



### **Beloningstransparantie: Commissie stelt maatregelen voor om te zorgen voor gelijke beloning voor gelijke arbeid**

Brussel, 4 maart 2021

De Europese Commissie heeft vandaag een [voorstel](#) over beloningstransparantie gepresenteerd dat moet waarborgen dat vrouwen en mannen in de EU voor gelijke arbeid gelijk worden beloond. Dit voorstel, dat geldt als een [politieke prioriteit](#) van voorzitter **Von der Leyen**, bevat maatregelen voor beloningstransparantie. Het gaat onder meer om beloningsinformatie voor werkzoekenden, het recht om te weten hoeveel werknemers betaald krijgen die hetzelfde werk doen en, voor grote bedrijven, een rapportageplicht met betrekking tot het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Verder versterkt het voorstel de instrumenten waarmee werknemers hun rechten kunnen afdwingen en vergemakkelijkt het de toegang tot de rechter. Werkgevers zullen niet mogen informeren naar de eerdere beloning van een sollicitant en zullen geanonimiseerde beloningsgegevens moeten verstrekken als een werknemer daarom vraagt. Werknemers krijgen recht op compensatie voor beloningsdiscriminatie.

Dankzij nieuwe maatregelen, die rekening houden met de impact van de COVID-19-pandemie op zowel werkgevers als vrouwelijke werknemers – die bijzonder hard zijn getroffen – zal er meer aandacht komen voor de beloningsvoorwaarden binnen het bedrijf en zullen werkgevers en werknemers over meer instrumenten beschikken om beloningsdiscriminatie op het werk aan te pakken. Deze maatregelen zijn gericht op een aantal factoren die sterk bijdragen tot het huidige beloningsverschil en die extra relevant zijn in het licht van de COVID-19-pandemie, die de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen versterkt en voor vrouwen met een groter risico op armoede gepaard gaat.

**Ursula von der Leyen**, voorzitter van de Europese Commissie: *"Gelijk werk verdient gelijke beloning. En gelijke beloning vereist transparantie. Vrouwen moeten weten of hun werkgevers hen eerlijk behandelen. En waar dit niet het geval is, moeten zij de macht hebben om terug te vechten en hun recht te halen."*

Vicevoorzitter voor Waarden en Transparantie Vera **Jourová**: *"Het is de hoogste tijd dat vrouwen en mannen hun rechten kunnen doen gelden. Wij willen werkzoekenden en werknemers in staat stellen een eerlijk salaris te eisen en hun rechten te kennen en af te dwingen. Daarom moeten werkgevers transparanter dan ook worden over hun beloningsbeleid. Het moet afgelopen zijn met het meten met twee maten en de uitvluchten."*

Helena **Dalli**, commissaris voor Gelijkheid: *"Het voorstel inzake beloningstransparantie is een belangrijke stap in de richting van de handhaving van het beginsel van gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk voor vrouwen en mannen. Het stelt werknemers in staat hun recht op gelijke beloning af te dwingen en zal een eind maken aan gendervooroordelen op het gebied van beloning. Ook biedt het de mogelijkheid om een kwestie waar we al sinds de goedkeuring van het Verdrag van Rome in 1957 een eind aan willen maken, aan het licht te brengen, te benoemen en aan te pakken. De Commissie is vastbesloten ervoor te zorgen dat vrouwen in het kader van hun werk kunnen rekenen op erkenning, gelijke behandeling en waardering."*

#### **Beloningstransparantie en betere handhaving van gelijke beloning**

Het wetgevingsvoorstel richt zich op twee kernelementen van gelijke beloning: maatregelen om werknemers en werkgevers te verzekeren van beloningstransparantie en slachtoffers van beloningsdiscriminatie een betere toegang tot de rechter te bieden.

#### **Maatregelen voor beloningstransparantie:**

- **Beloningstransparantie voor werkzoekenden** – werkgevers zullen in de gepubliceerde vacature of vóór het sollicitatiegesprek informatie moeten geven over het aanvangssalaris of de aanvangsschaal van de beloning. Werkgevers mogen potentiële werknemers niet vragen hoeveel zij in eerdere arbeidsverbanden verdienden.
- **Recht op informatie voor werknemers** – werknemers krijgen het recht hun werkgever om

informatie te vragen over hun individuele beloningsniveau en de gemiddelde beloningsniveaus, uitgesplitst naar geslacht, voor categorieën van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten.

- **Rapportage met betrekking tot het beloningsverschil** – werkgevers met ten minste 250 werknemers moeten informatie bekendmaken over de beloningskloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in hun organisatie. Voor interne doeleinden moeten zij ook informatie verstrekken over het beloningsverschil tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten.
- **Gezamenlijke beloningsevaluaties** – als uit de beloningsrapportage blijkt dat er sprake is van een beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van ten minste 5 % en de werkgever die kloof niet kan rechtvaardigen op grond van objectieve, genderneutrale factoren, moet hij in samenwerking met vertegenwoordigers van de werknemers een beloningsevaluatie uitvoeren.

### **Betere toegang tot de rechter voor slachtoffers van beloningsdiscriminatie:**

- **Compensatie voor werknemers** – werknemers die beloningsdiscriminatie op grond van geslacht hebben ondervonden, kunnen compensatie krijgen. Deze compensatie omvat de volledige uitbetaling van achterstallig loon, alsook daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura.
- **Bewijslast bij de werkgever** – het zal voortaan aan de werkgever zijn om aan te tonen dat er géén sprake is van discriminatie op het gebied van beloning.
- **Sancties met boetes** – de lidstaten moeten specifieke sancties vaststellen voor inbreuken op de regel inzake gelijke beloning, met inbegrip van een minimumniveau van boetes.
- **Organen voor gelijke behandeling en werknemersvertegenwoordigers** kunnen namens de werknemers optreden in gerechtelijke of administratieve procedures en het voortouw nemen bij **collectieve vorderingen inzake gelijke beloning**.

Het voorstel houdt rekening met de lastige situatie waarin werkgevers momenteel verkeren, met name in de particuliere sector. De maatregelen zijn evenredig en voorzien in flexibiliteit voor kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's). De lidstaten worden aangemoedigd om gebruik te maken van de beschikbare middelen voor het rapporteren van gegevens. De beloningsrapportages kosten de bedrijven met ten minste 250 werknemers zo'n 379 tot 890 euro per jaar.

### **Volgende stappen**

Het voorstel van vandaag zal nu ter goedkeuring worden voorgelegd aan het Europees Parlement en de Raad. Na goedkeuring hebben de lidstaten twee jaar de tijd om de richtlijn in nationaal recht om te zetten en de teksten in kwestie aan de Commissie mee te delen. De Commissie zal de voorgestelde richtlijn na acht jaar evalueren.

### **Chronologisch overzicht**

Het recht op gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid is in 1957 als een van de grondbeginselen van de EU vastgelegd in het Verdrag van Rome. De vereiste om voor gelijke beloning te zorgen is vervat in artikel 157 VWEU en in de [richtlijn betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep](#).

Bovendien heeft de Europese Commissie in maart 2014 een [aanbeveling](#) aangenomen ter versterking van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen door transparantie. De praktische uitvoering en handhaving van dit beginsel in de Europese Unie laten echter nog veel te wensen over. Het Europees Parlement en de Raad hebben herhaaldelijk opgeroepen hier werk van te maken. In juni 2019 heeft de Raad de Commissie gevraagd [concrete maatregelen](#) te ontwikkelen om de beloningstransparantie te verbeteren.

Voorzitter **Von der Leyen** heeft verklaard dat het vaststellen van bindende maatregelen voor beloningstransparantie tot de [politieke prioriteiten](#) van deze Commissie behoort. Na dit voornemen nog eens te hebben bevestigd in de [strategie voor gendergelijkheid 2020-2025](#), presenteert de Commissie vandaag een voorstel.

### **Meer informatie**

[Vragen en antwoorden – Beloningstransparantie Commissie stelt maatregelen voor om te zorgen voor gelijke beloning voor gelijke arbeid](#)

[Voorstel voor een richtlijn inzake beloningstransparantie ter versterking van het beginsel van gelijke beloning](#)

[Effectbeoordeling](#)

[Samenvatting van de effectbeoordeling](#)

[Factsheet – Beloningstransparantie: gelijke beloning voor gelijke arbeid voor vrouwen en mannen](#)

[EU-maatregelen voor gelijke beloning](#)

IP/21/881

Contactpersoon voor de pers:

[Christian WIGAND](#) (+32 2 296 22 53)

[Katarzyna KOLANKO](#) (+ 32 2 296 34 44)

[Jördis FERROLI](#) (+32 2 299 27 29)

Voor het publiek: [Europe Direct](#) per telefoon [00 800 67 89 10 11](#) of [e-mail](#)

Related media



[Social Europe - The European Pillar of Social Rights](#)

[Pay transparency : Commission proposes measures to ensure equal pay for equal work](#)