

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

3249

Vragen van de leden **Warmerdam** en **Romke de Jong** (beiden D66) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het artikel «Loonkloof tussen man en vrouw in Nederland is groter dan in veel andere EU-landen»* (ingezonden 19 juni 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 17 juli 2023).

Vraag 1

Hoe verklaart u dat de loonkloof in Nederland veel groter is dan in andere Europese Unie (EU-)landen?¹

Antwoord 1

Uit het onderzoek dat is gepubliceerd door Europees statistiekbureau Eurostat, blijkt dat werkende vrouwen in de EU in 2021 gemiddeld 12,7% minder verdienen per uur dan mannen.² In Nederland bedraagt dit verschil volgens het onderzoek 13,5%. Hierbij gaat het om de ongecorrigeerde loonverschillen, ook wel de «loonkloof» genoemd. In Nederland doet het CBS elke twee jaar in opdracht van het Ministerie van SZW onderzoek naar de loonverschillen tussen vrouwen en mannen.³ Uit het laatste onderzoek volgt dat het ongecorrigeerde loonverschil tussen mannen en vrouwen in 2020 in het bedrijfsleven 19% was en bij de overheid 6%. Het verschil in beloning dat overblijft na correctie voor diverse achtergrondkenmerken die van invloed zijn op uurlonen (zoals de bedrijfstak/sector, beroepsniveau en opleidingsniveau), wordt het gecorrigeerde beloningsverschil genoemd. In Nederland is dit gecorrigeerde loonverschil in het bedrijfsleven gemiddeld 6% en bij de overheid 3%. Cijfers op EU-niveau omtrent de gecorrigeerde loonverschillen zijn niet bekend.

Uit het onderzoek van Eurostat volgt dat de verschillen in percentages van de loonkloof tussen de verschillende EU landen groot zijn. Het is lastig hiervoor een verklaring te geven. Er zijn verschillende factoren van invloed op de loonkloof, zoals de arbeidsparticipatie of het aantal gewerkte uren. In Nederland is de arbeidsparticipatie van vrouwen ten opzichte van andere EU

¹ Volkskrant, 1 maart 2023, «Loonkloof tussen man en vrouw in Nederland is groter dan in veel andere EU-landen», (<https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/loonkloof-tussen-man-en-vrouw-in-nederland-is-groter-dan-in-veel-andere-eu-landen~b387d35e/>).

² European Parliament, «Gender pay gap in Europe: facts and figures (infographic)», 5 april 2023.

³ CBS, «Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2020», 14 november 2022.

landen relatief hoog. Volgens het Eurostat onderzoek was de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland in 2022 79%. Alleen in Zweden, Estland en IJsland lag dit percentage hoger (respectievelijk 79,2%, 80,4% en 82,1%). Het gemiddelde binnen de EU was in 2020 69,3%.⁴ Uit het CBS onderzoek volgt dat werken in deeltijd één van de factoren is die negatief van invloed is op het gemiddelde uurloon. Ook factoren als sector, opleidingsniveau en het aandeel vrouwen in hogere functies zijn van invloed op de loonkloof. Het percentage personen dat in deeltijd werkt, is in Nederland veel hoger dan het gemiddelde in Europa. Nederland heeft in vergelijking met andere lidstaten het hoogste percentage vrouwen dat betaald in deeltijd werkt, 49,8% in 2017. Het gemiddelde percentage vrouwen dat in 2017 betaald in deeltijd werkte in de EU was 19,4%.⁵

Een kleinere loonkloof wil niet vanzelfsprekend zeggen dat er daadwerkelijk sprake is van een gelijkwaardigere positie voor vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Zo zijn er enkele lidstaten met een lage loonkloof, maar waarbij de arbeidsparticipatie van vrouwen relatief laag is. Dit is bijvoorbeeld het geval in Roemenië en Italië. Omgekeerd kan een hoge loonkloof gerelateerd zijn aan een relatief hoge arbeidsparticipatie van vrouwen, maar waarbij wel een groot deel van de vrouwen in deeltijd werkt.⁶ Deeltijd werken kan gevolgen hebben voor de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld doordat zij daardoor minder snel doorstromen naar hogere functies. Dit zou een verklaring kunnen zijn voor het verschil in percentages van de loonkloof tussen Nederland en andere Europese landen.

De cijfers van Eurostat laten duidelijk zien dat er in Nederland geen sprake is van een gelijkwaardige positie tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Ik vind het zeer teleurstellend dat dit anno 2023 nog steeds het geval is. Ik blijf mij inzetten om de loonkloof in Nederland terug te dringen en gendergelijkwaardigheid op de arbeidsmarkt te realiseren. De verschillende CBS onderzoeken naar loonverschillen tussen vrouwen en mannen laten zien dat de loonkloof de afgelopen jaren met kleine stappen afneemt. Deze afname gaat te langzaam en ik ben dan ook blij met de recent aangenomen Europese richtlijn loontransparantie.

Meer transparantie kan leiden tot afname van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen, wat weer kan bijdragen aan het verkleinen van de loonkloof. Ik zie de invoering van deze richtlijn als een belangrijke stap in het bevorderen van gelijkheid op de arbeidsmarkt.

Vraag 2

Hoe verklaart u dat de afname van de loonkloof in de afgelopen jaren tot een halt is gekomen?

Antwoord 2

Uit de laatste Monitor loonverschillen van het CBS blijkt dat het ongecorrigeerde beloningsverschil (ook wel de loonkloof genoemd: het gemiddelde verschil in uurloon tussen vrouwen en mannen) voor de overheid is afgenomen van 8 procent in 2018 naar 6 procent in 2020. In het bedrijfsleven is het verschil in 2020 met 19 procent gelijk gebleven ten opzichte van 2018. Over de jaren heen is er zowel voor het bedrijfsleven als voor de overheid een lineaire afname te zien, al gaat deze daling te langzaam. Deze cijfers van de loonkloof laten zien dat er nog steeds een significant verschil is in de arbeidsmarktpositie van vrouwen en mannen, bijvoorbeeld doordat vrouwen minder snel doorstromen naar een hogere functie of doordat zij vaker werken in lager betaalde banen en in sectoren met lagere lonen. Dit heeft gevolgen voor de gelijkwaardigheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Ik zet mij daarom in om deze verschillen tegen te gaan.

In het CBS-onderzoek wordt ook gekeken naar het gecorrigeerde beloningsverschil: het verschil in beloning dat overblijft wanneer rekening wordt gehouden met achtergrondkenmerken waarvan bekend is dat deze sterk samenhangen met beloning. Het gaat dan om kenmerken van de werknemer, kenmerken van de werkgever (o.a. de sector) en kenmerken van de baan. In

⁴ Eurostat, «Employment – annual statistics», april 2023.

⁵ Eurostat, «How common – and how voluntary – is part-time employment», 8 juni 2018.

⁶ European Parliament, «Gender pay gap in Europe: facts and figures (infographic)», 5 april 2023.

2020 was het gecorrigeerde beloningsverschil bij de overheid 3 procent, ten opzichte van 4 procent in 2018. In het bedrijfsleven was het verschil in 2020 6 procent, ten opzichte van 7 procent in 2018. Ook hier is te zien dat sprake is van een langzame afname van de loonverschillen. 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 kan het CBS op basis van haar onderzoek niet zeggen.

De CBS cijfers laten over de jaren heen een gestage afname van zowel de loonkloof als de gecorrigeerde beloningsverschillen zien. Ik vind het van groot belang in te blijven zetten op een verdere afname van loonverschillen tussen vrouwen en mannen. De cijfers van het CBS laten zien dat we hierin nog een lange weg te gaan hebben. De aanname van de Europese richtlijn over loontransparantie is een belangrijke stap in het aanpakken van de loonverschillen. Ik werk dan ook aan een spoedige implementatie hiervan. Daarnaast steun ik maatschappelijke initiatieven die zich richten op het aanpakken van de loonkloof, waaronder het project Gelijke Beloning van WOMEN Inc. waarvoor SZW subsidie verstrekt. Dit project helpt werkgevers om zelf aan de slag te gaan met gelijke beloning op de werkvloer. Daarnaast neemt het kabinet verschillende andere maatregelen om de arbeidsmarktpositie van vrouwen te versterken, zoals ook in de Kamerbrief over de aanpak van gendergelijkheid uit november 2022 met uw Kamer gedeeld.⁷ Zo start in september 2023 een maatschappelijke dialoog over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en over de sociale normen over de rollen van vrouwen en mannen die van invloed zijn op het arbeidsmarktgedrag. Verder zijn stappen gezet om het voor ouders makkelijker te maken om arbeid en zorg te combineren, bijvoorbeeld door de invoering van betaald ouderschapsverlof. Het kabinet werkt aan het doorbreken van genderstereotypering, onder andere in loopbaanontwikkeling en bij de beroepskeuze. Ook maakt het kabinet werk van het verbeteren van de doorstroom van vrouwen naar hogere functies. In dat kader is op 1 januari 2022 de topvrouwenwet in werking getreden en heeft Nederland ingestemd met de Europese richtlijn *Women on Company Boards*, die eind vorig jaar is aangenomen. Met deze maatregelen wil het kabinet belangrijke stappen zetten in het bevorderen van gendergelijkheid.

Vraag 3

Wanneer stuurt u de wet naar aanleiding van het EU richtlijnvoorstel over loontransparantie naar de Kamer en wat is de planning?

Antwoord 3

De richtlijn loontransparantie is op 7 juni 2023 in werking getreden. Hiermee is een belangrijke stap gezet in de aanpak van loonverschillen binnen de EU. Lidstaten hebben 3 jaar de tijd om de richtlijn te implementeren in hun nationale wetgeving.

Ik zet mij in voor een spoedige implementatie in Nederland. Op dit moment werk ik aan het wetsvoorstel ter implementatie van de richtlijn. Mijn streven is dit wetsvoorstel in de tweede helft van volgend jaar (2024) aan uw Kamer aan te bieden.

Vraag 4

Op welke wijze worden werkgevers tijdig geïnformeerd over de nieuwe verplichtingen waaraan zij moeten voldoen?

Antwoord 4

Sociale partners worden betrokken bij de uitwerking van het wetsvoorstel ter implementatie van de richtlijn loontransparantie. De inhoudelijke gesprekken over de verschillende maatregelen uit de richtlijn starten deze maand en zullen gedurende het gehele implementatietraject doorlopen. Dit geldt niet alleen voor het wetstraject ter implementatie van de richtlijn, maar ook voor de voorlichting over de nieuwe maatregelen en de ondersteuning van werkgevers om zo goed mogelijk te kunnen voldoen aan de verplichtingen.

⁷ Kamerstuk 29 544, nr. 1156.

Vraag 5

Bent u het ermee eens dat, ondanks dat er formeel drie jaar de tijd is voor de implementatie van het richtlijnvoorstel, het noodzaak is om deze wetgeving op korte termijn aan te Kamer aan te bieden om de loonkloof tegen te gaan?

Antwoord 5

In de richtlijn is opgenomen dat lidstaten deze uiterlijk drie jaar na inwerking-treding geïmplementeerd hebben in hun nationale wet- en regelgeving. Ik zet mij in voor een zo spoedig mogelijke implementatie van de richtlijn. Tegelijkertijd moet dit zorgvuldig gebeuren. Ook wil ik werkgevers voldoende tijd geven zich voor te bereiden op de verschillende verplichtingen. Ik streef ernaar het wetsvoorstel uiterlijk de tweede helft van 2024 aan uw Kamer aan te bieden. Daaraan voorafgaand, het streven is begin van 2024, zal het wetsvoorstel voor diverse toetsen, waaronder voor internetconsultatie, worden uitgezet.

Vraag 6

Overweegt u bij de uitwerking van het voorstel ook om de transparantieverplichting te laten gelden voor organisaties vanaf 50 werknemers, en zo niet waarom niet?

Antwoord 6

Verschillende maatregelen uit de richtlijn gelden voor alle werkgevers, ongeacht het aantal werknemers. Zoals het hebben van beloningsstructuren die gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen, en het recht op informatie voor sollicitanten en werknemers.

De rapportageverplichting geldt voor werkgevers vanaf 100 werknemers. Deze grens is gedurende de EU onderhandelingen over de richtlijn fors gedaald, namelijk van 250 naar 100 werknemers. Met verschillende maatregelen uit de richtlijn en de rapportageverplichting voor werkgevers vanaf 100 werknemers worden belangrijke stappen gezet in de aanpak van beloningsverschillen.

Vraag 7

Kunt u inzichtelijk maken hoeveel organisaties en werknemers onder de richtlijn zouden vallen (in procenten) als de grens gezet wordt op een organisatiegrootte van 25/50/100/150?

Antwoord 7

Het CBS publiceert op Statline ieder kwartaal cijfers over bedrijfsgrootte. Daarbij wordt een iets andere indeling gehanteerd dan in de vraag is opgenomen. Onderstaande tabel laat van het aantal bedrijven per bedrijfsgrootte, uitgedrukt in het aantal werkzame personen, in het 2^e kwartaal van 2023 zien.⁸

Bedrijfsgrootte-klasse	Aantal bedrijven	
1 werkzaam persoon	1.775.940	80,6%
2–20 werkzame personen	389.590	17,69%
20–50 werkzame personen	21.395	0,97%
50–100 werkzame personen	7.290	0,33%
100–150 werkzame personen	2.640	0,12%
150 en meer werkzame personen	5.750	0,26%

⁸ CBS, «Bedrijven; bedrijfsgrootte en rechtsvorm», 14 april 2023.

In 2022 publiceerde het CBS cijfers over bedrijfsgrootte en hoeveelheid banen. Onderstaand overzicht laat het aantal banen per bedrijfsgrootte, uitgedrukt in aantal werkzame personen, zien.⁹

Bedrijfsgrootte-klasse	Aantal banen	
0–10 werkzame personen	1.288.000	14,52%
10–100 werkzame personen	2.112.000	23,81%
100 en meer werkzame personen	5.469.000	61,66%

Vraag 8

Op welke manier integreert u ervaringen met loontransparantiewetgeving die reeds geldt in andere landen zoals IJsland?

Antwoord 8

Gedurende het implementatietraject zal ook worden gekeken naar de wijze waarop andere landen de uit de richtlijn voortvloeiende maatregelen implementeren of hebben geïmplementeerd. Zo wil ik onder andere kijken naar Frankrijk, waar werkgevers sinds 2020 moeten rapporteren over diverse factoren gericht op gendergelijkheid, waaronder loonverschillen (de zogenoemde Pénicaud Index). Ook diverse andere landen hebben reeds transparantiewetgeving geïmplementeerd. Deze voorbeelden, waaronder de IJslandse situatie, worden waar relevant gebruikt als input voor Nederlandse implementatie.

Vraag 9

Hoe kijkt u naar de rapportageverplichtingen wanneer bedrijven georganiseerd zijn in concerns?

Antwoord 9

Op dit moment werk ik aan het wetsvoorstel ter implementatie van de richtlijn. Deze vraag maakt daar onderdeel van uit.

Vraag 10

Bent u van mening dat uitzendkrachten ook onderdeel zijn van het werknemersaantal van de organisaties waar zij gedetacheerd zijn?

Antwoord 10

De verschillende maatregelen uit de richtlijn werk ik op dit moment uit in een wetsvoorstel. Daarin neem ik vanzelfsprekend ook de positie van uitzendkrachten mee. Hierover ben ik reeds in gesprek met sociale partners en uitzendbrancheorganisaties ABU en NBBU.

⁹ CBS, «Werkgelegenheid; geslacht, dienstverband, bedrijfsgrootte, SBI2008».