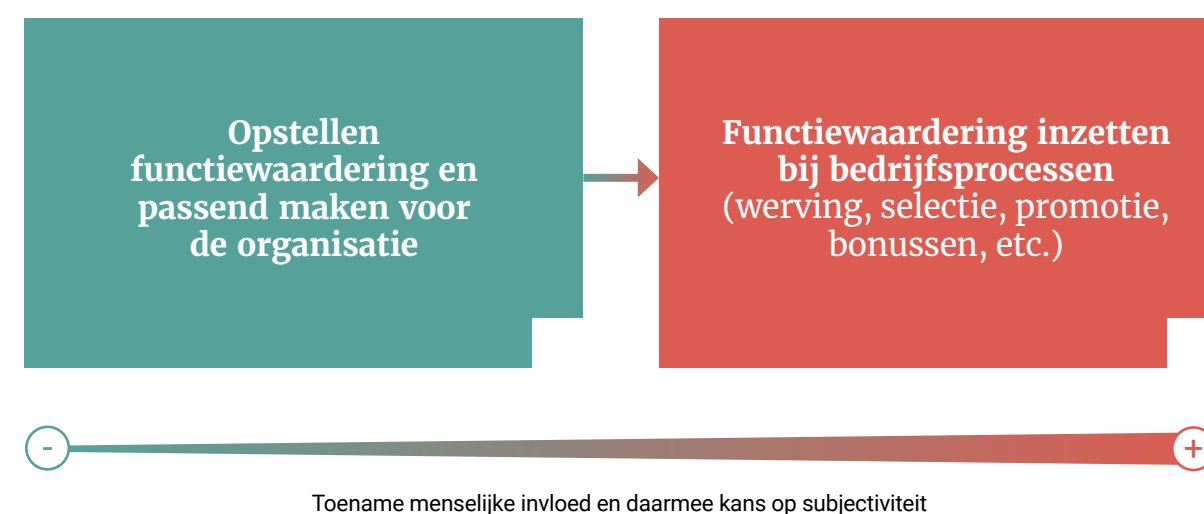
- Tijdens een arbeidsvoorwaardengesprek mag door de werkgever niet meer naar de salarisgeschiedenis van de sollicitant worden gevraagd.
- Werkgevers met 100 werknemers of meer moeten rapporteren over loonverschillen tussen mannen en vrouwen in gelijkwaardige functies. Als het gemiddelde loon van vrouwelijke en mannelijke werknemers 5% of meer verschilt, zonder dat daarvoor een objectieve rechtvaardiging aanwezig is, moeten werkgevers een plan van aanpak maken om te zorgen voor gelijke beloning.

Rol van functiewaarderings- en beloningssystemen

Een **functiewaarderingssysteem** en een **beloningssysteem** zijn instrumenten die werkgevers kunnen inzetten om transparanter te zijn over lonen. Deze systemen kunnen gebruikt worden om invulling te geven aan een deel van de regels die de Europese richtlijn voorschrijft.

- **Functiewaarderingssysteem:** een methode om de functies in een bedrijf of bedrijfstak te rangschikken. Het systeem geeft het verschil in zwaarte van functies ten opzichte van elkaar aan.
- **Beloningssysteem:** Dit gaat over de beloning van werk en het loon dat uw organisatie aan werknemers geeft (aan de hand van het functiewaarderingssysteem). Dit kan bijvoorbeeld met behulp van schalen, periodieken en tredes.

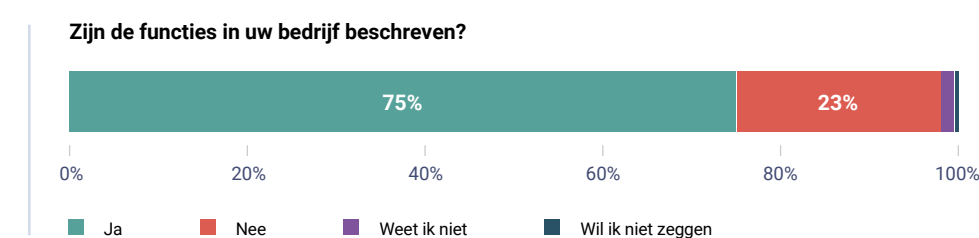
Deze instrumenten zijn belangrijk voor werkgevers én medewerkers om zicht te krijgen op beloning in hun organisatie. Toch garanderen deze systemen niet altijd gelijk loon. Bij het toepassen van deze instrumenten spelen nog steeds onbewuste aannames en vooroordelen mee die voor een loonverschil tussen mannen en vrouwen kunnen zorgen. Het meten en inzichtelijk maken van mogelijke loonverschillen kan daarom helpen om gelijk loon te bevorderen.



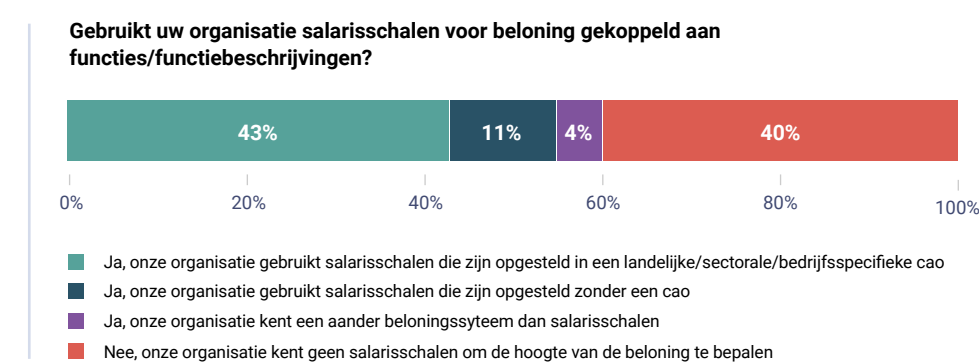
Wat doen werkgevers al (goed) en wat is er verder nodig?

Merendeel werkgevers beschrijft functies en gebruikt beloningssystemen

Driekwart van de werkgevers (75%) beschrijft de functies in hun bedrijf al. Daarmee wordt bedoeld: een omschrijving van de functies en de taken, competenties en/of werkzaamheden die bij deze functie horen. Werkgevers kunnen dit zelf beschrijven, of advies van gespecialiseerde beheerders vragen.



Vier op de tien werkgevers (40%) gebruiken geen salarisschalen om de hoogte van beloning te bepalen. Bijna zes op de tien werkgevers (58%) doet dit wel, waarbij het grootste deel (36%) dit doet met een cao.



Deze informatie is gebaseerd op een vragenlijst uitgezet onder 1.826 Nederlandse werkgevers.

Werkgevers denken gelijk te belonen, zonder dit te meten

Bijna acht op de tien werkgevers (78%) denkt dat hun beloningwijze niet tot verschillen kan leiden en dat gendergelijk belonen in hun organisatie (zeer) makkelijk te regelen is. Werkgevers verklaren de afwezigheid van loonverschillen in de meeste gevallen door de inzet van een functiewaarderingssysteem, terwijl deze systemen hiervoor geen garantie geven, zoals eerder uitgelegd.



Ook meten veel werkgevers het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen niet. Dat betekent dat, hoewel men denkt dat er geen verschil bestaat, dit vaak onduidelijk is.



Metten is weten!

Loonverschillen tussen mannen en vrouwen ontstaan in de meeste gevallen onbedoeld en onbewust. Ook wanneer er gebruik wordt gemaakt van beproefde systemen. Inzicht in de hoogte van lonen kan helpen deze verschillen op te sporen en recht te trekken. Er zijn drie belangrijkste stappen om onbedoelde loonverschillen aan te pakken:

1. Weten: loonverschillen in beeld hebben.
2. Prioriteren: capaciteit vrijmaken om verschillen te verkleinen.
3. Handelen: verschillen wegwerken en beloningsproces aanpassen om toekomstige verschillen te vermijden (zoals de inzet van een genderneutraal functiewaarderingssysteem).

Wat moet ik doen voor meer inzicht?

Werkgevers die het moeilijk vinden om loonverschillen te meten denken dat dit:

1. te tijdrovend zal zijn of;
2. dat het meten te ingewikkeld is en;
3. communiceren naar medewerkers te complex zou zijn.

Aan de slag!

Deze handreikingen bieden handvaten om gelijke beloning van mannen en vrouwen te bevorderen.

'Je verdiende loon': Handreiking gelijke beloning van mannen en vrouwen (Stichting van de Arbeid).

Gelijke Beloonwijzer: Toolkit (Women Inc)