



Ingrid Warfman

column

Geld maakt niet gelukkig... of toch wel?

Veel vrouwen in Nederland verdienen nog steeds minder dan mannen, zelfs wanneer zij hetzelfde of gelijkwaardig werk doen. In 2024 bedroeg deze zogeheten genderloonkloof in het bedrijfsleven gemiddeld 14,5 procent. Statistisch gecorrigeerd naar opleiding en werkervaring lag het uurloon voor vrouwen in 2024 gemiddeld 6,1 procent lager. Geld alleen maakt misschien niet gelukkig, maar een oneerlijk salarisverschil doet dat zéker niet.

Met de nieuwe 'Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen' wil Europa dit loonverschil verkleinen. De Europese regels moeten uiterlijk op 7 juni 2026 zijn ingevoerd. De Nederlandse wetgever mikt op invoering per 1 januari 2027.

Wat betekent dit voor werkgevers? Zij krijgen te maken met nieuwe regels rond het sollicitatieproces en moeten meer inzicht geven in de beloning van werknemers. Werknemers die benadeeld worden door loondiscriminatie krijgen recht op volledige schadevergoeding. Dat kan leiden tot flinke claims. Ook krijgt de Arbeidsinspectie nieuwe bevoegdheden om toezicht te houden. Niet-naleving kan leiden tot waarschuwingen, boetes of een dwangsom.

Het is dus belangrijk dat werkgevers hun wervingsproces en beloningsbeleid goed onder de loep nemen. Betrek hier ook de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bij. Geef vóór de loononderhandelingen informatie over het salaris of de salarisschaal van de functie en vraag niet naar het eerdere

salaris van de sollicitant. Controleer of er een duidelijk systeem voor functiewaardering is en of salarissen worden bepaald op basis van objectieve criteria.

Werkgevers moeten kunnen uitleggen hoe salarissen tot stand komen, met genderneutrale maatstaven als uitgangspunt. Simpel gezegd: welk werk is hoeveel waard, en waarom hoort daar een bepaald salaris bij? Functies die in de praktijk gelijkwaardig zijn - bijvoorbeeld qua verantwoordelijkheden, vaardigheden, inspanningen en arbeidsomstandigheden - mogen niet verschillend worden beloond zonder goede, objectieve redenen.

Het is duidelijk dat Nederland te laat is met de invoering van de richtlijn. Toch betekent dat niet dat werkgevers kunnen afwachten. Werknemers kunnen vanaf juni 2026 al aanspraak maken op gelijke beloning. Bovendien geldt: onverklaarbare loonverschillen op de werkvloer zorgen voor ontevredenheid en daar is niemand bij gebaat. \