

27099

Gelijke beloning

Nr. 25

Brief van de minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 december 2025

We hebben iedereen nodig voor een sterke en toekomstbestendige arbeidsmarkt: om de zorg en het onderwijs draaiende te houden, of om de transitie naar een duurzame economie te maken. Helaas zijn er in Nederland echter nog steeds ongeoorloofde loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Dit is niet alleen onrechtvaardig, maar ook onacceptabel in een tijd waarin we alle talent en inzet hard nodig hebben.

Om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in Nederland in beeld te brengen voert het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in opdracht van het ministerie van SZW periodiek onderzoek uit. Hierbij deel ik het meest recente onderzoek van het CBS met uw Kamer, *Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2024* (Monitor Loonverschillen 2024). In de Monitor staan loonverschillen tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid centraal. Daarbij is gekeken naar de loonverschillen in 2024 en de ontwikkeling ten opzichte van eerdere jaren.

Feitelijke loonverschil

Uit de Monitor Loonverschillen 2024 volgt dat in het bedrijfsleven het uurloon van vrouwen in 2024 gemiddeld 14,5 procent lager lag dan dat van mannen. In 2022 bedroeg dit percentage nog 16,4 procent. Voor de overheid was dit percentage 4,5 procent in 2024 en 5,1 procent in 2022. Voor beide sectoren geldt dus dat het verschil in uurloon langzaam afneemt.

Statistisch gecorrigeerde loonverschil

Naast het feitelijke loonverschil heeft het CBS ook het loonverschil berekend waarbij rekening wordt gehouden met achtergrondkenmerken zoals opleidingsniveau, leidinggeven of bedrijfstak (het zogenoemde statistisch gecorrigeerde loonverschil). Gekeken is in welke mate geslacht nog een rol speelt in de beloning van werknemers wanneer hiermee rekening wordt gehouden.¹

¹ Er is gecorrigeerd voor de kenmerken van de werknemer (zoals leeftijd en opleidingsniveau), kenmerken van de werkgever (bedrijfstak en aantal

In 2024 lag het statistisch gecorrigeerde uurloon van vrouwen in het bedrijfsleven 6,1 procent lager dan dat van mannen. Daarmee is dit verschil verder afgenomen ten opzichte van 2022. Bij de overheid lag dit percentage in 2024 op 1,7 procent. Dit verschil is vergelijkbaar aan het percentage in 2022. Hiermee is een einde gekomen aan de dalende trend bij de overheid sinds 2014.

Het CBS geeft in haar onderzoek aan dat deze cijfers kunnen wijzen op beloningsdiscriminatie, waarbij werkgevers hun werknemers ongelijk belonen voor gelijkwaardige arbeid. Of dit daadwerkelijk het geval is, kan niet op basis van dit onderzoek worden geconcludeerd.

Wetsvoorstel implementatie richtlijn loontransparantie

Bovenstaande cijfers laten zien dat het hard nodig is om gelijke beloning voor mannen en vrouwen te bevorderen. Daarom werkt het kabinet op dit moment aan de implementatie van de Europese richtlijn loontransparantie, die hier met verschillende transparantiemaatregelen aan wil bijdragen.² Ik streef ernaar het wetsvoorstel nog voor het einde van dit jaar voor advies aan te bieden aan de Raad van State.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
M.L.J. Paul

werkzame personen in de organisatie) en kenmerken van de baan (zoals beroepsniveau en leidinggevende functie).

² Richtlijn (EU) 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen.