

Brouwers Berichten week 23 2026

1. Wetsvoorstel loontransparantie ingediend

Op 21 mei 2026 is het wetsvoorstel 'implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen' ingediend bij de Tweede Kamer. Deze wet moet een einde brengen aan de huidige nog bestaande loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

Loonkloof mannen en vrouwen

Volgens het CBS verdienen vrouwen in het bedrijfsleven in 2024 gemiddeld 14,5% minder per uur dan mannen. Bij de overheid was dit gemiddeld 4,5% per uur minder. Dit verschil komt vaak doordat vrouwen minder vaak een leidinggevende positie hebben, vaker werkzaam zijn in sectoren waar de lonen wat lager liggen of door verschillen in opleidingsniveau.

Let op! Ook bij hetzelfde werk verdienen vrouwen gemiddeld 6,1% minder in het bedrijfsleven en 1,7% minder bij de overheid dan mannen.

Richtlijn

Het wetsvoorstel 'implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen' moet ervoor zorgen dat werknemers meer inzicht krijgen in de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Met het wetsvoorstel wordt de Europese richtlijn Loontransparantie in de Nederlandse wet opgenomen.

Loontransparantie

Transparantie begint straks al in de sollicitatiefase. Werkgevers moeten sollicitanten dan tijdig informeren over het salaris of de salarisbandbreedte die bij een functie hoort. Tijdig wil zeggen vóórdat onderhandelingen over het loon plaatsvinden. Werkgevers mogen daarnaast niet langer aan sollicitanten vragen wat hun huidige salaris is of vroegere salaris was.

Functiewaarderingssysteem

In de wet wordt ook opgenomen dat vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid hetzelfde loon ontvangen. Werkgevers moeten straks een objectief systeem hebben voor het waarderen en indelen van de functies in hun organisatie. Op die manier kan een werknemer zien op basis van welke uitgangspunten hij in een bepaalde schaal is ingedeeld en welke treden hij nog kan doorlopen. Daarnaast moeten werkgevers duidelijk maken hoe hun beloningsbeleid in de praktijk wordt toegepast. Deze criteria moeten objectief, inzichtelijk en uitlegbaar zijn.

Informatierecht werknemers

Na invoering van de wet:

- mogen werknemers inzage vragen in de criteria voor loon en loonniveaus, en
- moeten werknemers op verzoek informatie krijgen over hun eigen loon en de gemiddelde lonen binnen hun functiegroep, uitgesplitst naar geslacht.

Let op! Werkgevers moeten hun werknemers jaarlijks informeren over deze rechten en hoe zij hiervan gebruik kunnen maken.

Werkgevers met minimaal vijftig werknemers moeten straks aan werknemers ook makkelijk toegang geven tot de criteria voor de loonontwikkeling.

Rapportageplicht

De wet zorgt ervoor dat bedrijven met minimaal 100 werknemers straks regelmatig rapporteren over het loonverschil in hun organisatie. Op de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) worden in de toekomst rapportages gepubliceerd van bedrijven die onder de rapportageplicht vallen.

Let op! Deze rapportages laten alleen zien of er binnen organisaties loonverschillen, uitgedrukt in percentages, bestaan tussen groepen werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk doen.

Werkgevers met minimaal 250 werknemers moeten deze rapportage straks jaarlijks doen, werkgevers met minimaal 100, maar minder dan 250 werknemers elke drie jaar.

Ondersteuning werkgevers

Er komt informatie beschikbaar voor werkgevers over hoe ze om moeten gaan met deze verplichtingen. Momenteel werkt het ministerie van SZW samen met onder meer vakbonden en werkgeversorganisaties aan voorlichting en hulpmiddelen voor werkgevers.

Inwerkingtreding 1 januari 2027

Als de Tweede en Eerste Kamer instemmen met het wetsvoorstel, is het de bedoeling dat de wet op 1 januari 2027 in werking treedt. Dat lijkt snel, maar eigenlijk had de richtlijn al op 7 juni 2026 in de wet moeten zijn opgenomen.

Let op! Als de wet ingaat op 1 januari 2027, moeten bedrijven met meer dan 150 werknemers uiterlijk in juni 2028 rapporteren over de loonverschillen in 2027. Werkgevers vanaf 100 tot 150 werknemers hoeven pas voor het eerst te rapporteren in 2031 over de loonverschillen in 2030.

2. Invoerrechten op pakket tot € 150 en handling fee

Op invoer in de EU van kleine pakketten met een waarde tot € 150 wordt vanaf 1 juli 2026 € 3 invoerrechten per aangifteregel geheven. Verder wordt vanaf waarschijnlijk 1 november 2026 voor individuele zendingen € 2 handling fee per aangifteregel geheven.

Invoerrechten

De vaste invoerrechten van € 3 per aangifteregel gaan gelden voor goederen die de EU binnenkomen van verkopers van buiten de EU. De heffing gaat alleen gelden voor pakketten met een waarde tot € 150. Voor pakketten vanaf € 150 gelden nu namelijk al reguliere invoerrechten.

Let op! Het vaste invoerrecht gaat gelden per productgroep. Als een pakket drie verschillende producten bevat is vanaf 1 juli 2026 dus 3 keer € 3 vaste invoerrechten verschuldigd.

Union handling fee (UHF)

Om de kosten van de controles op de stroom pakketten met een waarde tot € 150 te vergoeden en de grote toestroom van dit soort pakketten te beperken, wordt vanaf waarschijnlijk 1 november 2026 ook een Union handling fee (UHF) ingevoerd. De voorziene hoogte is € 2 per aangifteregel voor individuele zendingen.

Tijdelijke oplossingen

De heffing van € 3 invoerrechten en € 2 UHF betreffen tijdelijke oplossingen tot waarschijnlijk 1 juli 2028. De Raad van de Europese Unie wil namelijk zo snel mogelijk normale invoerrechten voor kleine pakketten invoeren. Vanaf waarschijnlijk 1 juli 2028 zal over alle goederen van minder dan € 150 invoerrechten betaald worden tegen de normale EU-tarieven voor de afzonderlijke producten. Voor bulkzendingen zal dan een UHF tarief van € 0,50 per aangifteregel gelden.

3. Lagere vrachtwagenheffing en boetes

De per 1 juli 2026 geldende vrachtwagenheffing wordt per 1 september 2026 tijdelijk met 22,3% verlaagd. Betaal je ten onrechte geen vrachtwagenheffing, dan kan de RDW boetes opleggen. Waar moet je rekening mee houden?

Verlaagde vrachtwagenheffing

Via de vrachtwagenheffing betalen eigenaren van vrachtwagens vanaf 1 juli 2026 op bijna alle snelwegen en een aantal andere wegen een heffing per gereden kilometer. De omvang van de heffing hangt onder meer af van de CO₂-uitstoot en bedraagt gemiddeld € 0,191 per kilometer. Door de verlaging gaat de vrachtwagenheffing gemiddeld €0,148 per kilometer bedragen. De verlaging gaat gelden vanaf 1 september 2026 tot en met 31 december 2026.

Let op! Op deze manier wil het kabinet de transportsector compenseren voor de sterk gestegen brandstofprijzen als gevolg van het conflict in het Midden-Oosten. De verlaging komt neer op een lastenverlichting van € 80 miljoen.

Controles

De Dienst wegverkeer (RDW) gaat vanaf 1 juli 2026 controleren of je wel vrachtwagenheffing betaalt. Dat gebeurt op vaste plekken, door bijvoorbeeld camera's boven de weg, maar ook met verplaatsbare apparaten.

Let op! De handhaving gebeurt grotendeels door de RDW, maar voor een deel door de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) en het Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB). In [het Handhavingsplan vrachtwagenheffing](#) is vastgelegd hoe de overheid op naleving van de vrachtwagenheffing controleert.

Boetes bij geen tolkastje

Ondernemers kunnen rekenen op forse boetes als ze de vrachtwagenheffing geheel of deels niet betalen. De vrachtwagenheffing wordt elektronisch geregistreerd en geïnd. Ondernemers die geen contract met een aanbieder hebben afgesloten voor een tolkastje, kunnen rekenen op een boete van € 800. Tot 1 januari 2027 is er nog enige coulance en bedraagt deze boete € 400.

Let op! Heb je nog geen contract afgesloten met een aanbieder voor tolkastjes? Doe dat dan alsnog vóór 31 mei 2026 zodat je voldoende tijd hebt om vóór 1 juli 2026 het kastje te ontvangen en te installeren.

Boetes bij fouten met tolkastjes

Ook bij fouten met de tolkastjes die de vrachtwagenheffing registreren, gelden vaste boetes. Staat het tolkastje uit, werkt het niet (goed) of rijd je met een tolkastje dat bij een andere vrachtwagen hoort, dan bedraagt de boete € 500. Ook hier geldt tot 1 januari 2027 nog enige coulance door een lagere boete van € 250.

Let op! Je kunt binnen 24 uur maximaal één boete krijgen. Is sprake van meer dan één overtreding, dan wordt alleen het hoogste boetebedrag opgelegd.

4. Aanvragen SLIM-scholingssubsidie weer mogelijk

Aanvragen SLIM-scholingssubsidie weer mogelijk

Je kunt als werkgever, gastouderbureau of vissersmaatschap tot en met 31 december 2026 SLIM-scholingssubsidie aanvragen. Collectieven kunnen de subsidie van 1 september tot en met 16 oktober 2026 aanvragen.

SLIM-scholingssubsidie

De SLIM-scholingssubsidie is bedoeld om huidige en nieuwe werknemers op te leiden voor een functie in een maatschappelijk cruciale sector. Het gaat daarbij om de sectoren in onder meer het groen, ICT, kinderopvang, onderwijs, schoonmaak, techniek, bouw en energie, transport en logistiek, zorg en welzijn en visserij.

Aanvraagperiode

Werkgever die praktijkgerichte opleidingen aan huidige of nieuwe werknemers aanbieden, kunnen tot en met 31 december 2026 de subsidie aanvragen. Ook geregistreerde gastouderbureaus kunnen in dezelfde periode voor huidige of nieuwe gastouders subsidie aanvragen.

Tip! Nieuw in 2026 is dat ook bemanningsleden in een vissersmaatschap (maatschapsvissers) de subsidie kunnen aanvragen. Ook zij kunnen dat tot en met 31 december 2026.

Collectieven die bestaan uit ten minste een O&O-fonds en/of een of meer werkgeversverenigingen en een of meer werknemersverenigingen, kunnen de subsidie van 1 september tot en met 16 oktober 2026 aanvragen.

Let op! Aanvragen kan via het subsidieportaal [Uitvoering Van Beleid](#).

Voorwaarden en ontwikkelpaden

Er geldt een aantal voorwaarden. Zo mogen bijvoorbeeld aan de leerlingen geen kosten in rekening worden gebracht. Op deze website vind je de aanvraagprocedure en aanvraagcriteria terug in een [stappenplan](#).

In 2026 is verduidelijkt dat scholing die al is ingekocht of aangevraagd voordat deze voor het eerst subsidiabel werd, niet voor subsidie in aanmerking komt. De factuurdatum is daarbij leidend.

Tip! Kijk voor de andere wijzigingen met ingang van 2026 [hier](#).

Ontwikkelpaden

De opleiding moet onderdeel uitmaken van een functie of specialisatie uit een van de Ontwikkelpaden. Deze zijn gepubliceerd op [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl).

Let op! De hoogte van de subsidie is terug te vinden in de Ontwikkelpaden. De hoogte is afhankelijk van het NLQF-niveau. Bij niveau 1, 2 of 3 en bij keuzedelen met een certificaat in het mbo bedraagt de subsidie 90% van de kosten voor scholing, bij niveau 4 40%.

5. Compensatie transitievergoeding vervalt volledig vanaf 2027

De compensatieregelingen voor de transitievergoeding verdwijnen per 1 januari 2027 volledig voor alle werkgevers.

Dit betekent dat niet alleen de compensatieregeling na langdurige arbeidsongeschiktheid wordt afgeschaft, maar ook de compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging in verband met het bereiken van de AOW-leeftijd of na overlijden.

Na uitstel volledige afschaffing voor alle werkgevers

Het wetsvoorstel dat de compensatie van de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid zou beperken tot kleine werkgevers werd al eerder uitgesteld van 1 juli 2026 naar 1 januari 2027. Tot 1 januari 2027 heeft in ieder geval nog elke werkgever recht op die compensatie als aan de voorwaarden wordt voldaan.

Inmiddels heeft de regering echter besloten verder te gaan dan alleen uitstel. In een nota van wijzigingen staat namelijk dat de compensatieregeling voor alle werkgevers wordt afgeschaft per 1 januari 2027. Dus ook voor de kleine werkgevers.

Afschaffing meerdere compensatieregelingen

Verder is in de nota van wijziging opgenomen dat naast het verdwijnen van de compensatie bij langdurige arbeidsongeschiktheid ook de compensatie bij bedrijfsbeëindiging in verband met het bereiken van de AOW-leeftijd of na overlijden, verdwijnt.

Let op! Het recht op transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid, dus na het verstrijken van het opzegverbod, blijft bestaan. De regering is bang dat er anders sprake is van verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.

Bezuiniging

De regering rekent op een structurele bezuiniging van € 831 miljoen, waarvan € 462 miljoen in 2027. In het coalitieakkoord was nog uitgegaan van structureel € 262 miljoen. In het coalitieakkoord werd overigens alleen gesproken over afschaffing van de compensatieregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

Let op! Er wordt nu gevreesd dat veel werkgevers niet over zullen gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst maar de arbeidsovereenkomst slapend zullen laten.

Overgangsrecht

Er komt nog wel overgangsrecht. Zo kunnen werkgevers nog aanspraak maken op compensatie van de transitievergoeding als:

- de eerste dag na het einde van het opzegverbod tijdens ziekte (de twee jaar, een eventuele verlenging door een loonsanctie niet meegerekend) vóór 1 januari 2027 is, of
- een kleine werkgever voor 1 januari 2027 bij het UWV voor het eerst toestemming heeft gevraagd om ontslag wegens staking van de onderneming bij overlijden of het bereiken van de AOW-leeftijd. Compensatie wordt daarna nog uitbetaald tot negen maanden na de UWV-toestemming.