

Vergaderjaar 2020–2021

27 099

## Gelijke beloning

Nr. 23

### BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 november 2020

Hierbij stuur ik u de Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2018<sup>1</sup>. Dit onderzoek is door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in opdracht van het Ministerie van SZW uitgevoerd en wordt vanaf 2010 tweejaarlijks uitgevoerd. De Monitor bevat gegevens over loonverschillen bij de overheid en het bedrijfsleven.

In deze Monitor staan de loonverschillen in 2018 centraal. Ook is gekeken naar de ontwikkeling van loonverschillen ten opzichte van eerdere jaren. Daarbij is zowel gekeken naar het ongecorrigeerde als het gecorrigeerde loonverschil in Nederland. Het ongecorrigeerde loonverschil tussen mannen en vrouwen is zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid in 2018 gelijk gebleven ten opzichte van 2016, namelijk 19 procent in het bedrijfsleven respectievelijk 8 procent bij de overheid. Het CBS geeft aan dat ondanks dat de loonverschillen tussen 2016 en 2018 gelijk zijn gebleven, er zowel voor het bedrijfsleven als de overheid een lineaire (rechtlijnige) afname is gedurende de zes verslagjaren sinds 2008.<sup>2</sup>

Bij de berekening van het gecorrigeerde beloningsverschil is rekening gehouden met achtergrondkenmerken waarvan bekend is dat ze sterk samenhangen met beloning, zoals leeftijd, opleidingsniveau en arbeidsduur. In 2018 was het gecorrigeerde loonverschil tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven 7 procent. Dat betekent dat dit loonverschil in het bedrijfsleven in vergelijking met 2016 stabiel is gebleven. Bij de overheid is het gecorrigeerde beloningsverschil gedaald van 5 procent in 2016 naar 4 procent in 2018. Zowel bij de overheid als in het bedrijfsleven

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

<sup>2</sup> Het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen is sinds 2008 zowel bij de overheid als in het bedrijfsleven afgenomen. Bij de overheid is het beloningsverschil gehalveerd met een afname van 16 procent in 2008 naar 8 procent in 2018. In het bedrijfsleven is het loonverschil gedaald van 22 procent in 2008 naar 19 procent in 2018.

is wel nog steeds sprake van een dalende trend sinds 2008. De daling gaat de laatste verslagjaren echter minder snel.

Uit de Monitor blijkt dat een groot deel van het beloningsverschil tussen vrouwen en mannen verklaard kan worden door verschillende achtergrondkenmerken. Deze achtergrondkenmerken, zoals arbeidsduur (voltijd/deeltijd werken), beroepsniveau of leidinggeven, hangen samen met de verschillende posities van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Wanneer gecorrigeerd wordt voor verschillende achtergrondkenmerken, blijft een verschil in beloning zichtbaar. Dit wordt het «onverklaarde loonverschil tussen vrouwen en mannen» genoemd. Het gecorrigeerde loonverschil geeft volgens het CBS een voorzichtige indicatie van het bestaan van ongelijk loon voor gelijkwaardige arbeid. In hoeverre feitelijk sprake is van beloningsdiscriminatie of dat andere verklaringen/achtergrondkenmerken die niet in het onderzoek zijn meegenomen hierbij een rol spelen is op basis van het onderzoek niet te zeggen.

Ondanks dat het CBS vaststelt dat over de jaren heen een gestage afname van loonverschillen te zien is, gaat deze afname naar mijn mening te langzaam en is er in vergelijking met 2014 en 2016 te weinig vooruitgang te zien. Ik vind het dan ook van belang om hier stevig op te blijven inzetten. Het bevorderen van gelijk loon voor gelijk werk is onderdeel van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021. Het vergroten van transparantie kan bijdragen aan het verder terugdringen van beloningsverschillen. Het effect van het in beeld brengen van de verschillen kan bijdragen aan bewustwording bij bedrijven, organisaties en werknemers. Daarnaast kan het op maatschappelijk én organisatieniveau het gesprek hierover op gang brengen. Tegelijkertijd is dit niet een voldoende voorwaarde dat beloningsverschillen daadwerkelijk – met concrete maatregelen – worden aangepakt en teruggedrongen. Ik verken daarom mogelijke maatregelen ter bevordering van beloningstransparantie.

Om de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te versterken, zijn en worden verschillende maatregelen genomen gericht op het stimuleren van uitbreiding van het aantal arbeidsuren van vrouwen. Zo is onder meer het geboorteverlof voor partners uitgebreid. Ook de invoering van betaald ouderschapsverlof kan hieraan bijdragen. Ik verwijs verder naar het IBO Deeltijdwerk met de kabinetsreactie daarop die u eind april jl. hebt ontvangen<sup>3</sup> en naar de Scenariostudie Vormgeving Kindvoorzieningen die uw Kamer eind dit jaar zal ontvangen. De Minister van OCW werkt aan de doorstroom van vrouwen naar hoge functies. Hierover heeft ook de SER geadviseerd in het rapport «Diversiteit in de top, tijd voor versnelling».

Op 21 september jl. is vanuit de Stichting van de Arbeid de digitale handreiking Gelijke beloning voor mannen en vrouwen gepubliceerd. Hierin staan handvatten en achtergrondinformatie gericht op diverse doelgroepen in het bedrijfsleven. Ook de NVP-Sollicitatiecode is gericht op het voorkomen van (vaak onbedoelde) arbeidsmarktdiscriminatie en het verkleinen van beloningsverschillen. Verder heb ik een campagne van WOMEN Inc. gesubsidieerd om vrouwen en werkgevers bewust te maken van de loonkloof.

---

<sup>3</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 1006

Ik blijf inzetten op het vergroten van kennis en bewustwording en het samen optrekken met werkgevers en werknemers, om beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in Nederland verder tegen te gaan.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
B. van 't Wout