

36 949

Wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en enige andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen)

Nr. 5

VERSLAG  
Vastgesteld 29 juni 2026

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van voorliggend wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen van haar bevindingen. Onder het voorbehoud dat de in het verslag opgenomen vragen en opmerkingen afdoende door de regering worden beantwoord acht de commissie de openbare behandeling van het wetsvoorstel voldoende voorbereid.

Inhoudsopgave

|     |                                                     |    |
|-----|-----------------------------------------------------|----|
| I.  | Algemeen                                            | 1  |
| 1.  | Inleiding                                           | 3  |
| 2.  | Hoofdpijnen van de Richtlijn                        | 5  |
| 3.  | Verhouding tot hoger recht en nationale regelgeving | 10 |
| 4.  | Implementatie in de Nederlandse wetgeving           | 11 |
| 5.  | Betrokken partijen                                  | 18 |
| 6.  | Onderdelen die geen implementatie behoeven          | 18 |
| 7.  | Gevolgen                                            | 18 |
| 8.  | Toezicht en sanctionering                           | 20 |
| 9.  | Financiële gevolgen                                 | 21 |
| 10. | Evaluatie                                           | 21 |
| 11. | Advies en consultatie                               | 22 |
| 12. | Inwerkingtreding                                    | 24 |
| 13. | Voorlichting en ondersteuning                       | 24 |
| II  | Artikelsgewijs                                      | 24 |

I. Algemeen

De leden van de **D66-fractie** hebben met interesse kennisgenomen van het wetsvoorstel tot implementatie van de Europese richtlijn loontransparantie. Het feit dat in Nederland nog steeds vrouwen minder betaald

worden voor hetzelfde werk is een grote onrechtvaardigheid die bestreden moet worden, zo vinden deze leden. Zij onderschrijven het belang van gelijke beloning voor gelijk werk en zien loontransparantie als een belangrijk instrument om loonverschillen zichtbaar te maken en aan te pakken. Deze leden zijn ook van mening dat in de implementatie van loontransparantie onnodige administratieve lasten zoveel mogelijk dienen worden te vermeden en waarderen de inzet van de regering op dit vlak. Zij hebben nog enkele vragen bij het wetsvoorstel.

De leden van de **VVD-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel.

De leden van de **PRO-fractie** hebben met interesse kennisgenomen van de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen. Vrouwen verdienen nog altijd minder dan mannen voor hetzelfde werk en dat is niet rechtvaardig. Deze leden delen de opvatting van de regering dat bindende maatregelen nodig zijn, en deze wet is een belangrijke stap in het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Wel hebben deze leden vragen over het wetsvoorstel.

De leden van de **PVV-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen. Dit wetsvoorstel geeft uitvoering aan een Europese richtlijn (EU) 2023/970 die lidstaten verplicht tot het invoeren van loontransparantiemaatregelen. Deze leden constateren dat het hier gaat om een verplichte implementatie van Europese regelgeving, waarbij de beleidsvrijheid van de Nederlandse wetgever beperkt is.

De leden van de **CDA-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden onderschrijven het doel om gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid beter te waarborgen. Zij vinden het positief dat de regering inzet op loontransparantie, versterking van de informatiepositie van werknemers en betere handhaving van het recht op gelijk loon. Tegelijk hebben deze leden vragen over de uitvoerbaarheid, regeldruk, privacybescherming en daadwerkelijke doeltreffendheid van het wetsvoorstel.

De leden van de **JA21-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel ter implementatie van Richtlijn (EU) 2023/970 betreffende loontransparantie. Deze leden onderschrijven de doelstelling om ongerechtvaardigde loonverschillen tussen mannen en vrouwen tegen te gaan.

De leden van de **FVD-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel en hebben hierover meerdere vragen.

De leden van de **SGP-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden vinden het van belang dat vrouwen niet worden achtergesteld in loon ten opzichte van mannen. Zij kijken echter kritisch naar de richtlijn en dit wetsvoorstel, en vinden die niet passen bij de bevoegdheid van de EU. Deze leden vragen zich daarnaast af of de in de richtlijn voorgeschreven rapportage-verplichtingen daadwerkelijk bijdragen aan het tegengaan van ongerechtvaardigde loonverschillen. Waar zij in elk geval aan bijdragen is een aanzienlijke toename van de bestaande hoeveelheid administratieve lastendruk, die toch al zwaar op werkgevers drukt. Deze leden hebben over het wetsvoorstel nog verschillende vragen.

De leden van de **ChristenUnie-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel Wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en enige andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen). Deze leden hechten belang aan het terugdringen van loonverschillen tussen mannen en vrouwen maar hebben vragen over de proportionaliteit en subsidiariteit van voorliggend wetsvoorstel. Deze leden maken van de gelegenheid gebruik om vragen te stellen.

### *1. Inleiding*

De leden van de **VVD-fractie** hechten grote waarde aan het beginsel van gelijke behandeling en gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, en deze leden onderschrijven het achterliggende doel van de Richtlijn om dat beginsel beter te laten naleven. Tegelijkertijd betreft het hier de implementatie van Europese regelgeving, die Nederland gehouden is uit te voeren. Deze leden hechten er sterk aan dat een dergelijke implementatie zuiver is, dat wil zeggen dat geen verplichtingen worden opgenomen die verder gaan dan de Richtlijn strikt vereist, en dat de regeldruk en de uitvoeringslasten voor werkgevers tot het noodzakelijke beperkt blijven. Deze leden lezen dat de regering nadrukkelijk stelt te hebben gekozen voor «zuivere implementatie» zonder nationale kop. Deze leden willen die stelling op een aantal punten toetsen en hebben daarover de onderstaande vragen.

De leden van de VVD-fractie constateren dat het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) tot een negatief eindoordeel is gekomen, onder meer omdat de benutting van de nationale beleidsruimte beperkt zou zijn, de regeldrukkosten aanzienlijk zijn en de werkbaarheid onder druk staat. Deze leden vragen de regering hoe zij dit negatieve eindoordeel weegt en op welke wijze het wetsvoorstel naar aanleiding daarvan is aangepast.

De Richtlijn (EU) 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen is al in 2023 aangenomen in de Europese Unie (EU). De leden van de **PRO-fractie** vragen zich af waarom de implementatie van deze Richtlijn in Nederland zo lang heeft geduurd. Welke redenen zijn er voor deze vertraging? De loonkloof kost Nederlandse vrouwen collectief 1,9 miljard euro per jaar.<sup>1</sup> Hoeveel extra geld zijn vrouwen naar inschatting misgelopen door deze vertraging? Deze leden constateren dat Nederland tot twee keer toe om uitstel heeft gevraagd bij de Europese Commissie. Bij het tweede verzoek om invoering opnieuw uit te stellen van juni 2026 naar januari 2027 gaf de Europese Commissie hiervoor geen toestemming, maar Nederland heeft toch de afgesproken invoeringsdatum niet gehaald. Welke gevolgen verbindt de Europese Commissie hieraan voor Nederland?

De leden van de PRO-fractie hebben zorgen over de mate van verantwoordelijkheid die wordt gelegd bij individuele vrouwen, die een verzoek tot informatie moeten doen bij de werkgever om inzicht te krijgen in loonverschillen op de werkvloer. De regering schrijft dat naarmate het normaler wordt geacht om een informatieverzoek in te dienen, het in de

---

<sup>1</sup> FNV, 21 november 2025, «FNV: Vrouwen lopen 1,9 miljard mis door uitstel wet loontransparantie» (<https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2025/11/fnv-vrouwen-lopen-1-9-miljard-mis-door-uitstel-wet>).

praktijk makkelijker wordt om die stap daadwerkelijk te zetten. De leden van de **PRO-fractie** vragen zich af of hier geen sprake is van een cirkelredentie. Deze leden beamen dat een informatieverzoek makkelijker zal zijn, wanneer dit normaler is; zij vragen echter wat de regering gaat doen om te helpen deze normalisering in gang te zetten.

De leden van de **PVV-fractie** stellen vast dat dit wetsvoorstel uitvoering geeft aan Richtlijn (EU) 2023/970 over loontransparantie en gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Deze leden hebben nog enkele vragen over de uitvoerbaarheid, administratieve lasten, handhaving en evaluatie van het wetsvoorstel. Deze leden vragen de regering of de in de memorie van toelichting genoemde cijfers over de loonkloof voldoende inzicht geven in het verschil tussen het ongecorrigeerde en het gecorrigeerde loonverschil. Kan de regering nader toelichten welke betekenis deze cijfers hebben voor de noodzaak en vormgeving van de voorgestelde maatregelen? Deze leden constateren voorts dat de implementatietermijn van de richtlijn inmiddels is verstreken. Kan de regering toelichten welke gevolgen dit heeft voor werkgevers, werknemers en de Nederlandse Staat?

De leden van de **CDA-fractie** onderschrijven het doel om gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid beter te waarborgen. Tegelijk erkent de regering dat dit wetsvoorstel niet alle oorzaken van loonverschillen in één keer oplost. Deze leden vragen welke meetbare resultaten de regering na drie jaar en na vijf jaar verwacht op het gebied van het verkleinen van ongerechtvaardigde loonverschillen, het aantal informatieverzoeken door werknemers, het aantal loonevaluaties en het aantal gevallen waarin ongerechtvaardigde verschillen daadwerkelijk zijn verholpen.

De leden van de **JA21-fractie** merken op dat loontransparantie geen doel op zich is, maar een middel. De wijze waarop dit middel wordt ingezet dient steeds in verhouding te staan tot andere zwaarwegende belangen, waaronder de bescherming van persoonsgegevens van werknemers en de uitvoerbaarheid van regelgeving voor werkgevers. Deze leden achten het van belang dat nieuwe verplichtingen niet verder gaan dan noodzakelijk is om het beoogde doel te bereiken.

Voorts constateren de leden van de JA21-fractie dat de Nederlandse arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een groot aantal kleine en middelgrote ondernemingen. Verplichtingen die voor grote organisaties relatief eenvoudig uitvoerbaar zijn, kunnen voor kleinere werkgevers leiden tot aanzienlijke administratieve lasten, extra advieskosten en een grotere afhankelijkheid van externe HR- en juridische ondersteuning. Deze leden achten het daarom van belang dat bij de implementatie van Europese regelgeving voldoende oog bestaat voor de uitvoerbaarheid in de Nederlandse praktijk.

De leden van de **FVD-fractie** constateren dat het wetsvoorstel voortvloeit uit een Europese richtlijn die verplichtingen introduceert op het gebied van loontransparantie en informatieverstrekking. Deze leden vragen de regering nader uiteen te zetten welk concreet probleem met dit wetsvoorstel wordt opgelost en in welke mate de voorgestelde maatregelen naar verwachting daadwerkelijk zullen bijdragen aan het verkleinen van vermeende loonverschillen. Deze leden merken daarbij op dat in het publieke debat veelvuldig wordt verwezen naar de ongecorrigeerde loonkloof, terwijl loonverschillen volgens het CBS voor een belangrijk deel worden verklaard door verschillen in arbeidsduur, sector, functieniveau, werkervaring en andere factoren. Kan de regering uiteenzetten welk deel van geconstateerde loonverschillen resteert nadat voor dergelijke factoren

is gecorrigeerd? Acht de regering het wenselijk dat in communicatie over dit onderwerp regelmatig ongecorrigeerde cijfers worden gebruikt zonder daarbij duidelijk onderscheid te maken tussen verklaarde en onverklaarde loonverschillen?

De leden van de **SGP-fractie** onderstrepen dat zij vinden dat vrouwen niet mogen worden achtergesteld in hun loon ten opzichte van mannelijke collega's. Deze leden vinden echter dat het primair aan werkgevers en werknemers is om hier afspraken over te maken. De overheid moet terughoudend zijn met treden in arbeidsverhoudingen die in de eerste plaats de verantwoordelijkheid zijn van werkgevers en werknemers.

De leden van de SGP-fractie constateren dat dit wetsvoorstel voortkomt uit een EU-richtlijn. Deze leden zijn van mening dat loonvorming en arbeidsverhoudingen traditioneel nationale bevoegdheden zijn en dienen te blijven. Ook bestrijding van loondiscriminatie kan door lidstaten afzonderlijk worden gerealiseerd. Is de regering bereid het standpunt over subsidiariteit van de EU ten aanzien van deze maatregelen te heroverwegen? En gaat zij zich in de toekomst verzetten tegen direct en indirect ingrijpen in de loonvorming op de nationale arbeidsmarkt?

De leden van de SGP-fractie vragen de regering een overzichtstabel te maken van de ontwikkeling van de ongecorrigeerde en gecorrigeerde loonverschillen tussen mannen vrouwen in de afgelopen dertig jaar, aan de hand van CBS-statistieken hierover. Klopt het dat daaruit blijkt dat de afname van het loonverschil sinds 2023 sneller verloopt dan het langjarige gemiddelde?

## *2. Hoofdpijnen van de Richtlijn*

De leden van de **D66-fractie** lezen dat werknemers informatie kunnen opvragen over hun eigen loon en het gemiddelde loon van werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten. Deze leden merken in algemenere zin op dat de afgelopen jaren het arbeidsrecht voor werknemers op diverse punten is verstevigd, maar dat nog onduidelijk is of werknemers zich ook altijd effectief kunnen beroepen op deze rechten. Zodoende vragen deze leden of de regering kan toelichten hoe zij werknemers in staat wil stellen om effectief beroep te doen op dit recht en hoe zij wil voorkomen dat gebruik van dit recht wordt ontmoedigd door werkgevers.

De leden van de D66-fractie lezen dat een groot deel van de loonrapportages openbaar wordt gemaakt. Deze leden lezen dat de rapportageverplichtingen verschillen voor werkgevers met 100 tot 150 werknemers, werkgevers met 150 tot 250 werknemers en werkgevers met meer dan 250 werknemers. Kan de regering toelichten waarom de regering voor deze gedifferentieerde aanpak met deze afbakening heeft gekozen, zo vragen deze leden. Waarom is niet gekozen voor een uniforme rapportageverplichting? En hoe houdt de regering rekening met de gevolgen voor bedrijven die het ene jaar net onder en het andere jaar net boven de rapportagegrens zitten, zo vragen deze leden. Welke afbakening gelden er op dit moment voor andere gedifferentieerde rapportageverplichtingen voor bedrijven? Kan de regering daar een overzicht van verschaffen?

De leden van de D66-fractie lezen dat een loonevaluatie verplicht wordt wanneer sprake is van een ongerechtvaardigd loonverschil van meer dan vijf procent dat niet binnen zes maanden is opgelost. Deze leden zijn benieuwd hoe de regering het risico inschat dat als gevolg van deze grens kleinere verschillen daardoor buiten beeld blijven.

De leden van de D66-fractie lezen dat werkgevers zelf objectieve, genderneutrale criteria moeten vaststellen voor functiewaardering. Hoe wordt ervoor gezorgd dat vergelijkbare functies ook tussen sectoren op een vergelijkbare wijze worden gewaardeerd, zodat onderwaardering van «vrouwelijke» beroepen beter zichtbaar wordt?

De leden van de D66-fractie lezen dat Europese lidstaten ruimte hebben bij de implementatie van de richtlijn. Kan de regering aangeven welke implementatiekeuzes andere lidstaten hebben gemaakt en wat daar de uitkomsten van waren, zo vragen deze leden. En kan de regering nader toelichten welke effecten de richtlijn heeft op het gelijke speelveld voor werkgevers in de Europese Unie, mede gelet op de reeds bestaande verplichtingen in de Nederlandse wet?

De leden van de D66-fractie lezen in het nader rapport dat de regering af heeft gezien van de lidstaatoptie om loonrapportages voor het overgrote deel door de nationale overheidsdienst te laten opstellen. Deze leden lezen dat de regering deze keuze onderbouwt door erop te verwijzen dat zelf bij gebruik van deze lidstaatoptie werkgevers verantwoordelijk blijven voor onderdeel g en de verificatie van de aangeleverde informatie waardoor de optie niet leidt tot de gewenste lastenvermindering. Deze leden zijn benieuwd of de regering nader kan toelichten waarom een gedeeltelijk vooringevulde loonrapportage niet leidt tot lastenverlichting. Deze leden wijzen erop dat bij de aangifte inkomstenbelasting ook geldt dat de belastingplichtige verantwoordelijk is voor het verifiëren van de data en het invullen van ontbrekende data, maar dat de vooringevulde gegevens desondanks leiden tot een flink mindere administratieve last. Waarom gaat een dergelijke redenering niet op bij de loonrapportages?

De leden van de D66-fractie lezen verder in het nader rapport dat in plaats van deze lidstaatoptie aansluiting wordt gezocht bij de bestaande loonadministratie van werkgevers. Deze leden lezen dat het Ministerie van SZW in gesprek is met softwareontwikkelaars teneinde de softwareondersteuning zo spoedig mogelijk gereed te hebben. Hoe staat het met deze gesprekken, zo vragen deze leden. Verwacht de regering dat de software-ondersteuning op tijd beschikbaar is voor werkgevers?

De leden van de **PRO-fractie** lezen dat iedere werkgever dient te beschikken over een systeem voor functiewaardering en -indeling dat gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgt. Welke eisen worden gesteld aan deze systemen voor functiewaardering? In hoeverre biedt de keuze voor- en inrichting van een bepaald functiewaarderings-systeem ruimte om loonverschillen in minder of meerdere mate zichtbaar te maken? Op welke manieren worden werkgevers ondersteund in het realiseren van eerlijke functiewaarderingssystemen? Heeft de regering overwogen om een keurmerk te introduceren?

De leden van de PRO-fractie zijn positief over de verplichting tot transparantie over het salaris aan de voorkant. Dit zorgt voor een gelijk speelveld. Mannen zetten vaak hoger in dan vrouwen bij salarisonderhandelingen, en vrouwen krijgen twee keer zo vaak «nee» te horen als ze om meer salaris vragen. Dat vergroot loonverschillen. Worden werkgevers verplicht de salarisindicatie proactief te delen, bij voorkeur in de vacaturetekst, of op aanvraag van de sollicitant? Voornoemde leden zijn ook blij met het verbod om te vragen naar het laatstverdiende loon. Deze vraag benadeelt vrouwen, omdat zij vaak lager worden ingeschaald dan mannen. Een lagere inschaling werkt op deze manier lang door en draagt daarmee bij aan loonverschillen. Kan de regering toelichten hoe zij toeziet op de naleving van het verbod op vragen naar salarisgeschiedenis, aangezien dit een aanzienlijke cultuuromslag vereist binnen wervings- en

selectieprocessen? Wat zijn de gevolgen wanneer een werkgever wel naar het laatstverdiende loon vraagt?

Het informatierecht voor werknemers vinden de leden van de PRO-fractie een belangrijk onderdeel van de wet. Deze leden lezen dat werknemers informatie kunnen opvragen over het individuele loonniveau en het naar geslacht uitgesplitste gemiddeld loonniveau van werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten. Deze leden vragen hierbij op welke manier wordt vastgesteld of er sprake is van gelijk of gelijkwaardig werk.

De leden van de PRO-fractie merken op dat de rapportageplicht eveneens een belangrijk middel voor werknemers is om inzicht te krijgen in de lonen. Welke overwegingen liggen ten grondslag aan het besluit om werkgevers met minder dan 100 werknemers uit te zonderen van de rapportageplicht? Hoe is het aantal van 100 bepaald? Hoeveel werknemers werken voor een werkgever die niet aan de rapportageplicht hoeft te voldoen? Deze leden constateren dat wanneer uit de loonrapportage volgt dat het gemiddelde loonverschil voor werk van gelijke waarde groter is dan 5 procent, dit verschil niet op basis van objectieve en genderneutrale criteria te verklaren is en deze verschillen niet binnen een termijn van zes maanden zijn verholpen, werkgevers samen met werknemersvertegenwoordigers een loonevaluatie op dienen te stellen om de loonverschillen aan te pakken. Deze leden vragen wie de verantwoordelijkheid draagt dat deze stappen worden doorlopen, en wat er gebeurt wanneer een werkgever niet welwillend is wat betreft het opstellen van een loonevaluatie. Ook vragen deze leden wie de objectieve en genderneutrale criteria opstelt, en wie bepaalt of het verschil op basis van deze criteria al dan niet te verklaren is. Ook hebben deze leden zorgen over het feit dat de werknemersvertegenwoordiging in deze constructie in een lastige positie kan komen.

De leden van de PRO-fractie constateren een risico dat werknemersvertegenwoordigingen – vaak de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging – begrijpelijkerwijs terughoudend zijn in het innemen van een ferme positie tegenover de eigen werkgever, omdat sprake is van een afhankelijkheidsrelatie. Deelt de regering de opvatting dat sprake is van een afhankelijkheidsrelatie en dat dit ondermijnend kan zijn in de controlerende taak die de werknemersvertegenwoordiging heeft in dit proces? Heeft de regering overwogen om de vakbonden een rol te geven in dit proces, om dat risico te ondervangen?

De leden van de PRO-fractie zijn ontstemd dat alleen werkgevers met meer dan 150 medewerkers vanaf 2028 gaan rapporteren, hetgeen al een jaar later is dan de Richtlijn voorschrijft, en dat de medewerkers met meer dan 100 werkgevers pas vanaf 2031 aan de rapportageplicht hoeven voldoen. Hoeveel mensen werken voor een werkgever met tussen de 100–149 werknemers? Waarom is het voor werkgevers met meer dan 150 werknemers wel mogelijk om vanaf 2028 te rapporteren, en voor de andere groep niet? Waarom is er een lange periode van drie jaar extra nodig voor deze tweede groep werkgevers? Deze leden lezen dat de vertraging te maken heeft met onder andere voorbereiding voor werkgevers en het gereedmaken van de benodigde software. Kan de regering uiteenzetten welke factoren hebben geleid tot deze vertraging, en daarbij expliciteren welke onderdelen door externe, oncontroleerbare factoren zijn veroorzaakt, en welke het gevolg zijn van het te laat in gang zetten van de benodigde processen?

De leden van de PRO-fractie lezen dat het door de vertraging moeilijker is om te voldoen aan de verplichte rapportage aan de Europese Commissie over het jaar 2026, hetgeen beoogd wordt vanuit de EU om landen

onderling te vergelijken. De regering schrijft dat moet worden onderzocht hoe aan de Europese Commissie kan worden gerapporteerd over de loonkloven tussen mannen en vrouwen in het kalenderjaar 2026. Op welke manier gaat de regering hier uitvoering aan geven? Wat is het gevolg als Nederland deze cijfers niet aanlevert?

De leden van de **PRO-fractie** vragen in hoeverre door de vertraging het recht op schadevergoeding ontstaat voor vrouwen over het jaar 2026 (en potentieel 2027, 2028 en 2029 bij werkgevers met minder dan 150 werknemers) als zij er na ingang van de Wet loontransparantie met terugwerkende kracht achter komen dat zij onrechtmatig ongelijk beloond zijn, en dit eerder aan het licht was gekomen als de Richtlijn op tijd geïmplementeerd was.

De leden van de **PVV-fractie** hebben kennisgenomen van de vijf hoofdmaatregelen uit de Richtlijn: (1) de verplichting voor werkgevers een systeem voor functiewaardering en -indeling te hanteren, (2) transparantieverplichtingen over loon, (3) de rapportageverplichting en loonevaluatie, (4) maatregelen gericht op rechtsbescherming en (5) toezicht, sanctionering en monitoring. Deze leden vragen de regering inzichtelijk te maken op welke onderdelen van de Richtlijn nationale beleidsruimte bestond. Kan de regering daarbij aangeven welke keuzes zijn gemaakt om de regeldruk en uitvoeringslasten voor werkgevers, in het bijzonder voor het midden- en kleinbedrijf, zoveel mogelijk te beperken?

De leden van de **CDA-fractie** vragen of de regering in één overzicht kan aangeven welke verplichtingen uit het wetsvoorstel gelden voor alle werkgevers, welke verplichtingen alleen gelden voor werkgevers met ten minste vijftig werknemers, welke verplichtingen alleen gelden voor werkgevers met ten minste honderd werknemers en welke verplichtingen specifiek gevolgen hebben voor uitleners en inleners.

De implementatiedeadline van de richtlijn wordt niet gehaald en voor werkgevers met ten minste 150 werknemers wordt de eerste rapportage later voorzien dan de richtlijn voorschrijft. De leden van de **CDA-fractie** vragen welke concrete juridische en praktische risico's de regering nog ziet door deze latere implementatie en latere eerste rapportage, en welke maatregelen de regering neemt om deze risico's voor werknemers, werkgevers en de Staat te beperken.

De regering geeft aan dat nadere regelgeving, softwareontwikkeling en inrichting van het monitoringsorgaan nodig zijn voordat werkgevers goed kunnen rapporteren. De leden van de **CDA-fractie** vragen of de regering de Kamer voor de plenaire behandeling kan informeren over de planning van de algemene maatregel van bestuur, het rapportageformat, de software-ondersteuning en de ICT-voorziening van het monitoringsorgaan, zodat de Kamer kan beoordelen of inwerkingtreding per 1 januari 2027 realistisch en verantwoord is.

De leden van de **JA21-fractie** constateren dat de regering kiest voor een zo zuiver mogelijke implementatie van de richtlijn. Deze leden begrijpen dat een terughoudende implementatiestrategie kan bijdragen aan rechtszekerheid en kan voorkomen dat onnodige nationale koppen op Europese regelgeving worden geplaatst. Tegelijkertijd merken deze leden op dat een zuivere implementatie geen doel op zichzelf behoort te zijn. Europese richtlijnen bevatten niet voor niets op verschillende onderdelen beleidsruimte voor lidstaten om rekening te houden met nationale omstandigheden, bestaande wetgeving en de belangen van betrokken partijen. Naar het oordeel van deze leden dient die ruimte juist te worden benut wanneer daarmee fundamentele rechten (privacy) beter kunnen

worden beschermd of wanneer de uitvoerbaarheid van wetgeving kan worden verbeterd. Kan de regering nader toelichten welke algemene uitgangspunten zij heeft gehanteerd bij de implementatie van deze richtlijn?

De leden van de JA21-fractie vragen of de regering aangeven op welke punten bewust is afgezien van nationale keuzes of aanvullingen die binnen de richtlijn mogelijk waren en welke argumenten daarbij doorslaggevend zijn geweest? Hoe verhoudt de keuze voor een zo zuiver mogelijke implementatie zich tot het uitgangspunt dat Europese regelgeving dient aan te sluiten bij de Nederlandse uitvoeringspraktijk en bestaande wet- en regelgeving? Heeft de regering alternatieve implementatievarianten onderzocht? Zo ja, welke varianten zijn overwogen en om welke redenen is uiteindelijk gekozen voor de voorgestelde implementatiestrategie?

De leden van de **SGP-fractie** vragen naar de redenering achter het verbod op het vragen naar het salaris bij de huidige of vorige baan. Kan dit nader worden toegelicht? En kan nader worden onderbouwd hoe dit verbod bijdraagt aan het beoogde doel van dit wetsvoorstel?

De leden van de SGP-fractie lezen dat wordt aangesloten bij het loonbegrip uit fiscale wetgeving. Echter, deze leden lezen ook dat er mogelijk nog elementen kunnen worden toegevoegd aan de verplichte rapportage middels lagere regelgeving. Waar denkt de regering dan aan, en is de verwachting dat hier mogelijk in de toekomst gebruik van gaat worden gemaakt?

De leden van de SGP-fractie vragen in hoeverre met de introductie van dit het wetsvoorstel het risico bestaat dat werknemers ook met terugwerkende kracht een loonclaim doen. Kan de regering uiteenzetten welke mogelijkheden en rechten ontstaan als gevolg van dit voorstel op dit punt?

De leden van de **ChristenUnie-fractie** hebben vragen over de proportionaliteit en subsidiariteit van voorliggend wetsvoorstel. Deze leden vragen de regering de gekozen maatregelen in het licht van deze twee begrippen nader te onderbouwen. De Raad van State merkt ook op dat de verwachtingen over de effectiviteit van loontransparantie niet te hoog moeten worden gespannen. Op welke wijze heeft de regering getoetst en beoordeeld of de lasten voor werkgevers in verhouding staan tot de onzekerheid over de daadwerkelijke effecten?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen ook in hoeverre de regering heeft onderzocht of minder ingrijpende maatregelen, zoals vrijwillige rapportage of sectorspecifieke afspraken, hetzelfde doel zouden kunnen bereiken. Aanvullend vragen deze leden welke maatregelen de regering de voorliggende jaren genomen heeft, die blijkbaar onvoldoende resultaat hebben gehad, om het beoogde doel te bereiken.

De leden van de ChristenUnie-fractie lezen dat de Afdeling advisering van de Raad van State erop wijst dat de voorgestelde maatregelen aanzienlijke administratieve lasten veroorzaken, terwijl de effectiviteit van toezicht en handhaving beperkt kan zijn. Deze leden vragen de regering om toe te lichten waarom de gekozen implementatie zowel de minst belastende als een evenredige wijze van uitvoering van de richtlijn vormt. Aanvullend vragen deze leden of de wijze waarop Nederland de richtlijn implementeert in sterke mate afwijkt van ons omliggende c.q. vergelijkbare landen.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering de gemaakte keuzes rond de wijze van implementatie op hoofdlijnen te onderbouwen in het licht van de minimale vereisten uit de richtlijn. Waar is de regering hiervan afgeweken c.q. leidt de invulling tot zwaardere administratieve lasten dan hoogstnoodzakelijk?

Voorts vragen de leden van de ChristenUnie-fractie hoe de Kamer tijdens de onderhandelingen die hebben geleid tot de richtlijn is geïnformeerd, wat de precieze kabinetsinzet is geweest en hoe de uiteindelijke richtlijn zich hiertoe verhoudt.

De leden van de ChristenUnie-fractie lezen dat wanneer een het gemiddelde loonverschil voor werk van gelijke waarde groter is dan 5 procent, dit verschil niet op basis van objectieve en genderneutrale criteria is te verklaren. Kan de regering toelichten waarom hier voor een percentage van 5 procent is gekozen, en niet voor bijvoorbeeld 0 of 10 procent?

### *3. Verhouding tot hoger recht en nationale regelgeving*

De leden van de **PRO-fractie** beamen dat de doelen van de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie deels overlappen met het in behandeling zijnde initiatiefvoorstel van de leden Mutluer en Van Dobbe Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen (Kamerstuk 35 157). Op welke punten uit de initiatiefwet is volgens de regering geen sprake van overlap? De regering schrijft dat zij met een nadere reactie op het initiatiefvoorstel komen – wanneer stuurt de regering deze reactie naar de Tweede Kamer?

De leden van de PRO-fractie merken op dat regering ervoor kiest om de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie niet van toepassing te verklaren in Caribisch Nederland. In hoeverre is het bestuur in Caribisch Nederland betrokken bij dit besluit? Is de regering voornemens stappen te zetten om ook in Caribisch Nederland de loonkloof te bestrijden, en zo ja, op welke manier?

De leden van de PRO-fractie lezen daarnaast dat de administratieve lasten die voortvloeien uit de Richtlijn in dit wetsvoorstel niet verder kunnen worden beperkt. Kan de regering per punt uiteenzetten waarom verdere inperking van deze lasten niet mogelijk is? De regering kiest voor een «zuivere implementatie» om de administratieve lasten voor werkgevers te beperken. Kan de regering reflecteren op het risico dat de wet hierdoor een «papieren tijger» wordt? Hoe waarborgt de regering dat het recht op gelijke beloning zwaarder weegt dan de vrees voor administratieve druk, zeker nu is gebleken dat vrijwillig beleid in de afgelopen decennia onvoldoende effect heeft gesorteerd?

De leden van de **PVV-fractie** constateren dat Nederland reeds uitgebreide regelgeving kent op het gebied van gelijke behandeling en gelijke beloning. Kan de regering nader onderbouwen waarom de bestaande nationale regelgeving onvoldoende wordt geacht? Welke onderdelen van het wetsvoorstel voegen daadwerkelijk nieuwe bescherming toe voor werknemers en welke onderdelen zijn voornamelijk administratief van aard?

De leden van de **CDA-fractie** constateren dat sommige werkgevers zowel onder dit wetsvoorstel als onder de verplichtingen voor duurzaamheidsrapportering kunnen vallen. Deze leden vragen hoeveel werkgevers naar verwachting met beide rapportageverplichtingen te maken krijgen, welke overlap er precies is in gegevens en processen, en hoe wordt

voorkomen dat werkgevers dubbel moeten rapporteren over vergelijkbare informatie.

De leden van de **JA21-fractie** constateren dat zowel de Afdeling advisering van de Raad van State als de Autoriteit Persoonsgegevens hebben gewezen op de spanning tussen de voorgestelde transparantie-verplichtingen en de bescherming van persoonsgegevens onder de AVG. Deze leden wijzen erop dat salarisgegevens in kleine functiegroepen eenvoudig herleidbaar kunnen zijn tot individuele werknemers. In situaties waarin een functiegroep slechts bestaat uit één man en één vrouw, leidt het recht op informatie feitelijk tot kennisname van het salaris van een individuele collega. Hoe beoordeelt de regering deze spanning met het recht op bescherming van persoonsgegevens? Kan de regering nader toelichten op welke wettelijke grondslag de verwerking van deze persoonsgegevens plaatsvindt en hoe wordt gewaarborgd dat deze verwerking voldoet aan de beginselen van noodzakelijkheid en proportionaliteit uit de AVG?

De leden van de JA21-fractie merken op dat het recht op bescherming van persoonsgegevens op grond van de AVG en artikel 8 EVRM slechts mag worden beperkt indien een dergelijke beperking noodzakelijk en proportioneel is. Deze leden constateren dat de regering in de memorie van toelichting vooral benadrukt dat het recht op gelijke beloning zwaarwegend is, maar minder uitvoerig motiveert waarom de gekozen wijze van gegevensverstrekking noodzakelijk is. Kan de regering uiteenzetten welke noodzakelijkheidstoets is uitgevoerd ten aanzien van de verstrekking van beloningsgegevens? Welke minder privacy-invasieve alternatieven zijn onderzocht en waarom zijn deze afgefallen?

Hoe beoordeelt de regering dat in kleine functiegroepen de verstrekking van gemiddelde beloningsgegevens feitelijk kan leiden tot openbaarmaking van individuele salarisinformatie, zo vragen de leden van de JA21-fractie. Is in dergelijke gevallen volgens de regering nog steeds sprake van een noodzakelijke en proportionele verwerking van persoonsgegevens?

De leden van de **FVD-fractie** vragen de regering uiteen te zetten waarom Europese regelgeving op dit terrein noodzakelijk wordt geacht. Welke concrete tekortkomingen in de bestaande Nederlandse wetgeving omtrent gelijke behandeling van mannen en vrouwen maken volgens de regering aanvullende Europese regelgeving noodzakelijk? Welke beleidsruimte heeft Nederland bij de implementatie van deze richtlijn en op welke onderdelen is sprake van een gedwongen karakter?

De leden van de FVD-fractie merken op dat gelijke beloning voor gelijke arbeid reeds is verankerd in Nederlandse wetgeving en dat discriminatie op grond van geslacht reeds verboden is. Kan de regering concreet uiteenzetten welk probleem met deze richtlijn wordt opgelost dat niet reeds via bestaande nationale wetgeving kan worden aangepakt?

#### *4. Implementatie in de Nederlandse wetgeving*

De leden van de **D66-fractie** ondersteunen het versterken van de rechtspositie van werknemers. Deze leden lezen ook dat de regering extra werklast raamt bij zowel de civiele- als bestuursrechter. Zij zijn zodoende benieuwd of de regering een beeld heeft bij het aantal verwachte extra procedures als gevolg van wetswijziging. Deze leden lezen ook dat een werknemer ook zonder referentiepersoon ander bewijsmateriaal kan aandragen, zoals statistieken of andere beschikbare informatie. Kan de regering dit nader toelichten, zo vragen deze leden. Kan een werknemers

elk soort bewijs aandragen dat relevant wordt geacht of zit er een begrenzing aan deze mogelijkheid?

De leden van de **VVD-fractie** lezen dat de regering uitgaat van zuivere implementatie en dat zij, waar de Richtlijn ruimte biedt om de lasten te beperken, van die ruimte gebruik heeft gemaakt. Deze leden verzoeken de regering een volledig en uitputtend overzicht te geven van alle bepalingen waarin de Richtlijn lidstaten beleidsruimte laat, met per bepaling de gemaakte keuze en de motivering, zodat de Kamer kan beoordelen of bij elke keuze daadwerkelijk voor de minst belastende variant is gekozen. Deze leden vragen de regering tevens of, en zo ja op welke onderdelen, het wetsvoorstel of de bijbehorende lagere regelgeving verder gaat dan de Richtlijn strikt vereist, en wat daarvan in dat geval de rechtvaardiging is.

De leden van de VVD-fractie lezen dat artikel 9, achtste lid, van de Richtlijn lidstaten de mogelijkheid biedt loonrapportages door de overheid te laten opstellen op basis van reeds beschikbare administratieve gegevens, en dat de regering heeft geconcludeerd hiervan geen gebruik te maken omdat de bestaande data ontoereikend zouden zijn en werkgevers het onderdeel over loonverschillen naar categorieën hoe dan ook zelf moeten aanleveren. Deze leden vragen de regering of de rapportage niettemin zoveel mogelijk kan worden opgesteld op basis van bestaande gegevens uit de loonaangifteketen en de salarisadministratie, en voor welke onderdelen alsnog handmatige bewerkingen, aanvullende datakoppelingen of aparte verklaringen nodig zijn. Deze leden vragen de regering of zij bereid is in de uitvoering maximaal in te zetten op hergebruik van bestaande gegevens, teneinde dubbele uitvraag bij werkgevers te voorkomen.

De leden van de VVD-fractie lezen dat de Richtlijn de rapportageverplichting bij iedere werkgever afzonderlijk legt en dat de regering, naar aanleiding van de consultatie, het werkgeversbegrip heeft losgekoppeld van het ondernemingsbegrip uit de Wet op de ondernemingsraden. Deze leden vragen de regering te verduidelijken op welk niveau moet worden gerapporteerd, te weten concern, juridische entiteit, werkgever in arbeidsrechtelijke zin of vestiging, en hoe wordt voorkomen dat concerns en groepen met meerdere entiteiten of meerdere salaris- en HR-systemen dubbele rapportages of onnodig complexe datakoppelingen moeten opzetten. Deze leden vragen de regering te bevestigen dat rapportage op concernniveau steeds is toegestaan wanneer het beloningsbeleid op dat niveau wordt bepaald.

De leden van de VVD-fractie lezen dat de verplichting om te beschikken over een systeem voor functiewaardering en -indeling tot de hoofdlijnen beperkt blijft en ruimte laat voor vastlegging in cao's. Deze leden vragen de regering te bevestigen dat zoveel mogelijk wordt aangesloten bij bestaande cao-afspraken, functiehuizen en functiewaarderingssystemen, en hoe wordt voorkomen dat werkgevers naast bestaande systemen een tweede administratief of juridisch systeem moeten optuigen. Deze leden vragen de regering waarom niet is voorzien in voorzieningen die aansluiten bij de bestaande cao-systematiek, zoals het Adviescollege toetsing regeldruk aan de orde stelde.

De leden van de VVD-fractie hechten eraan dat werkgevers en salarissoftwareleveranciers tijdig duidelijkheid hebben. Deze leden vragen de regering wanneer de definitieve definities, rekenregels en technische specificaties, waaronder die in de aangekondigde algemene maatregel van bestuur, beschikbaar zijn, en of de regering kan toezeggen dat deze ruim vóór de eerste rapportageverplichting stabiel en getest zijn.

De leden van de **PRO-fractie** vinden het onacceptabel dat vrouwen nog altijd minder verdienen dan mannen voor hetzelfde werk, ook als gecorrigeerd wordt voor zaken als deeltijdwerk, functie, sector en opleidingsniveau. De loonverschillen zijn in het bedrijfsleven beduidend hoger dan in de publieke sector. Heeft de regering in beeld hoe het komt dat de verschillen in de publieke sector kleiner zijn? Deze leden zien kansen om hier lessen uit te trekken, die toegepast zouden kunnen worden in het bedrijfsleven om de loonkloof sneller te dichten.

De leden van de PRO-fractie merken op dat Nederland niet goed scoort op loonverschillen in vergelijking met andere EU-landen. Welke oorzaken ziet de regering waarom de loonkloof in landen als België, Luxemburg en Italië veel kleiner is dan in Nederland?

Vorig jaar daalde Nederland vijftien plaatsen in The Global Gender Gap Report 2025 van het World Economic Forum naar plaats 43. De leden van de PRO-fractie vragen welke samenhang de regering ziet tussen de positie van vrouwen in samenleving in het algemeen en het bestaan van de loonkloof.

De leden van de PRO-fractie merken op dat werkgevers met meer dan 250 werknemers rapporteren jaarlijks over lonen, en kleinere werkgevers slechts om de drie jaar. Rapporteren de kleinere werkgevers over alle drie voorafgaande kalenderjaren in één keer, of slechts over het meest recente kalenderjaar?

Wat betreft uitzendkrachten geldt dat wat betreft de evaluatieverplichting de inlener verantwoordelijk is, zo merken de leden van de PRO-fractie op. Tegelijkertijd is de uitlener formeel de werkgever, waardoor bij een vermoeden van ongelijk loon de werknemer zich tot de uitlener moet wenden. De regering schrijft dat de inlener en uitlener gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het betalen van het juiste loon. In hoeverre ziet de regering hierin een risico dat de inlener en uitlener naar elkaar wijzen? Hoe voorkomt de regering dat de verantwoordelijkheid daardoor bij de individuele vrouw terechtkomt? Dient het juiste loon in een dergelijk geval vastgesteld te worden in vergelijking met de lonen van werknemers van de inlener, of in vergelijking met de lonen van de uitlener?

Ten aanzien van het loonbegrip valt het de leden van de PRO-fractie op dat de Richtlijn uitgaat van een zeer brede definitie van beloning, inclusief voordelen in natura, bonussen, overwerkvergoedingen en bedrijfspensioenen. De regering kiest echter voor een relatief smal loonbegrip. Zaken als een leaseauto en vergelijkbare secundaire arbeidsvoorwaarden vallen hier buiten. Een breed loonbegrip dan ook is essentieel om de volledige loonkloof zichtbaar te maken, aangezien verschillen zich vaak juist voordoen in secundaire en variabele arbeidsvoorwaarden. Deelt de regering de zorg met de leden van de PRO-fractie dat deze keuze kan zorgen voor een vertekend beeld, omdat ook dergelijke arbeidsvoorwaarden een verschil in beloning kunnen veroorzaken? Kan de regering garanderen dat door deze beperktere invulling geen significante delen van de loonkloof buiten beeld blijven?

De leden van de PRO-fractie hebben kennisgenomen van de gehanteerde definitie van loonverschillen in het wetsvoorstel. Deze leden vragen hierbij of de regering ook oog heeft voor het feit dat ook afkomst kan leiden tot loonverschillen. Is de regering voornemens dit te monitoren? Ook constateren zij dat de werkgever wanneer sprake is van een loonverschil moet bepalen of er objectieve rechtvaardigingsgronden bestaan. Wie controleert of de door de werkgever gehanteerde criteria inderdaad objectief zijn?

De leden van de **PRO-fractie** lezen dat werkgevers verplicht worden te rapporteren over loonverschillen tussen mannen en vrouwen, en dat non-binaire personen een informatieverzoek kunnen doen om vergeleken te worden met de groepen mannen of vrouwen. Zijn werkgevers verplicht om deze informatie te verschaffen? Kan ook de personeelsvertegenwoordiging (vaak de ondernemingsraad of de vakbond) verzoeken om een rapportage waarin non-binaire medewerkers worden meegenomen, of kan dit enkel door de individuele non-binaire werknemer? Waarom heeft de werkgever ervoor gekozen om non-binaire personen niet standaard mee te nemen in de rapportage, maar hen wel mee te laten tellen voor het totale aantal werknemers?

De leden van de **PRO-fractie** lezen dat werknemersvertegenwoordigers volgens de regering betrokken dienen te worden bij de vaststelling van de categorie van werknemers en de criteria die gebruikt worden in het systeem voor functiewaardering en -indeling. Werkgevers worden volgens de regering ondersteund in het opstellen van een functiewaarderings-systeem. Worden werknemers vertegenwoordigers ook ondersteund?

De leden van de **PVV-fractie** constateren dat de regering heeft gekozen voor een zo zuiver mogelijke implementatie van de richtlijn. Kan de regering nader toelichten hoe werkgevers in de praktijk gebruik kunnen maken van gegevens uit de loonaangifteketen ten behoeve van de rapportageverplichtingen en welke ondersteuning daarbij beschikbaar wordt gesteld? Daarnaast vragen deze leden hoe werkgevers die niet beschikken over een formeel systeem voor functiewaardering en -indeling kunnen voldoen aan de nieuwe verplichtingen en welke rol de door het ministerie ontwikkelde handreiking hierbij speelt. Deze leden vragen ook hoe het verbod op het opvragen van salarisgeschiedenis in de praktijk zal worden gehandhaafd.

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat de memorie van toelichting onderscheid maakt tussen de algemene loonkloof, het feitelijke uurloonverschil en het statistisch gecorrigeerde loonverschil. Deze leden vragen of de regering in de evaluatie ook onderscheid maakt tussen de algemene loonkloof, het loonverschil bij gelijkwaardig werk en daadwerkelijk ongerechtvaardigde loonverschillen binnen organisaties, zodat helder wordt welk effect dit wetsvoorstel precies heeft.

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat de regering kiest voor zuivere implementatie en geen andere regels opneemt dan noodzakelijk. Deze leden vragen of de regering in een overzicht kan aangeven op welke punten de richtlijn nationale beleidsruimte biedt, welke keuzes Nederland heeft gemaakt en of daarbij steeds voor de minst belastende optie voor werkgevers is gekozen.

De transparantieverplichtingen gelden voor alle werkgevers, terwijl rapportage en loonevaluatie gelden voor werkgevers met ten minste honderd werknemers. De leden van de **CDA-fractie** vragen hoe de regering kleine werkgevers zonder formeel functiewaarderingssysteem ondersteunt bij het voldoen aan de verplichting om te beschikken over objectieve en genderneutrale criteria, zonder dat dit leidt tot disproportionele administratieve lasten.

Bij ter beschikking gestelde arbeidskrachten kiest de regering ervoor de rapportageverplichting bij de inlener te leggen, terwijl de uitlener de formele werkgever is, de loonadministratie voert en de inlener voor de rapportage afhankelijk is van gegevens van de uitlener. De leden van de **CDA-fractie** vragen waarom de regering deze keuze uitvoerbaarder en minder belastend acht dan een systematiek waarbij de uitlener rappor-

teert. Kan de regering daarbij ingaan op de gevolgen voor administratieve lasten, aansprakelijkheid bij onjuiste of onvolledige gegevens en de positie van werkgevers die met meerdere uitleners werken?

Alle werkgevers moeten beschikken over een systeem voor functiewaardering en -indeling, terwijl vooral kleinere werkgevers nu vaak geen formeel systeem gebruiken. De leden van de CDA-fractie vragen wat de regering minimaal van kleine werkgevers verwacht om aan deze verplichting te voldoen, en of hiervoor een eenvoudig standaardmodel of sectorspecifieke handreiking beschikbaar komt.

Werkgevers moeten voorafgaand aan loononderhandelingen informatie verstrekken over het loon of de bandbreedte van het loon. De leden van de CDA-fractie vragen of de regering kan verduidelijken wat een voldoende concrete bandbreedte is, en hoe wordt voorkomen dat werkgevers zeer brede bandbreedtes hanteren waardoor de informatiepositie van sollicitanten in de praktijk nauwelijks verbetert.

De loonrapportage omvat niet alleen het basisloon, maar ook aanvullende en variabele looncomponenten. De leden van de CDA-fractie vragen hoe de regering voorkomt dat werkgevers veel tijd kwijt zijn aan het verklaren van loonverschillen die voortkomen uit objectieve factoren, zoals verschillende roosters, toeslagen, functiesamenstelling of arbeidsduurpatronen, en niet uit ongelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk. Is de regering bereid de uitvoerbaarheid en proportionaliteit van de rapportageverplichting bij de uitwerking in de algemene maatregel van bestuur expliciet te toetsen met werkgevers uit sectoren waar zulke looncomponenten veel voorkomen?

Werknemers krijgen recht op informatie over het eigen loonniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde loonniveaus van werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten. De leden van de CDA-fractie vragen hoe wordt voorkomen dat dit recht in kleine categorieën leidt tot herleidbaarheid van individuele lonen, en welke minimale groepsgrootte of andere waarborgen de regering daarbij hanteert.

Een loonevaluatie wordt verplicht wanneer sprake is van een ongerechtvaardigde loonkloof van vijf procent of meer binnen een categorie werknemers en deze niet binnen zes maanden wordt verholpen. De leden van de CDA-fractie vragen hoe werkgevers in de praktijk moeten vaststellen of een loonverschil objectief te rechtvaardigen is, welke rol werknemersvertegenwoordigers daarbij precies hebben en wanneer sprake is van voldoende herstel van een ongerechtvaardigd loonverschil.

De leden van de **JA21-fractie** hebben bijzondere zorgen over de implementatie van het recht op informatie over beloningsniveaus. Deze leden zijn benieuwd hoe de regering rechtvaardigt dat salarisgegevens in kleine functiegroepen eenvoudig herleidbaar zijn, zonder dat de betrokken werknemer daartegen bezwaar kan maken of vooraf wordt geïnformeerd. Hoe rechtvaardigt de regering dat salarisgegevens in kleine functiegroepen eenvoudig herleidbaar zijn, zonder dat de betrokken werknemer daartegen bezwaar kan maken of vooraf wordt geïnformeerd? Waarom wordt niet gekozen voor een drempelwaarde of een gedifferentieerde transparantieplichting voor kleinere organisaties of kleine functiegroepen? Heeft de regering onderzocht welke gevolgen dergelijke waarborgen zouden hebben voor zowel de privacybescherming als de uitvoerbaarheid?

Voorts vragen de leden van de JA21-fractie of de regering heeft onderzocht hoe andere lidstaten omgaan met het risico van herleidbaarheid van salarisgegevens en welke lessen daaruit kunnen worden getrokken. Heeft de regering bovendien overwogen om, naar Belgisch voorbeeld, voor kleinere werkgevers uitsluitend geaggregeerde gegevens of sectorale vergelijkingsinformatie beschikbaar te stellen indien individuele gegevens eenvoudig herleidbaar zijn?

De leden van de **FVD-fractie** constateren dat werknemers op grond van het wetsvoorstel informatie kunnen opvragen over beloning binnen vergelijkbare functies. Kan de regering uiteenzetten hoe wordt voorkomen dat dergelijke informatieverzoeken leiden tot verstoringen op de werkvloer, conflicten tussen werknemers of onjuiste conclusies over vermeende discriminatie terwijl sprake is van objectieve verschillen die ook met andere redenen verklaard kunnen worden? Kan de regering tevens uiteenzetten hoe de privacy van werknemers wordt gewaarborgd, met name binnen kleinere functiegroepen waar salarisinformatie herleidbaar kan zijn tot individuele personen?

De leden van de **SGP-fractie** zijn verwonderd over het feit dat de rapportageverplichting wel voor mannen en vrouwen, maar niet voor non-binaire personen geldt. Wat is hiervan de reden? In hoeverre vindt de regering loontransparantie voor non-binaire personen van belang? Welke (mogelijke) effecten ziet de regering als gevolg van deze uitzondering?

De leden van de SGP-fractie vinden het opmerkelijk dat non-binaire personen in de berekening van het totaal aantal werknemers worden meegeteld, waarmee onder meer wordt vastgesteld of de werkgever rapportageplichtig is, maar dat zij niet onder de rapportageplicht vallen. Waarom is hiervoor gekozen? En wat kunnen hiervan de consequenties zijn?

De leden van de SGP-fractie vernemen graag hoe andere EU-lidstaten omgaan met de rapportage over uitzendkrachten en andere driehoeksrelaties. Is de regering bereid hierover in Brussel nadere guidance en harmonisatie te vragen?

De leden van de **ChristenUnie-fractie** zien dat de verschillen in loon tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid de afgelopen jaren zijn gedaald. In het licht van deze ontwikkelingen, vragen de leden van de ChristenUnie-fractie of het beleid dat nu gevoerd wordt en de maatschappelijke ontwikkelingen er niet toe zullen leiden dat deze verschillen nog kleiner zullen worden. Kortom: in hoeverre is voorliggend wetsvoorstel, met zware administratieve lasten voor bedrijven als gevolg, daadwerkelijk noodzakelijk om de verschillen te verkleinen, daar de verschillen al sterk zijn afgenomen?

Aanvullend vragen de leden van de ChristenUnie-fractie hoe de verschillen in Nederland zich verhouden tot verschillen in andere lidstaten. Hoe «presteert» Nederland op dit vlak?

De leden van de ChristenUnie-fractie lezen in de memorie van toelichting dat de implementatie van deze richtlijn grote gevolgen heeft voor de administratieve lasten van werkgevers. Kan de regering per maatregel toelichten hoe de maatregel bijdraagt aan het doel van de wet en waarom de maatregel proportioneel is?

De leden van de ChristenUnie-fractie achten verhoging van de regeldruk voor bedrijven onwenselijk wanneer niet zeker is dat de regels ook zullen bijdragen aan het doel dat beoogd is. Hoe verhoudt dit wetsvoorstel zich

tot de ambitie van het kabinet om te snijden in administratieve lasten voor bedrijven? Zijn de voorgenomen maatregelen voor het verminderen van de regeldruk, zoals de eerdergenoemde handreiking, voldoende om dit te rechtvaardigen?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering om uiteen te zetten in hoeverre er in Nederland nu problemen zijn rond de «objectieve en genderneutrale criteria» voor het systeem van functiewaardering- en indeling. Wat gaat er nu fout? Op basis van welke informatie ziet de regering de noodzaak hier maatregelen voor te moeten nemen?

De leden van de ChristenUnie-fractie maken zich zorgen om de uitvoerbaarheid en wenselijkheid van de voorgestelde maatregelen. Dit wetsvoorstel introduceert veel nieuwe administratieve verplichtingen voor ondernemers die complex zijn. Deze leden zijn van mening dat een goede ondersteuning daarom noodzakelijk is. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid komt met voorlichtingsinstrumenten en een handreiking. Hoe verzekert de regering dat deze handreiking en instrumenten de administratieve lasten zoveel mogelijk zullen verlichten? Is hier ook een rol voor de Europese Unie? Houdt de regering rekening met eenduidige definities en het tegenaan van het risico dat cijfers verkeerd worden uitgelegd door verschillende werknemers?

De leden van de ChristenUnie-fractie vermoeden dat de rapportageverplichtingen weinig effect zullen hebben, omdat ze niet direct invloed hebben op de hoogte van lonen. Kan de regering nader toelichten hoe de rapportageverplichtingen er toe zullen leiden dat de loonverschillen verkleind worden?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering om de grens van 100 werknemers nader toe te lichten. Waarom heeft de regering niet voor een hogere aantal gekozen om de administratieve lasten te beperken?

De richtlijn biedt lidstaten de mogelijkheid om een deel van de loonrapportages door de overheid te laten opstellen. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering te onderbouwen waarom de regering hier niet voor gekozen heeft. De Afdeling advisering van de Raad van State merkt hierover op dat centrale overheidsvoorziening de administratieve lasten voor werkgevers zou kunnen verminderen. Kan de regering toelichten waarom alsnog de decentrale aanpak de voorkeur heeft?

Bij de uitwerking van de richtlijn kiest de regering ervoor om de rapportageverplichting voor uitzendkrachten bij de inlener te leggen, in plaats van bij de uitlener. De uitlener is echter juridisch gezien de werkgever van de uitzendkracht en beschikt over de relevante looninformatie. De leden van de ChristenUnie-fractie vrezen dat dit leidt tot grote onnodige verzwaring en onduidelijkheid. Waarom heeft de regering hiervoor gekozen? Is hierover overleg geweest met de uitzendsector?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering te onderbouwen hoe groot de problemen zijn rondom loontransparantie tijdens het sollicitatieproces. Waar blijkt dit uit? Hoe ziet de regering de problematiek rond loontransparantie in het licht van de huidige krapte op de arbeidsmarkt? Ziet de regering verschillen tussen sectoren? En acht de regering een generieke maatregel in dat licht passend?

De leden van de ChristenUnie-fractie lezen in de memorie van toelichting dat de Nederlandse praktijk ten aanzien van discriminatie op een grond of op een combinatie van gronden – in samenhang bezien – reeds kan

worden aangekaart en in de gehele procedure in aanmerking kan worden genomen. De toevoeging van intersectionele discriminatie in de Richtlijn vraagt geen implementatie op wetsniveau volgens de regering. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen waarom dit dan wel het geval zou moeten zijn bij discriminatie tussen expliciet man en vrouw. Waarom zou dit onderscheid extra bescherming moeten genieten ten opzichte van andere vormen van discriminatie? Kan het kabinet specifiek ingaan hoe deze binaire benadering zich verhoudt tot de wens van het kabinet om in te zetten op bescherming van genderidentiteit breder dan de man-vrouw dichotomie?

#### *5. Betrokken partijen*

De leden van de **PRO-fractie** merken op dat in het wetsvoorstel het monitoringsorgaan vooral een verzamelpunt van gegevens lijkt te worden. De Richtlijn schrijft echter voor dat dit orgaan ook oorzaken van de loonkloof analyseert en instrumenten ontwikkelt om deze aan te pakken. Kan de regering toelichten waarom niet is gekozen voor een sterkere rol? Is zij bereid de vormgeving van dit orgaan te versterken, zodat het een actieve rol kan spelen bij de inhoudelijke beoordeling van rapportages en het ontwikkelen van effectieve beleidsinstrumenten?

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat ondernemingsraden, personeelsvertegenwoordigingen en vakbonden een belangrijke rol bij functiewaardering, categorie-indeling, loonrapportage en loonevaluatie krijgen. Deze leden vragen of deze werknemersvertegenwoordigers daarvoor voldoende tijd, kennis en ondersteuning hebben, en welke concrete hulpmiddelen, scholing of e-learning voor inwerkingtreding beschikbaar zijn.

De leden van de **FVD-fractie** vragen de regering uiteen te zetten in hoeverre de zorgen van werkgeversorganisaties over de uitvoerbaarheid van het wetsvoorstel zijn overgenomen. Op welke punten heeft de consultatie geleid tot aanpassing van het wetsvoorstel en op welke punten heeft de regering ervoor gekozen deze signalen niet te volgen?

#### *6. Onderdelen die geen implementatie behoeven*

#### *7. Gevolgen*

De leden van de **D66-fractie** lezen dat de regering uitgaat van een gemiddelde tijdbesteding van 1 uur per werkgever voor de kennisneming van de nieuwe maatregelen. Deze leden merken op dat de handreiking voor werkgevers 43 pagina's en, met uitzondering van eindnoten, 20.000 woorden beslaat. Hoe verhoudt de inschatting van de regering zich tot de lengte van de handreiking, zo vragen deze leden. Acht de regering na publicatie van de handreiking deze tijdsinschatting nog steeds reëel?

De leden van de **VVD-fractie** lezen dat de eenmalige regeldrukkosten worden geraamd op ongeveer 109 miljoen euro en de structurele regeldrukkosten op ongeveer 27 miljoen euro per jaar, voor in totaal ruim 427.000 werkgevers. Deze leden vragen de regering of de regeldrukberekening specifiek is getoetst bij werkgevers met complexe loonstructuren, meerdere cao's of arbeidsvoorwaardenregelingen, ploegendiensten, overwerk, verschillende variabele beloningselementen, seizoenspieken, internationale activiteiten, meerdere entiteiten of meerdere salaris- en HR-systemen. Deze leden verzoeken de regering die impact afzonderlijk inzichtelijk te maken.

De leden van de **VVD-fractie** wijzen erop dat een breed loonbegrip, inclusief toeslagen, overwerk en variabele componenten, in sectoren waar loonverschillen vaak samenhangen met objectieve factoren zoals roosters, functies, ervaring, cao-systematiek of schaarste, kan leiden tot een onevenredige verklaringslast voor werkgevers. Deze leden vragen de regering hoe zij voorkomt dat deze verklaringslast onevenredig wordt, en of zij bereid is werkgevers in of bij de rapportage de mogelijkheid te bieden objectieve verklaringen, context en reeds genomen maatregelen toe te lichten.

De leden van de **PVV-fractie** vragen de regering nader toe te lichten hoe de administratieve lasten van dit wetsvoorstel zijn berekend en welke maatregelen zijn genomen om deze voor werkgevers zo beperkt mogelijk te houden. Zijn daarbij ook alternatieven onderzocht die tot minder regeldruk zouden leiden? Deze leden vragen daarnaast hoe wordt voorkomen dat loonrapportages zonder de juiste context worden uitgelegd. De memorie van toelichting geeft aan dat loonverschillen niet automatisch betekenen dat sprake is van ongelijke beloning. Hoe voorkomt de regering dat werkgevers op basis van dergelijke cijfers ten onrechte in een negatief daglicht komen te staan?

De leden van de **CDA-fractie** constateren dat het wetsvoorstel leidt tot verwerking van loon- en persoonsgegevens en in kleine categorieën tot herleidbaarheid kan leiden. Deze leden vragen of de regering per verplichting kan aangeven welke persoonsgegevens worden verwerkt, op welke grondslag, door wie, hoe lang deze worden bewaard en welke waarborgen gelden tegen oneigenlijk gebruik.

De leden van de **CDA-fractie** vragen of de regering de regeldrukkosten kan uitsplitsen naar werkgevers met minder dan vijftig werknemers, vijftig tot honderd werknemers, honderd tot 150 werknemers, 150 tot 250 werknemers en ten minste 250 werknemers, zodat duidelijk wordt welke groepen werkgevers relatief het zwaarst worden geraakt.

De leden van de **FVD-fractie** constateren dat zowel werkgeversorganisaties als het ATR stevige kritiek hebben geuit op de administratieve gevolgen van het wetsvoorstel. Kan de regering concreet uiteenzetten welke extra administratieve lasten voortvloeien uit de rapportageverplichtingen, informatieverzoeken, functiewaarderingssystemen en overige verplichtingen uit deze wet? Hoeveel uren en kosten verwacht de regering dat werkgevers hier jaarlijks aan zullen besteden? Kan de regering daarnaast uiteenzetten welk concreet effect op de vermeende loonkloof zij verwacht te realiseren met deze extra regeldruk? Op basis van welke onderzoeken wordt aangenomen dat de voorgestelde maatregelen daadwerkelijk effectief zullen zijn en niet enkel voor toenemende regeldruk zullen zorgen?

De leden van de **SGP-fractie** vragen de regering of zij bereid is zich in Brussel actief in te zetten voor geharmoniseerde definities, rapportageformats, rekenregels en guidance, zodat internationaal opererende werkgevers niet met onnodig uiteenlopende nationale systemen worden geconfronteerd.

De leden van de **SGP-fractie** vragen de regering de Kamer te informeren over de belangrijkste technische en juridische knelpunten die andere lidstaten ervaren bij de implementatie. Kan de regering daarbij aangeven hoe Nederland die ervaringen benut bij de wet- en regelgeving en uitvoering?

De leden van de SGP-fractie vragen of bij de uitvoering van de wet en verdere uitwerking van (lagere) regelgeving, ook door autoriteit en toezichthouders, het uitgangspunt wordt gehanteerd dat ten allen tijde de meest lastenluwe vorm van implementatie wordt gekozen. Hoe gaat de regering dit garanderen?

#### *8. Toezicht en sanctionering*

De leden van de **D66-fractie** kunnen zich er goed vinden dat de inzet van de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) in de eerste periode na inwerking-treding van de verschillende verplichtingen zal er met name op gericht zijn werkgevers te attenderen op deze verplichtingen. Deze leden zijn benieuwd of de regering nader kan toelichten wat exact onder de «eerste periode» wordt verstaan.

De leden van de **VVD-fractie** achten het van belang dat een gerapporteerd loonkloofpercentage niet zonder meer wordt opgevat als bewijs van verboden onderscheid, terwijl loonverschillen objectief verklaarbaar kunnen zijn en nadere analyse vergen. Deze leden vragen de regering hoe zij voorkomt dat ongecorrigeerde loonrapportages of loonkloofpercentages als zodanig bewijs worden gezien. Deze leden vragen de regering of zij bereid is in het rapportageformat, bij publicatie en in alle publiekscommunicatie standaard op te nemen dat een loonkloof niet automatisch betekent dat sprake is van ongelijke beloning in juridische zin. Deze leden vragen de regering tevens of werkgevers bij de rapportage een toelichting kunnen geven op objectieve verklaringen, context en reeds genomen maatregelen, en hoe wordt geborgd dat die toelichting even zichtbaar is als het loonkloofcijfer zelf.

De leden van de **PRO-fractie** hebben zorgen over het voorgestelde toezicht door de NLA. De regering geeft aan dat dit toezicht zich primair zal richten op de vraag of aan de formele en administratieve vereisten is voldaan. Hoe voorkomt de regering dat werkgevers die formeel aan de rapportageplicht voldoen, maar inhoudelijk onvoldoende doen om de loonkloof aan te pakken, buiten schot blijven?

Daarnaast constateren de leden van de PRO-fractie dat werkgevers alleen beboet kunnen worden wanneer zij niet aan de rapportageplicht voldoen, en niet wanneer er daadwerkelijk sprake is van ongerechtvaardigde loonverschillen tussen mannen en vrouwen, terwijl dat de kern van het probleem is. Deze leden betreuren dat niet is gekozen voor het Belgische model, waar werkgevers een boete kunnen krijgen wanneer ze vrouwen minder betalen dan mannen. Welke stappen zouden nodig zijn om deze mogelijkheid op te nemen in de wet? Deze leden constateren dat de verantwoordelijkheid voor gelijke beloning bij de individuele vrouw blijft liggen. Wanneer de personeelsvertegenwoordiging constateert dat een vrouw te weinig betaald krijgt, moet zij dit aankaarten bij haar werkgever. Wanneer dit onvoldoende wordt opgepakt, moet de vrouw de stap naar de rechter zetten. Zo blijft de drempel hoog voor vrouwen. Deelt de regering deze zorg en welke manieren ziet de regering om te zorgen dat vrouwen niet individueel de strijd aan moeten gaan met hun werkgever? Daarnaast constateren deze leden dat zelfs wanneer bij de rechter wordt vastgesteld dat sprake is van ongelijke beloning, de vrouw een schadevergoeding kan krijgen, maar het bedrijf nog steeds geen boete krijgt. Welke routes zijn er om te zorgen dat hierbij ook een bestuursrechtelijke of strafrechtelijke boete of sanctie wordt opgelegd?

De leden van de PRO-fractie vragen of de regering bereid is de NLA de opdracht en middelen te geven om diepgaande audits uit te voeren naar loonstructuren en de onderliggende oorzaken van beloningsverschillen.

De leden van de **PVV-fractie** lezen dat de NLA toezicht gaat houden en dat sancties mogelijk zijn. Welke sancties kunnen werkgevers precies opgelegd krijgen? Hoe wordt voorkomen dat goedwillende werkgevers die administratieve fouten maken direct worden geconfronteerd met zware handhavingsmaatregelen?

De leden van de **FVD-fractie** constateren dat de NLA in de consultatiefase heeft gewezen op beperkingen bij het toezicht op de inhoudelijke juistheid van rapportages en zich voornamelijk te kunnen richten op de aanwezigheid daarvan. Kan de regering uiteenzetten hoe zij deze signalen beoordeelt en waarom zij desondanks van mening is dat het voorgestelde toezicht- en handhavingstelsel effectief zal zijn?

De leden van de **ChristenUnie-fractie** merken op dat de NLA de verplichte loonrapportage van de werkgever alleen kan beoordelen op aanwezigheid en niet op inhoud. De NLA verwacht daarom dat het effect van toezicht beperkt is. Zij acht het geen effectieve inzet van haar capaciteit. Ook de Afdeling advisering van de Raad van State heeft dit benoemd. Deze leden zien grote noodzaak dat de NLA haar capaciteit zo effectief mogelijk kan inzetten, met prioriteit voor het bestrijden van arbeidsuitbuiting in plaats van controle op rapportageverplichting over loonverschillen. Zij vragen de regering de gemaakte keuzes nader te onderbouwen en aan te geven in hoeverre toezicht door de NLA op dit punt effectieve inzet is van schaarse inspectiecapaciteit.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering hoe handhaving aangaande transparantie over lonen tijdens het sollicitatieproces vorm krijgt. Op welke wijze kan de inspectie handhavend optreden tijdens het sollicitatieproces en controleren of werkgevers zich houden aan de wettelijke verplichtingen?

#### *9. Financiële gevolgen*

De leden van de **PVV-fractie** vragen de regering nader in te gaan op de financiële gevolgen voor de overheid, in het bijzonder de kosten voor de inrichting van het monitoringsorgaan en de ICT-voorziening. Zijn er dekkingsmaatregelen getroffen en zo ja, welke?

#### *10. Evaluatie*

De leden van de **D66-fractie** lezen dat de regering nog nader beziet op welke wijze een nulmeting het best kan worden gedaan. Heeft de regering inmiddels hier een beter beeld bij, zo vragen deze leden.

De leden van de **PVV-fractie** lezen dat het wetsvoorstel zal worden geëvalueerd. Op basis van welke indicatoren zal worden beoordeeld of de doelstellingen van het wetsvoorstel zijn bereikt? Worden daarbij ook de gevolgen voor uitvoerbaarheid, regeldruk en administratieve lasten betrokken?

De leden van de **CDA-fractie** vragen of de regering bereid is de Nederlandse evaluatie eerder dan 2031 met de Kamer te delen en daarin in ieder geval te rapporteren over het effect op ongerechtvaardigde loonverschillen, regeldruk, privacy, handhaving, gebruik van het informatierecht, loonevaluaties en de positie van kleine en middelgrote werkgevers.

De leden van de **FVD-fractie** vragen de regering op basis van welke criteria zal worden vastgesteld of deze wet succesvol is. Welke concrete doelstellingen worden nagestreefd en wanneer acht de regering de implementatie geslaagd?

#### *11. Advies en consultatie*

De leden van de **VVD-fractie** lezen dat het Adviescollege toetsing regeldruk adviseert de Richtlijn op een zo min mogelijk belastende wijze te implementeren dan wel inhoudelijk te onderbouwen waarom implementatie met een nationale kop noodzakelijk is, en dat het college op enkele punten beleidsruimte ziet die volgens de regering ontbreekt, waaronder de omvang van de rapportageverplichting voor werkgevers met honderd tot honderdvijftig werknemers. Deze leden vragen de regering nader te onderbouwen waarom zij, anders dan het college, van oordeel is dat er geen ruimte is om de rapportageverplichting voor kleinere werkgevers verder te beperken, en op welke wijze zij de werkbaarheid voor werkgevers heeft geborgd nu het college daarover zorgen uit. Deze leden zien de beantwoording van de regering met belangstelling tegemoet.

De leden van de **PVV-fractie** constateren dat verschillende partijen zorgen hebben geuit over uitvoerbaarheid en administratieve lasten. Kan de regering per belangrijke consultatiereactie aangeven welke aanbevelingen zijn overgenomen, welke niet en waarom niet? Voorts verzoeken deze leden de regering specifiek in te gaan op de kritiek van de Afdeling advisering van de Raad van State over de doelmatigheid en doeltreffendheid van de voorgestelde maatregelen.

In de internetconsultatie en toetsen zijn zorgen geuit over onder meer regeldruk, privacy, uitvoerbaarheid en toezicht. De leden van de **CDA-fractie** vragen of de regering per hoofdthema kan aangeven welke zorgen tot aanpassing van het wetsvoorstel of de toelichting hebben geleid en welke resterende risico's voor inwerkingtreding nog moeten worden ondervangen.

De leden van de **JA21-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van de toelichting op artikel 12, derde lid, van de richtlijn. Deze bepaling biedt lidstaten expliciet de mogelijkheid om de toegang tot informatie over beloningsniveaus te laten verlopen via werknemersvertegenwoordigers, een gelijkheidsorgaan of een toezichthoudende instantie wanneer rechtstreekse verstrekking zou leiden tot openbaarmaking van persoonsgegevens. De Autoriteit Persoonsgegevens heeft deze keuze kritisch beoordeeld en wijst erop dat hiermee een belangrijke privacybeschermende waarborg onbenut blijft. Deze leden vragen waarom de regering ervoor heeft gekozen deze mogelijkheid niet te benutten. Waarom heeft de regering artikel 12 lid 3 niet benut? Waarom acht de regering het directe inzagerrecht van individuele werknemers zwaarder wegend dan de privacybelangen van collega's wier salarisgegevens daardoor herleidbaar kunnen worden? Hoe verhoudt deze keuze zich tot de kritische opmerkingen van de Autoriteit Persoonsgegevens, die juist heeft gewezen op artikel 12, derde lid, als belangrijk instrument om privacyrisico's te beperken?

De leden van de JA21-fractie vragen daarnaast of de regering erkent dat artikel 12, derde lid, van de richtlijn juist is opgenomen om te waarborgen dat de noodzakelijkheid van gegevensverstrekking per situatie kan worden beoordeeld. Waarom acht de regering een algemene verwijzing naar de AVG voldoende, terwijl de richtlijn zelf een concreet en minder privacybelastend alternatief biedt voor situaties waarin salarisgegevens

herleidbaar zijn tot individuele werknemers? Kan de regering uiteenzetten waarom niet is gekozen voor een gedifferentieerde aanpak waarbij in gevallen van beperkte groepsomvang of evidente herleidbaarheid gebruik wordt gemaakt van deze uitzonderingsmogelijkheid? Welke juridische of praktische bezwaren verzetten zich volgens de regering tegen een dergelijke oplossing?

De leden van de JA21-fractie lezen dat de NLA heeft aangegeven dat zij de rapportages in het kader van dit wetsvoorstel slechts kan toetsen op aanwezigheid en niet op inhoudelijke juistheid. Daarmee rijst de vraag in hoeverre het voorgestelde toezicht daadwerkelijk effectief kan worden geacht. Tegelijkertijd hebben VNO-NCW en MKB-Nederland gewezen op substantiële administratieve lasten en uitvoeringsproblemen, met name voor kleinere werkgevers.

De leden van de fractie van JA21 vragen de regering hoe deze aanzienlijke lasten zich verhouden tot de beperkte handhavingscapaciteit van de NLA en het door haarzelf geschetste beperkte toezichtsniveau. Deze leden vragen voorts of de regering kan onderbouwen dat de administratieve lasten in redelijke verhouding staan tot het beoogde maatschappelijk rendement van de regeling.

Daarnaast wijzen de leden van de JA21-fractie op het advies van het ATR, waaruit blijkt dat de werkbaarheid van het wetsvoorstel voor met name middelgrote en kleine werkgevers onder druk staat. Veel mkb-ondernemingen beschikken niet over uitgebreide HR-afdelingen of formele systemen voor functiewaardering, waardoor implementatie kan leiden tot aanzienlijke eenmalige en structurele kosten, onder meer in de vorm van advies-, implementatie- en nalevingslasten.

De leden van de JA21-fractie vragen de regering inzicht te geven in de verwachte totale kosten van het wetsvoorstel voor werkgevers, en in het bijzonder welk aandeel daarvan neerkomt bij het midden- en kleinbedrijf. Kan de regering daarbij aangeven hoeveel MKB-ondernemingen door de verschillende verplichtingen worden geraakt? Zij vragen voorts: hoe wordt voorkomen dat het wetsvoorstel leidt tot een disproportionele toename van administratieve lasten voor kleine ondernemers. In dat verband verzoeken deze leden de regering te reflecteren op de mogelijkheid om voor bedrijven tot bijvoorbeeld 50 werknemers te werken met vereenvoudigde systemen, zoals loonbandbreedtes of vereenvoudigde functiecategorieën, naar analogie van regelingen in andere lidstaten.

Tot slot vragen de leden van de JA21-fractie naar de gevolgen van het wetsvoorstel voor werknemers in kleine organisaties of specialistische functies waarin slechts enkele personen werkzaam zijn. Kan de regering uitsluiten dat in dergelijke situaties werknemers feitelijk worden geconfronteerd met indirecte of directe openbaarmaking van hun individuele salaris?

De leden van de **FVD-fractie** vragen hoe de regering de zorgen beoordeelt van werkgeversorganisaties dat het wetsvoorstel kan leiden tot juridische procedures, reputatieschade en extra administratieve lasten zonder dat daarmee vaststaat dat vermeende loonverschillen daadwerkelijk worden verminderd.

De leden van de **SGP-fractie** vragen welke minder belastende alternatieven zijn onderzocht. Denk aan sterkere aansluiting bij bestaande cao- en functiewaarderingssystemen, rapportage op een passend organisatie-niveau of beperking van gegevens voor werkgevers tussen 100 en

150 werknemers. Waarom zijn deze alternatieven niet of niet volledig gekozen?

### *12. Inwerkingtreding*

De leden van de **PRO-fractie** merken op dat de implementatiedeadline van de Richtlijn oorspronkelijk 7 juni 2026 was. Inmiddels wordt gemikt op inwerkingtreding per 1 januari 2027. Welke concrete maatregelen neemt de regering om ervoor te zorgen dat deze nieuwe planning daadwerkelijk wordt gehaald?

De leden van de **PVV-fractie** vragen of werkgevers voldoende tijd krijgen om zich voor te bereiden op de nieuwe verplichtingen. Kan de regering aangeven welke overgangstermijnen gelden en waarom deze volgens de regering voldoende zijn?

De leden van de **SGP-fractie** lezen in de beslisnota dat voor adequate implementatie sprake moet zijn van tijdige inwerkingtreding. In hoeverre voorziet het huidige tijdspad in de ogen van de regering in voldoende gelegenheid voor werkgevers zich voor te bereiden op de maatregelen?

### *13. Voorlichting en ondersteuning*

De leden van de **D66-fractie** lezen dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkgevers wil ondersteunen, bijvoorbeeld door middel van handreikingen voor het realiseren van objectieve loonstructuren, verduidelijking van de rapportageverplichting en het bieden van handelingsperspectief bij ongerechtvaardigde loonverschillen. Deze leden hebben gezien dat inmiddels het ministerie een Handreiking systeem van functiewaardering en -indeling (loonstructuur) en een bijbehorende checklist heeft gepubliceerd. Is de regering voornemens om werkgevers nog op andere wijzen te ondersteunen in de implementatie van de richtlijn, zo vragen deze leden.

De leden van de **PVV-fractie** vragen de regering concreet te beschrijven welke voorlichtingscampagnes worden gevoerd richting werkgevers, in het bijzonder het midden- en kleinbedrijf, en welke financiële middelen hiervoor beschikbaar zijn. Deze leden vragen ook of de door het ministerie ontwikkelde handreikingen tijdig beschikbaar zullen zijn voor de inwerkingtreding van de betreffende verplichtingen.

De leden van de **SGP-fractie** vragen of de regering de opvatting deelt dat het doel van gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk breed wordt gesteund, maar dat de wet alleen effectief kan zijn als werkgevers, werknemers en ondernemingsraden de regels goed begrijpen en praktisch kunnen toepassen. Hoe borgt de regering dat in de wet, de AMvB en de uitvoeringspraktijk?

## **II Artikelsgewijs**

### Artikel 3 (sollicitatiefase)

De leden van de **PVV-fractie** vragen de regering nader toe te lichten wat wordt verstaan onder het verstrekken van informatie over het loon «voorafgaand aan de onderhandelingen over het loon». De toelichting

stelt dat het verstrekken tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek niet voldoet. Deze leden vragen de regering aan te geven op welk moment precies de verplichting ingaat en hoe dit in de praktijk wordt gehandhaafd.

De voorzitter van de commissie,  
Van der Lee

Adjunct-griffier van de commissie,  
Van den Broek