



WHITEPAPER

Loontransparantie

Wat verandert er voor jouw organisatie?

Wat de nieuwe wet van elke werkgever vraagt, wat er per organisatiegrootte geldt en hoe je bepaalt waar je staat. Stand van zaken: september 2026.

IN DEZE WHITEPAPER

- 01 Waarom gelijke beloning het doel is
- 02 Wat er per 1 januari 2027 van je wordt verwacht
- 03 Wat geldt voor jouw organisatiegrootte
- 04 De vijf vragen die wij het meest krijgen
- 05 Waar sta jij?

Waarom gelijke beloning het doel is

In 2024 verdienen vrouwen in Nederland gemiddeld **10,5% minder per uur** dan mannen. Dat is €3,17 per uur verschil. Bij 85% van de 3.000 grootste bedrijven van Nederland ligt het gemiddelde uurloon van mannen hoger dan dat van vrouwen.

Het opvallendste cijfer: **78% van de werkgevers denkt dat hun manier van belonen niet tot verschillen tussen mannen en vrouwen leidt**. Slechts 6% houdt rekening met de mogelijkheid dat het bij hen wél speelt. Daar zit de kern.

Beloningsverschillen ontstaan zelden bewust. Ze sluipen erin. Via een sollicitant die scherp onderhandelt. Via een salarisverhoging om iemand binnen te houden. Of doordat functies nooit goed zijn beschreven en we functies dus ook niet goed kunnen vergelijken.

Loontransparantie moet dit oplossen. De EU heeft daarvoor een richtlijn vastgesteld die Nederland nu vertaalt naar eigen wetgeving. Het wetsvoorstel ligt bij de Tweede Kamer en de beoogde ingangsdatum is **1 januari 2027**. Details kunnen nog schuiven, maar de richting staat wel vast. Dit whitepaper zet op een rij wat er verandert, wat voor jouw organisatiegrootte geldt en hoe je bepaalt waar je staat.

Bronnen: CBS (2025), Loonverschil tussen mannen en vrouwen steeds kleiner; I&O Research (2023), Gendergelijke waardebepaling van werk (2023/089). Via: Handreiking SZW, Loontransparantie van EU naar praktijk, §4.1.

Drie pijlers – en voor wie wat geldt

De wet rust op drie pijlers. Twee daarvan gelden voor iedere werkgever, ongeacht omvang. De derde, de loonrapportage, geldt pas vanaf een bepaalde organisatiegrootte. In deze whitepaper zoomen we vooral in op de eerste twee pijlers omdat die nu al en voor elke werkgever relevant zijn. In een volgende whitepaper nemen we je mee in een concreet stappenplan voor jouw organisatie en de loonrapportage.

1 Loonstructuur

Een objectief, genderneutraal systeem om functies te waarderen en in te delen.

ÉLKE WERKGEVER

2 Transparantie

Open over salaris richting sollicitanten en medewerkers, plus inzagerecht.

ÉLKE WERKGEVER

3 Rapportage

Verplicht rapporteren over de beloningskloof m/v en die kloof aanpakken.

VANAF 100 MEDEWERKERS •
VOLGENDE WHITEPAPER

Wat er per 1 januari 2027 van je wordt verwacht

1 Een onderbouwde loonstructuur

Je moet kunnen uitleggen hoe loon in jouw organisatie tot stand komt. Dat vraagt drie dingen.

Functies beschreven

Alle functies in de organisatie zijn in kaart gebracht en beschreven op basis van feitelijke taken, verantwoordelijkheden en vereiste competenties.

Functies gewaardeerd

Elke functie is gewaardeerd op ten minste vier objectieve criteria: vaardigheden, inspanning, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden. Functies op gevoel rangschikken van licht naar zwaar voldoet niet meer.

Beloning uitlegbaar

Koppel vervolgens aan elke functiegroep een salarisrange, zodat gelijkwaardig werk ook gelijk wordt beloond. Leg ook vast hoe het loon binnen de range wordt bepaald, bijvoorbeeld op basis van ervaring. Heb je 50 medewerkers of meer? Dan moet ook je verhogingsbeleid toegankelijk zijn: waarop iemand stappen maakt binnen de range.

OOK JE MEDEZEGGENSCHAP KRIJGT EEN ROL

Heb je een ondernemingsraad, dan moet die instemmen met je functiewaarderingssysteem, de criteria eronder en de indeling in functiegroepen. Nieuw is dat ook een personeelsvertegenwoordiging, gebruikelijk bij kleinere organisaties, instemmingsrecht krijgt op die criteria en indeling. Betrek ze dus vanaf het begin.

Wat er per 1 januari 2027 van je wordt verwacht

2 Transparantie over je salarisranges en beloningsbeleid

De tweede pijler is transparantie. Sollicitanten krijgen de salarisrange vóór de onderhandeling en vragen naar hun huidige salaris mag niet meer. Medewerkers mogen het gemiddelde loon van hun functiegroep opvragen, uitgesplitst naar mannen en vrouwen. Zo pak je beide praktisch aan.

PRAKTISCHE TIPS VOOR JE WERVING

Zet de salarisrange in de vacature. Wij adviseren dat vanuit transparantie én goede werving: je trekt kandidaten aan bij wie de range past en voorkomt gesprekken die in de laatste ronde stranden op geld.

Toets de verwachting, niet de historie. Vraag “wat wil je in deze rol verdienen?” of “de range is X tot Y, past dat bij wat je zoekt?”

Brief je wervingsteam. Leg kort op papier vast hoe jullie het doen: wanneer je de range deelt en wat je wel en niet vraagt. Deel dat met iedereen die aan mee werft, van hiring managers tot externe bureaus.

HOE JE HET INZAGERECHT PRAKTISCH REGELT

Bepaal hoe verzoeken binnenkomen en leg dat vast. Een vast e-mailadres, je HR systeem of gewoon via HR. Het maakt niet uit hoe, als het maar één afgesproken route is en je ervoor zorgt dat iedereen deze kent.

Train je leidinggevenden. Zij krijgen de vragen als eerste, vaak informeel bij de koffie. Zorg dat ze weten wat het inhoudt en waar ze naartoe verwijzen.

Overweeg proactief delen. Als je de gemiddelden per functiegroep zelf publiceert, voorkom je losse verzoeken en laat je zien dat je niets te verbergen hebt.

IN JANUARI KAN DE EERSTE VRAAG AL BINNENKOMEN

“Wat verdienen mannen en vrouwen gemiddeld in mijn functiegroep?” Die vraag mag elke medewerker vanaf de ingangsdatum stellen. Beantwoorden kan alleen als je functies beschreven en gewaardeerd zijn. Anders weet je niet eens wélke functies je moet vergelijken. De transparantie van pijler 2 staat of valt dus met de structuur van pijler 1. Heb je die nog niet? Dan is dat de plek om te beginnen.

Wat geldt voor jouw organisatiegrootte?

De loonstructuur en de transparantieverplichtingen gelden voor iedereen. De rapportageplicht over de loonkloof is afhankelijk van de grootte van je organisatie.

OMVANG	LOONSTRUCTUUR & TRANSPARANTIE	CRITERIA LOONONTWIKKELING	LOONKLOOFRAPPORTAGE
10 tot 49 medewerkers	Ja, per ingang wet	Nee	Nee
50 tot 99 medewerkers	Ja, per ingang wet	Ja	Nee
100 tot 149 medewerkers	Ja, per ingang wet	Ja	Elke 3 jaar. Eerste rapportage uiterlijk 7 juni 2031 over 2030
150 tot 249 medewerkers	Ja, per ingang wet	Ja	Elke 3 jaar. Eerste rapportage uiterlijk 7 juni 2028 over 2027
250+ medewerkers	Ja, per ingang wet	Ja	Jaarlijks. Eerste rapportage uiterlijk 7 juni 2028 over 2027

Hoe tel je?

- Het aantal medewerkers bereken je in fte, niet in ‘koppen’.
- Het gaat over het afgelopen kalenderjaar, het jaar waarover je rapporteert. Ook medewerkers die gedeeltelijk in dienst waren, tellen naar rato mee.
- Uitzendkrachten tellen mee bij de organisatie waar ze het werk doen (de inlener), niet bij het uitzendbureau. De inlener rapporteert ook over hun loon.

De vijf vragen die wij het meeste krijgen

01 Wij hebben 40 medewerkers. Geldt dit ook voor ons?

Ja. De rapportageplicht niet, maar al het andere wel: functies beschrijven en waarderen, salarisranges, transparantie richting sollicitanten en het inzagerecht van medewerkers.

02 Moet het salaris straks in elke vacature?

Nee. De salarisrange moet bekend zijn vóór de loononderhandeling en je moet die uit jezelf geven. In de vacature vermelden is de eenvoudigste manier, maar het mag ook later in het proces. Zorg dan wel dat de sollicitant er op tijd over beschikt en maak afspraken met het wervingsteam wanneer je dit doet.

03 Mag ik een sollicitant nog om een salarisindicatie vragen?

Nee. Vragen naar het huidige of eerdere salaris is verboden, ook indirect. Een salarisindicatie wordt al snel gezien als een vraag naar het huidige salaris. Wat wél mag: vertellen wat de salarisrange is en vragen of dat past bij de verwachting van de kandidaat.

04 Wat als een medewerker inzage vraagt en er blijkt een verschil?

Een loonverschil is niet automatisch een probleem. Verschillen mogen bestaan als ze verklaarbaar zijn op objectieve en genderneutrale gronden, zoals ervaring. Een duidelijk beloningsbeleid helpt je die uitleg te geven: de functiewaardering laat zien waarom functies in dezelfde groep zitten en je verhogingsmethodiek verklaart waarom de één verder in de range zit dan de ander. Kun je het verschil niet objectief verklaren, dan moet je het binnen een redelijke termijn herstellen. Goed om te weten: bij een geschil ligt de bewijslast bij jou als werkgever, niet bij de medewerker.

05 Hoeveel tijd heb ik echt?

Minder dan het lijkt. De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2027. Een functiehuis met waardering en salarishuis bouwen kost doorgaans enkele maanden. Wie na de zomer van 2026 start, redt het nog. Wie wacht tot de wet definitief is, waarschijnlijk niet.

Waar sta jij?

Loop deze acht vragen langs.

- ☐ Heb je actuele functiebeschrijvingen voor al je functies?
- ☐ Zijn de functies gewaardeerd op objectieve criteria en is vastgelegd hoe?
- ☐ Staat de salarisrange in je vacatures of wordt die vroeg in het proces gedeeld?
- ☐ Heb je salarisranges per functiegroep?
- ☐ Is de vraag naar huidig salaris uit je sollicitatiegesprekken geschrapt?
- ☐ Kun je binnen twee maanden een inzageverzoek beantwoorden?
- ☐ Kun je uitleggen waarop iemand groeit in salaris?
- ☐ Weet je in fte hoe groot je organisatie is en of je onder de rapportageplicht valt?

Weinig vinkjes? Dan ben je niet de enige. Veel organisaties met minder dan 100 medewerkers hebben nog geen volledig functiehuis en geen salarisranges. Alleen het is nu wel de tijd om hiermee aan de slag te gaan.

Wat VIE People doet

Wij helpen organisaties dit stap voor stap op te bouwen: functies definiëren, functiewaardering, een salarishuis en beloningsbeleid dat past bij jouw organisatie. Voor organisaties met een rapportageplicht werken we aan een tool die de loonkloofrapportage eenvoudig maakt. Geen dikke rapporten, maar een werkende structuur waar je team mee uit de voeten kan.

Benieuwd waar jij staat?

In een vrijblijvend gesprek van 30 minuten bespreken we waar jullie organisatie staat en hoe je een start kunnen maken. En binnenkort verschijnt ook ons tweede whitepaper: In 5 stappen naar eerlijke en transparante beloning.

[Plan een vrijblijvend gesprek van 30 minuten](#)

