

1
Fy 2 staat het
schets 16!
MUS over!



Aan Minister van SZW

nota

Nader rapport wetsvoorstel implementatie Richtlijn
loontransparantie

TER BESLISSING

Directie
Markering

Datum
8 mei 2026

Onze referentie
2026-Markeri

Opgesteld door
Markering

Bijlage(n)

Aanleiding

De Raad van State heeft op 1 april 2026 positief advies (dictum B) uitgebracht over het wetsvoorstel ter implementatie van de Richtlijn loontransparantie (hierna: Richtlijn). Naar aanleiding van het advies zijn het wetsvoorstel en de Memorie van Toelichting op onderdelen aangepast. In het nader rapport is beschreven hoe wordt omgegaan met het advies. Daarnaast is aangegeven welke overige aanpassingen zijn gedaan nadat het wetsvoorstel naar de Raad van State is gestuurd.

Geadviseerd besluit

- U wordt geadviseerd akkoord te gaan met het nader rapport, het aangepaste wetsvoorstel en de memorie van toelichting, en verzending hiervan naar het Kabinet van de Koning (na akkoord JenV en OCW).
- U wordt gevraagd het nader rapport en de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel te ondertekenen.

Kernpunten

- De Richtlijn bevat diverse transparantieverplichtingen voor werkgevers, gericht op het bevorderen van gelijk loon voor mannen en vrouwen. De Richtlijn is op 10 mei 2023 gepubliceerd en moet uiterlijk op 7 juni 2026 zijn omgezet in het Nederlandse rechtssysteem.
- Uw ambtsvoorganger heeft de TK per brief¹ laten weten dat het voorziene tijdpad voor tijdige implementatie van deze Richtlijn niet haalbaar is gebleken. Eén van de belangrijkste redenen daarvoor is dat meer tijd nodig is om de nationale regelgeving en de uitvoering ervan zo vorm te geven dat werkgevers de verplichtingen effectief en met zo beperkt mogelijke administratieve lasten kunnen uitvoeren. De streefdatum voor inwerkingtreding is januari 2027. Niet-tijdige implementatie heeft als gevolg dat de Europese Commissie een inbreukprocedure start. In die procedure kunnen een dwangsom en boete worden opgelegd die ten laste komen van SZW.
- Tijdens het dertigledendebat over de loonkloof tussen mannen en vrouwen van 23 april jl. was veel aandacht voor het wetsvoorstel. Vanuit de TK kwam het verzoek het wetsvoorstel zo snel mogelijk toe te sturen. U heeft toegezegd alles op alles te zetten en ernaar te streven het wetsvoorstel in de week van 18 mei naar de TK te sturen. Bijgaande stukken dienen daarvoor.

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Nader rapport wetsvoorstel implementatie Richtlijn loontransparantie

Pagina: 1

 Nummer: 1

Auteur: Vijlbrief, J.A. Onderwerp: Free Hand

Datum: Onbepaald

- De volgende toezeggingen die tijdens het debat zijn gedaan zijn meegenomen:
 - In de memorie van toelichting is een aanvullende passage opgenomen over de rol van de NLA bij individuele overtredingen. Tijdens het debat is ook gevraagd naar het Belgische systeem van handhaving. Dit is niet verwerkt in de memorie van toelichting, maar hier is bij de Belgische overheid navraag naar gedaan zodat dit kan worden betrokken bij de verdere wetsbehandeling.
 - Ook staan in de memorie van toelichting passages over de regeldruk, een reactie op het advies van het ATR en de rol en ondersteuning van de OR.
- Sociale partners zijn gedurende het implementatietraject veelvuldig betrokken. Het wetsvoorstel en nader rapport zijn op 6 mei jl. besproken in de Regiegroep.
 - Werknemersorganisaties wijzen op het belang van snelle en volledige implementatie van de Richtlijn.
 - Door werkgeversvertegenwoordiging wordt blijvend aandacht gevraagd voor uitvoerbaarheid van de Richtlijn en zij zijn kritisch op de administratieve lasten. Dit geldt bijvoorbeeld voor de uitwerking van de rapportageverplichting voor ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Er is door uw voorganger voor gekozen om de inlener te laten rapporteren over uitzendkrachten, omdat het loon is gebaseerd op het loon van een werknemer in dienst bij de inlener die gelijk of gelijkwaardig werk verricht (categorie van werknemers). Vanuit brancheorganisaties is het signaal gekomen dat zij de rapportageverplichting bij de uitlener willen leggen. Beide opties leiden voor inlener en uitlener tot administratieve lasten, door het verstrekken van noodzakelijke informatie dan wel door het opstellen van de rapportage. Deze kwestie pakken we parallel op met de brancheorganisaties. We nemen de uitkomsten mee in de uitwerking van de AMvB, ook werken we aan een format om de gegevensstroom vast te leggen.
- Het wetsvoorstel wordt in overeenstemming met de bewindspersonen van JenV en OCW aangeboden, waardoor ook bij JenV en OCW de stukken door de lijn moeten. Dit wordt parallel en zo spoedig mogelijk gedaan.

Datum
8 mei 2026

Onze referentie
2026: **Markeri**

Toelichting

Inhoud nader rapport

- *Doelmatigheid en doeltreffendheid/administratieve lastendruk*: Aangegeven wordt dat ter verlichting van de administratieve lasten voor de loonrapportage voor eigen werknemers wordt aangesloten bij de loonaangifteketen en voor uitzendkrachten bij de bestaande gegevens. Daarnaast wordt toegelicht dat inmiddels stappen zijn gezet voor de ondersteuning bij de naleving van andere verplichtingen, zoals een handreiking voor een goed systeem van functiewaardering en -indeling en daarmee het opheffen van loonverschillen.
- *Overschrijding implementatietermijn en uiterlijke datum eerste loonrapportage*: Naar aanleiding van de opmerking van de RvS op dit punt is het wetsvoorstel niet aangepast. Toegelicht is dat en waarom het kabinet geen mogelijkheid ziet de uiterste datum voor de eerste loonrapportage voor werkgevers vanaf 150 werknemers in overeenstemming te brengen met die datum in de Richtlijn. Wel is in lijn met het advies in de toelichting aangegeven wat de gevolgen van de vertraging zijn voor de Staat en betrokkenen.
- *Monitoringsorgaan*: Naar aanleiding van het advies worden de taken van het monitoringsorgaan bij wet belegd bij de minister van SZW, in plaats van per AMvB zoals eerder was opgenomen.

Deze pagina bevat geen opmerkingen.

- *Registratie non-binaire personen*: In lijn met het advies is in de memorie van toelichting op dit punt verduidelijkt, waarbij is aangegeven dat voor de rapportageverplichting non-binaire personen niet meegenomen hoeven te worden in de rapportage.
- *Bescherming persoonsgegevens*: De voorstellen van de RvS op dit punt zijn overgenomen. Dit door de toelichting te verduidelijken en een extra artikellid toe te voegen, om te verduidelijken dat de werkgever van werknemers kan eisen zich aan de verplichting te houden dat persoonsgegevens uitsluitend worden gebruikt voor het beginsel van gelijke beloning.
- *Overige aanpassingen*: Voorts wordt in het nader rapport een overzicht gegeven van de overige aanpassingen in het wetsvoorstel en/of de memorie van toelichting, bijv. n.a.v. toezeggingen dertigledendebat.

Datum
8 mei 2026

Onze referentie
2026-**Markeri**

Proces

- Nadat de stukken door de Koning zijn aangeboden aan de TK, kan het wetsvoorstel worden geagendeerd in de eerstvolgende procedurevergadering van de Cie SZW. Dit is op 2 juni as. Naar verwachting kan daarmee voor het zomerreces de schriftelijke ronde starten.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie
0	Maatregelen wetsvoorstel (opgenomen onderaan deze nota)	Ter info
1	Wetsvoorstel loontransparantie en memorie van toelichting (aparte documenten)	Ter verzending aan Kabinet van de Koning
2	Nader Rapport	Ter verzending aan Kabinet van de Koning
3	Uitvoeringstoetsen NLA, AP, ATR en Raad voor de Rechtspraak	Ter verzending aan Kabinet van de Koning

Deze pagina bevat geen opmerkingen.

Bijlage. Samenvatting van de maatregelen uit het conceptwetsvoorstel loontransparantie

Datum
8 mei 2026

Onze referentie
2026: **Markeri**

- Systeem voor functiewaardering en -indeling
 - Werkgevers moeten beschikken over een systeem voor functiewaardering en -indeling, gebaseerd op objectieve en genderneutrale criteria. Dit moet ervoor zorgen dat vrouwen en mannen gelijk worden beloond voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.
- Maatregelen gericht op loontransparantie zijn o.a.:
 - Werkgevers moeten bij de publicatie van een vacature of voorafgaand aan het sollicitatiegesprek aan de sollicitant informatie verstrekken over het aanvangsniveau van de beloning van de in de vacature opgenomen functie.
 - Werkgevers mogen sollicitanten niet vragen naar het loon bij hun huidige/vorige baan.
 - Werkgevers geven aan hun werknemers een beschrijving van hoe de lonen in de organisatie zijn vastgesteld en hoe werknemers kunnen doorgroeien in salaris.
 - Werknemers krijgen het recht informatie te vragen over hun loon en de gemiddelde beloning van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten.
- Rapportageverplichting (loonrapportage)
 - Werkgevers vanaf 100 werknemers worden verplicht te rapporteren over loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Hiervoor wordt een monitorinstantie aangewezen, die de gegevens ontvangt en (grotendeels) openbaar publiceert. Werkgevers vanaf 250 werknemers moeten jaarlijks rapporteren, andere werkgevers iedere drie jaar.
- Plan van aanpak (loonevaluatie)
 - Wanneer uit de loonrapportage blijkt dat het verschil in het gemiddelde loon tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers ten minste 5% in een categorie van werknemers is, de werkgever dit verschil niet kan rechtvaardigen op basis van objectieve criteria en dit verschil evenmin binnen 6 maanden heeft verholpen, is de werkgever verplicht een loonevaluatie uit te voeren. Dit is een plan van aanpak waarin onder meer wordt beschreven hoe de beloningsverschillen zullen worden aangepakt.
- Maatregelen gericht op rechtsbescherming:
 - Gemakkelijke toegang tot gerechtelijke procedures voor werknemers, recht op volledige schadevergoeding, (verdere) omkering bewijslast.
- Maatregelen gericht op toezicht en handhaving:
 - Er wordt een monitoringsinstantie aangewezen die o.a. wordt belast met het verzamelen en bekendmaken van de loonrapportages.
 - De OR moet bij meerdere verplichtingen worden betrokken, zoals bij de loonrapportage, het oplossen van loonverschillen en het plan van aanpak om de loonverschillen in de toekomst tegen te gaan.
 - De NLA krijgt een toezichthoudende rol en de bevoegdheid om sancties op te leggen.

Deze pagina bevat geen opmerkingen.