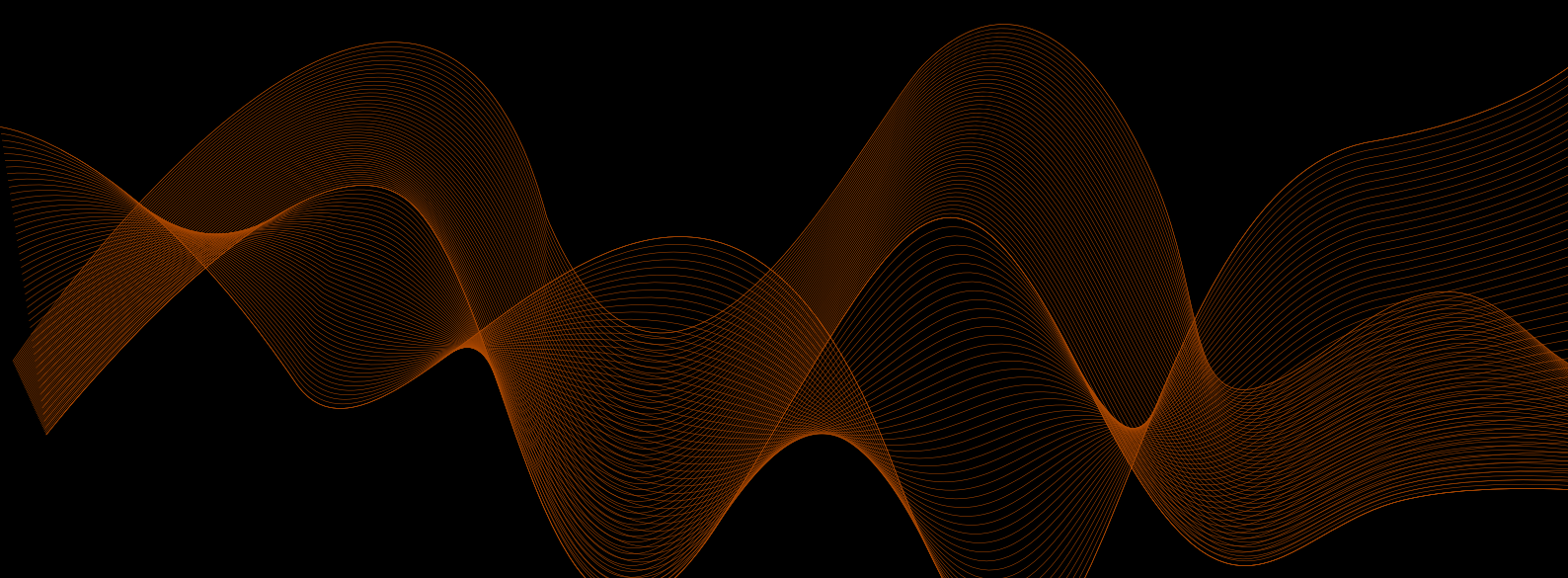




WHITEPAPER

LOONTRANSPARANTIE

De nieuwe richtlijn in een
notendop

Loontransparantie - de nieuwe richtlijn in een notendop

Loontransparantie is een essentieel onderdeel van hedendaagse arbeidsrelaties, gericht op het bevorderen van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk. De Europese Unie heeft met de richtlijn 2023/970 van 10 mei 2023 stappen gezet om loontransparantie te versterken en discriminatie op basis van geslacht te bestrijden.

De richtlijn introduceert nieuwe verplichtingen voor zowel de publieke als de private sector en bepaalt minimumvereisten op de volgende 3 vlakken:

- 1) Recht op informatie
- 2) Rapportageverplichtingen
- 3) Handhaving

Implementatie in België

Tegen 9 juni 2026 moet deze richtlijn omgezet worden naar Belgische wetgeving. België kan dus nog verduidelijkingen of extra verplichtingen toevoegen.

Recht op informatie

Alle werknemers en sollicitanten hebben recht op informatie over hun bezoldiging, zowel tijdens de sollicitatie als tijdens de tewerkstelling.

Het is belangrijk te benadrukken dat in dit kader bezoldiging niet enkel betrekking heeft op het basissalaris, maar ook op alle vormen van aanvullende of variabele vergoedingen en voordelen in natura.

Verschillen in bezoldiging kunnen volgens de richtlijn objectief verantwoord worden op basis van de volgende 4 criteria: vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden.

Waarover gaat het recht op informatie precies?

Sollicitanten moeten geïnformeerd worden over de aanvangsbeloning of bandbreedte ervan. Als werkgever mag je niet meer vragen naar de beloningsgeschiedenis, wel naar de beloningsverwachting. Wervingsprocessen mogen niet discriminerend zijn. Vacatures en functiebenamingen moeten genderneutraal opgesteld worden.

Tijdens de tewerkstelling moet een werknemer:

- makkelijk toegang krijgen tot de objectieve en genderneutrale criteria op basis waarvan zijn beloning werd vastgelegd, het beloningsniveau en de evolutie van de beloning.
- Het recht krijgen om schriftelijke informatie op te vragen en te ontvangen over zijn individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten. Omwille van de GDPR/privacy is het niet toegestaan dat er gecommuniceerd wordt over het individuele loon van een werknemer.
- De mogelijkheid hebben om openlijk over zijn loon te kunnen communiceren.

Rapportageverplichting

Werkgevers moeten zich bovendien voorbereiden op nieuwe rapportageverplichtingen die volgens de richtlijn van toepassing zijn op ondernemingen met meer dan 100 werknemers. Dit omvat het berekenen van bestaande beloningsverschillen en het opstellen van een actieplan om ongerechtvaardigde verschillen weg te werken.

In België wordt over de loonverschillen tussen mannen en vrouwen al door alle werkgevers met meer dan 50 werknemers gerapporteerd in het tweejaarlijkse loonkloofrapport. De rapportageverplichtingen in de EU-richtlijn gaan verder dan de huidige Belgische regelgeving. Waarschijnlijk zullen de nieuwe EU-regels in de plaats komen maar zal er bij omzetting van de richtlijn toch gerapporteerd moeten worden vanaf 50 werknemers.

De eerste rapportages zullen betrekking hebben op het kalenderjaar 2026.

Handhaving

De mogelijkheden voor de werknemer om naar de rechtbank te stappen en een schadevergoeding te vragen in geval van een ongelijke behandeling worden gevoelig uitgebreid.

Conclusie

Loontransparantie is een essentieel onderdeel van eerlijke arbeidspraktijken en draagt bij aan het verminderen van discriminatie op de werkvloer. Door de implementatie van de EU-richtlijn zullen Belgische werkgevers hun processen moeten aanpassen om te voldoen aan de nieuwe eisen.

CONCRETE TIPS

Het nu al inzetten van onderstaande tips kan helpen om de overgang naar de nieuwe wetgeving soepeler te laten verlopen.

1

Rekrutering

Vraag sollicitanten niet meer naar hun vorig of huidig loon, ook niet naar hun loonfiche. Polsen naar loonsverwachtingen kan uiteraard wel.

Informeer sollicitanten over de aanvangsbeloning of de bandbreedte ervan voorafgaand aan het sollicitatiegesprek, bv. door vermelding in de vacature.

Check of alle vacatureteksten en functiebenamingen genderneutraal zijn.

2

Tewerkstelling

Controleer arbeidscontracten en -reglementen op clausules die betrekking hebben op de vertrouwelijkheid van beloning en pas deze aan indien nodig.

Evalueer de huidig gehanteerde criteria voor beloning en beloningsontwikkeling, inclusief variabele componenten. Stuur bij waar nodig.

3

Rapportage

Analyseer beloningsverschillen binnen het bedrijf en per categorie van werknemers om eventuele ongelijkheden in kaart te brengen.

Identificeer vervolgens de oorzaken van vastgestelde beloningsverschillen, check de rechtvaardigingen en werk – indien nodig – corrigerende acties uit.