

Wet Loontransparantie & HR21

Veelgestelde vragen voor HR21

Publicatiedatum 19 augustus 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.

Thema van deze FAQ

In de FAQ van 12 juni 2026 zijn we ingegaan op de vraag of de HR21-normfuncties kunnen worden gebruikt als categorie voor gelijk en gelijkwaardig werk? Hier hebben we aangegeven dat categorisering afhankelijk is van de organisatie, maar dat in beginsel een HR21-normfunctie als basis *kán* dienen voor een arbeidscategorie.

Nu, ruim een maand later, zien we dat steeds meer gemeenten actief aan de slag zijn met de uitwerking en dat gemeenten zoekende zijn in hoe dit aan te pakken. In deze FAQ besteden we daarom uitgebreider aandacht aan dit onderwerp. We starten met de relevante wetteksten en reiken vervolgens een stappenplan aan als handvat om hiermee aan de slag te gaan.

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.

Wat moet je rapporteren?

De loonrapportage bevat 7 verplichte elementen (artikel 10c Wgbmv):

1. De loonkloof (verschil in gemiddeld bruto jaar- én uurloon tussen mannen en vrouwen, uitgedrukt als % van het mannenloon)
2. De loonkloof in aanvullende/variabele componenten (bonussen, toelagen, etc.)
3. De mediane loonkloof
4. De mediane loonkloof in aanvullende/variabele componenten
5. Het aandeel vrouwen en mannen dat aanvullende/variabele componenten ontvangt
6. Het aandeel vrouwen en mannen per kwartilloonschaal
7. De loonkloof uitgesplitst naar categorieën van werknemers (gelijk of gelijkwaardig werk)

Wat is een "categorie van werknemers"?

Een categorie van werknemers is gedefinieerd als: werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Twee zaken zijn daarbij cruciaal:

- Het gaat om de functie, niet om de persoon.
- Functies met verschillende titels en taken kunnen toch in dezelfde categorie vallen, als ze op basis van de objectieve en genderneutrale criteria even zwaar zijn.

Op basis hiervan kan gesteld worden dat functies in dezelfde normfunctie gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten.

Kan ik de HR21-normfuncties gebruiken als basis voor categorisering?

Ja, de normfunctie is een logisch vertrekpunt. Functies die aan dezelfde normfunctie zijn gekoppeld, vormen in beginsel een categorie van gelijkwaardige arbeid.

De normfunctie is niet altijd het eindpunt. Of verdere verfijning nodig is, hangt af van de omvang en samenstelling van je organisatie.

Wanneer zou je verder kunnen opsplitsen in subcategorieën?

Als binnen één normfunctie meerdere organieke functies zitten die *structureel anders beloond worden* (let op, het gaat dan niet om de functiewaardering maar om de beloning), moet je kunnen uitleggen waarom. Opsplitsen in subcategorieën kan dan raadzaam zijn. Voorbeeld: je hebt 6 HR-adviseurs en 6 communicatieadviseurs, allemaal ingedeeld op Adviseur IV. Je kunt ze als aparte subcategorieën behandelen als daar inhoudelijke redenen voor zijn.

Kan je normfuncties ook samenvoegen tot één categorie?

Alleen als normfuncties exact dezelfde puntenscore hebben en dezelfde salarisschaal, kan je ze als één categorie behandelen. Dit kan bijvoorbeeld zinvol zijn als een categorie te herleiden is tot individuen.

Welke stappen?

Stap 1: maak een overzicht van alle werknemers met de indeling in de HR21-normfunctie

Stap 2: Alle werknemers die aan dezelfde normfunctie hangen, vormen voorlopig één categorie. Noteer per categorie hoeveel mannen en vrouwen er inzitten.

Stap 3: Controleer op onverklaarbare loonverschillen.

Stap 4: Pas eventueel categorieën aan.

Stap 5: Documenteer je keuzes. 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 organisatie moet dit besluit formeel hebben genomen en vastgelegd.

Stap 5: Betrek de OR. 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.

