

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer dr. J.A. Vijlbrief
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Onze referentie

MvH/RvZ/ATR4673/2026-U133

Datum

29 juli 2026

Onderwerp

Besluit implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen

Geachte heer Vijlbrief,

Op 24 juni 2026 is het *Besluit implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen* aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) voor advies voorgelegd.¹ Het voorstel is ook gepubliceerd voor een openbare consultatie. De adviestermin van ATR verloopt op 31 juli 2026.

Context en inhoud van het voorstel

Op 10 mei 2023 is 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 (hierna: de Richtlijn), vastgesteld. De Richtlijn bevat verschillende maatregelen om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen te versterken. De Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen (hierna: de wet) geeft uitvoering aan deze Richtlijn.

In het voorliggende Besluit implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen zijn een aantal onderdelen uit de wet nader uitgewerkt, zoals de loonrapportageverplichting voor werkgevers (vanaf 100 werknemers). De belangrijkste uitwerkingen in het besluit zijn:

- Definitie loonbegrippen: Het besluit bepaalt wat onder basisloon, aanvullende of variabele componenten en brutoloon valt voor de rapportageverplichting. De uitwerking van het begrip brutoloon geldt ook voor het recht op informatie.
- Rekenmethode: Het schrijft de berekeningswijze voor waarmee werkgevers de loonkloof kunnen berekenen.

¹ De volledige titel luidt: Ontwerpbesluit houdende de vaststelling van een algemene maatregel van bestuur inzake implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen.

Contact:

Postbus 16228
2500 BE DEN HAAG

Bezoekadres: Rijnstraat 50
2515 XP DEN HAAG

info@atr-regeldruk.nl
www.adviescollegeregeldruk.nl

Tel: 070-310 86 66

- Rapportage en gegevens: Het bevat regels over de elektronische verzending van de gegevens naar de bevoegde monitoringsinstantie en bepaalt wanneer werkgevers (afhankelijk van hun grootte) moeten starten met rapporteren.
- Toezicht: Het geeft regels over hoe de Nederlandse Arbeidsinspectie omgaat met het openbaar maken van inspectiegegevens.

Toetsingskader

ATR beoordeelt de regeldrukgevolgen aan de hand van het volgende toetsingskader:

1. Nuloptie (nut en noodzaak): is er een taak voor de overheid en is wetgeving het meest aangewezen instrument?
2. Zijn er minder belastende alternatieven mogelijk?
3. Is gekozen voor een uitvoeringswijze die werkbaar is voor de doelgroepen die de wetgeving moeten naleven?
4. Zijn de gevolgen voor de regeldruk volledig en juist in beeld gebracht?

1. Nut en noodzaak

De doelstelling van de Richtlijn en de implementatie in Nederland is het verkleinen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Volgens de toelichting bij de wet is het gebrek aan transparantie een belemmering om loonongelijkheid aan te kaarten en aan te pakken. De loonrapportage moet werkgevers zicht geven op loonverschillen en hun beloningsstructuren, werknemers en werknemersvertegenwoordigers meer kennis en inzicht bieden en het gesprek over loonverschillen vergemakkelijken. Zoals opgemerkt in het advies over de wet acht het college het raadzaam om een concrete doelstelling met betrekking tot de loonkloof op te nemen, zodat bij de evaluatie kan worden bepaald of de genomen maatregelen voldoende effectief zijn.

2. Minder belastende alternatieven

De verplichting om als werkgever (met ten minste 100 werknemers) een loonrapportage op te stellen volgt uit de Richtlijn en is in de wet opgenomen. In het besluit is gekozen om voor de uitwerking van de loonbegrippen zo veel mogelijk aan te sluiten bij gegevens uit de bestaande loonaangifteketen. Daarmee wordt beoogd dat werkgevers geen ingrijpende wijzigingen in hun administratie en processen hoeven aan te brengen. Het college ziet dan ook geen aanleiding om adviespunten op te nemen bij minder belastende alternatieven adviezen, omdat de belangrijkste systeemkeuzes al bij de wet zijn gemaakt en bij de uitwerking van de loonbegrippen in het besluit zoveel mogelijk is aangesloten bij bestaande gegevens en processen.

3. Werkbaarheid

Het besluit geeft allereerst een nadere uitwerking van loonbegrippen voor de rapportageverplichting, waaronder het brutoloon, aanvullende of variabele componenten en het basisloon. Het besluit zoekt bij de uitwerking van de loonbegrippen zoveel mogelijk aansluiting bij bestaande gegevens en processen. Ook zijn de definities en berekeningswijzen in proeftuinen met werkgevers onderzocht. De praktische werkbaarheid van het volledige rapportageproces hangt mede af van de ministeriële regeling, het digitale rapportageformulier, de gegevensspecificaties en het model voor de informatie-uitwisseling tussen uitlener en inlener. Het college ziet in de voorliggende toelichting op het besluit geen aanleiding voor een adviespunt over de uitwerking van de loonbegrippen.

De toelichting op het besluit gaat concreet in op de ondersteuning van werkgevers ter verlichting van de administratieve lasten. Zo is in opdracht van het ministerie een handreiking ontwikkeld voor functiewaardering en -indeling en is er een toolkit gemaakt door het European Institute for Gender Equality (EIGE). Bij de concept ministeriële regeling zijn een conceptwebformulier, een sjabloon en gegevensspecificaties voor de loonrapportage gevoegd. Tevens komt er een e-learning (rond 1 januari 2027), primair voor werknemersvertegenwoordigers, zodat zij de rol in het kader van loontransparantie goed kunnen vervullen.

Naast het aanbieden van hulpmiddelen voor werkgevers, zoals handreikingen en formats, wordt in de toelichting ingegaan op de proeftuinen voor werkgevers. In de toelichting is vermeld dat samen met VNO-NCW en AWWN twee proeftuinen zijn georganiseerd: één voor de rapportage over eigen werknemers en één voor ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Werkgevers konden daarin knelpunten en verbeterpunten bij de definities en berekeningswijzen aandragen. De toelichting maakt echter niet duidelijk hoeveel en welke typen werkgevers deelnamen, welke knelpunten zij hebben aangedragen en welke aanpassingen naar aanleiding daarvan in het besluit zijn gedaan. Daardoor is niet goed controleerbaar in hoeverre de positieve conclusie over de werkbaarheid door de proeftuinen wordt gedragen.

3.1 Het college adviseert om in de toelichting (1) de uitkomsten van de proeftuinen concreet te benoemen, (2) inzichtelijk te maken welke knelpunten werkgevers hebben gesignaleerd, en (3) inzichtelijk te maken op welke wijze deze in het besluit of de verdere uitwerking daarvan zijn ondervangen.

4. Gevolgen regeldruk

De loonrapportageverplichting zoals deze in onderhavig besluit is uitgewerkt leidt tot substantiële administratieve lasten voor werkgevers (met 100 werknemers of meer). Bij de uitwerking van de wet zijn de administratieve lasten voor werkgevers in kaart gebracht. Daarbij is gebruikgemaakt van het Standaard Kosten Model (SKM) en de methodiek van het Handboek Meting Regeldrukkosten. De totale incidentele kosten voor werkgevers die onder de rapportageverplichting vallen wordt geschat op een bedrag van afgerond € 8,2 miljoen. Hieronder valt het inrichten van het proces om te kunnen rapporteren, het verzamelen van de data en het daadwerkelijk rapporteren, het (voor een deel van deze groep werkgevers) opheffen van loonverschillen die niet gerechtvaardigd zijn op basis van objectieve criteria en het doen van een loonevaluatie. De structurele kosten worden afgerond geschat op € 1,4 miljoen.

Uit de toelichting op het besluit blijkt niet of de oorspronkelijke raming bij de wet al was gebaseerd op de definities, berekeningswijzen en gegevensstromen zoals die in het besluit zijn opgenomen. Het besluit bevat keuzes die rechtstreeks bepalend zijn voor de handelingen van werkgevers. Het gaat onder meer om:

- het corrigeren van loon LB/PH voor de opbouw en opname van vakantiebijslag en arbeidsvoorwaardenbedragen;
- het afzonderlijk berekenen van brutoloon, basisloon en aanvullende of variabele componenten;
- het berekenen van een overeenkomstig bruto-uurloon;
- het opstellen van afzonderlijke rapportageonderdelen voor eigen werknemers en ter beschikking gestelde arbeidskrachten;

- het toerekenen van looncomponenten aan afzonderlijke inleners of opdrachten;
- het verwerken van door uitleners aangeleverde gegevens; en
- elektronische indiening met eHerkenning op minimaal betrouwbaarheidsniveau 3.

De toelichting stelt dat deze keuzes de lasten beperken, maar maakt niet inzichtelijk welke handelingen, tijdsbestedingen en kosten na deze lastenbeperkende keuzes resteren. In de toelichting wordt dan ook niet voldoende uitgewerkt welke regeldrukgevolgen voortvloeien uit de concrete keuzes in dit besluit.

4.1 Het college adviseert om de regeldrukgevolgen van de in het besluit gekozen definities, berekeningswijzen en gegevensstromen afzonderlijk in kaart te brengen, conform de Rijksbrede methodiek. Daarbij moeten in ieder geval de omvang van de doelgroep, de te verrichten handelingen, de bijbehorende tijdsbestedingen en de gehanteerde tarieven inzichtelijk worden gemaakt.

DictumGelet op bovengenoemde bevindingen is het eindoordeel ten aanzien van dit voorstel:

Indienen / vaststellen nadat met de adviespunten rekening is gehouden.

In de verwachting u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd,

Hoogachtend,

w.g.

M.A. van Hees
Voorzitter

R.W. van Zijp
Secretaris