



7 op de 10 werkgevers niet overtuigd dat loontransparantie de loonkloof zal verkleinen

Helpt vreest demotiverend effect van loontransparantie

Brussel, 15 mei 2026 – Maar liefst zeven op de tien werkgevers zijn niet overtuigd dat loontransparantie de loonkloof zal verkleinen. Dat blijkt uit de Hudson Pay Transparency Poll van Randstad. Het HR-consultancybedrijf bevroeg 259 Belgische organisaties naar de verwachte impact van de nieuwe Europese regels rond loontransparantie. Uit deze studie blijkt ook dat loontransparantie niet noodzakelijk leidt tot meer tevredenheid op de werkvloer: bijna de helft (49%) vreest dat deze regels demotiverend kunnen werken voor werknemers die minder verdienen dan hun collega's.

Op 7 juni moet de Europese richtlijn rond loontransparantie omgezet zijn in Belgische wetgeving. Bedrijven worden daarbij verplicht om transparanter te communiceren over hun loonstructuren, functieclassificaties en eventuele loonverschillen. Deze richtlijn heeft onder meer als doel om de loonkloof tussen mannen en vrouwen kleiner te maken. Uit de Hudson Reward Survey¹ van vorig jaar bleek nog dat deze loonkloof bij bedienden 1,79% bedroeg. In de Pay Transparency Poll van Hudson blijkt echter dat slechts drie op de tien organisaties denken dat de nieuwe verplichtingen de loonkloof binnen hun organisatie zal verkleinen. Eén op de drie (33%) denkt van niet, terwijl de overige 36% het antwoord op de vraag schuldig blijft.

*“In tegenstelling tot deze perceptie, toont onderzoek aan dat loontransparantie wel degelijk werkt en de loonkloof verkleint. Wanneer vrouwelijke kandidaten bijvoorbeeld geïnformeerd worden over het mediane loonaanbod, leidt dat tot gemiddeld 2,6% hogere loonvoorstellen voor hen, wat de genderloonkloof aanzienlijk helpt dichten,” zegt **Wouter Beuckels, senior manager bij Hudson**. “Het gevolg voor organisaties is dat de algemene loonkosten stijgen. Werkgevers verwachten door deze transparantie zelfs al een gemiddelde loonstijging van 2,4%. Internationale studies tonen bovendien aan dat zowel de geafficheerde lonen als de reële bruto starterslonen gemiddeld met 3% toenemen na de invoering van dergelijke regels.”*

¹ <https://www.hudsonsolutions.com/be-nl/blog/hudson-reward-survey-employees-2025>



Die bevindingen worden bevestigd in de Hudson Pay Transparency Poll. Daaruit blijkt dat vier op de tien organisaties (42%) verwachten dat de nieuwe regels zullen leiden tot hogere loonkosten binnen hun organisatie.

Helpt vreest negatieve impact op motivatie van “minderverdieners”

*“Loontransparantie leidt paradoxaal genoeg niet automatisch tot meer tevredenheid op de werkvloer; onderzoek wijst integendeel op een duidelijke 'happiness gap',” zegt **Wouter Beuckels**. “Door transparantie worden loonverschillen onverbiddelijk zichtbaar. Vandaag kan slechts zo’n derde van de werknemers het gemiddelde loon van collega’s juist inschatten. Wie ontdekt dat hij of zij minder verdient dan collega’s in een gelijkaardige functie, ervaart vaak een 'sucker effect': het gevoel minder te krijgen dan men verdient. Dat werkt demotiverend, een bezorgdheid die bijna de helft (49%) van de Belgische organisaties deelt.”*

Wat verder opvalt in het onderzoek is dat veel organisaties nog een probleem hebben om over lonen te spreken of te communiceren. Slechts 15% van de organisaties geeft aan dat hun managers beloningsbeslissingen kunnen uitleggen aan hun teams. Nog zo’n kwart (24%) is ermee bezig terwijl de meerderheid (61%) er (nog) geen plannen voor heeft.

Die kennis is nochtans cruciaal. *“Loon is emotie: dat leg je niet uit in een mail, maar dat vereist een menselijke aanpak die steunt op vertrouwen. Echte transparantie draait immers niet simpelweg om cijfers delen, maar om context en betekenis geven. Bedrijven moeten hun managers dus dringend de juiste middelen en ondersteuning geven om deze rol op te nemen,”* zegt **Wouter Beuckels**.

Minder ruimte voor belonen van topprestaties (door loontransparantie)

Het onderzoek van Hudson wijst er ook op dat de invoering van de EU Pay Transparency Directive kan leiden tot een evolutie van hoe verloning wordt toegekend. Zo verwacht iets meer dan de helft van de organisaties (51%) een verschuiving van individuele verloning naar meer collectieve verloning, al heeft zo’n derde (32%) daar geen uitgesproken mening en denkt 17% dat dit niet het geval zal zijn. Daarnaast vreest 43% dat uitzonderlijke individuele prestaties minder beloond zullen worden dan dat nu het geval is terwijl 30 procent dat net niet verwacht.

“Wanneer loonverschillen transparanter worden, wordt het voor organisaties moeilijker om grote individuele verschillen te verantwoorden,” zegt **Wouter Beuckels**. *“Uit angst voor interne discussies dreigen bedrijven sneller de weg van de minste weerstand te kiezen. Ze durven goede prestaties minder*



vaak te belonen met een bonus of uitzonderlijke loonsverhoging. Dat kan de link tussen loon en prestatie verzwakken. Bovendien vergroot zo het risico dat toppers vertrekken.”

Tegelijk benadrukt **Wouter Beuckels** dat meer transparantie de flexibiliteit niet mag ondermijnen. *“Als transparantie leidt tot middelmatigheid, missen we het punt. Eerlijke verloning betekent ook ruimte voor individuele groei. De Europese richtlijn is een wake-upcall. Niet om alles gelijk te trekken, maar om verschillen beter te kunnen uitleggen. Transparantie wordt pas waardevol als ze vertrekt vanuit vertrouwen én gezond verstand.”*

Bijna de helft zet geen loon bij een vacature

Uit de Pay Transparency Poll blijkt ook dat bijna de helft van de organisaties (47%) nog geen loonschalen of startsalarissen in vacatures vermeldt. Ruim een derde (36%) is hiermee bezig, terwijl slechts 5% wél al deze richtlijn toepast.

Toch loont het om dit te doen: *“Werkgevers denken vaak dat ze zonder de loonschalen of startsalarissen mee te geven, meer kandidaten aantrekken, maar het werkt vaak net omgekeerd. Vacatures met duidelijke looninformatie trekken juist meer en relevantere kandidaten aan,”* zegt **Wouter Beuckels**. *“Vaak is er terughoudendheid uit angst voor interne discussies, of omdat ze ruimte willen laten om te onderhandelen. Maar uiteindelijk zorgt net die transparantie voor eerlijkere verloning en een efficiënter rekruteringsproces.”*

Opvallend is dat een pak meer organisaties (22%) het loon wél al mondeling toelichten bij de start van een eerste selectiegesprek. Zo'n zes op de tien organisaties (61%) plannen dit te doen of zijn er al mee bezig.

“Het aanpakken van structurele ongelijkheid in beloning is essentieel, maar de EU-richtlijn vraagt om een zorgvuldige, contextspecifieke aanpak. In België, waar al veel regelgeving en loontransparantie bestaat, zal de overheid moeten afwegen hoe de richtlijn vertaald wordt naar nationale wetgeving. Functiewegingen en -classificaties vormen het fundament van billijke verloning, maar de bijkomende administratieve lasten - zoals rapportages en actieplannen - dreigen de bedrijfsvoering te verzwaken, terwijl cao's en bestaande loonstructuren al in de praktijk worden toegepast. Wetgeving mag bedrijven niet afleiden van hun kerntaak: het duurzaam ontwikkelen en waarderen van mensen. Daarnaast moet men waken voor het afvlakken van beloningsverschillen, wat kan leiden tot demotivatie, een afname



van doorgroeimogelijkheden en het verlies van ondernemerschap op de werkvloer,” besluit **Wouter Beuckels**.

##

Voor uitgebreide resultaten over deze studie of voor meer informatie over dit persbericht kan u contact opnemen met:

Wouter Beuckels, Senior Manager

+32 479 98 22 29 of Wouter.beuckels@hudsonsolutions.com

Over Hudson

Hudson helpt organisaties en hun medewerkers - zowel experts, kaderleden als bedrijfsleiders - om hun volledige potentieel te ontwikkelen en tot uiting te brengen. Hudson biedt gespecialiseerde oplossingen in permanente rekrutering, talent management (assessment centers, coaching & ontwikkeling, salarisonderzoeken, functieclassificaties, enz.), interim management en HR tools. De HR tools worden ontwikkeld door de eigen internationaal gerenommeerde R&D afdeling. Ze richten zich naar bedrijven die het beste uit hun werknemers wensen te halen, alsook naar professionals die een betrouwbare HR-partner zoeken om hen te ondersteunen bij hun loopbaanontwikkeling. De dienstverlening van Hudson staat garant voor een hoge toegevoegde waarde in alle stadia van de HR-levenscyclus. Met klanten gaande van KMO's tot multinationals, zowel in de private als in de publieke sector, bouwde het bedrijf al meer dan 40 jaar een reputatie op van professionaliteit en uitmuntendheid in HR consultancy. Hudson maakt sinds december 2021 deel uit van Randstad Group Belgium.

Over Randstad

Randstad is een wereldwijde talentleider met de visie om het meest gelijkwaardige en gespecialiseerde talentbedrijf ter wereld te zijn. Als partner for talent en via onze vier specialisaties - Operational, Professional, Digital en Enterprise - bieden we klanten de hoogwaardige, diverse en flexibele werknemers die ze nodig hebben om te slagen in een wereld waar talent schaars is. We helpen mensen betekenisvol werk te vinden, relevante vaardigheden te ontwikkelen en een gevoel van purpose en verbondenheid op de werkplek te vinden. Door de waarde die we creëren, zijn we toegewijd aan een betere en duurzamere toekomst voor iedereen.

Randstad Belgium telt meer dan 2.020 medewerkers (FTE). De hr-dienstverlener is Belgisch marktleider op het vlak van uitzendarbeid, outplacement en rekrutering. In 2025 realiseerde Randstad in België een



omzet van 1,5 miljard euro en had het een impact op het (professionele) leven van meer dan 150.000 mensen.

Over de Hudson Pay Transparency Poll 2026

Bovenstaande resultaten zijn afkomstig uit de Hudson Pay Transparency Poll 2026, in februari en maart 2026 uitgevoerd door Hudson. Het HR-consultancybedrijf deed hiervoor een rondvraag bij 259 kleine, middelgrote en grote Belgische bedrijven naar hoe ze zich voorbereiden op de implementatie van de EU Pay Transparency richtlijn in de Belgische wetgeving, en welke uitdagingen zij daarbij verwachten.