

RICHTLIJN LOONTRANSPARANTIE VOOR INLENERS



In juni 2026 wordt de EU-Richtlijn loontransparantie omgezet in Nederlandse wetgeving. Het doel: de loonkloof tussen mannen en vrouwen dichten door meer transparantie en strengere handhaving. Ook inleners krijgen te maken met nieuwe verplichtingen - niet alleen voor eigen personeel, maar ook voor ingehuurde uitzendkrachten.

1. Loonstructuren

De inlener moet beschikken over een systeem voor functiewaardering en -indeling op basis van objectieve, genderneutrale criteria. Dit geldt ook voor functies die door uitzendkrachten worden vervuld.

2. Transparantieverplichtingen



Sollicitatie: Voor de (uitlener en de) inlener gelden verplichte transparantie over salaris (of bandbreedte), genderneutrale vacatureteksten en een verbod op het vragen naar eerder salaris.

Dienstverband: Op verzoek van een (uitzend)medewerker moet de inlener binnen twee maanden inzicht geven in salarisverschillen tussen geslachten voor gelijkwaardig werk. Ook moet de inlener criteria voor loon, loonniveaus en loonontwikkeling beschikbaar stellen.

3. Rapportageverplichtingen

De inlener moet rapporteren over de loonkloof, inclusief ingehuurde uitzendkrachten. De eerste rapportage vindt plaats tussen juni 2028 en juli 2031 (afhankelijk van bedrijfsgrootte) en moet jaarlijks (bij 250+ medewerkers) of driejaarlijks (bij minder dan 250 medewerkers). Bij een loonkloof van meer dan 5% moet actie worden ondernomen.

4. Informatie-uitwisseling inlener ↔ Uitlener

De inlener moet aan de uitlener informatie verstrekken over loonstructuren, loonvergelijking en criteria voor loon, loonniveaus en loonontwikkeling. Omgekeerd moet de uitlener informatie verstrekken over de beloning van de uitzendkracht ten behoeve van de rapportageverplichtingen van de inlener.



5. Risico's voor inleners

Hoewel de precieze invulling afhangt van de implementatie in Nederlandse wetgeving, bestaan de volgende uitdagingen voor inleners:

- **Omkering bewijslast:** Een inlener moet kunnen aantonen dat regelgeving omtrent gelijke beloning en beloningstransparantie niet is geschonden.
- **Claims en compensatie:** Werknemers (inclusief uitzendkrachten) kunnen volledige schadevergoeding vorderen, waarbij wordt aangesloten bij de hoogste maatman.
- **Sancties en boetes:** Doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties, waaronder boetes.

Onderneem nu al actie: Actiepunten voor inleners

- ✓ **Breng het loongebouw in kaart**
Inventariseer de loonstructuren voor zowel eigen personeel als functies die door uitzendkrachten worden vervuld. Stel objectieve, genderneutrale criteria vast voor functiewaardering en -indeling.
- ✓ **Analyseer de loonkloof**
Onderzoek of er een loonkloof van 5% of meer bestaat tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers (inclusief uitzendkrachten) in vergelijkbare functies. Neem zo nodig direct maatregelen.
- ✓ **Bereid de rapportage voor**
Stel processen in om de loonkloof te meten en te rapporteren. Houd er rekening mee dat uitzendkrachten meetellen in de rapportage van de inlener. De eerste rapportage kan al in juni 2028 vereist zijn.
- ✓ **Pas het sollicitatieproces aan**
Zorg voor genderneutrale vacatureteksten, transparantie over salaris(bandbreedtes) en stop met vragen naar eerder salaris.
- ✓ **Borg interne processen**
Zorg dat medewerkers (inclusief uitzendkrachten) op verzoek binnen twee maanden inzicht kunnen krijgen in salarisverschillen en beloningscriteria. Richt hiervoor een intern proces in.



Heb je nog vragen?

Neem contact op met je contactpersoon bij Adecco of bel ons via telefoonnummer: **0418 784 000**.