



Voor betrokken ondernemers.

Zorgthuisnl
De Molen 92
3995 AX Houten

088 - 46 00 300
zorgthuisnl.nl
info@zorgthuisnl.nl

Inbreng Zorgthuisnl op Europese richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen 6 mei 2025

Wij hebben als Zorgthuisnl, de branchevereniging voor organisaties die zorg thuis leveren, bij onze leden uitgevraagd welke impact zij verwachten. Deze reactie is mede daarop gebaseerd.

De maatregelen in de Wet

De basis is dat een werkgever dient te beschikken over een zogenaamde loonstructuur of een functiewaarderingssysteem om objectief de waarde van werk vast te stellen.

In onze sector is een functiewaarderingssysteem (FWG) van toepassing met vaste schaalindelingen en daaraan gekoppelde salarisschalen. Dit systeem is eerder al door het College voor de Rechten van de Mens als 'deugdelijk' gekwalificeerd (dat wil zeggen dat het voldoet aan de criteria van sekseneutraliteit, transparantie en controleerbaarheid). Het is daarmee een 'geschikte methode' om de waarde van arbeid objectief vast te stellen, en zodoende gelijk werk gelijk te belonen).

Onze loonstructuur lijkt dus redelijk transparant, maar de vraag is wat er in het wetsvoorstel precies wordt bedoeld met 'loonstructuur' en welke onderdeel van de wet met de toepassing van ons functiewaarderingssysteem voldoende is geborgd.

Wij bevelen aan het gebruik van een deugdelijk functiewaarderingssysteem als basis te nemen voor de uitvoering van de wet.



Voor betrokken ondernemers.

Er zijn transparantieverplichtingen die gelden voor *alle* werkgevers:

- Salaris (en de bandbreedte) voor sollicitanten moet helder te zijn;
- Er mag (daarbij) niet gevraagd worden naar laatste loon;
- Een werknemer heeft recht op informatie over bijvoorbeeld het individuele loonniveau en loonniveaus van collega's die hetzelfde of gelijkwaardige werk doen. Het beleid rond loon en loonontwikkeling moet transparant zijn (bij werkgevers met meer dan 50 medewerkers).

De Richtlijn gaat uit van een breed beloningsbegrip inclusief aanvullende beloningen en toeslagen. Niet duidelijk is welke beloningselementen voor welke verplichtingen gelden. In het beloningsbeleid en de toepassing ervan in organisaties kunnen toch (onbewust) loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn ontstaan. Werkgevers kunnen en moeten soms binnen hun loongebouw en binnen de kaders van de cao of (enige) variatie aanbrengen (deels zelf en deels als gevolg van keuzes binnen de cao of cao-garantiebepalingen). Hiervan is niet duidelijk welke beloningselementen precies moeten worden vergeleken en in hoeverre onderbouwing nodig zal zijn. Ook is niet duidelijk hoe te vergelijken functiegroepen worden samengesteld in een branche die voortdurend in beweging is qua functies en takenpakketten. En welke competenties (die geen onderdeel van ons functiewaarderingssysteem uitmaken) toch mogen worden beoordeeld. Het kan niet de bedoeling zijn dat zorgorganisaties zelf het wiel moeten uitvinden over hoe de regeling nageleefd moet worden. Afhankelijk hiervan zal dit meer of minder tijd en inzet van HR gaan vragen.

Vraag 1: Wat is de verwachte impact van de naleving van de maatregelen, in het bijzonder in het eerste jaar na inwerkingtreding? In welke mate heeft uw bedrijfsvoering aanpassing om aan de nieuwe regels te kunnen voldoen?

De impact gaat zeker merkbaar zijn voor alle werkgevers, groot en klein. Zij moeten immers gaan beschikken over beloningsstructuren. Grote impact wordt verwacht in het aanpassen van HR-processen: dit betreft niet alleen het formaliseren van objectieve looncriteria, maar ook werving, voorlichting en communicatie.



Voor betrokken ondernemers.

Daarnaast wordt een administratieve lastenverzwaring als gevolg van de nieuwe wetgeving verwacht en met name deze administratie en loonevaluatie zal leiden tot hogere kosten die vooral de kleinere organisaties (meer dan de helft van de organisaties die zorg thuis leveren) niet kunnen dragen. Hoewel organisaties al werken met functieschalen (FWG-systeem) en beloningsafspraken conform de cao VVT, betekent de richtlijn dat zij hun interne loonstructuren en onderliggende beloningscriteria duidelijker moeten vastleggen en documenteren. In het bijzonder vraagt dit om inzet om transparante, objectieve en toetsbare beloningsstructuren op te stellen, het wervings- en sollicitatieproces aan te passen (bijvoorbeeld door het verbod op het stellen van vragen over de salarisgeschiedenis) en het voorlichten van medewerkers.

Vraag 2: Wat is de verwachte impact van de rapportageverplichting voor werkgevers met 150 werknemers of meer, die voor het eerst moeten rapporteren over het jaar 2026?

Thuiszorgorganisaties verwachten een forse inspanning bij de inrichting van loondata-analyse en het opstellen van rapportages volgens de nieuwe eisen. De definities van functies en 'gelijkwaardig werk' moeten eenduidig worden vastgelegd. Dit heeft impact op organisaties die meer dan 100 medewerkers in dienst hebben en dus een rapportageplicht hebben over loonverschillen ('genderkloof').

Wij adviseren u de rapportage zo eenvoudig en compact mogelijk te houden, waarbij rekening wordt gehouden met het vigerende functiewaarderingssysteem en de daaraan gekoppelde salarisschalen. Dit omdat er vanuit diverse wet- en regelgeving al een behoorlijke rapportagedruk is. Dit is ook niet in lijn met de afspraak met de Minister van VWS om in de zorgsector de administratielasten met 20% terug te dringen.

Omdat organisatie met meer dan 150 medewerkers al over het jaar 2026 moeten rapporteren, dienen criteria en verplichtingen op korte termijn duidelijk te zijn om invoering per 1 juni 2026 mogelijk te maken.



Voor betrokken ondernemers.

Vraag 3: Voor welke maatregelen bestaat er ondersteuningsbehoefte en waar zou deze ondersteuning uit kunnen bestaan?

Organisaties die zorg thuis leveren hebben vooral ondersteuning nodig bij:

- Een lijst met transparante en objectieve criteria voor de toetsing van een beloningssysteem;
- De wijze waarop functiegroepen moeten worden samengesteld;
- Standaardformats voor loonrapportages;
- Voorbeelden van hoe 'gelijkwaardig werk' gedefinieerd en onderbouwd kan worden;
- Het aanpassen van het sollicitatieproces (o.a. voorbeeldvragen, sjablonen, richtlijnen);
- Voorlichtingsmateriaal in begrijpelijke taal over de precieze verplichtingen, specifiek voor kleine zorgorganisaties en webinars of workshops over de praktische toepassing;
- Praktische handreikingen of sjablonen voor communicatie met (toekomstige) medewerkers over loontransparantie en eventuele loonverschillen?

Een online toolkit of stappenplan specifiek gericht op kleine zorgaanbieders zou behulpzaam kunnen zijn.

Daarnaast is kennis en kunde nodig om de vergelijkingen te kunnen uitvoeren. Deze en ook de middelen daarvoor zijn veelal niet aanwezig bij kleinere zorgorganisaties. Kleinere organisaties in de thuiszorg hebben extra baat bij voldoende ondersteuning, omdat bij hen veelal geen HR-afdeling aanwezig is.