

Wet Loontransparantie & HR21

Veelgestelde vragen voor HR21

Publicatiedatum 12 juni 2026

Introductie

De Wet implementatie Richtlijn loontransparantie brengt nieuwe verplichtingen met zich mee voor werkgevers, zo ook voor organisaties die werken met HR21. Je krijgt te maken met vragen over wat deze wet betekent.

Dit document biedt antwoord op de veelgestelde vragen, gericht op HR21-gebruikers. Het is opgesteld door Leeuwendaal en wordt doorlopend bijgewerkt naarmate de wetgeving zich verder ontwikkelt. De EU-Richtlijn 2023/970 heeft rechtstreekse werking vanaf 7 juni 2026; de Nederlandse implementatiewet wordt verwacht per 1 januari 2027. Dit document houdt rekening met die fasering.

Aanvullende toelichting op de reikwijdte van dit document

Op 29 mei 2026 hebben we een document gepubliceerd met veelgestelde vragen met betrekking tot de Wet Loontransparantie en HR21. Aanvullend zijn er nieuwe vragen binnengekomen die we in dit document beantwoorden. Dit document is dus een aanvulling op de publicatie van 29 mei 2026.

De beantwoording van de vragen in dit document richt zich primair op de onderdelen die samenhangen met vereisten die samenhangen met de loonstructuur en functiewaardering HR21. Vragen die betrekking hebben op (geavanceerde) loonrapportages, specifieke categorisering, data-analyse of specifieke rapportageverplichtingen vanuit de wet vallen buiten deze scope.

Kom je er niet uit, of heb je een vraag die hier nog niet beantwoord wordt? Neem dan contact op met Leeuwendaal.

Let op: dit document is gebaseerd op de op publicatiedatum beschikbare informatie. De Nederlandse wet is nog niet definitief aangenomen; onderdelen kunnen wijzigen. Aan dit document kunnen geen rechten worden ontleend.

Vraag: Voldoet HR21 aan de vereisten zoals gesteld in de SZW-Verweij-handreiking?

Het gaat dan om:

A. genderneutrale criteria

B. objectieve criteria. De criteria voor micro-, klein en middelgrote bedrijven betreft tenminste vaardigheden, inspanning, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden. Bedrijven vanaf 250 medewerkers dienen daarnaast expliciet, relevante werkervarings- en opleidingsvereisten mee te nemen

Leeuwendaal heeft een toets uitgevoerd op genderneutraliteit en objectieve criteria met het volgende eindoordeel:

HR21 is op basis van de kwantitatieve t-toets ($t = 0,14$; $p = 0,89$; niet significant) en de kwalitatieve systeemtoets te kwalificeren als een overwegend sekseneutraal functiewaarderingssysteem. Er is geen bewijs van systematische genderbias in de waardering van mannen- en vrouwenfuncties.

HR21 voldoet aan alle zes de objectieve criteria van de Wet Loontransparantie. HR21 is als sectoraal functiewaarderingssysteem voor gemeenten toereikend voor de eisen van de Wet Loontransparantie.

Beide toetsen zijn vastgelegd in een verantwoordingsrapportage genderneutraliteitstoets en een verantwoordingsrapportage objectieve criteria. Indien gewenst kunnen deze verantwoordingsrapportages worden opgevraagd bij Leeuwendaal.

Vraag: In de FAQ van 29 mei staat dat functieomschrijvingen de verantwoordelijkheid zijn van de werkgever. Hoe verhoudt dit zich tot de term functiebeschrijving uit de procedureregeling.

Het is belangrijk om twee stappen uit de handreiking te onderscheiden:

Stap 1: Voor elke medewerker moeten de feitelijke taken, verantwoordelijkheden en vereiste competenties in kaart worden gebracht. De taakinventarisatie conform HR21-format *kan* hiervoor een geschikt hulpmiddel zijn. Een ander middel *kan* zijn om de concrete bijdrage en competenties van de medewerker jaarlijks te bespreken en vast te leggen in een resultaat- en ontwikkelgesprek. De wet schrijft niet voor welk instrument je gebruikt. De belangrijkste toetsvraag voor organisaties is of voor elke medewerker herleidbaar en documenteerbaar is wat wordt verwacht.

Stap 2: De normfuncties (en eventuele lokale functies HR21) zoals gedefinieerd in de kapstokprocedureregeling van HR21 vallen onder de loonstructuur. Deze functiebeschrijvingen zijn een verantwoordelijkheid van Leeuwendaal als systeemhouder en zijn actueel.

Vraag: In de FAQ van 29 mei staat bij het laatste blokje onderaan blz. 5 'werk de functiebeschrijvingen periodiek en bij grote veranderingen bij'. Wat wordt hiermee bedoeld?

De bedoeling van de eis uit de Richtlijn (en de tabel) is: *zorg dat de functiebeschrijving die de grondslag vormt voor de waardering en beloning, actueel is.*

Ten aanzien van stap 1 houdt dat in dat bij grote veranderingen de feitelijke taken, verantwoordelijkheden en vereiste competenties bijgewerkt moeten worden.

Ten aanzien van stap 2 houdt dat in dat bij grote veranderingen getoetst moet worden of de gekozen (norm)functies nog de organisatie dekken of dat er andere normfuncties geactiveerd moeten worden.

Vraag: Met de invoering van de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen, hebben werknemers recht op informatie over hun beloningsniveau en over de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten. Een

veelgehoorde vraag is of de HR21 normfunctie binnen de richtlijn loontransparantie als categorie kan worden gezien voor gelijk/gelijkwaardig werk.

Dit is een vraag die eigenlijk buiten de scope van de loonstructuur valt. Categorisering is sterk afhankelijk van de organisatie.

Een aantal richtinggevende suggesties kunnen we doen:

In beginsel kán een HR21-normfunctie als basis voor een arbeidscategorie fungeren, maar dit is geen automatisme. Het hangt sterk af van het soort functies dat is ingedeeld in een bepaalde normfunctie. Leeuwendaal als systeemhouder van HR21 gaat niet over welke categorie kunnen worden gezien als gelijk/gelijkwaardig werk omdat daarvoor in detail zal moeten worden gekeken welke functies binnen een normfunctie vallen.

Let op: De categorisering moet expliciet vastgesteld en gedocumenteerd zijn. De wet eist niet alleen dat een systeem bestaat, maar dat de categorieën van gelijkwaardig werk actief zijn vastgesteld en controleerbaar zijn. Het is niet voldoende om te zeggen "iedereen die als Adviseur III is ingedeeld, valt in dezelfde categorie"; de gemeente moet dit besluit formeel hebben genomen en vastgelegd.

Let op: De wet vereist betrokkenheid van de OR bij de vaststelling van de categorieën. Dit geldt ook als de categorisering feitelijk uit HR21 volgt.

Let op: De Memorie van Toelichting stelt dat (het exacte rapportageformat nog via een AMvB (algemene maatregel van bestuur) moet worden uitgewerkt. Het is dus mogelijk dat het monitoringsorgaan nadere eisen stelt aan de wijze van categorisering.