

# Europese Unie neemt wetgeving aan inzake loontransparantie

11-04-2023 11:00



Nieuwe wetgeving verplicht EU-bedrijven om informatie openbaar te maken die het voor werknemers gemakkelijker maakt om salarissen te vergelijken en bestaande beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bloot te leggen.

Volgens de regels - die donderdag door de plenaire vergadering van het Parlement zijn aangenomen met 427 stemmen voor, 79 tegen en 76 onthoudingen - moeten de loonstructuren om de loonniveaus te vergelijken gebaseerd zijn op seksneutrale criteria en seksneutrale functiewaarderings- en classificatiesystemen omvatten. Vacatures en functiebenamingen moeten genderneutraal zijn en wervingsprocedures moeten op niet-discriminerende wijze worden geleid.

Als uit de loonrapportage blijkt dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen ten minste 5% bedraagt, moeten werkgevers in samenwerking met hun werknemersvertegenwoordigers een gezamenlijke loonbeoordeling uitvoeren. De lidstaten moeten doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties, zoals boetes, opleggen aan werkgevers die de regels overtreden. Een werknemer die schade heeft geleden als gevolg van een inbreuk zal het recht hebben om schadevergoeding te eisen. Voor het eerst zijn intersectionele discriminatie en de rechten van niet-binaire personen in het toepassingsgebied van de nieuwe regels opgenomen.

## **Verbod op loongheim**

De regels bepalen dat werknemers en hun vertegenwoordigers recht hebben op duidelijke en volledige informatie over individuele en gemiddelde loonniveaus, uitgesplitst naar geslacht. Het loongheim wordt verboden; er mogen geen contractuele bepalingen zijn die werknemers beletten hun loon bekend te maken of

informatie te vragen over het loon van dezelfde of andere categorieën werknemers.

### **Verschuiving van de bewijslast**

Bij loonkwesties verschuift de bewijslast van de werknemer naar de werkgever. Wanneer een werknemer van mening is dat het beginsel van gelijke beloning niet is toegepast en naar de rechter stapt, moet de nationale wetgeving de werkgever verplichten te bewijzen dat er geen sprake is van discriminatie.

### **Citaten van de rapporteurs**

Samira Rafaela (Renew Europe, NL), van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid, zei: "Mijn prioriteit was te zorgen voor de meest inclusieve en impactvolle maatregelen voor loontransparantie voor werknemers. Niet alleen hebben we eindelijk bindende maatregelen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken, maar ook worden alle burgers van de EU gemachtigd, erkend en beschermd tegen loondiscriminatie. Niet-binaire personen hebben hetzelfde recht op informatie als mannen en vrouwen. Ik ben er trots op dat we met deze richtlijn intersectionele discriminatie voor het eerst in de Europese wetgeving hebben gedefinieerd en als verzwarende omstandigheid hebben opgenomen bij het bepalen van sancties."

Kira Marie Peter-Hansen (Verts/ALE, DK), van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken, zei: "Deze wetgeving maakt glashelder dat we in de EU geen enkele vorm van loondiscriminatie op grond van geslacht accepteren. Historisch gezien is het werk van vrouwen ondergewaardeerd en onderbetaald, en met deze richtlijn zetten we een belangrijke stap om gelijke beloning voor gelijkwaardig werk te garanderen."

Ik ben erg trots op het feit dat het Parlement erin geslaagd is de werkings sfeer uit te breiden, de rol van de sociale partners te versterken en sterke individuele en collectieve rechten te waarborgen."

### **Volgende stappen**

De Raad moet de overeenkomst formeel goedkeuren voordat de tekst wordt ondertekend en bekendgemaakt in het Publicatieblad van de EU. De nieuwe regels worden twintig dagen na de bekendmaking ervan van kracht.

### **Achtergrond**

Het beginsel van gelijke beloning is vastgelegd in artikel 157 VWEU. De loonkloof tussen mannen en vrouwen in de Europese Unie blijft echter bestaan en bedraagt ongeveer 13%, met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten; de afgelopen tien jaar is de loonkloof slechts minimaal gedaald.

Redactie