

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

Onze referentie

MvH/RvZ/AvdW/bs/ATR3851/2025-U057

Uw referentie

Datum

17 april 2025

Onderwerp

Wetsvoorstel Loontransparantie

Geachte heer Van Hijum,

Het wetsvoorstel *implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen* (hierna: het wetsvoorstel) is op 26 maart 2025 voor advies aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) voorgelegd. De consultatietermijn loopt tot en met 7 mei 2025.

Inhoud van het voorstel

Het wetsvoorstel beoogt ongerechtvaardigde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen zichtbaar te maken en aan te pakken door middel van loontransparantie en versterkte handhaving.

De voornaamste onderdelen zijn:

- *Loontransparantie vóór indiensttreding* (informatie over aanvangsloon en verbod op vragen naar salarishistorie);
- *Transparantie van beloningsbeleid* (genderneutrale functieomschrijvingen, loonontwikkelingscriteria);
- *Recht op informatie* over individueel en gemiddeld beloningsniveau;
- *Rapportage- en evaluatieverplichtingen* vanaf 100 werknemers;
- *Sancties en toezicht* via de Nederlandse Arbeidsinspectie en het College voor de Rechten van de Mens.

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?

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

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. De ongelijkheid is ondanks eerdere beleidsmaatregelen en vrijwillige afspraken onvoldoende afgenomen. Volgens de toelichting bij het voorstel is het gebrek aan transparantie een belemmering om loonongelijkheid aan te kaarten en aan te pakken. Uit zowel nationale statistieken als Europese evaluaties blijkt dat vrijwillige maatregelen onvoldoende effect hebben gehad op het structureel terugdringen van beloningsverschillen. De richtlijn is juridisch bindend en vereist omzetting in nationale regelgeving.

Hoewel het wetsvoorstel helder uiteenzet dat de richtlijn beoogt de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen, ontbreekt een duidelijke kwantitatieve doelstelling of definitie van succes. Daardoor wordt niet inzichtelijk wanneer de maatregel als effectief wordt beschouwd. Bovendien kan niet worden bepaald of de regeldrukgevolgen proportioneel zijn ten opzichte van het te bereiken effect. Bij het formuleren van zo'n doelstelling kan bijvoorbeeld worden gedacht aan (i) een bepaald percentage bedrijven met geconstateerde en gecorrigeerde loonverschillen; (ii) het gebruik dat wordt gemaakt van het recht op informatie, en/of (iii) de wijziging van de (gecorrigeerde) loonkloof op sectoraal en nationaal niveau binnen een termijn van bijvoorbeeld 5 jaar.

1.1 Het college adviseert om een eenduidige doelstelling te formuleren op basis waarvan de wet kan worden geëvalueerd.

Het voorstel ziet transparantie als een manier om de loonkloof kleiner te maken. Het onderbouwt dit echter niet. De toelichting maakt niet inzichtelijk of de ingezette instrumenten (zoals rapportages en loonevaluaties) daadwerkelijk zullen leiden tot een significante afname van de loonkloof. Daarmee bestaat het risico dat inspanningen voor werkgevers en de daaruit voortvloeiende regeldruk niet in verhouding staan tot het te verwachten maatschappelijk effect. Inzicht hierin vereist een tijdige onafhankelijke evaluatie van de voorgenomen maatregelen. Deze evaluatie betreft de effectiviteit van de transparantieverplichtingen en de loonevaluaties na de eerste rapportagecyclus. Daarbij moet niet alleen worden gekeken naar naleving, maar expliciet ook naar het effect op het terugdringen van ongerechtvaardigde loonverschillen.

1.2 Het college adviseert om de effectiviteit van de transparantieverplichtingen en de loonevaluaties te evalueren.

2. Minder belastende alternatieven

Het wetsvoorstel lijkt volgens de toelichting de lijn van zuivere implementatie te volgen. Toch blijkt uit de toelichting dat er in beperkte mate gebruik is gemaakt van de nationale beleidsruimte, bijvoorbeeld in de precieze wijze van rapportage en definities van beloningscategorieën. Dit lijkt te duiden op nationale koppen.

Uit de richtlijn en memorie van toelichting blijkt dat op meerdere punten beleidsruimte aanwezig is. Deze betreft de omvang van de rapportageplicht (met name voor werkgevers met 100-150 werknemers), de keuze voor rapportage op werkgeverniveau in plaats van concernniveau, en het ontbreken van sectorspecifieke uitzonderingen ondanks bestaande cao-systematiek.

Het college merkt daarbij op om de ruimte in de lagere regelgeving expliciet in te vullen en dit ook ter advisering voor te leggen, zodat op dat moment kan worden beoordeeld of sprake is van een nationale kop en of de lastenproportionaliteit voldoende is geborgd.

Het college adviseert om de toelichting aan te vullen met mogelijk minder belastende alternatieven en daarbij inhoudelijk te motiveren waarom niet voor deze alternatieven wordt gekozen.

2.1 Het college adviseert om de richtlijn op een zo min mogelijk belastende manier te implementeren danwel inhoudelijk te onderbouwen waarom implementatie met een nationale kop noodzakelijk is

3. Werkbaarheid

Voor werknemers biedt het voorstel heldere rechten: inzicht in de beloning en rechtsbescherming bij vermoeden van ongerechtvaardigd verschil. Voor werkgevers zijn de verplichtingen omvangrijk, met name voor grotere organisaties die periodiek moeten rapporteren en evalueren bij afwijkingen boven 5%. Werkgevers dienen ook over instrumenten en methodieken te beschikken om functies objectief te waarderen.

Bij de totstandkoming van het voorstel is gebruik gemaakt van de inzichten van een MKB-panel. De werkbaarheid van het voorstel lijkt vooral voor middelgrote werkgevers niet vanzelfsprekend. Het is positief dat het kabinet toezegt werkgevers te ondersteunen met handreikingen en formats, maar op dit moment ontbreekt een concrete planning voor de beschikbaarheid van dit materiaal. Ook is nog niet duidelijk hoe het aanbod van ondersteuning breed onder de aandacht wordt gebracht bij de doelgroep. Zonder heldere communicatie en tijdige beschikbaarheid dreigt het risico dat de ondersteuning onvoldoende helpt om de werkbaarheid te verbeteren.

3.1 Het college adviseert om de ondersteuning via handreikingen en formats te voorzien van een duidelijke tijdsplanning en brede verspreidingsstrategie.

4. Gevolgen regeldruk

Het voorstel identificeert substantiële administratieve lasten, met name voor werkgevers met meer dan 100 werknemers. De toelichting bevat een gedetailleerde en gedifferentieerde inschatting van de regeldruk die voortvloeit uit dit wetsvoorstel. Daarbij is gebruikgemaakt van het *Standaard Kosten Model (SKM)* en de methodiek van het *Handboek Meting Regeldrukkosten*. De regeldrukkosten worden gemaakt door zowel werkgevers als werknemers:

Werkgevers

- Totale incidentele regeldrukkosten: circa € 109 miljoen (gemiddeld € 255 per werkgever – sterk afhankelijk van onder andere organisatiegrootte, cao-dekking en mate van bestaande loonstructuur)
- Totale structurele regeldrukkosten per jaar: circa € 27 miljoen (gemiddeld € 63 per werkgever per jaar)

Werknemers

- Totale incidentele regeldrukkosten: circa € 13,8 miljoen (voor kennisname van de wijzigingen in Wgbmv en WOR)
- Totale structurele regeldrukkosten per jaar: circa € 1,4 miljoen (op basis van gebruik van het recht op informatie door circa 5% van de beroepsbevolking)

Het college heeft geen opmerkingen bij de regeldrukberekeningen.

Dictum

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

Niet indienen / vaststellen tenzij met de adviespunten rekening wordt gehouden.

Hoewel het voorstel een juridisch verplichte implementatie van de EU-richtlijn loontransparantie betreft en op onderdelen zorgvuldig is vormgegeven, is de benutting van de beschikbare nationale beleidsruimte beperkt, zijn de regeldrukkosten aanzienlijk en staat de werkbaarheid – met name voor middelgrote werkgevers – onder druk. Ook ontbreken duidelijke kwantitatieve doelstellingen over het beoogde effect op de loonkloof, en is de uitwerking van ondersteuning aan werkgevers onvoldoende geconcretiseerd. Gelet hierop adviseert het college het wetsvoorstel niet in te dienen, tenzij de adviespunten worden overgenomen.

Wij verwachten u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Wij verzoeken u om een eventueel aangepast voorstel aan ons te sturen, zodat wij kunnen bepalen of een aanvullende zienswijze opportuun is.

Hoogachtend,

w.g.

M.A. van Hees
Voorzitter

R.W. van Zijp
Secretaris