



BRUG NAAR HR

“In zaken van stijl, zwem mee met de stroming; in zaken van principes, sta als een rots.”

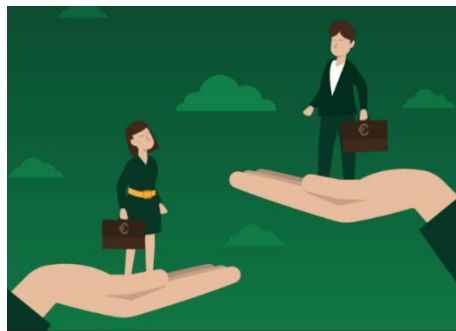
Nieuwsbrief augustus 2026

Nogmaals wet Loontransparantie

Bedrijven moeten op 1 januari 2027 transparant zijn over salarissen. Checklist: ben jij er klaar voor? Het is tijd voor actie, want binnenkort moet elke werkgever inzicht geven in loonverschillen tussen mannen en vrouwen die gelijkwaardig werk doen. Een overzicht van wat je moet regelen en wanneer.

Wat is het gemiddelde salaris binnen een functie? En hoe verschillen de salarissen tussen mannen en vrouwen die gelijkwaardig werk doen? Die informatie moet straks voor al je medewerkers toegankelijk zijn. Ongerechtvaardigde verschillen tussen mannen en vrouwen moet je aanpakken. En heb je meer dan 100 medewerkers? Dan moet je rapportages uitbrengen en worden de resultaten openbaar zichtbaar.

De Europese Richtlijn Loontransparantie geldt voor elke werkgever met personeel. De volgende regels gelden vanaf de invoering van de wet voor alle Nederlandse bedrijven:



1. Werving en selectie

- Informatie over het salaris: je moet vóór het eerste sollicitatiegesprek informatie geven over de cao en het startsalaris of de salarisschaal van de functie.
- Verbod op vragen naar salarisgeschiedenis: je mag sollicitanten niet meer vragen naar hun huidige of vorige loon
- Genderneutrale werving: functietitels en vacatureteksten moeten volledig genderneutraal en niet-discriminerend zijn
- Informatierechten voor werknemers

2. Recht op looninzicht

- Medewerkers hebben het recht om schriftelijk informatie te krijgen over hun eigen salarisniveau.
- Ook hebben ze recht op inzicht in het gemiddelde salarisniveau van collega's die gelijkwaardig werk doen, uitgesplitst naar geslacht.



- Verder moet je alle medewerkers elk jaar actief informeren over hun recht op looninzicht

3. Inrichting van het beloningsbeleid

- Objectieve criteria: Je moet het loon bepalen op basis van objectieve, genderneutrale criteria. Denk aan: vaardigheden, inspanning, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden. Alle medewerkers moeten eenvoudig inzicht hebben in deze bepaling van loon en de loonniveaus
- Functiewaarderingssysteem: Je hebt een up-to-date, genderneutraal functiewaarderingssysteem nodig
- Bedrijven met meer dan 50 medewerkers moeten daarnaast openheid geven over de criteria voor loonontwikkeling, zoals de criteria om te stijgen binnen een schaal of naar een hogere schaal

4. Juridische gevolgen en handhaving

- Omgekeerde bewijslast: Bij een vermoeden van loondiscriminatie ligt de bewijslast bij de werkgever. Het is dus aan jou om te bewijzen dat loonverschillen gebaseerd zijn op objectieve, genderneutrale factoren
- Financiële claims: Als blijkt dat er sprake is van loondiscriminatie op grond van geslacht, dan hebben medewerkers recht op een volledige looncompensatie met terugwerkende kracht
- Onderzoek loonverschillen: Als er een loonkloof tussen mannen en vrouwen bestaat in een groep medewerkers, dan moet je uitzoeken of daar een objectieve, genderneutrale reden voor is. Denk aan specifieke werkervaring, schaarste op de arbeidsmarkt of aantoonbare individuele prestaties. Hersteltermijn van zes maanden: blijkt het loonverschil na het onderzoek niet objectief te rechtvaardigen? Als het verschil groter is dan 5 procent, dan moet je het binnen zes maanden oplossen.

Voor organisaties met minder dan 100 medewerkers geldt: er is geen openbare rapportageplicht. Je bent wel verplicht om informatie te geven aan individuele werknemers wanneer zij daarom vragen.

Wat is 'loon'?

Loon betekent binnen deze wetgeving alle vormen van beloning. Alle elementen tellen mee voor het berekenen van de loonkloof, waaronder in elk geval het basissalaris, bonussen en vakantiegeld.

Privacyproblemen: 'Je hebt niet veel opties'

Werknemers krijgen nooit inzage in de exacte loonstrook van een collega. Werkgevers delen alleen het gemiddelde salarisniveau van medewerkers die hetzelfde of gelijkwaardig werk doen,



uitgesplitst naar geslacht. Het is aan de werkgevers om individuele privacy te waarborgen. Dat kan soms best lastig zijn, vooral als er slechts een paar medewerkers in een functiegroep zitten. Dan is het al snel duidelijk wie wat verdient en dat gaat in tegen regels over privacy. Toch voert het kabinet de richtlijn in, omdat de loonkloof verkleinen belangrijk is.

Ben jij er klaar voor?