

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 863

Vragen van het lid **Van Weyenberg** (D66) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Loonkloof tussen man en vrouw verder gegroeid: gat van 175 euro in het bedrijfsleven»* (ingezonden 20 november 2019).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 28 november 2019).

#### Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Loonkloof tussen man en vrouw verder gegroeid: gat van 175 euro in het bedrijfsleven»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja, ik ben bekend met dit bericht.

#### Vraag 2

Wat vindt u ervan dat vrouwen de afgelopen twee jaar nog weer wat minder zijn gaan verdienen dan mannen?

#### Antwoord 2

De resultaten van het Nationaal Salaris Onderzoek (NSO) van Intermediair en Nyenrode zijn teleurstellend omdat zij een indicatie vormen dat de loonkloof in Nederland zich niet sluit en juist mogelijk weer groter wordt. De loonkloof die het NSO laat zien is het onverklaarbare loonverschil tussen mannen en vrouwen, namelijk de «gecorrigeerde loonkloof». De gecorrigeerde loonkloof is het loonverschil waarbij er voor achtergrondkenmerken – waarvan bekend is dat ze sterk samenhangen met beloning – is gecorrigeerd, om de lonen zo vergelijkbaar mogelijk te maken. Achtergrondkenmerken die hierbij relevant zijn, zijn onder andere sector, arbeidsduur (voltijd/deeltijd), opleiding en werkervaring. Het is lastig te zeggen wat de oorzaken zijn van de gecorrigeerde loonkloof en op basis van het onderzoek is niet te zeggen waar dit verschil vandaan komt en in hoeverre er sprake is van beloningsdiscriminatie. Van beloningsdiscriminatie weten we dat dit meestal onbewust gebeurt en niet moedwillig.

<sup>1</sup> Volkskrant, 19 november 2019, <https://www.volkskrant.nl/economie/loonkloof-tussen-man-en-vrouw-verder-gegroeid-gat-van-175-euro-in-het-bedrijfsleven~b57964b1/>

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) publiceert elke twee jaar in opdracht van het Ministerie van SZW een rapport met een onderzoek naar beloningsverschillen. De laatste meting staat in de «Monitor loonverschillen mannen en vrouwen 2016»<sup>2</sup>, die in november 2018 is gepubliceerd. Ik verwacht eind 2020 een nieuwe Monitor. Dit onderzoek laat door de afgelopen jaren een afname zien van de gecorrigeerde loonkloof, al stagneert deze afname in het meest recente tijdvlak. Ik ben benieuwd naar de uitkomsten van de nieuwe Monitor in 2020 en of ook daarin de stagnering doorzet of zelfs weer omslaat in een groei van de loonkloof. Mocht dit zo zijn dan benadrukt dit de urgentie van extra inzet om de loonkloof te verkleinen alleen maar meer.

### Vraag 3

Klopt het dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen vooral is gegroeid tussen mannen en vrouwen jonger dan 36 jaar?

### Antwoord 3

Uit een vergelijking van het NSO van 2017 met het NSO van 2019 komt naar voren dat de loonkloof bij mannen en vrouwen jonger dan 36 jaar licht is gegroeid.

Volgend jaar publiceert het CBS het tweejaarlijkse rapport naar de loonkloof bij de overheid en het bedrijfsleven. CBS hanteert andere methodieken. Ik wacht de uitkomsten van dit onderzoek af.

### Vraag 4

Bent u bereid om ook zelf opdracht te geven tot het jaarlijks monitoren van de (gecorrigeerde) loonkloof?

### Antwoord 4

De loonkloof wordt, sinds 2008, iedere twee jaar gemeten door het CBS. De laatste meting staat in de «Monitor loonverschillen mannen en vrouwen 2016», die in november 2018 is gepubliceerd. Het volgende rapport wordt eind 2020 gepubliceerd. Een tweejarige monitor biedt voldoende inzicht in de omvang van de loonverschillen en in de meerjarige trend.

### Vraag 5

Klopt het dat vrouwen gemiddeld genomen ook nog eens meer uren werken dan waarvoor zij betaald krijgen, terwijl dat bij mannen niet het geval is?<sup>3</sup>

### Antwoord 5

Het NSO stelt onder andere dat vrouwen meer extra uren werken bovenop hun reguliere werkweek dan mannen. Het NSO vergelijkt daarvoor de mediane contractuele arbeidsduur van respondenten met de mediaan van het daadwerkelijk gewerkte aantal uren.

Het CBS houdt cijfers bij over de mate van overwerken van werknemers<sup>4</sup>. Overwerken wordt door het CBS als volgt gedefinieerd: «Er is sprake van overwerken wanneer iemand meer uren werkt dan contractueel overeengekomen». De meest recente cijfers van het CBS stellen dat 70% van de mannelijke werknemers en 64% van de vrouwelijke werknemers weleens overwerkt. 33% van de mannelijke werknemers en 27% van de vrouwelijke werknemers werkt regelmatig over. Deze cijfers suggereren dat mannen vaker overwerken dan vrouwen.

Het verschil tussen de CBS-cijfers en het NSO kan op een aantal manieren worden verklaard. De twee onderzoeken hebben bijvoorbeeld een andere steekproef. Daarnaast telt het CBS het aantal individuele werknemers dat overwerkt, terwijl het NSO twee medianen met elkaar vergelijkt. De verdeling van contractuele- en daadwerkelijke arbeidsduren – die voor vrouwen sterker gespreid is dan voor mannen, omdat de meeste mannen in voltijd werken – heeft daardoor invloed op de vergelijking.

<sup>2</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/47/monitor-loonverschillen-mannen-en-vrouwen-2016>

<sup>3</sup> Intermediair, 19 november 2019, Parttime werken vergroot gender gap, [https://www.intermediair.nl/collega-s-en-bazen/vrouwen-op-de-arbeidsmarkt/parttime-werken-vergroot-gender-gap?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.nl%2F](https://www.intermediair.nl/collega-s-en-bazen/vrouwen-op-de-arbeidsmarkt/parttime-werken-vergroot-gender-gap?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.nl%2F)

<sup>4</sup> <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83441NED/table?dl=2BE1C>

#### Vraag 6

Kunt u een inschatting geven van de bijdrage van de verschillende oorzaken van de loonkloof, zoals het hoge aandeel parttime werk, het mogelijk slechter onderhandelen door vrouwen, zwangerschapsdiscriminatie, het feit dat in sectoren waar veel vrouwen werken gemiddeld de beloning lager ligt, of het denken in stereotypen over leiderschap?<sup>5</sup>

#### Antwoord 6

Het is moeilijk te zeggen wat de exacte bijdrage is van de verschillende oorzaken van de loonkloof die u noemt, aangezien dit een complex samenspel van verschillende factoren is. Ik zal hieronder een uiteenzetting maken van wat we al weten over de door u aangedragen oorzaken van de loonkloof. Wat betreft het hoge aandeel parttime werk in Nederland, verwacht ik begin 2020 het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) Deeltijd, waarbij de motieven en de factoren die ertoe leiden dat veel vrouwen parttime werken, uitgebreid onderzocht worden.

Diverse onderzoeken, waaronder de «Monitor loonverschillen mannen en vrouwen 2016», laten zien dat vrouwen vaker werken in sectoren waar de beloning gemiddeld lager ligt, zoals het onderwijs en de zorg. Bij het berekenen van de gecorrigeerde loonkloof wordt dan ook altijd gecorrigeerd voor sector, aangezien dit een van de achtergrondkenmerken is waarvan we weten dat die sterk samenhangt met beloning.

Recente onderzoeken<sup>6</sup> laten zien dat vrouwen ongeveer even vaak als mannen onderhandelen over het salaris, maar dat mannen dit 25% vaker toegekend krijgen dan vrouwen. Dit onderscheid komt waarschijnlijk niet voort uit moedwillige discriminatie, maar is vaak onbedoeld en eerder het gevolg van onbewuste stereotype beeldvorming over vrouwen.

Het is onduidelijk wat de invloed van zwangerschapsdiscriminatie en het denken in stereotypen op de loonkloof is, aangezien het een moeilijk te kwantificeren construct is. Er zijn mij dan ook geen onderzoeken bekend die dit in samenhang met de loonkloof hebben onderzocht. Stereotype beeldvorming over mannen en vrouwen wordt weleens aangedragen als een verklaring voor het resterende onverklaarde loonverschil (gecorrigeerde loonkloof), maar hard bewijs hiervoor ontbreekt.

#### Vraag 7

Deelt u de analyse van de hoogleraar psychologie Van Muijen dat de loonkloof een grote hobbel vormt om van de «parttimecultuur» af te komen?<sup>7</sup>

#### Antwoord 7

Het is een complex vraagstuk, waar geen eenduidig antwoord op te geven is. In Nederland is het «anderhalfverdienersmodel» veelgebruikt, waarbij het vaak de vrouw is die parttime werkt. Dit komt mede door het gegeven dat arbeid- en zorgtaken nog veelal ongelijk verdeeld zijn tussen de man en vrouw, waardoor de arbeidsparticipatie van vrouwen geremd wordt. Dit draagt bij aan de parttime cultuur. Zoals blijkt uit het NSO en andere onderzoeken is de zorg voor kinderen nog vaak primair een vrouwenaangelegenheid en zijn het vaak vrouwen die besluiten minder te werken. Of dit komt door de loonkloof is lastig te zeggen. Een lager loon kan invloed hebben op de beslissing van een vrouw om minder te werken. Als ze minder verdient dan haar partner, kan het makkelijker zijn voor de vrouw om meer zorgtaken thuis op te pakken en minder te gaan werken na het krijgen van een kind dan voor haar partner. Andersom weten we juist ook weer dat het gegeven dat vrouwen vaker in deeltijd werken hun carrièrekansen belemmert en daarmee de (ongecorrigeerde) loonkloof vergroot. Om vrouwen gelijke kansen te bieden, moeten aanpak van de loonkloof en maatregelen gericht op het stimuleren van meer uren werken dus in samenhang worden gezien.

<sup>5</sup> Intermediair, 19 november 2019, Waarom veel vrouwen nog steeds minder verdienen dan mannen, <https://www.intermediair.nl/personal-finance/salaris/waarom-veel-vrouwen-nog-steeds-minder-verdiene-dan-mannen>

<sup>6</sup> <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/01/12/vrouwen-vragen-wel-om-salarisverhoging-maar-krijgen-die-gewoon-niet-a1588213>

<sup>7</sup> Intermediair, 19 november 2019, Meer vrouwen aan de top. Geen gezeik, iedereen gelijk!, <https://www.intermediair.nl/collega-s-en-bazen/vrouwen-op-de-arbeidsmarkt/meer-vrouwen-aan-de-top-geen-gezeik-iedereen-gelijk>

#### Vraag 8

Wat heeft u het afgelopen jaar ondernomen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten? Wat hebben deze maatregelen opgeleverd?

#### Antwoord 8

Het dichten van de (ongecorrigeerde) loonkloof begint bij het bieden van gelijke kansen, stimulerend arbeidsmarktbeleid en emancipatoir beleid. Zo verlaagt dit kabinet de lasten op arbeid, breidt het geboorteverlof voor partners uit en investeert in de kinderopvang, onder andere om te stimuleren en mogelijk te maken dat vrouwen met (jonge) kinderen meer uren gaan werken.

De aanpak van beloningsdiscriminatie is tevens onderdeel van het Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 – 2021<sup>8</sup>, waar ik de Kamer op 22 november over heb geïnformeerd. Hierin staan verschillende maatregelen genoemd die erop gericht zijn de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten. Zo bevorder ik dat ondernemingsraden en personeelsfunctionarissen met het onderwerp aan de slag gaan. Hierbij kan het vergroten van de transparantie van beloningssystemen helpen. In de campagne «Verderkijkers», waarin wordt samengewerkt met BNR-nieuwsradio item de Ondernemersdesk Inclusiviteit, is ook aandacht voor het onderwerp. Daarnaast werk ik ook nauw samen met de Minister van OCW om de loonkloof sneller te laten afnemen. Die subsidieert de activiteiten van Women Inc., om vrouwen en werkgevers bewust te maken van de loonkloof, waaronder de campagne #15procentminder op Equal Pay Day en de Gelijk Loon Check die werkgevers kunnen gebruiken. De Stichting van de Arbeid heeft toegezegd haar checklist gelijke beloning te updaten.

#### Vraag 9

Deelt u ook de analyse dat de oplossing van het dichten van de loonkloof niet bij de vrouw ligt, maar in het bedrijfsleven? Dat het probleem wordt opgelost als bedrijven hun salarisstructuur inzichtelijk maken en salarissen gelijktrekken?<sup>9</sup>

#### Antwoord 9

Werkgevers hebben een grote rol en verantwoordelijkheid in het terugdringen van de loonkloof. Transparantie is daarvoor een belangrijk aspect. Het effect van het in beeld brengen van de verschillen zal bijdragen aan bewustwording bij bedrijven en werknemers. Ook zal dit een gesprek binnen bedrijven en in de maatschappij op gang brengen.

De leden Ploumen, Ozütok, Jasper van Dijk en Van Brenk werken aan indiening van het initiatiefwetsvoorstel «Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen». Ik wacht indiening van het wetsvoorstel af, en zal vervolgens een standpunt bepalen.

Vooruitlopend hierop ben ik samen met de Stichting van de Arbeid en andere betrokken organisaties actief met dit onderwerp bezig, waarbij we onder andere inzetten op het delen en toepassen van goede praktijken over hoe het gesprek hierover op gang kan worden gebracht, en welke maatregelen het beste werken.

#### Vraag 10

Kunt u een overzicht geven van internationale voorbeelden voor wetgeving om de loonkloof te dichten, zoals bijvoorbeeld in IJsland, Duitsland en Verenigd Koninkrijk? Is er al iets te zeggen over de werking in de praktijk, gezien het feit dat een deel van de wetgeving van recente datum is?

#### Antwoord 10

In andere Europese landen zijn transparantiemaatregelen ingevoerd. Veelal gaat het hierbij om een verplichting om looninformatie te publiceren. Deze uitgevraagde looninformatie verschilt per land, maar bestaat vaak uit verschillende loonkloof-statistieken zoals het gemiddelde en de mediane uurloon van beide geslachten, waaronder de landen die u noemt.

<sup>8</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/11/22/kamerbrief-implementationplan-arbeidsmarktdiscriminatie-2018-2021>

<sup>9</sup> idem

Er zijn mij – met uitzondering van IJsland – geen landen bekend waar er sancties staan op het hebben van beloningsverschillen. Aangezien de wetgeving in de meeste Europese landen vrij recent is – zoals u zelf zegt – zijn er mij ook geen evaluaties bekend over de werking van dergelijke maatregelen. Transparantiemaatregelen lijken wel bij te dragen aan de bredere maatschappelijke discussie over de loonkloof in betreffende landen.

Vraag 11

Bent u bereid deze vragen te beantwoorden voor de behandeling van de begroting Sociale Zaken en Werkgelegenheid?

Vraag 11

Bent u bereid deze vragen te beantwoorden voor de behandeling van de begroting Sociale Zaken en Werkgelegenheid?