

Vergaderjaar 2023–2024

27 099

Gelijke beloning

Nr. 24

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 december 2023

Gelijke beloning voor vrouwen en mannen zou een vanzelfsprekendheid moeten zijn. Helaas blijkt uit de cijfers dat dit niet de realiteit is. Ik hecht er grote waarde aan dat vrouwen en mannen een gelijkwaardige positie hebben op de arbeidsmarkt en daarvoor ook gelijk worden beloond. Vrouwen verdienen gemiddeld per uur aanzienlijk minder dan mannen. Uit de nieuw gepubliceerde CBS-cijfers blijkt dat het gaat om een verschil in gemiddeld uurloon van 16,9 procent in het bedrijfsleven en 5,1 procent bij de overheid. Wanneer dit wordt vertaald naar een werknemer met een bruto modaal inkomen komt deze loonkloof neer op € 6.560 op jaarbasis in het nadeel van vrouwen in het bedrijfsleven en € 2.040 bij de overheid. Ook wanneer rekening wordt gehouden met factoren die invloed hebben op lonen van werknemers blijven significante loonverschillen tussen vrouwen en mannen bestaan, die zorgen voor reële verschillen in inkomen tussen vrouwen en mannen. Afgezet tegen een modaal inkomen, kan dit worden vertaald in € 2.760 in het nadeel van vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid in € 720. Deze loonverschillen nemen slechts zeer langzaam af.

Loonverschillen tussen vrouwen en mannen vind ik onacceptabel. De loonkloof (het ongecorrigeerde beloningsverschil) laat zien dat vrouwen nog geen gelijkwaardige positie hebben ten opzichte van mannen. Zo stromen zij bijvoorbeeld minder vaak door naar hogere functies en zijn zij vaker werkzaam in lager betaalde banen. Het gecorrigeerde loonverschil laat zien dat ook bij gelijkwaardig werk er loonverschillen tussen vrouwen en mannen blijven bestaan. Deze verschillen kunnen we niet accepteren. Dit vraagt dan ook om een stevige aanpak van ons allemaal: werkgevers, overheid en werknemers.

Om de loonverschillen in beeld te brengen voert het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in opdracht van het Ministerie van SZW periodiek onderzoek uit naar loonverschillen tussen vrouwen en mannen in Nederland. Hierbij deel ik de meeste recente Monitor Loonverschillen,

Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2022 (Monitor Loonverschillen 2022) met uw Kamer. Dit onderzoek bevat een vernieuwde opzet ten opzichte van eerdere edities. In onderstaande ga ik eerst in op de belangrijkste uitkomsten uit de Monitor Loonverschillen. Vervolgens ga ik in op de vernieuwde opzet van de monitor. Tenslotte geef ik mijn reactie op de cijfers en ga ik in op de maatregelen die ik neem om de loonverschillen tegen te gaan.

Monitor Loonverschillen 2022

De Monitor Loonverschillen 2022 bevat gegevens over loonverschillen bij de overheid en in het bedrijfsleven en de ontwikkeling hiervan ten opzichte van eerdere jaren (2014–2022). In de rapportage is aandacht voor de loonverschillen tussen vrouwen en mannen, de gecorrigeerde loonverschillen, kenmerken van de werknemer, werkgever en de baan en verklarende factoren. Ook wordt ingegaan op de vernieuwing van de methode. Door de methodewijziging komen de cijfers in de Monitor Loonverschillen 2022 niet meer precies overeen met die van eerdere edities en kunnen deze dus niet een-op-een aan elkaar worden gerelateerd. Wel is in de nieuwe Monitor Loonverschillen een tijdreeks opgenomen vanaf 2014. Anders dan in eerdere edities van de Monitor Loonverschillen zijn de ongecorrigeerde en gecorrigeerde cijfers binnen de publicatie rechtstreeks in deze Monitor Loonverschillen vergelijkbaar.

Ongecorrigeerde loonverschillen tussen vrouwen en mannen (loonkloof)

Uit de Monitor Loonverschillen 2022 blijkt dat het uurloon van vrouwen in het bedrijfsleven in 2022 gemiddeld 16,4 procent lager lag dan dat van mannen. Het relatieve verschil in uurloon tussen vrouwen en mannen is sinds 2014 afgenomen.¹ In 2014 bedroeg dit verschil 19,2 procent. Vrouwen hadden in 2022 een gemiddeld uurloon van € 22,90, terwijl dat van mannen gemiddeld € 27,40 per uur bedroeg. Het absolute verschil in gemiddeld uurloon is tussen 2014 en 2022 gelijk gebleven en bedroeg al die jaren ongeveer € 4,50. Bij de overheid lag in 2022 het uurloon van vrouwen 5,1 procent lager dan dat van mannen. Dit relatieve verschil in uurloon is ten opzichte van 2014 gehalveerd. Uit de rapportage blijkt dat ook het absolute verschil in gemiddeld uurloon bij de overheid kleiner is geworden. In 2022 ging het om een verschil van € 1,60, in 2014 om een verschil van € 2,60. In 2022 verdienden vrouwen bij de overheid een uurloon van gemiddeld € 29,70, terwijl mannen gemiddeld € 31,30 verdienden.

Gecorrigeerde loonverschillen tussen vrouwen en mannen

Naast het ongecorrigeerde loonverschil tussen vrouwen en mannen is ook het gecorrigeerde loonverschil in kaart gebracht. Hierbij heeft het CBS getracht uurlonen te vergelijken tussen vrouwen en mannen met vergelijkbare achtergrondkenmerken en vergelijkbare banen. Gekeken is in welke mate geslacht nog een rol speelt in de beloning wanneer rekening wordt gehouden met factoren die invloed hebben op de hoogte van lonen. Deze factoren kunnen worden onderverdeeld in drie categorieën, namelijk kenmerken van de werknemer (zoals leeftijd, opleidingsniveau, aantal jaren in dienst bij huidige werkgever), kenmerken van de werkgever (bedrijfstak, aantal werkzame personen) en kenmerken van de baan (zoals beroepsniveau en -richting, contract voor bepaalde/onbepaalde tijd, leidinggevende functie).

¹ In de Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2022 is zowel voor het bedrijfsleven als de overheid een grafiek opgenomen waarin de ontwikkeling van het ongecorrigeerd en het gecorrigeerd loonverschil over de jaren 2014 tot en met 2022 is te zien.

In 2022 lag in het bedrijfsleven het gecorrigeerde uurloon van vrouwen 6,9 procent lager dan dat van mannen. Tussen 2014 en 2020 is het gecorrigeerde uurloonverschil tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven afgenomen, van bijna 10 procent naar ongeveer 7 procent. Tussen 2020 en 2022 is dit verschil vrijwel gelijk gebleven. Bij de overheid lag in 2022 het gecorrigeerde uurloon van vrouwen 1,8 procent lager dan dat van mannen. Tussen 2014 en 2022 is het gecorrigeerde uurloonverschil elke twee jaar ongeveer met een procentpunt afgenomen. Het CBS geeft aan dat of en in hoeverre de loonverschillen tussen vrouwen en mannen het gevolg zijn van ongelijke behandeling, in de publicatie niet kan worden vastgesteld. Het onverklaarde loonverschil tussen vrouwen en mannen geeft volgens het CBS een voorzichtige indicatie van het bestaan van beloningsdiscriminatie, maar vormt hiervoor geen bewijs.

Vernieuwde opzet Monitor Loonverschillen

Vanaf 2010 doet het CBS in opdracht van het Ministerie van SZW tweejaarlijks onderzoek naar de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Omdat één van de belangrijkste doelen van de Monitor Loonverschillen is de trend in loonverschillen te onderzoeken, is de opzet sinds 2010 nauwelijks veranderd. Gezien gaandeweg op meerdere punten verbeteringen aan de opzet mogelijk bleken, heeft het CBS in opdracht van SZW de methode aangepast. De gewijzigde opzet heeft meerdere voordelen. Zo zijn de resultaten niet langer gebaseerd op een steekproef met mogelijke selectiviteit, maar op alle werknemers uit de onderzoekspopulatie. Ook zijn de onzekerheidsmarges van de uitkomsten aanzienlijk kleiner. Met de vernieuwde opzet zijn verder de populatie en de achtergrondkenmerken gebaseerd op actuele inzichten in factoren die de loonverschillen kunnen verklaren. Daarnaast kan de Monitor Loonverschillen nu al worden gepubliceerd binnen een jaar na afloop van het verslagjaar, waar dit voorheen pas twee jaar na afloop van het verslagjaar kon. Daarmee bevat de Monitor Loonverschillen vanaf dit moment actuelere informatie dan in het verleden het geval was.

Als bijlage bij deze brief is de *Methodewijziging Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen* gevoegd. Hierin beschrijft het CBS de aanpassingen die zijn gedaan in de methode en de overwegingen die tot de aanpassingen hebben geleid. Ook wordt een vergelijking weergegeven van de resultaten volgens de oude en de nieuwe methode.

Reactie op de Monitor Loonverschillen 2022

Ik hecht er grote waarde aan dat loonverschillen tussen vrouwen en mannen worden opgeheven. Daarvoor is het van belang zicht te hebben op de loonverschillen, zowel op de loonkloof als op de gecorrigeerde loonverschillen. Met de nieuwe Monitor Loonverschillen en de aanpassingen in de methode, heeft het CBS verbeteringen aangebracht in het in kaart brengen van loonverschillen. Ook zie ik het als een positieve ontwikkeling dat door de nieuwe methode de Monitor Loonverschillen vanaf nu recentere informatie over loonverschillen bevat.

Helaas laten ook de uitkomsten uit de nieuwe Monitor Loonverschillen zien dat de loonverschillen in Nederland maar langzaam dalen en dat het verschil in het gecorrigeerde uurloon in het bedrijfsleven tussen 2020 en 2022 zelfs vrijwel gelijk is gebleven. Ter illustratie, wanneer de cijfers van het CBS vertaald worden naar een gemiddelde werknemer met een bruto modaal inkomen van € 40.000, is er op jaarbasis (bij het ongecorrigeerde verschil) een verschil van gemiddeld € 6.560 ten nadele van een vrouwelijke werknemer (16,9 procent verschil). Bij de overheid is het nadeel van een vrouwelijke werknemer gemiddeld € 2.040 euro per jaar. Voor het

gecorrigeerde verschil komt dit bij een modaal inkomen neer op gemiddeld € 2.760 in het nadeel van vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid op € 720. Vrouwen krijgen dus voor gelijkwaardig werk significant minder betaald. Deze loonverschillen vind ik onacceptabel en dit onderstreept het belang stevig in te blijven zetten op het verder laten afnemen van zowel de loonkloof (het ongecorrigeerde loonverschil) als het gecorrigeerde loonverschil.

De nieuwste cijfers over de loonkloof laten zien dat er nog geen sprake is van een gelijkwaardige positie op de arbeidsmarkt van vrouwen. Om de loonkloof te laten afnemen vind ik het van groot belang de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt verder te versterken. Vrouwen zouden bijvoorbeeld evenveel kans moeten maken om door te stromen naar hogere functies en op een vast contract als mannen.

Deze kabinetsperiode zijn verschillende maatregelen genomen om te werken aan een gelijkwaardige positie op de arbeidsmarkt. Zo is het uitkeringspercentage van het op 2 augustus 2022 in werking getreden betaald ouderschapsverlof verhoogd van 50% naar 70% van het dagloon. Ook wordt gewerkt aan het aanpakken van zwangerschapsdiscriminatie door in te zetten op bewustwording door het verbeteren van de informatievoorziening, zowel richting (zwangere) werknemers als werkgevers. Daarnaast is in september dit jaar de dialoog «Samenspraak» gestart om meer inzicht te krijgen in de ervaringen van mensen rondom gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Met verschillende groepen in de samenleving wordt in gesprek gegaan over de verdeling van arbeid en zorg, en de verwachtingen in de samenleving over mannen en vrouwen op het werk, in het gezin en breder op de arbeidsmarkt. Het doel van de dialoog SamenSprak is om beter te begrijpen hoe de huidige genderongelijkheid op de arbeidsmarkt, waaronder de loonkloof, een rol speelt in de levens van mensen. Vervolgens willen we in gesprek met burgers en werkgevers bespreken hoe we de knelpunten kunnen aanpakken en welke rol daarin is weggelegd voor burgers, werkgevers en de overheid.

Verder zet ik mij in voor het vergroten van bewustwording ten aanzien van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en werk ik aan het bevorderen van gelijkwaardige kansen. Ook de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie zoals draagt hieraan bij. In de voortgangsrapportage over het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie heb ik uw Kamer geïnformeerd over de inzet op dit terrein.²

Om de loonverschillen verder tegen te gaan ben ik blij dat de richtlijn loontransparantie in Europa is aangenomen. Hiermee is een belangrijke stap gezet in de aanpak van loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Tijdens de onderhandelingen heb ik mij ingezet voor een goed resultaat en snelle aanname van de richtlijn. Momenteel werk ik aan spoedige implementatie van deze richtlijn. Ik verwacht dat het wetsvoorstel ter implementatie van deze richtlijn in de tweede helft van 2024 aan uw Kamer kan worden aangeboden. Met deze nieuwe wetgeving moeten werkgevers transparanter zijn over de beloning en loonverschillen binnen hun organisaties. Ik geloof dat deze transparantie kan bijdragen aan een betere positie van werknemers doordat zij meer inzicht krijgen in mogelijke loonverschillen. Het zorgt ervoor dat werkgevers transparant moeten zijn over loonverschillen en actie moeten ondernemen op het moment dat deze verschillen bestaan. Ook voorziet de richtlijn erin dat hier toezicht op moet worden gehouden. Loontransparantie draagt zo bij aan het tegengaan van onacceptabele loonverschillen. Zodat werkgevers

² Kamerstukken II, 2023/24, 29 544, nr. 1217.

hun verantwoordelijkheid nemen en zich stevig en langdurig inzetten om de loonverschillen tegen te gaan.

De meest recente Monitor Loonverschillen laat zien dat blijvende aandacht nodig is voor het aanpakken van loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Hier blijf ik mij de komende periode voor inzetten.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip