



Paper

# Intersectionele loonverschillen; geslacht, herkomst, arbeidsbeperking, 2024

Juni 2026

Publicatiedatum 15-6-2026 06:30

Intersectionele loonverschillen; geslacht, herkomst, arbeidsbeperking, 2024

## Inleiding

In 2024 nam de Tweede Kamer een motie aan van de leden Rooderkerk en Mutluer die verzochten om onderzoek naar de intersectionele loonkloof (Tweede Kamer, 2024). De motie verwees naar een loonkloof van 13 procent tussen mannen en vrouwen. Dit percentage was het loonverschil tussen de gemiddelde uurlonen van vrouwen en mannen zoals het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) die publiceerde in de Arbeidsmarkt in cijfers 2022 (CBS, 2023). Volgens de meest recente cijfers over 2025 is dit loonverschil 10 procent (CBS, 2026). Bij intersectionele loonverschillen gaat het niet alleen om het algemene loonverschil tussen vrouwen en mannen, maar om loonverschillen als geslacht gecombineerd wordt met andere kenmerken. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft het CBS gevraagd te onderzoeken wat de verschillen in uurloon tussen vrouwen en mannen zijn als ook gekeken wordt naar herkomst en arbeidsbeperking.

Het onderzoek naar intersectionele loonverschillen sluit aan bij de berekening van loonverschillen in de CBS-publicatie Arbeidsmarkt in cijfers. Deze berekening verschilt van de methode die het CBS toepast in het onderzoek naar loonverschillen tussen mannen en vrouwen zoals gepubliceerd in de Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen (laatste editie: CBS, 2025). In die publicatie stond een statistische analyse centraal, waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden werd met verschillen in achtergrondkenmerken tussen persoons- en baankenmerken van vrouwen en mannen. Deze analyse is niet mogelijk binnen het onderzoek naar intersectionele loonverschillen. De analyse maakt namelijk gebruik van zeventien achtergrondkenmerken, waarvan er drie alleen op steekproefbasis beschikbaar zijn. Uitsplitsing naar herkomst, arbeidsbeperking en de achtergrondkenmerken geeft veel groepen waarvan geen of weinig waarnemingen zijn. Dit leidt tot onbetrouwbare resultaten van de statistische analyse. Wel splitst het onderzoek naar intersectionele loonverschillen uit naar diverse achtergrondkenmerken, zodat er toch een beeld ontstaat van loonverschillen binnen deze achtergrondkenmerken. Het gaat dan om de kenmerken vast of flexibel dienstverband, leeftijd, wekelijkse arbeidsduur, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en bedrijfstak.

Bij deze publicatie hoort een [tabellenset](#) met de gemiddelde uurlonen van alle populaties die deze publicatie beschrijft. Met deze uurlonen kunnen uurloonverschillen berekend worden tussen al deze populaties. Deze publicatie zelf beperkt zich tot de uurloonverschillen tussen vrouwen en mannen naar herkomst en arbeidsbeperking. Met behulp van de tabellenset kunnen ook andere uurloonverschillen berekend worden, zoals de uurloonverschillen tussen vrouwen met of zonder arbeidsbeperking. De [tabellenset](#) is te vinden bij deze publicatie op de website van het CBS.

---

### Indeling naar herkomst

In deze publicatie wordt de volgende indeling naar herkomst gebruikt:

#### Binnen Europa:

- Herkomst Nederland
- Herkomst EU11 (de EU-uitbreidingslanden exclusief Cyprus en Malta: Bulgarije, Estland, Hongarije, Kroatië, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije en Tsjechië); personen met herkomst Polen en herkomst Roemenië hebben de meeste banen binnen deze groep
- Herkomst Europa overig (dus exclusief Nederland en EU11); personen met herkomst Duitsland en herkomst België hebben de meeste banen binnen deze groep

#### Buiten Europa:

- Herkomst Buiten-Europa totaal
- Herkomst Buiten-Europa, geboren in Nederland ('tweede generatie'); verder onderverdeeld naar herkomstlanden Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Cariben en overig
- Herkomst Buiten-Europa, geboren in buitenland ('migranten'); verder onderverdeeld naar herkomstlanden Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Cariben en overig

De tabellenset in de bijlage bij deze publicatie hanteert deze indeling voor elke tabel. In deze publicatie zelf bevatten de figuren niet alle individuele landen, maar wordt soms wel naar de cijfers over deze landen verwezen in de tekst.

In de tekst worden personen met herkomst Buiten-Europa, geboren in buitenland ook aangeduid als 'migranten'. Personen met herkomst Buiten-Europa, geboren in Nederland worden ook aangeduid als 'tweede generatie'.

---

De publicatie 'Intersectionele loonverschillen; geslacht, herkomst, arbeidsbeperking, 2024' is als volgt opgebouwd:

1. [Intersectionele loonverschillen: 2020, 2022 en 2024](#): Beschrijving van de loonverschillen naar geslacht, herkomst en arbeidsbeperking en de vergelijking tussen drie verslagjaren.
2. [Vast of flexibel dienstverband](#): Beschrijving van de loonverschillen naar geslacht, herkomst en arbeidsbeperking binnen vaste en flexibele dienstverbanden.
3. [Leeftijd](#): Beschrijving van de loonverschillen naar geslacht, herkomst en arbeidsbeperking binnen en tussen leeftijdsgroepen.
4. [Wekelijkse arbeidsduur](#): Beschrijving van de loonverschillen naar geslacht, herkomst en arbeidsbeperking binnen en tussen categorieën van wekelijkse arbeidsduur.
5. [Opleidingsniveau](#): Beschrijving van de loonverschillen naar geslacht, herkomst en arbeidsbeperking binnen en tussen hoogst behaalde onderwijsniveaus.
6. [Bedrijfsgrootte](#): Beschrijving van de loonverschillen naar geslacht, herkomst en arbeidsbeperking binnen en tussen bedrijfsgroottes.
7. [Bedrijfstak](#): Beschrijving van de loonverschillen naar geslacht, herkomst en arbeidsbeperking binnen en tussen bedrijfstakken.
8. [Methode](#): Beschrijving van de onderzoekspopulatie, de gebruikte databronnen en de methode van het berekenen van gemiddelde lonen en de feitelijke loonverschillen.
9. [Begrippen en afkortingen](#): Toelichting van de gebruikte begrippen en afkortingen.
10. [Literatuur](#)

Hoofdstukken 1 t/m 7 beginnen elk voor de eerste paragraaf met een korte samenvatting van het betreffende hoofdstuk.

Publicatiedatum 15-6-2026 06:30

Intersectionele loonverschillen; geslacht, herkomst, arbeidsbeperking, 2024

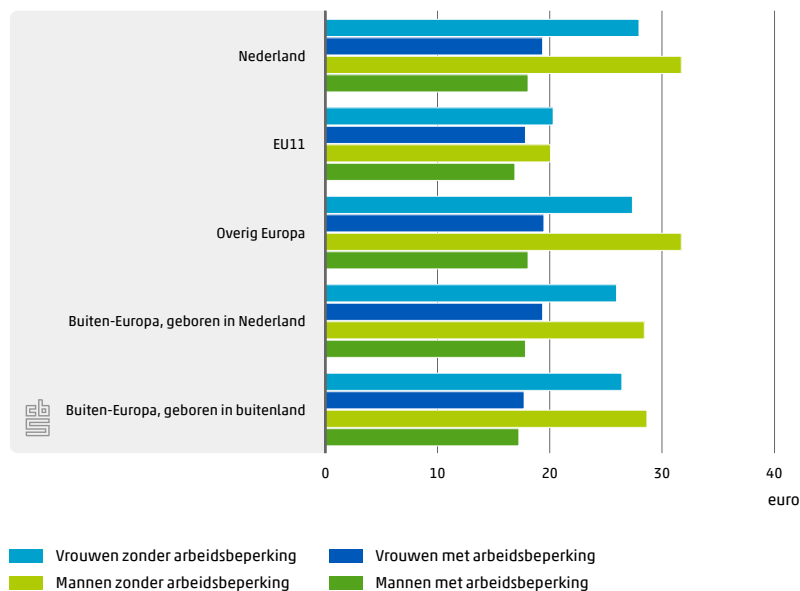
## 1. Intersectionele loonverschillen: 2020, 2022 en 2024

Bij werknemers zonder arbeidsbeperking verdienen vrouwen gemiddeld minder per uur dan mannen, behalve bij herkomst EU11. Bij werknemers met een arbeidsbeperking verdienen vrouwen bij bijna alle herkomstgroepen gemiddeld juist meer dan mannen. Tussen 2020 en 2024 zijn de loonverschillen tussen vrouwen en mannen zonder een arbeidsbeperking bij de meeste herkomstgroepen kleiner geworden. Tussen vrouwen en mannen met een arbeidsbeperking is de ontwikkeling van de loonverschillen meer divers.

### 1.1 Uurlonen

Bij de combinatie van geslacht, herkomst en arbeidsbeperking verdienen mannen zonder arbeidsbeperking met herkomst Nederland en herkomst Europa overig (exclusief EU11) de hoogste uurlonen. Hun gemiddelde loon ligt rond 31,80 euro per uur (figuur 1.1.1). Mannen zonder arbeidsbeperking met herkomst België verdienen nog ruim drie euro meer per uur. Bij de vrouwelijke werknemers zonder arbeidsbeperking verdienen vrouwen met herkomst Nederland (figuur 1.1.1) en vrouwen met herkomst Duitsland en België (binnen herkomst Europa overig) het meest per uur. Hun gemiddelde uurlonen variëren van 28 euro bij herkomst Nederland tot 30 euro bij herkomst België.

#### 1.1.1 Gemiddeld uurloon naar herkomst, 2024



### Met een arbeidsbeperking lagere uurlonen dan zonder arbeidsbeperking

Werknemers met een arbeidsbeperking hebben over het algemeen veel lagere uurlonen dan werknemers zonder arbeidsbeperking (figuur 1.1.1). Dit gaat alleen niet helemaal op voor de herkomst EU11. Dat komt doordat het gemiddelde uurloon van zowel vrouwen als mannen zonder arbeidsbeperking met herkomst EU11 een stuk lager ligt dan bij andere herkomstgroepen. Tussen de diverse herkomstgroepen liggen de gemiddelde uurlonen van vrouwen en mannen met een arbeidsbeperking veel dicht bij elkaar dan bij vrouwen en mannen zonder arbeidsbeperking; ze variëren van ongeveer 17 euro tot ruim 19 euro per uur.

Terwijl vrouwen zonder arbeidsbeperking minder verdienen dan mannen zonder arbeidsbeperking, verdienen vrouwen met een arbeidsbeperking in alle herkomstgroepen juist meer dan mannen met een arbeidsbeperking (figuur 1.1.1). Vrouwen met herkomst Nederland, herkomst Europa overig en herkomst Buiten-Europa, geboren in Nederland hebben van alle werknemers met een arbeidsbeperking de hoogste gemiddelde uurlonen (ruim 19 euro). Mannen met een arbeidsbeperking en herkomst EU11 hebben gemiddeld de laagste uurlonen. Degenen met een Poolse herkomst (het herkomstland van de meeste werknemers binnen herkomst EU11) verdienen in 2024 gemiddeld ongeveer 16,30 euro per uur.

Voor het bepalen of een werknemer een arbeidsbeperking heeft, beschikt het CBS niet over een bron die dit voor alle werknemers in Nederland heeft geregistreerd. Daarom gebruikt dit onderzoek een benadering gebaseerd op gegevens die beschikbaar zijn in registraties. De populatie werknemers met een arbeidsbeperking bestaat in dit onderzoek uit:

- werknemers met een uitkering op grond van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet Wajong).
- werknemers met een uitkering in het kader van de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA); de WGA is onderdeel van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
- werknemers die binnen het verslagjaar voorkomen in het Doelgroepregister. Het Doelgroepregister is een landelijk register met gegevens van mensen met een arbeidsbeperking die vallen onder de doelgroep van de Wet banenafpraak. De banenafpraak is een afspraak tussen de overheid en werkgevers om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) beheert het Doelgroepregister.
- werknemers die door werkgevers in de loonaangifte gekenmerkt zijn als werknemers die vallen onder de Wet sociale werkvoorziening (WSW) of die beschut werk onder de Participatiewet hebben.

De bovengenoemde registraties zijn aanvullend aan elkaar. Een deel van de werknemers komt in meerdere registraties voor. Voor de verslagjaren 2020, 2022 en 2024 zijn op deze manier respectievelijk 193 duizend, 217 duizend en 228 duizend banen van werknemers met een arbeidsbeperking afgebakend.

De afbakening van arbeidsbeperking in dit onderzoek sluit aan op de afbakening van mensen met een arbeidsbeperking in onderzoek van de Vrije Universiteit Amsterdam in samenwerking met het UWV (De Visser et al., 2026). Wel zijn voor dit onderzoek gegevens over WSW en beschut werk onder de Participatiewet aan de afbakening toegevoegd.

---

## 1.2 Loonverschillen

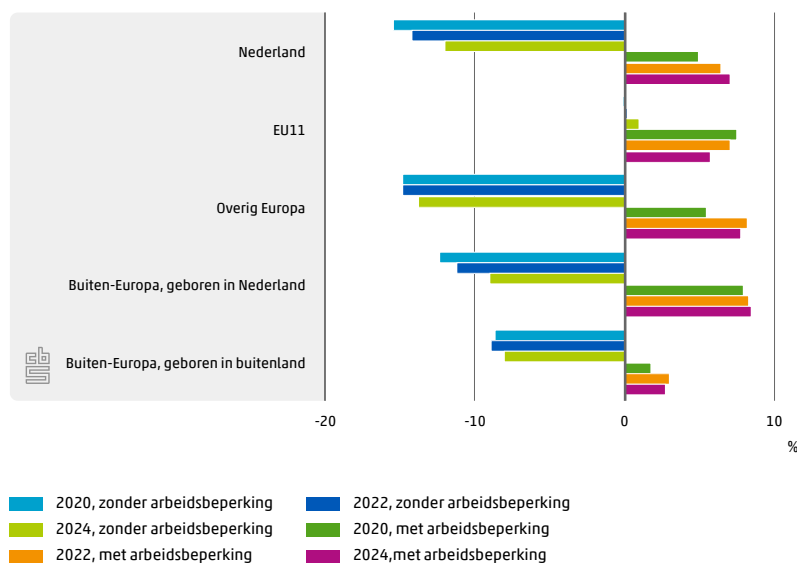
Vrouwen zonder arbeidsbeperking verdienen gemiddeld minder per uur dan mannen zonder arbeidsbeperking (figuur 1.2.1). Dit geldt echter niet voor vrouwen en mannen met herkomst EU11. Hun gemiddelde uurlonen liggen in de onderzochte jaren dicht bij elkaar. Er zijn wel verschillen binnen de herkomstlanden van herkomst EU11. In 2024 verdienden vrouwen zonder arbeidsbeperking met herkomst Polen gemiddeld bijna 2 procent minder dan mannen zonder arbeidsbeperking met herkomst Polen. Bij herkomst Roemenië verdienden vrouwen zonder arbeidsbeperking in 2024 gemiddeld juist bijna 10 procent meer dan mannen zonder arbeidsbeperking.

### Loonverschil werknemers zonder arbeidsbeperking neemt af

Vrouwen zonder arbeidsbeperking met herkomst Nederland en Europa overig kennen de grootste verschillen in uurloon ten opzichte van mannen zonder arbeidsbeperking uit deze herkomstgroepen. Vrouwen zonder arbeidsbeperking met herkomst Nederland verdienden in 2020 15,4 procent minder dan mannen zonder arbeidsbeperking met herkomst Nederland. Dit verschil in uurloon nam wel af tot 12,0 procent in 2024. Het verschil in uurloon tussen vrouwen en mannen zonder arbeidsbeperking met herkomst Europa overig nam minder af; dit was in 2024 nog 13,7 procent.

De loonverschillen tussen vrouwen en mannen zonder arbeidsbeperking met herkomst Buiten-Europa zijn kleiner dan bij herkomst Nederland en herkomst Europa overig. Het gaat in 2024 om een loonverschil van -8,0 procent voor migranten met herkomst Buiten-Europa, en -9,0 procent voor de tweede generatie met herkomst Buiten-Europa. Dit loonverschil is wel afgenomen ten opzichte van 2020, vooral voor de tweede generatie met herkomst Buiten-Europa (figuur 1.2.1).

### 1.2.1 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen naar herkomst



### Vrouwen met arbeidsbeperking hebben hoger uurloon dan mannen met arbeidsbeperking

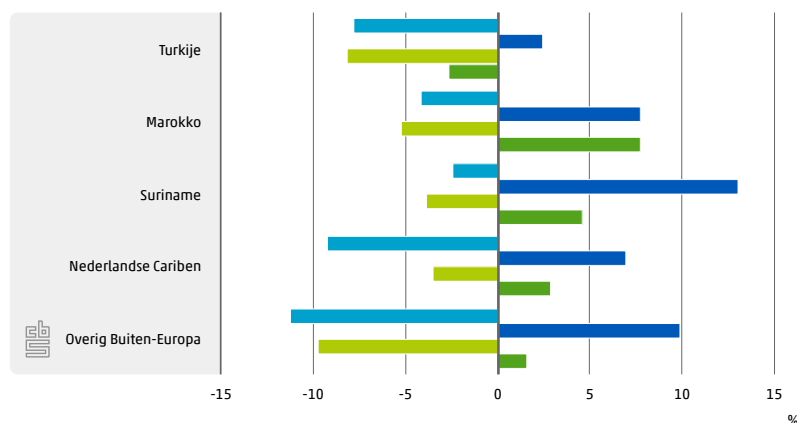
Onder de werknemers met een arbeidsbeperking verdienen vrouwen gemiddeld meer dan mannen. De grootste loonverschillen zijn er in 2020, 2022 en 2024 binnen de tweede generatie met herkomst Buiten-Europa. In 2024 verdienden vrouwen met een arbeidsbeperking uit deze herkomstgroep 8,5 procent meer dan mannen. De kleinste loonverschillen zijn er bij migranten met herkomst Buiten-Europa. Vrouwen met een arbeidsbeperking uit deze herkomstgroep verdienden in 2024 bijna 3 procent meer dan mannen met een arbeidsbeperking uit deze herkomstgroep. Bij de andere herkomstgroepen verdienen vrouwen met een arbeidsbeperking gemiddeld ongeveer 5 tot 8 procent meer dan mannen met een arbeidsbeperking in de jaren 2020, 2022 en 2024 (figuur 1.2.1).

Het verschil in uurloon nam van 2020 tot 2024 toe bij werknemers met een arbeidsbeperking en herkomst Nederland en Buiten-Europa, geboren in Nederland (tweede generatie). Binnen herkomst EU11 nam het loonverschil in deze jaren juist af. Bij herkomst Europa overig en herkomst Buiten-Europa, geboren buiten Nederland nam het loonverschil tussen vrouwen en mannen met een arbeidsbeperking toe van 2020 op 2022, terwijl het in 2024 licht daalde.

### 1.3 Loonverschillen herkomstlanden Buiten-Europa

De herkomstlanden binnen herkomst Buiten-Europa vormen een diverse groep. Dat geldt ook voor de loonverschillen tussen vrouwen en mannen uit deze herkomstlanden. Bij de werknemers zonder arbeidsbeperking met herkomst Buiten-Europa verdienen vrouwen bij alle onderscheiden herkomstlanden minder dan mannen, zowel bij migranten als de tweede generatie. Maar de hoogte van het loonverschil varieert sterk. Het is bijvoorbeeld -2,4 procent bij vrouwen en mannen zonder arbeidsbeperking bij de tweede generatie met herkomstland Suriname. Maar bij de tweede generatie met herkomstlanden van Overig Buiten-Europa verdienen vrouwen zonder arbeidsbeperking gemiddeld ruim 11 procent minder dan mannen zonder arbeidsbeperking in deze herkomstgroep. Het loonverschil is relatief ook hoog onder de in Nederland geboren werknemers zonder arbeidsbeperking met herkomstland Nederlandse Cariben en onder de werknemers zonder arbeidsbeperking met herkomstland Turkije, zowel migranten als de tweede generatie. Bij herkomstland Nederlandse Cariben liggen de loonverschillen tussen vrouwen en mannen zonder arbeidsbeperking tussen migranten en de tweede generatie het verst uiteen: vrouwen verdienen respectievelijk 3,5 procent en 9,2 procent minder dan mannen.

### 1.3.1 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen naar herkomstlanden Buiten-Europa, 2024



- Geboren in Nederland, zonder arbeidsbeperking
- Geboren in Nederland, met arbeidsbeperking
- Geboren in buitenland, zonder arbeidsbeperking
- Geboren in buitenland, met arbeidsbeperking

### Uurloon vrouwen met arbeidsbeperking lager dan van mannen bij herkomst Turkije

Bij de werknemers met een arbeidsbeperking verdienen vrouwen meer per uur dan mannen bij vrijwel alle onderscheiden herkomstlanden van herkomst Buiten-Europa. Alleen bij herkomstland Turkije is bij migranten het uurloon van vrouwen lager dan dat van mannen (figuur 1.3.1). Onder de tweede generatie met een arbeidsbeperking lopen de loonverschillen tussen vrouwen en mannen uiteen van 2,5 procent bij herkomstland Turkije tot ruim 13 procent bij herkomstland Suriname. Onder migranten met een arbeidsbeperking is het loonverschil tussen vrouwen en mannen het hoogst bij herkomstland Marokko met een bijna 8 procent hoger gemiddeld uurloon van vrouwen. Bij herkomstland Marokko is dit verschil even hoog als bij de tweede generatie. Bij de andere herkomstlanden van herkomst Buiten-Europa is het loonverschil tussen vrouwen en mannen met een arbeidsbeperking bij migranten kleiner dan bij de tweede generatie.

Ten opzichte van 2020 is het loonverschil tussen vrouwen en mannen zonder arbeidsbeperking bij alle onderscheiden herkomstlanden van herkomst Buiten-Europa kleiner in 2024. Het loonverschil is relatief het sterkst afgenomen bij migranten met herkomstland Nederlandse Cariben: van -6,1 procent in 2020 tot -3,5 procent in 2024 (zie bijlage tabellenset). Bij de werknemers met een arbeidsbeperking is er bij de herkomstlanden van herkomst Buiten-Europa een divers beeld van de ontwikkeling van de loonverschillen tussen 2020 en 2024 (tabel 1.3.2). Soms wordt het loonverschil kleiner in 2022 en weer groter in 2024 (bijvoorbeeld bij herkomstland Suriname, geboren in Nederland) en soms gebeurt precies het tegenovergestelde (bijvoorbeeld bij de tweede generatie van herkomstland Turkije). Of er is sprake van een constante daling of een constante stijging van het loonverschil tussen 2020 en 2024 (bijvoorbeeld bij respectievelijk herkomst Nederlandse Cariben, geboren in Nederland en herkomstland Marokko, geboren in het buitenland). De grootste ontwikkeling van het loonverschil tussen vrouwen en mannen met een arbeidsbeperking tussen 2020 en 2024 zijn er bij migranten met herkomstlanden Suriname en Turkije. Bij migranten met herkomstland Suriname stijgt het loonverschil van 0,9 procent tot 4,6 procent. Bij migranten met herkomstland Turkije daalt het loonverschil van -6,4 procent tot -2,6 procent.

### 1.3.2 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen met een arbeidsbeperking naar herkomstland Buiten-Europa (%)

		2020	2022	2024
Turkije	geboren in Nederland	2,4	3,2	2,5
Turkije	geboren in buitenland	-6,4	-4,9	-2,6
Marokko	geboren in Nederland	8,8	7,3	7,8
Marokko	geboren in buitenland	6,1	6,8	7,8
Suriname	geboren in Nederland	12,1	11,6	13,1
Suriname	geboren in buitenland	0,9	5,7	4,6
Nederlandse Cariben	geboren in Nederland	9,6	7,6	7,0
Nederlandse Cariben	geboren in buitenland	4,0	2,1	2,9
Overig Buiten-Europa	geboren in Nederland	8,4	9,8	9,9
Overig Buiten-Europa	geboren in buitenland	2,3	2,2	1,6

Publicatiedatum 15-6-2026 06:30

Intersectionele loonverschillen; geslacht, herkomst, arbeidsbeperking, 2024

## 2. Vast of flexibel dienstverband

Bij werknemers zonder arbeidsbeperking verdienen vrouwen minder dan mannen. Het verschil in uurloon is bij vaste dienstverbanden groter dan bij flexibele dienstverbanden. Dit geldt alleen niet voor werknemers met herkomst EU11, bij wie er geen loonverschil is tussen vrouwen en mannen met een vast dienstverband. Bij werknemers met een arbeidsbeperking hebben vrouwen zowel bij vaste als flexibele dienstverbanden gemiddeld een hoger uurloon dan mannen. Dit geldt echter niet voor migranten met herkomstland Turkije. Onder hen verdienen vrouwen met een arbeidsbeperking en een vaste baan minder per uur dan mannen.

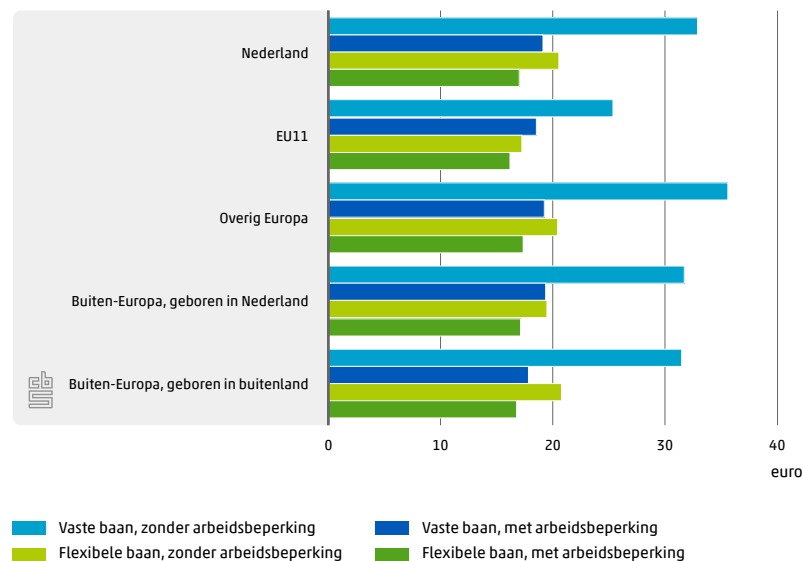
### 2.1 Uurlonen

Werknemers met een vast dienstverband verdienen per uur meer dan werknemers met een flexibel dienstverband. Dit geldt vooral voor werknemers zonder arbeidsbeperking. Bij werknemers met een arbeidsbeperking liggen de gemiddelde uurlonen van vaste en flexibele dienstverbanden dicht bij elkaar (figuur 2.1.1).

#### Onder werknemers zonder arbeidsbeperking en vaste baan laagste uurlonen bij herkomst EU11

De uurlonen van vaste banen van werknemers zonder arbeidsbeperking met herkomst Europa overig zijn gemiddeld het hoogst. Van de werknemers zonder arbeidsbeperking met een vaste baan zijn de uurlonen het laagst bij werknemers met herkomst EU11. Alleen voor de werknemers met herkomst EU11 geldt ook dat de uurlonen van werknemers zonder arbeidsbeperking met een flexibel dienstverband gemiddeld lager liggen dan van werknemers met een arbeidsbeperking en een vast dienstverband.

#### 2.1.1 Gemiddeld uurloon naar herkomst en vast of flexibel dienstverband, 2024



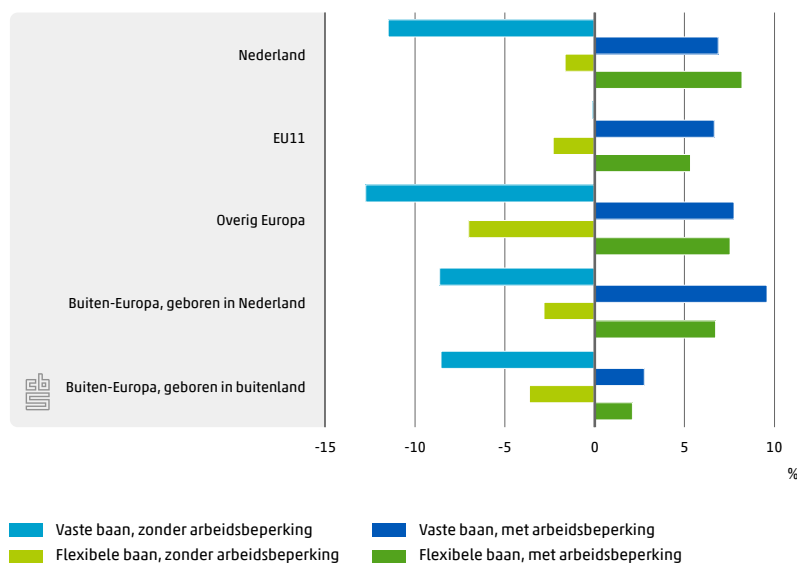
### 2.2 Loonverschillen

Bij de werknemers zonder arbeidsbeperking met een vast dienstverband verdienen bij de herkomstgroepen Nederland en Europa overig vrouwen gemiddeld rond de 12 procent minder per uur dan mannen. Dit in tegenstelling tot de werknemers met herkomst EU11 bij wie de gemiddelde uurlonen van vrouwen en mannen zonder arbeidsbeperking en een vaste baan nagenoeg gelijk zijn. Bij werknemers zonder arbeidsbeperking en een vaste baan en herkomst Buiten-Europa verdienen vrouwen 8,5 procent minder dan mannen (figuur 2.2.1).

#### Loonverschil werknemers zonder arbeidsbeperking kleiner bij flexibele banen

Bij werknemers zonder arbeidsbeperking zijn de verschillen tussen de uurlonen van vrouwen en mannen bij flexibele banen kleiner dan bij vaste dienstverbanden (behalve bij herkomst EU11). Wel verdienen vrouwen bij alle herkomstgroepen dan minder dan mannen. Het verschil in uurloon is het kleinst bij herkomst Nederland (1,6 procent) en het grootst bij herkomst Europa overig (7 procent).

## 2.2.1 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen naar herkomst en vast of flexibel dienstverband, 2024



Anders dan bij werknemers zonder arbeidsbeperking liggen de gemiddelde uurlonen van vrouwen met een arbeidsbeperking hoger dan die van mannen met een arbeidsbeperking (figuur 2.2.1). Dit geldt voor zowel vaste als flexibele dienstverbanden. Uitgezonderd migranten met herkomst Buiten-Europa verdienen vrouwen met een arbeidsbeperking meer dan 5 procent meer dan mannen met een arbeidsbeperking. Alleen bij herkomst Nederland is het loonverschil tussen vrouwen en mannen met een arbeidsbeperking groter bij flexibele dienstverbanden dan bij vaste dienstverbanden.

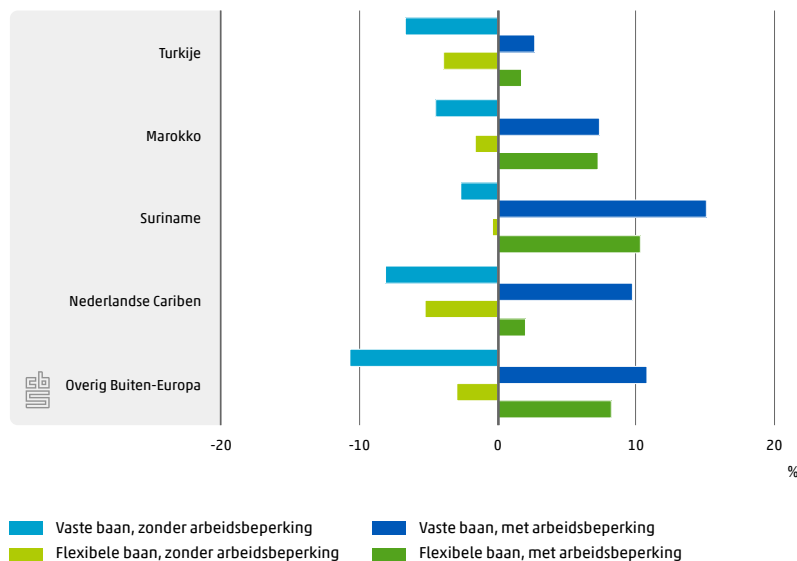
## 2.3 Loonverschillen herkomstlanden Buiten-Europa

Ingezoomd op de herkomstlanden van de tweede generatie met herkomst Buiten-Europa is het algemene beeld hetzelfde als bij de totale herkomstgroep. Bij werknemers zonder arbeidsbeperking verdienen vrouwen gemiddeld per uur minder dan mannen en dat verschil is bij vaste dienstverbanden groter dan bij flexibele dienstverbanden. Bij werknemers met een arbeidsbeperking verdienen vrouwen juist meer per uur dan mannen en ook dit verschil is groter bij vaste dienstverbanden. Zowel bij werknemers met en zonder arbeidsbeperking en met vaste of flexibele banen zijn er tussen de herkomstlanden grote verschillen in de hoogte van de uurloonsverschillen tussen vrouwen en mannen (figuur 2.3.1).

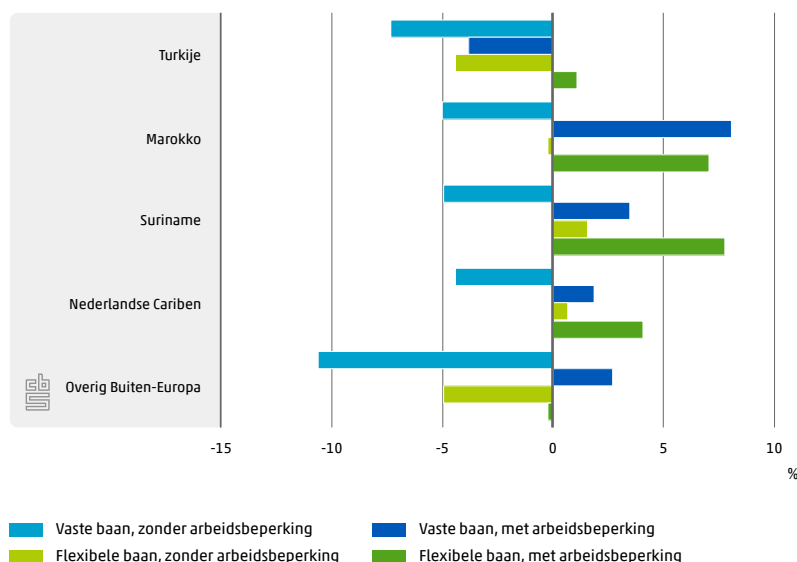
### Loonverschil werknemers met arbeidsbeperking grootst bij herkomst Suriname

Binnen de tweede generatie met herkomst Buiten-Europa is het verschil in uurloon tussen vrouwen en mannen zonder arbeidsbeperking met een vast dienstverband het grootst bij de groep overige herkomstlanden. Vrouwen in deze groep verdienen bijna 11 procent minder dan mannen. Ze verdienen bijna 11 procent meer dan mannen als sprake is van een arbeidsbeperking in combinatie met een vast dienstverband. Bij werknemers met een arbeidsbeperking zijn de verschillen in uurloon tussen vrouwen en mannen bij zowel vaste als flexibele banen het grootst bij herkomstland Suriname (vrouwen verdienen respectievelijk ruim 15 procent en ruim 10 procent meer dan mannen). De uurloonsverschillen tussen vrouwen en mannen zijn bij herkomstland Turkije juist klein als het gaat om werknemers met een arbeidsbeperking. Bij herkomstland Suriname zijn de loonverschillen juist het kleinst bij de werknemers zonder arbeidsbeperking. Bij de flexibele dienstverbanden is bij herkomstland Suriname het gemiddelde uurloon van vrouwen en mannen zonder arbeidsbeperking vrijwel aan elkaar gelijk.

### 2.3.1 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen geboren in Nederland naar vast of flexibel dienstverband, 2024



### 2.3.2 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen geboren in buitenland naar vast of flexibel dienstverband, 2024



Onder migranten met herkomst Buiten-Europa is het beeld anders dan onder de tweede generatie met herkomst Buiten-Europa. Bij herkomstlanden Suriname en Nederlandse Cariben verdienen vrouwen zonder arbeidsbeperking met een flexibele arbeidsrelatie gemiddeld meer per uur dan mannen (figuur 2.3.2). Bij herkomstland Marokko verdienen vrouwen dan vrijwel hetzelfde als mannen. Verder zijn de verschillen in uurloon tussen vrouwen en mannen bij werknemers met een arbeidsbeperking bij de herkomstlanden Turkije, Suriname en Nederlandse Cariben bij een flexibel dienstverband groter dan bij een vast dienstverband. Herkomstland Turkije is zelfs het enige herkomstland waarbij vrouwen met een arbeidsbeperking en een vaste baan minder per uur verdienen dan mannen met een arbeidsbeperking en een vaste baan.

Publicatiedatum 15-6-2026 06:30

Intersectionele loonverschillen; geslacht, herkomst, arbeidsbeperking, 2024

### 3. Leeftijd

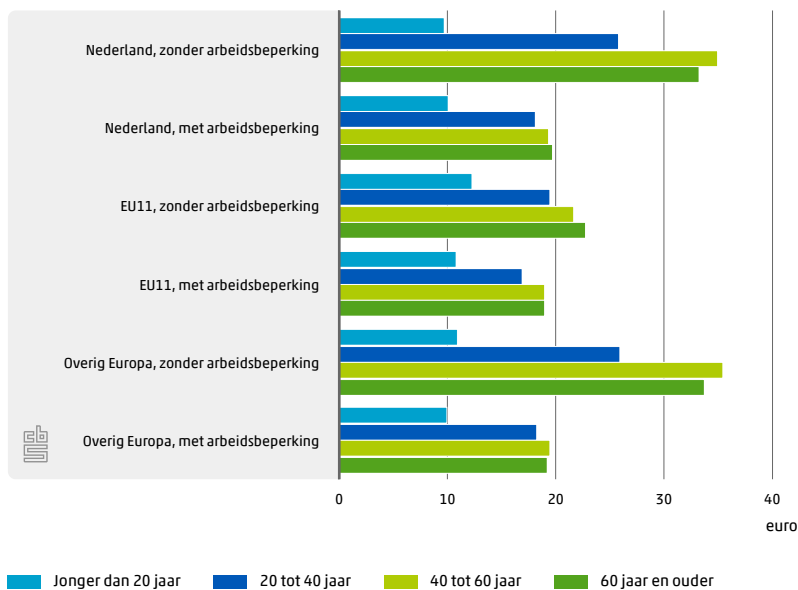
Bij werknemers zonder arbeidsbeperking zijn de verschillen in uurloon tussen vrouwen en mannen het hoogst bij werknemers van 40 jaar en ouder binnen herkomstgroepen Nederland en Europa overig. Bij herkomst Europa overig verdienen vrouwen in de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder 20 procent minder dan mannen. Bij werknemers met een arbeidsbeperking verdienen vrouwen in de leeftijdsgroepen 20 tot 40 jaar en 40 tot 60 jaar meer per uur dan mannen. Het loonverschil is met ruim 19 procent het grootst bij de tweede generatie van 40 tot 60 jaar met herkomstland Suriname.

#### 3.1 Uurlonen

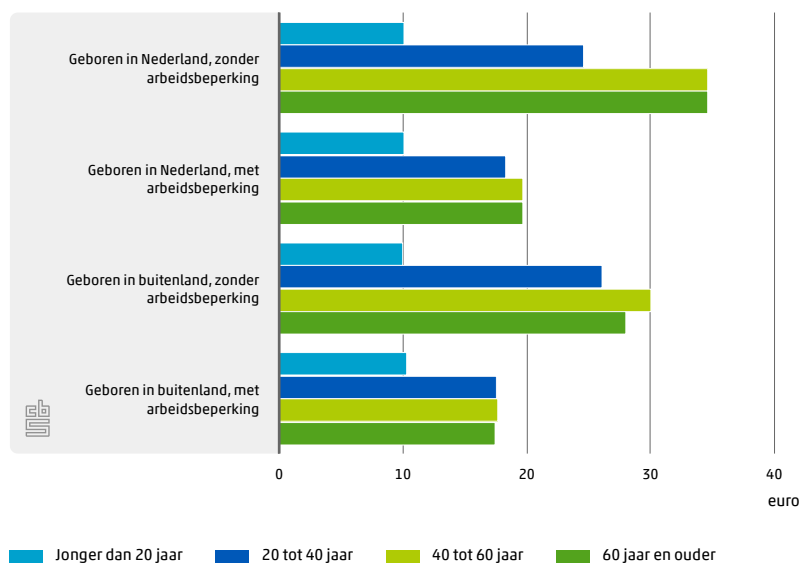
De hoogte van het uurloon van werknemers neemt toe met de leeftijd door ervaring en promoties. In tegenstelling tot dit algemene beeld ligt het uurloon van 60-plussers gemiddeld meer dan een euro lager dan het uurloon van 40- tot 60-jarigen bij de werknemers zonder arbeidsbeperking met herkomst Nederland, Europa overig en Buiten-Europa, geboren in het buitenland (figuren 3.1.1 en 3.1.2).

De werknemers zonder arbeidsbeperking van 40 tot 60 jaar en 60 jaar en ouder met herkomst Nederland, Europa overig en Buiten-Europa, in Nederland geboren hebben gemiddeld de hoogste uurlonen. Deze herkomstgroepen hebben ook de hoogste uurlonen van de 20- tot 40-jarige werknemers zonder arbeidsbeperking samen met migranten met herkomst Buiten-Europa. Van deze laatste herkomstgroep neemt het uurloon op latere leeftijd veel minder toe dan bij de andere drie herkomstgroepen. Werknemers zonder arbeidsbeperking met herkomst EU11 hebben vanaf 20 jaar de laagste gemiddelde uurlonen. Onder de werknemers zonder arbeidsbeperking jonger dan 20 jaar is hun uurloon echter het hoogst (figuren 3.1.1 en 3.1.2).

##### 3.1.1 Gemiddeld uurloon naar herkomst en leeftijd, 2024



### 3.1.2 Gemiddeld uurloon naar herkomst Buiten-Europa en leeftijd, 2024



Het hebben van een arbeidsbeperking lijkt weinig uit te maken voor de hoogte van het uurloon van werknemers jonger dan 20 jaar. Bij de meeste herkomstgroepen ligt dat bij zowel werknemers zonder als met een arbeidsbeperking rond de 10 euro per uur. Dat er wat dit betreft weinig verschillen zijn kan te maken hebben met de minimumlonen voor deze leeftijdsgroep. Daar zal weinig van afgeweken worden bij de banen voor jongeren, die nog weinig ervaring hebben.

#### Vanaf 20 jaar gelijke uurlonen voor migranten met een arbeidsbeperking en herkomst Buiten-Europa

Bij de leeftijdsgroepen vanaf 20 jaar zijn er tussen de verschillende herkomstgroepen weinig verschillen in de hoogte van het uurloon van werknemers met een arbeidsbeperking. Dat loopt van ongeveer 18 euro bij 20- tot 40-jarigen tot 19 tot 20 euro bij werknemers van 40 jaar en ouder. Hier zijn twee uitzonderingen op. Werknemers van 20 tot 40 jaar met een arbeidsbeperking en herkomst EU11 hebben een gemiddeld uurloon van ongeveer 17 euro. En bij migranten met herkomst Buiten-Europa blijft het gemiddelde uurloon van werknemers met een arbeidsbeperking nagenoeg gelijk (ongeveer 17,50 euro) in de leeftijdsgroepen vanaf 20 jaar.

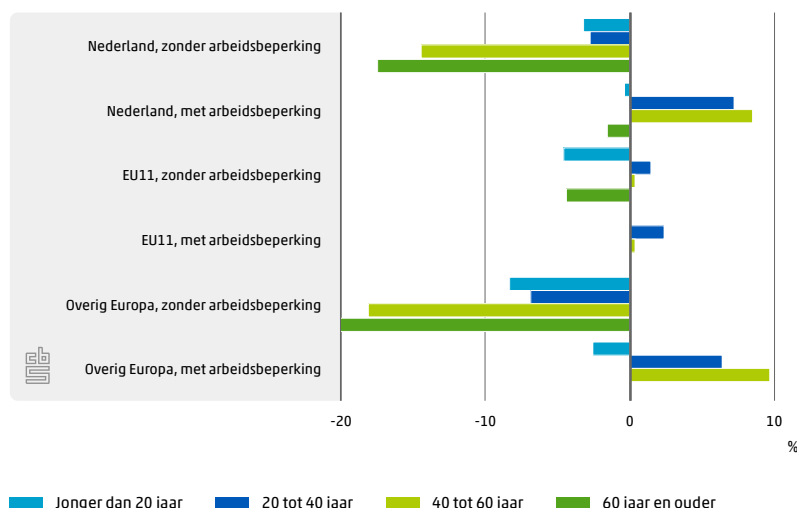
### 3.2 Loonverschillen

De uitsplitsing naar leeftijdsgroepen nuanceert het beeld dat onder werknemers zonder arbeidsbeperking vrouwen minder verdienen dan mannen, terwijl vrouwen onder werknemers met een arbeidsbeperking juist meer verdienen dan mannen (zie Hoofdstuk 1). Onder werknemers met een arbeidsbeperking en herkomstgroepen Nederland en Europa overig hebben alleen vrouwen uit de leeftijdsgroepen 20 tot 40 jaar en 40 tot 60 jaar gemiddeld hogere uurlonen dan mannen (Figuur 3.2.1). Bij herkomst EU11 is dit niet bekend, omdat de jongste en oudste leeftijdsgroep onder de werknemers met een arbeidsbeperking te klein zijn om betrouwbare cijfers over te geven. Verder hebben onder werknemers zonder arbeidsbeperking 20- tot 60-jarige vrouwen met herkomst EU11 iets hogere gemiddelde uurlonen dan mannen.

#### Bij werknemers zonder arbeidsbeperking grootste loonverschillen vanaf 40 jaar bij herkomst Nederland en Europa overig

De verschillen in uurloon tussen vrouwen en mannen zijn het hoogst bij werknemers van 40 jaar en ouder zonder arbeidsbeperking bij herkomstgroepen Nederland en Europa overig. Bij herkomst Europa overig verdienen vrouwen in de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder gemiddeld zelfs 20 procent minder dan mannen (Figuur 3.2.1).

### 3.2.1 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen naar herkomst en leeftijd, 2024



Voor herkomst EU11, met arbeidsbeperking en leeftijdsgroepen jonger dan 20 en ouder dan 60 jaar ontbreken de gegevens, omdat er binnen deze groepen minder dan honderd banen waren van vrouwen en/of mannen.

### 3.3 Loonverschillen herkomstlanden Buiten-Europa

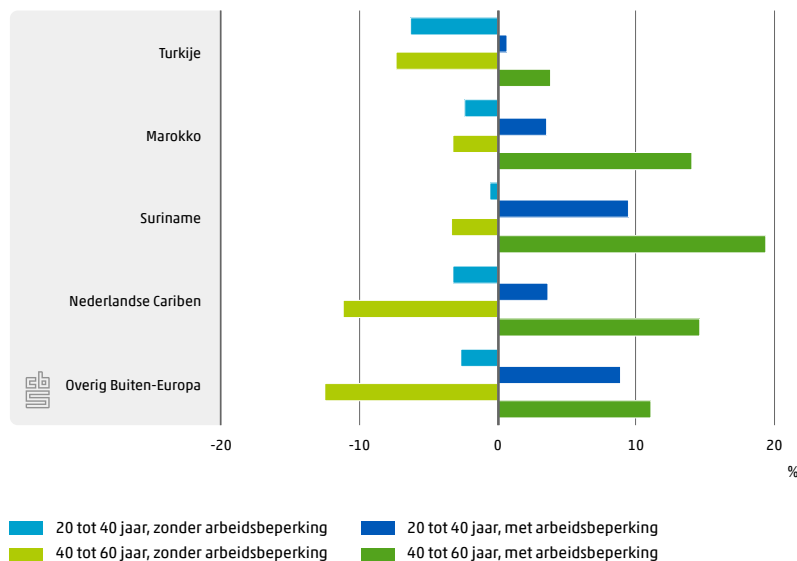
Van de meeste Buiten-Europese herkomstlanden zijn er te weinig werknemers met een arbeidsbeperking in de jongste en oudste leeftijdsgroepen om betrouwbare loonverschillen tussen vrouwen en mannen te berekenen. Daarom volgt nu alleen een beschrijving van de leeftijdsgroepen 20 tot 40 jaar en 40 tot 60 jaar voor migranten en de tweede generatie van de herkomstlanden binnen herkomst Buiten-Europa.

#### Gelijk uurloon voor 20- tot 40-jarige vrouwen en mannen zonder arbeidsbeperking van de tweede generatie met herkomst Suriname

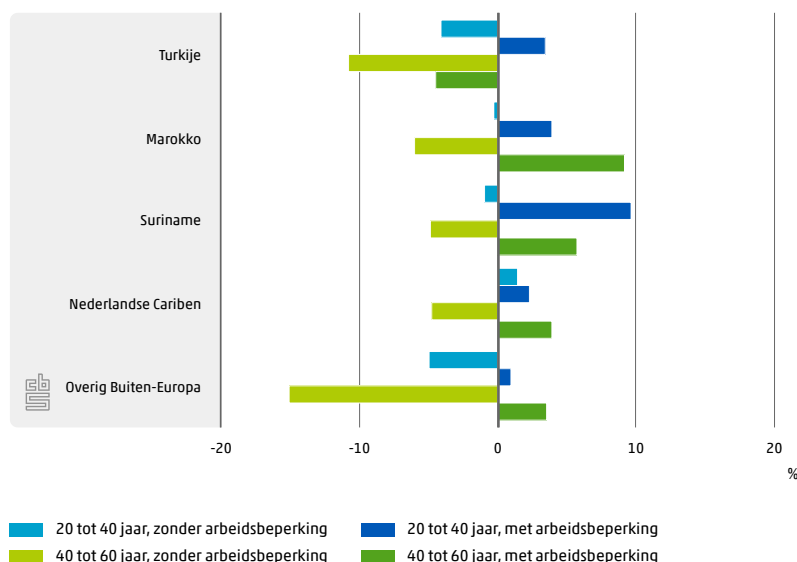
Bij de tweede generatie zonder arbeidsbeperking met herkomst Buiten-Europa zijn de loonverschillen tussen vrouwen en mannen in de leeftijd van 20 tot 40 jaar het grootst binnen herkomstland Turkije: vrouwen verdienen ruim 6 procent minder per uur dan mannen. Het loonverschil is ongeveer twee keer zo groot onder 40- tot 60-jarigen zonder arbeidsbeperking bij de tweede generatie met herkomstlanden Nederlandse Cariben en overig Buiten-Europa. Bij de tweede generatie van 20 tot 40 jaar zonder arbeidsbeperking en herkomstland Suriname verdienen vrouwen en mannen gemiddeld bijna hetzelfde uurloon (figuur 3.3.1).

Binnen de tweede generatie met herkomst Buiten-Europa hebben vrouwen bij alle herkomstlanden een hoger uurloon dan mannen als sprake is van een arbeidsbeperking. Het loonverschil varieert van nog geen procent bij 20- tot 40-jarigen met herkomstland Turkije tot ruim 19 procent bij 40- tot 60-jarigen met herkomstland Suriname.

### 3.3.1 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen geboren in Nederland naar leeftijd, 2024



### 3.3.2 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen, geboren in buitenland naar leeftijd, 2024



## Onder migranten met arbeidsbeperking en herkomst Turkije lager uurloon 40- tot 60-jarige vrouwen

Bij de banen van migranten met herkomst Buiten-Europa is een gevarieerder beeld van de loonverschillen tussen vrouwen en mannen dan bij de banen van de tweede generatie met herkomst Buiten-Europa. Binnen herkomstland Nederlandse Cariben verdienen vrouwen zonder arbeidsbeperking in de leeftijdsgroep 20 tot 40 jaar meer dan mannen zonder arbeidsbeperking in deze leeftijdsgroep (figuur 3.3.2). Bij de herkomstlanden Marokko en Suriname is het verschil tussen het loon van vrouwen en mannen in deze leeftijdsgroep minder dan een procent. Vrouwen met een arbeidsbeperking binnen herkomst Buiten-Europa, geboren in het buitenland hebben in de meeste herkomstlanden een hoger uurloon dan mannen met dezelfde achtergrond; alleen bij herkomstland Turkije verdienen 40- tot 60-jarige vrouwen minder dan mannen.

Het grootste verschil in uurloon tussen vrouwen en mannen onder migranten met herkomst Buiten-Europa is binnen herkomstland overig Buiten-Europa: 40- tot 60-jarige vrouwen zonder arbeidsbeperking verdienen 15 procent minder dan 40- tot 60-jarige mannen zonder arbeidsbeperking. Bij de migranten met een arbeidsbeperking binnen herkomst Buiten-Europa is het loonverschil het grootst bij herkomstland Suriname: 20- tot 40-jarige vrouwen verdienen bijna 10 procent meer dan mannen.



Publicatiedatum 15-6-2026 06:30

Intersectionele loonverschillen; geslacht, herkomst, arbeidsbeperking, 2024

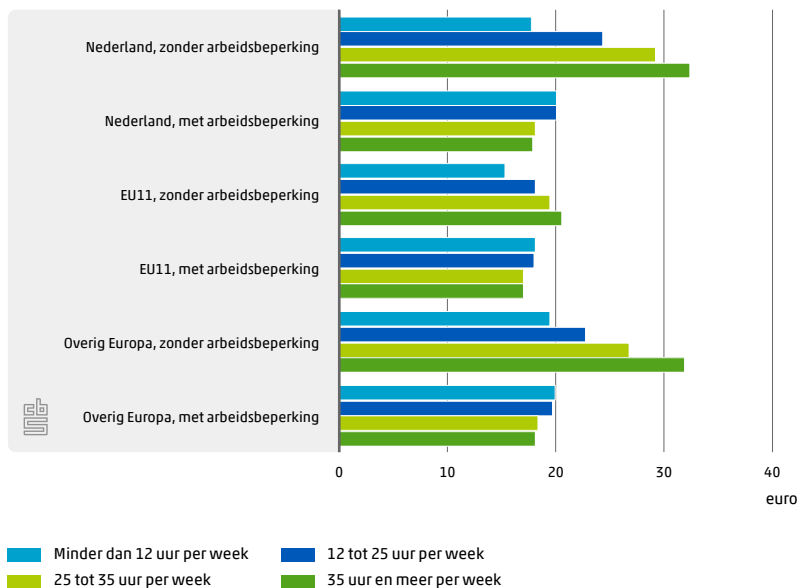
## 4. Wekelijkse arbeidsduur

Bij werknemers zonder arbeidsbeperking verdienen vrouwen alleen bij herkomst Europa overig ongeacht de wekelijkse arbeidsduur minder per uur dan mannen. Bij herkomst Nederland verdienen vrouwen tot een werkweek van 25 uur per week juist meer dan mannen. Bij herkomst EU11 en bij de herkomstlanden Turkije, Marokko en Suriname verdienen vrouwen meestal meer dan mannen, al is dat vooral bij herkomstland Turkije niet bij elke wekelijkse arbeidsduur het geval. Bij werknemers met een arbeidsbeperking verdienen vrouwen, ongeacht de wekelijkse arbeidsduur, bij vrijwel alle herkomstgroepen per uur meer dan of bijna evenveel als mannen. Bij migranten met herkomstland Turkije verdienen vrouwen alleen bij een wekelijkse arbeidsduur van minder dan 12 uur meer dan mannen.

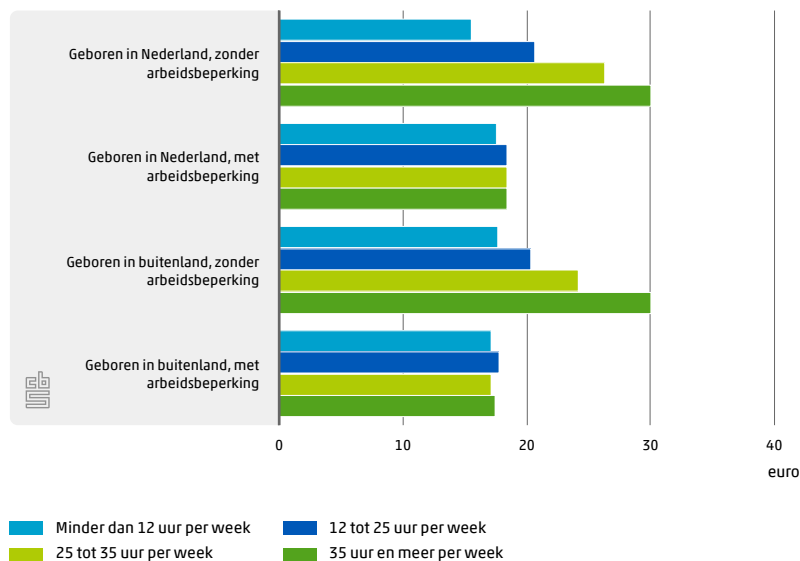
### 4.1 Uurlonen

Er is een duidelijk verschil wat betreft de hoogte van het uurloon per wekelijkse arbeidsduur tussen werknemers met en zonder arbeidsbeperking. Bij werknemers met een arbeidsbeperking verandert het gemiddelde uurloon weinig per wekelijkse arbeidsduur. Bij herkomst Nederland, EU11 en Europa overig neemt het uurloon licht af bij langere werkweken. Bij werknemers zonder arbeidsbeperking neemt het gemiddelde uurloon juist toe met meer gewerkte uren per week. Deze toename is beperkt bij herkomst EU11, maar loopt bij de andere onderscheiden herkomstgroepen op van een gemiddeld uurloon van 15 tot 20 euro bij een wekelijkse arbeidsduur van minder dan 12 uur tot een uurloon van meer dan 30 euro bij een wekelijkse arbeidsduur van 35 uur of meer (figuren 4.1.1 en 4.1.2).

#### 4.1.1 Gemiddeld uurloon naar herkomst en arbeidsduur, 2024



#### 4.1.2 Gemiddeld uurloon naar herkomst Buiten-Europa en arbeidsduur, 2024



## 4.2 Loonverschillen

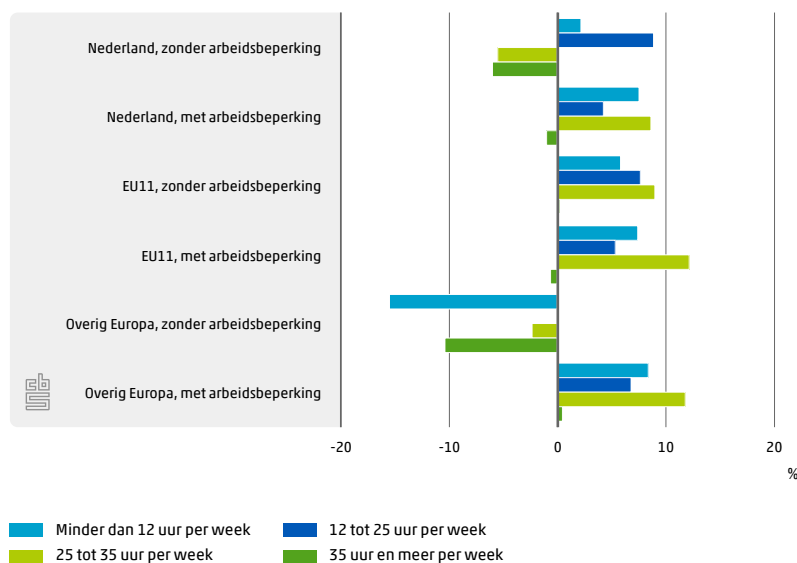
Als het gaat om werkweken van minder dan 25 uur verdienen vrouwen gemiddeld meer dan mannen, zowel onder werknemers met als zonder arbeidsbeperking. Een uitzondering zijn werknemers met herkomst Europa overig (dus exclusief herkomst Nederland en EU11): bij de banen van minder dan 12 uur per week verdienen vrouwen zonder arbeidsbeperking juist meer dan 15 procent minder dan mannen zonder arbeidsbeperking.

Bij werkweken van 25 tot 35 uur verdienen vrouwen zonder arbeidsbeperking alleen bij herkomst EU11 gemiddeld meer per uur dan mannen zonder arbeidsbeperking. Bij de werknemers met een arbeidsbeperking is het uurloon van vrouwen bij alle herkomstgroepen hoger dan dat van mannen. Dit loonverschil loopt op van 8,7 procent bij herkomst Nederland tot ruim 12 procent bij herkomst EU11 (figuur 4.2.1).

### Beperkte loonverschillen bij arbeidsbeperking en langste wekelijkse arbeidsduur

De langste wekelijkse arbeidsduur geeft het meest diverse beeld van de verschillen in uurloon tussen vrouwen en mannen. De grootste verschillen zijn er bij werknemers zonder arbeidsbeperking en herkomst Nederland en Europa overig: vrouwen verdienen respectievelijk 6 en 10 procent minder dan mannen. Bij werknemers zonder arbeidsbeperking en herkomst EU11 verschillen de gemiddelde uurlonen van vrouwen en mannen nauwelijks van elkaar. Ook bij de werknemers met arbeidsbeperking zijn de loonverschillen tussen vrouwen en mannen beperkt; dit geldt voor alle drie de onderscheiden herkomstgroepen.

#### 4.2.1 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen naar herkomst en arbeidsduur, 2024



#### 4.3 Loonverschillen herkomstlanden Buiten-Europa

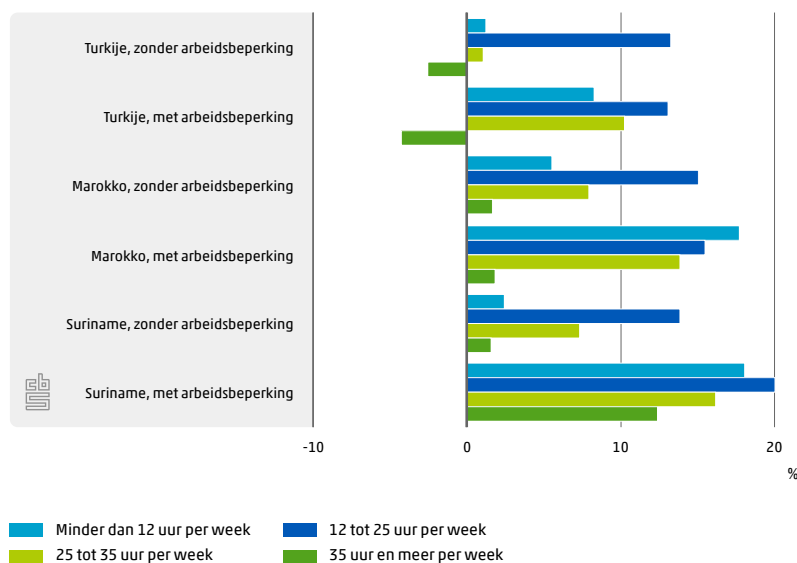
Deze paragraaf beperkt zich vanwege de overzichtelijkheid tot de grootste drie individuele herkomstlanden van herkomst Buiten-Europa. De gegevens voor herkomstlanden Nederlandse Cariben en Overig Buiten-Europa zijn te vinden in de [tabellenset](#) die bij deze publicatie hoort.

##### Bij tweede generatie alleen lager uurloon voor vrouwen met herkomst Turkije en langste wekelijkse arbeidsduur

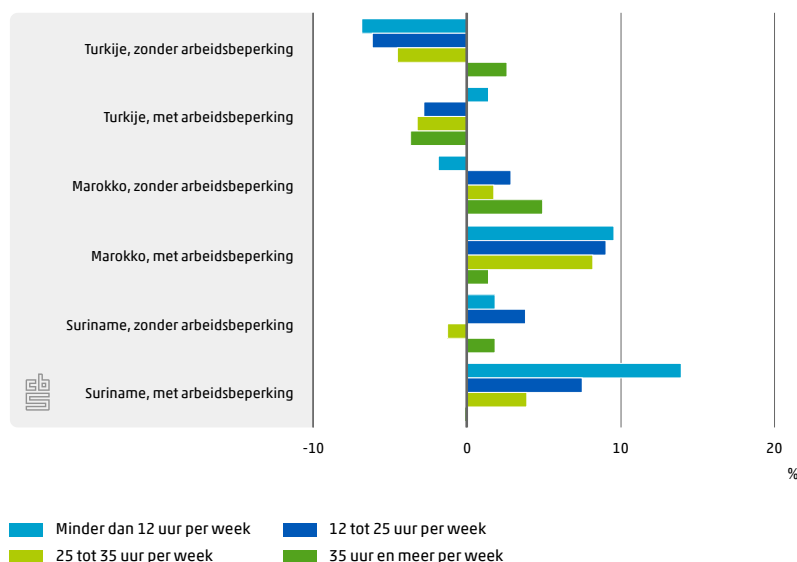
Onder de tweede generatie met herkomst Marokko of Suriname verdienen vrouwen ongeacht de wekelijkse arbeidsduur per uur meer dan mannen. Dit geldt voor zowel de werknemers met als zonder arbeidsbeperking. Het grootste verschil is er bij werknemers met een arbeidsbeperking en herkomst Suriname die 12 tot 25 uur werken: vrouwen verdienen gemiddeld 20 procent meer dan mannen (figuur 4.3.1). Bij de werknemers met herkomst Turkije is het uurloon van vrouwen alleen bij de langste arbeidsduur (35 uur of meer) gemiddeld lager dan dat van mannen. Dat geldt voor zowel de werknemers zonder (-2,5 procent) als met arbeidsbeperking (-4,2 procent).

In andere hoofdstukken komt naar voren dat bij de tweede generatie (en ook bij andere herkomstgroepen) vrouwen zonder arbeidsbeperking gemiddeld meestal een lager uurloon hebben dan mannen zonder arbeidsbeperking. Bij de uitsplitsing naar wekelijkse arbeidsduur is dat veelal andersom. Dit heeft te maken met de verdeling van wekelijkse arbeidsduren die voor vrouwen en mannen verschilt. Mannen werken vaker voltijds dan vrouwen. Bij de tweede generatie met herkomst Marokko werkt bijvoorbeeld bijna de helft van de mannen voltijds, terwijl dit maar voor een op de vijf vrouwen geldt (zie bijlage tabellenset). Figuur 4.1.2 laat zien dat de uurlonen voor de tweede generatie toenemen naarmate er meer uren per week gewerkt wordt. In andere hoofdstukken wordt geen rekening gehouden met de wekelijkse arbeidsduur en liggen de uurlonen van mannen van de tweede generatie zonder arbeidsbeperking vaak hoger dan die van vrouwen van de tweede generatie zonder arbeidsbeperking mede omdat de mannen vaker meer uren per week werken en het uurloon toeneemt met een langere wekelijkse arbeidsduur.

### 4.3.1 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen geboren in Nederland naar arbeidsduur, 2024



### 4.3.2 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen geboren in buitenland naar arbeidsduur, 2024



Bij migranten is er een gevarieerd beeld van de loonverschillen tussen vrouwen en mannen tussen herkomstlanden (figuur 4.3.2). Bij werknemers met herkomstland Turkije verdienen vrouwen meestal minder dan mannen. Alleen bij de werknemers zonder arbeidsbeperking en een arbeidsuur van 35 uur of meer en bij werknemers met arbeidsbeperking en een werkweek van minder dan 12 uur verdienen vrouwen per uur iets meer dan mannen. Bij herkomstlanden Marokko en Suriname verdienen vrouwen per uur meestal meer dan mannen of bijna net zoveel, ongeacht de wekelijkse arbeidsuur en bij zowel werknemers met als zonder arbeidsbeperking.

Publicatiedatum 15-6-2026 06:30

Intersectionele loonverschillen; geslacht, herkomst, arbeidsbeperking, 2024

## 5. Opleidingsniveau

Bij werknemers zonder arbeidsbeperking hebben vrouwen bij elk opleidingsniveau en binnen elke herkomstgroep gemiddeld een lager uurloon dan mannen. Onder de tweede generatie met herkomst Buiten-Europa en opleidingsniveau basisonderwijs/vmbo/mbo1 is het verschil in uurloon het grootst. Bij werknemers met een arbeidsbeperking zijn de loonverschillen tussen vrouwen en mannen per opleidingsniveau kleiner dan bij werknemers zonder arbeidsbeperking. Bij opleidingsniveau havo/vwo/mbo2-4 en vooral bij opleidingsniveau hbo/wo hebben vrouwen met een arbeidsbeperking gemiddeld een hoger uurloon dan mannen met een arbeidsbeperking.

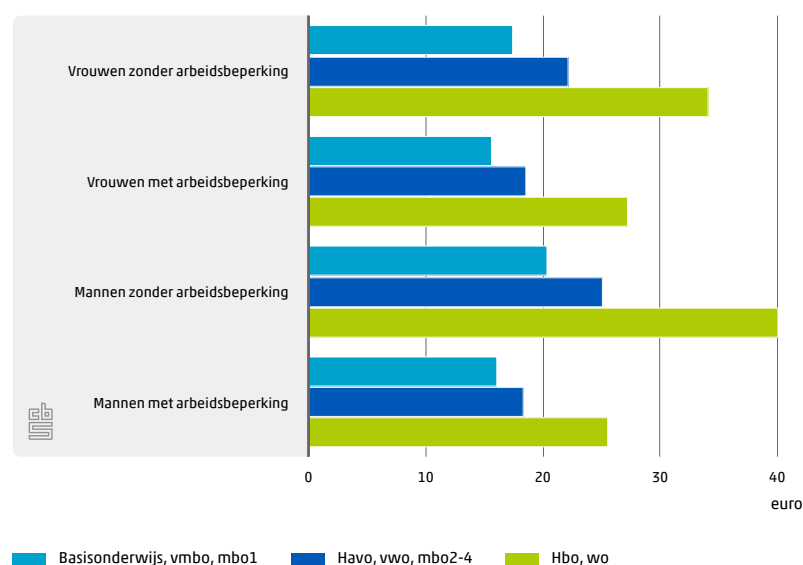
Het hoogst behaalde onderwijsniveau is niet van iedereen die in Nederland werkt bekend. Dat geldt met name voor oudere werknemers en werknemers die niet in Nederland zijn geboren. De opleidingsgegevens van oudere werknemers zijn vaak nog niet geregistreerd en werknemers die niet in Nederland zijn geboren hebben vaak geen opleiding in Nederland gevolgd. Opleidingsgegevens zijn bijvoorbeeld onbekend voor meer dan de helft van de werknemers met herkomst EU11. Ook zijn ze onbekend voor één op de drie werknemers van herkomst Europa overig en migranten met herkomst Buiten-Europa. Vergelijking van groepen met zoveel onbekende gegevens kan vertekening geven, doordat de werknemers van wie de opleidingsgegevens onbekend zijn heel andere kenmerken hebben dan de werknemers van wie de gegevens wel bekend zijn. Daarom beperkt dit hoofdstuk zich tot de herkomstgroepen die hun opleiding veelal in Nederland gevolgd hebben: herkomst Nederland en de tweede generatie met herkomst Buiten-Europa. Van de werknemers uit deze herkomstgroepen is van respectievelijk 18 en 6 procent onbekend wat hun hoogst behaalde onderwijsniveau is. Daarbij gaat het veelal om oudere werknemers.

### 5.1 Uurlonen

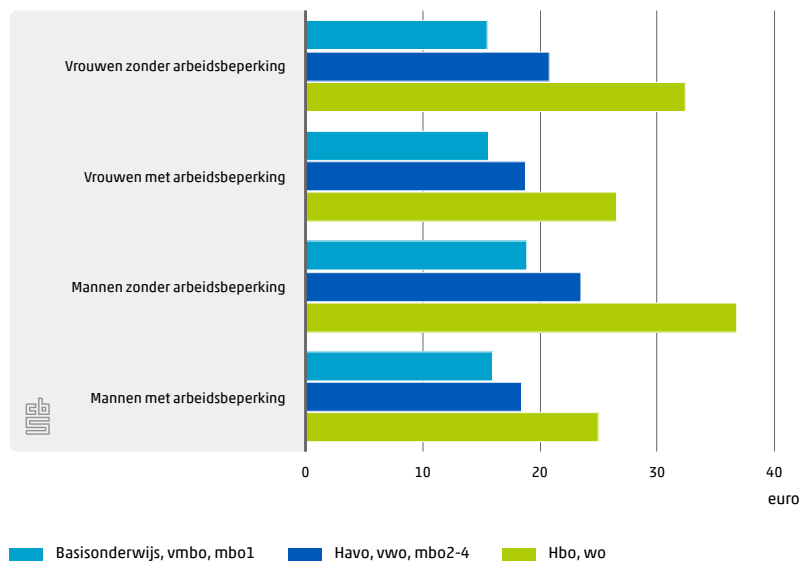
De hoogte van het uurloon neemt toe met een hoger opleidingsniveau. Herkomst of het hebben van een arbeidsbeperking maakt daarvoor niet uit (figuren 5.1.1 en 5.1.2). Wel stijgt het loon sterker bij een hoger opleidingsniveau onder werknemers zonder arbeidsbeperking dan onder werknemers met een arbeidsbeperking.

Onder werknemers zonder arbeidsbeperking verdienen vrouwen en mannen met herkomst Nederland bij elk opleidingsniveau gemiddeld meer per uur dan respectievelijk vrouwen en mannen van de tweede generatie met herkomst Buiten-Europa. Onder werknemers met een arbeidsbeperking zijn deze verschillen in uurloon nagenoeg verdwenen (figuren 5.1.1 en 5.1.2).

#### 5.1.1 Gemiddeld uurloon herkomst Nederland naar opleidingsniveau, 2024



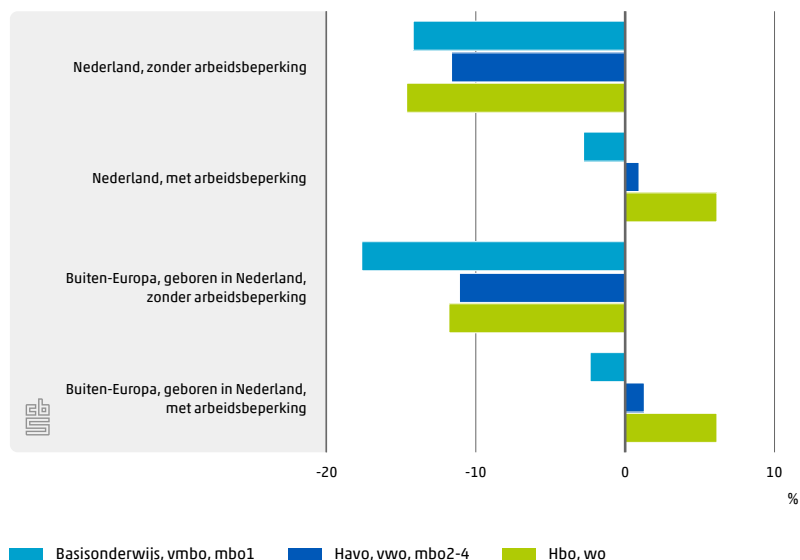
### 5.1.2 Gemiddeld uurloon herkomst Buiten-Europa, geboren in Nederland naar opleidingsniveau, 2024



## 5.2 Loonverschillen

Onder werknemers zonder arbeidsbeperking hebben vrouwen, bij zowel herkomst Nederland als de tweede generatie met herkomst Buiten-Europa, bij elk opleidingsniveau gemiddeld een lager uurloon dan mannen. Onder werknemers met een arbeidsbeperking hebben vrouwen met een havo/vwo/mbo2-4 of hbo/wo opleiding juist een hoger uurloon dan mannen met eenzelfde opleidingsniveau (figuur 5.2.1). Wel zijn deze verschillen kleiner dan bij de werknemers zonder arbeidsbeperking. Bij werknemers zonder arbeidsbeperking, herkomst Nederland en een hbo/wo opleiding verdienen vrouwen bijvoorbeeld gemiddeld 14,6 procent minder per uur dan mannen. Bij werknemers met een arbeidsbeperking en dezelfde herkomst en opleidingsniveau verdienen vrouwen per uur 6,2 procent meer dan mannen.

### 5.2.1 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen naar herkomst en opleidingsniveau, 2024



### Onder werknemers met arbeidsbeperking vergelijkbare loonverschillen bij herkomst Nederland en tweede generatie

Voor werknemers met herkomst Nederland en de tweede generatie met herkomst Buiten-Europa komen de loonverschillen tussen vrouwen en mannen naar opleidingsniveau overeen voor de werknemers met een arbeidsbeperking. Bij de werknemers zonder arbeidsbeperking is het loonverschil bij werknemers met herkomst Nederland en hoogst behaald opleidingsniveau basisonderwijs/vmbo/mbo1 enkele procentpunten kleiner dan bij de tweede generatie met herkomst Buiten-Europa. Bij opleidingsniveau hbo/wo is het juist enkele procentpunten groter.

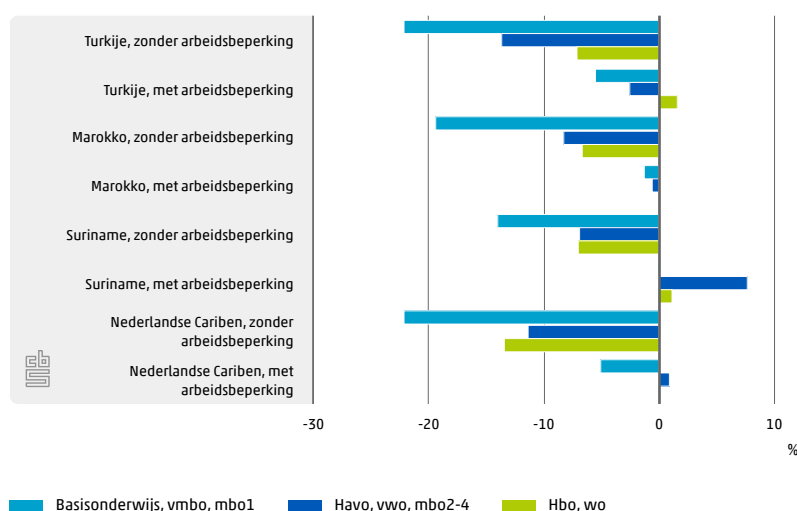
## 5.3 Loonverschillen herkomstlanden Buiten-Europa

Ook bij de apart onderscheiden herkomstlanden van de tweede generatie met herkomst Buiten-Europa geldt dat de loonverschillen tussen vrouwen en mannen groter zijn bij werknemers zonder arbeidsbeperking dan bij werknemers met een arbeidsbeperking (figuur 5.3.1). Bij herkomstlanden Turkije en Marokko wordt het loonverschil kleiner bij een hoger opleidingsniveau. In deze herkomstlanden verdienen vrouwen met een arbeidsbeperking minder dan mannen met een arbeidsbeperking bij opleidingsniveaus basisonderwijs/vmbo/mbo1 en havo/vwo/mbo2-4.

### Zonder arbeidsbeperking grootste loonverschillen bij opleidingsniveau basisonderwijs/vmbo/mbo1

Bij de tweede generatie met herkomstlanden Suriname en Nederlandse Cariben is onder werknemers zonder arbeidsbeperking het loonverschil tussen mannen en vrouwen, net als bij herkomstlanden Turkije en Marokko, het grootst bij opleidingsniveau basisonderwijs/vmbo/mbo1. Zo is er bij herkomstland Nederlandse Cariben een loonverschil van -22 procent. Bij de tweede generatie met een arbeidsbeperking en herkomstlanden Suriname en Nederlandse Cariben verdienen vrouwen alleen bij opleidingsniveau basisonderwijs/vmbo/mbo1 minder per uur dan mannen.

#### 5.3.1 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen geboren in Nederland naar opleidingsniveau, 2024



Voor herkomst Marokko en Nederlandse Cariben, met arbeidsbeperking en hbo, wo ontbreken de gegevens, omdat er binnen deze groepen minder dan honderd banen waren van vrouwen en/of mannen.

Publicatiedatum 15-6-2026 06:30

Intersectionele loonverschillen; geslacht, herkomst, arbeidsbeperking, 2024

## 6. Bedrijfsgrootte

Zowel bij werknemers zonder als met een arbeidsbeperking zijn de loonverschillen tussen vrouwen en mannen het grootst bij de kleinste bedrijven. Bij werknemers zonder een arbeidsbeperking verdienen vrouwen per uur minder dan mannen, bij werknemers met een arbeidsbeperking juist meer. In de kleinste bedrijven verdienen vrouwen zonder arbeidsbeperking en herkomst Nederland bijvoorbeeld bijna 23 procent minder dan mannen met herkomst Nederland. Vrouwen met een arbeidsbeperking en herkomst EU11 verdienen juist ruim 11 procent meer dan mannen met een arbeidsbeperking en herkomst EU11. Bij werknemers zonder arbeidsbeperking verdienen alleen vrouwen met herkomst EU11 die werkzaam zijn in de grootste bedrijven meer per uur dan mannen. Bij werknemers met een arbeidsbeperking in de grootste bedrijven verdienen alleen vrouwen met herkomstland Turkije minder per uur dan mannen.

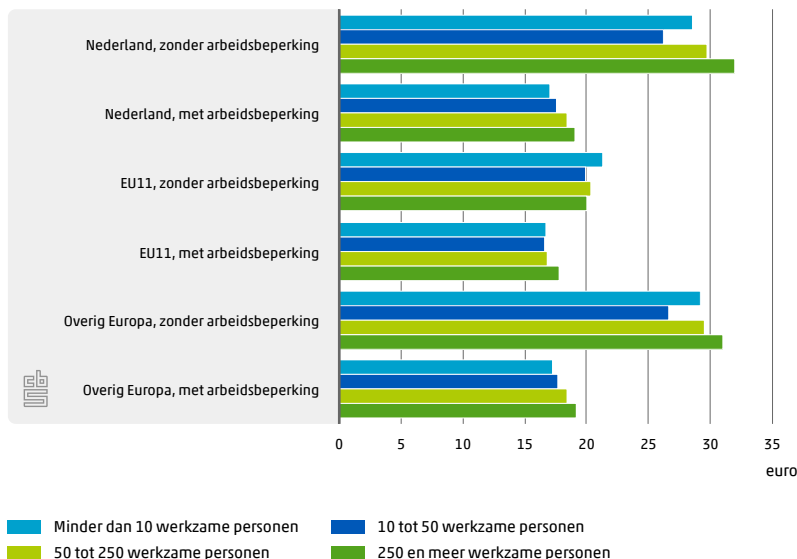
### 6.1 Uurlonen

Zowel onder werknemers met als zonder arbeidsbeperking zijn de gemiddelde uurlonen het hoogst bij de grootste bedrijven (figuren 6.1.1 en 6.1.2). De enige uitzondering hierop zijn werknemers met herkomst EU11 zonder arbeidsbeperking. Zij hebben het hoogste uurloon bij de kleinste bedrijven (minder dan 10 werkzame personen). De verschillen in uurloon tussen werknemers bij verschillende bedrijfsgroottes zijn groter onder werknemers zonder arbeidsbeperking dan onder werknemers met een arbeidsbeperking.

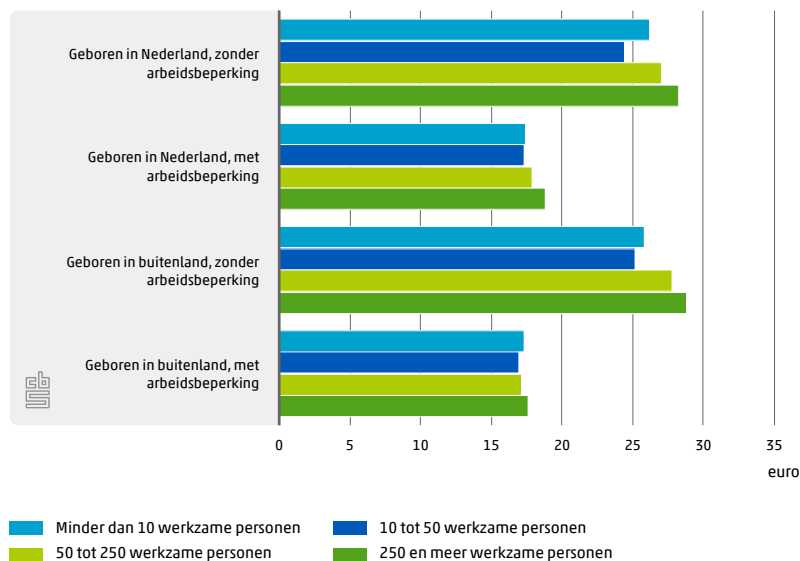
#### Grootste verschil in uurloon zonder en met arbeidsbeperking bij herkomst Nederland

Zoals al eerder naar voren kwam hebben werknemers met een arbeidsbeperking gemiddeld een lager uurloon dan werknemers zonder arbeidsbeperking. Het verschil in uurloon ligt bij de verschillende bedrijfsgroottes rond de 10 euro per uur. Bij werknemers met herkomst Nederland loopt dit verschil op tot bijna 13 euro per uur. Ook hier vormen werknemers met herkomst EU11 een uitzondering. Het verschil tussen werknemers met en zonder arbeidsbeperking is onder hen veel kleiner (rond de 3 à 4 euro). Dit komt doordat de gemiddelde uurlonen van werknemers met herkomst EU11 zonder arbeidsbeperking bij elke bedrijfsgrootte lager liggen dan van andere werknemers zonder arbeidsbeperking (figuren 6.1.1 en 6.1.2).

#### 6.1.1 Gemiddeld uurloon naar herkomst en bedrijfsgrootte, 2024



### 6.1.2 Gemiddeld uurloon naar herkomst Buiten-Europa en bedrijfsgrootte, 2024



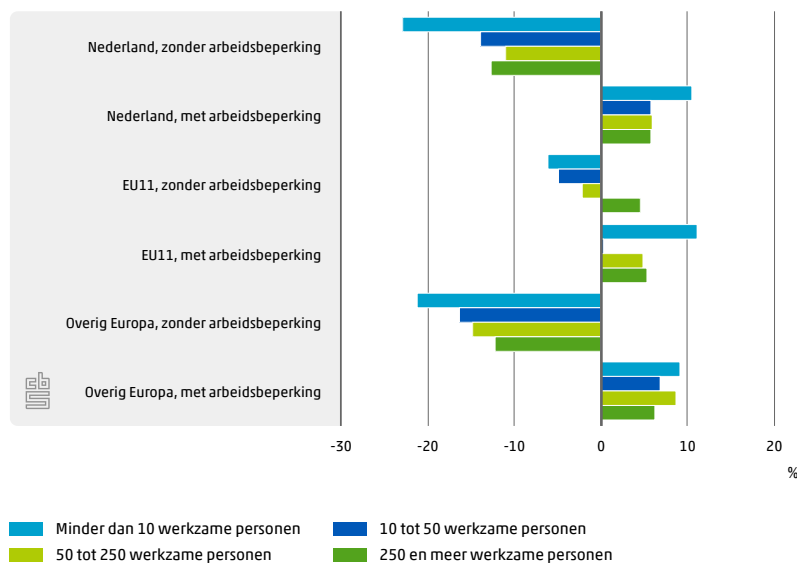
## 6.2 Loonverschillen

Het algemene beeld is dat vrouwen zonder arbeidsbeperking bij alle bedrijfsgroottes minder per uur verdienen dan mannen zonder arbeidsbeperking en dat dit precies andersom is bij werknemers met een arbeidsbeperking (figuur 6.2.1). Uitzondering zijn werknemers met herkomst EU11 zonder arbeidsbeperking die bij bedrijven met 250 of meer werkzame personen werken. Onder hen verdienen vrouwen gemiddeld meer per uur dan mannen.

### Grootste loonverschillen bij kleinste bedrijven

De verschillen in uurloon tussen vrouwen en mannen zijn het grootst in de kleinste bedrijven. Onder werknemers zonder arbeidsbeperking in deze bedrijven verdienen vrouwen met herkomst Nederland bijna 23 procent minder dan mannen met herkomst Nederland. Onder werknemers met een arbeidsbeperking in deze bedrijven verdienen vrouwen met herkomst EU11 ruim 11 procent meer dan mannen met herkomst EU11 (figuur 6.2.1).

### 6.2.1 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen naar herkomst en bedrijfsgrootte, 2024



## 6.3 Loonverschillen herkomstlanden Buiten-Europa

Van de werknemers met een herkomstland van Buiten-Europa werkt meer dan de helft bij de grootste bedrijven in Nederland (tabel 6.3.1). Vooral bij migranten werken werknemers met een arbeidsbeperking vaker bij een bedrijf met 250 of meer werkzame personen dan werknemers zonder arbeidsbeperking. Meer dan drie van de vier werknemers met herkomstland Suriname die in het buitenland zijn geboren werkt in één van de grootste bedrijven. Omdat de werknemers van herkomst Buiten-Europa vooral bij de grootste bedrijven werken en er bij andere bedrijfsgroottes soms te weinig werknemers werken om loonverschillen te kunnen berekenen, beperkt deze paragraaf zich tot de beschrijving van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen die als werknemer in de bedrijven met 250 of meer werkzame personen werken.

### 6.3.1 Aandeel banen bij bedrijven met 250 of meer werkzame personen<sup>1)</sup> naar herkomstland Buiten-Europa, 2024 (%)

		Zonder arbeidsbeperking	Met arbeidsbeperking
<b>Turkije</b>	geboren in Nederland	60	59
<b>Turkije</b>	geboren in buitenland	53	67
<b>Marokko</b>	geboren in Nederland	63	62
<b>Marokko</b>	geboren in buitenland	59	72
<b>Suriname</b>	geboren in Nederland	62	66
<b>Suriname</b>	geboren in buitenland	68	77
<b>Nederlandse Cariben</b>	geboren in Nederland	59	60
<b>Nederlandse Cariben</b>	geboren in buitenland	64	69
<b>Overig Buiten-Europa</b>	geboren in Nederland	55	62
<b>Overig Buiten-Europa</b>	geboren in buitenland	52	61

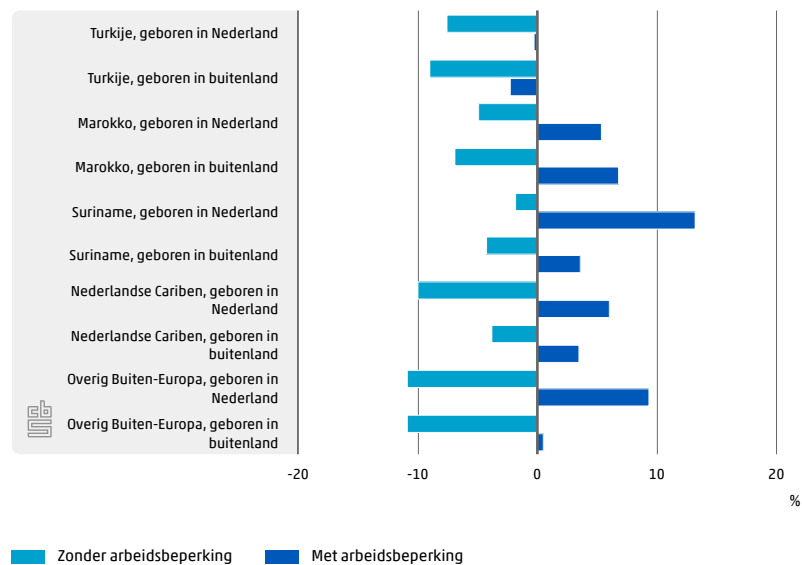
<sup>1)</sup> Ten opzichte van de banen in alle bedrijfsgroottes bij elkaar.

Voor de meeste herkomstlanden geldt dat binnen de grootste bedrijven bij werknemers zonder arbeidsbeperking vrouwen per uur minder verdienen dan mannen en bij werknemers met een arbeidsbeperking vrouwen per uur meer verdienen dan mannen (figuur 6.3.2). Dit gaat niet op voor vrouwen met herkomstland Turkije. Zij verdienen gemiddeld ook minder dan mannen bij de werknemers met een arbeidsbeperking, al zijn de verschillen in uurloon wel veel kleiner dan onder werknemers zonder een arbeidsbeperking. Bij migranten met herkomstland Turkije gaat het bijvoorbeeld om een loonverschil van -2,3 procent bij werknemers met een arbeidsbeperking en een loonverschil van -9,0 procent bij werknemers zonder arbeidsbeperking.

### In grootste bedrijven onder tweede generatie zonder arbeidsbeperking loonverschil kleinst bij herkomst Suriname

Bij werknemers zonder arbeidsbeperking in de bedrijven met 250 of meer werkzame personen zijn er de grootste loonverschillen tussen vrouwen en mannen met herkomst Overig Buiten-Europa, zowel bij migranten als de tweede generatie. Binnen deze herkomst verdienen vrouwen bijna 11 procent minder dan mannen. Binnen de tweede generatie met herkomstland Suriname is dit verschil nog geen 2 procent. Bij werknemers met een arbeidsbeperking verdienen vrouwen van de tweede generatie met herkomstland Suriname juist ruim 13 procent meer dan mannen met deze herkomst binnen de bedrijven met 250 of meer werkzame personen. Dit is nog geen procent bij migranten met herkomst Overig Buiten-Europa en een arbeidsbeperking.

### 6.3.2 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen in bedrijven met 250 of meer werkzame personen, 2024



Publicatiedatum 15-6-2026 06:30

Intersectionele loonverschillen; geslacht, herkomst, arbeidsbeperking, 2024

## 7. Bedrijfstak

Bij werknemers zonder arbeidsbeperking verdienen vrouwen in bijna elke bedrijfstak minder per uur dan mannen. Alleen vrouwen met herkomst EU11 en vrouwen met herkomst Turkije die in het buitenland zijn geboren verdienen per uur iets meer dan mannen in respectievelijk de bedrijfstakken 'zakelijke dienstverlening' en 'landbouw en nijverheid'. Bij werknemers met een arbeidsbeperking verdienen vrouwen in de bedrijfstak 'overheid en zorg' bij de meeste herkomstgroepen per uur meer dan mannen. In de bedrijfstak 'zakelijke dienstverlening' verdienen ze per uur alleen meer dan mannen bij herkomst Nederland, Europa overig en Suriname. Bij de meeste overige bedrijfstakken hebben vrouwen met een arbeidsbeperking gemiddeld een lager uurloon dan mannen met een arbeidsbeperking.

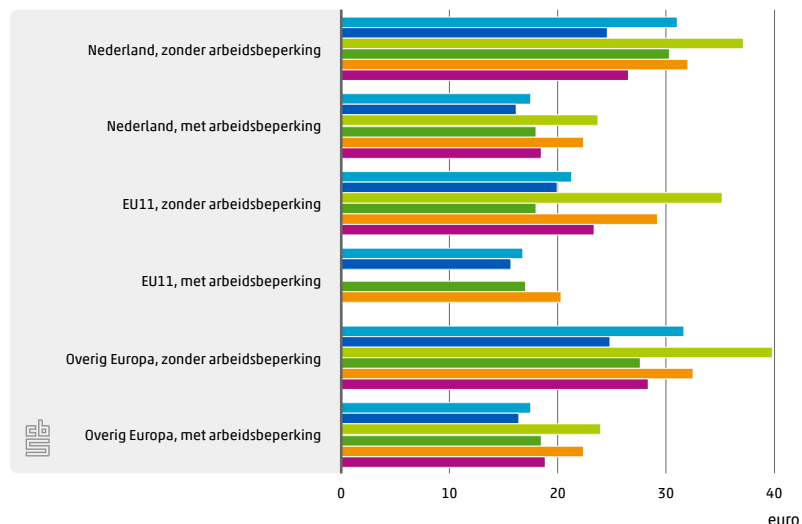
### 7.1 Uurlonen

Per bedrijfstak verschilt het gemiddelde uurloon van werknemers. Maar tussen de onderscheiden herkomstgroepen verschilt het uurloon bij werknemers met een arbeidsbeperking in dezelfde bedrijfstak maximaal 1 á 2 euro van elkaar (figuren 7.1.1 en 7.1.2). De verschillen in uurloon tussen werknemers met een verschillende herkomst bij werknemers zonder arbeidsbeperking zijn groter. Wel liggen de lonen bij elke herkomstgroep per bedrijfstak hoger dan bij werknemers met een arbeidsbeperking. Het gemiddelde uurloon van werknemers met herkomst EU11 zonder arbeidsbeperking in de bedrijfstak 'zakelijke dienstverlening' ligt maar een euro hoger dan dat van werknemers met herkomst EU11 met een arbeidsbeperking in deze bedrijfstak. Werknemers met herkomst Nederland zonder arbeidsbeperking verdienen in dezelfde bedrijfstak ruim 12 euro per uur meer dan werknemers met herkomst Nederland met een arbeidsbeperking.

#### Hoogste uurlonen in bedrijfstak 'informatie, financiële diensten en onroerend goed'

Bij de werknemers zonder arbeidsbeperking verdienen in elke bedrijfstak de werknemers met herkomst Nederland en Europa overig de hoogste gemiddelde uurlonen (figuren 7.1.1 en 7.1.2). Een uitzondering is de bedrijfstak 'informatie, financiële diensten en onroerend goed' waarin migranten met herkomst Buiten-Europa gemiddeld ruim een euro per uur meer verdienen dan werknemers met herkomst Nederland, maar ruim een euro minder dan werknemers met herkomst Europa overig. De bedrijfstak 'informatie, financiële diensten en onroerend goed' kent overigens bij elke herkomstgroep de hoogste gemiddelde uurlonen. De laagste uurlonen zijn er in elke herkomstgroep bij de banen in de bedrijfstak 'handel, vervoer en horeca'. Met uitzondering van de werknemers zonder arbeidsbeperking met herkomst EU11: zij verdienen gemiddeld het laagste uurloon binnen de bedrijfstak 'zakelijke dienstverlening'.

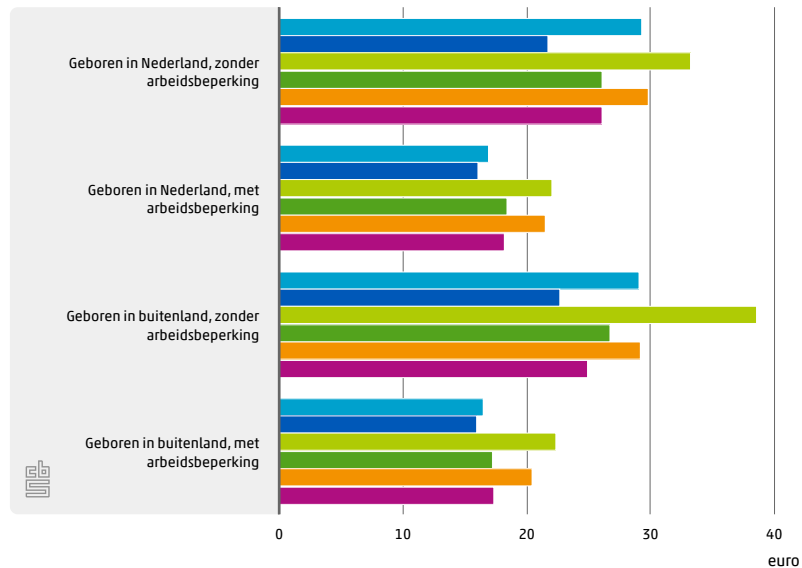
### 7.1.1 Gemiddeld uurloon naar bedrijfstak, 2024



- Landbouw en nijverheid
- Handel, vervoer en horeca
- Informatie, financiële diensten en onroerend goed
- Zakelijke dienstverlening
- Overheid en zorg
- Cultuur, recreatie en overige diensten

Voor herkomst EU11, met arbeidsbeperking en bedrijfstakken informatie, financiële diensten en onroerend goed en cultuur, recreatie en overige diensten ontbreken de gegevens, omdat er binnen deze groepen minder dan honderd banen waren van vrouwen en/of mannen.

### 7.1.2 Gemiddeld uurloon naar herkomst Buiten-Europa en bedrijfstak, 2024

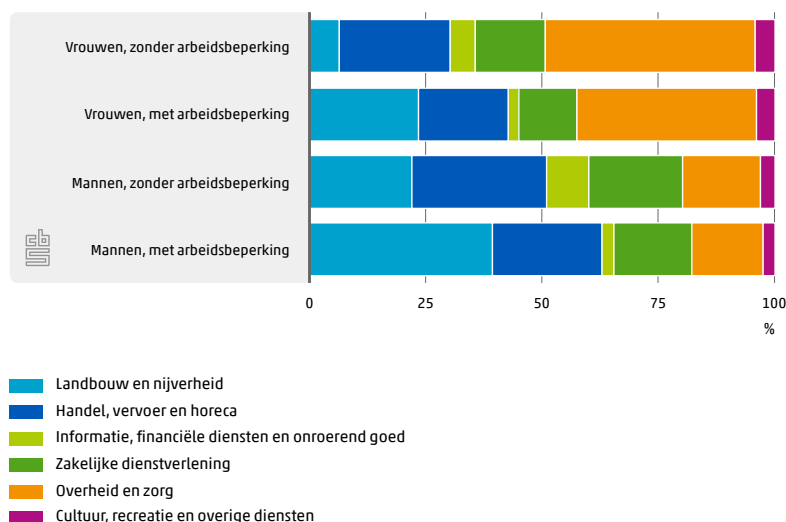


- Landbouw en nijverheid
- Handel, vervoer en horeca
- Informatie, financiële diensten en onroerend goed
- Zakelijke dienstverlening
- Overheid en zorg
- Cultuur, recreatie en overige diensten

## 7.2 Loonverschillen

Vrouwen zonder arbeidsbeperking werken vooral in de bedrijfstak 'overheid en zorg', terwijl mannen zonder arbeidsbeperking het vaakst in de bedrijfstak 'handel, vervoer en horeca' werken (figuur 7.1.1). Bij de werknemers met een arbeidsbeperking verschuift dit beeld. Zowel mannen als vrouwen met een arbeidsbeperking werken vaker in de bedrijfstak landbouw en nijverheid (dit is inclusief de industrie) dan mannen en vrouwen zonder arbeidsbeperking. Mannen met een arbeidsbeperking werken ook het vaakst in deze bedrijfstak. Vrouwen met een arbeidsbeperking werken het meest in de bedrijfstak 'overheid en zorg'. Het aandeel werknemers in de bedrijfstakken 'informatie, financiële diensten en onroerend goed' en 'cultuur, recreatie en overige diensten' is beperkt bij de werknemers zonder arbeidsbeperking. Werknemers met een arbeidsbeperking werken nauwelijks in de bedrijfstak 'informatie, financiële diensten'. Het gaat in 2024 om nog geen 6 duizend banen van de in totaal 228 duizend banen van werknemers met een arbeidsbeperking.

### 7.2.1 Verdeling banen over bedrijfstakken, 2024



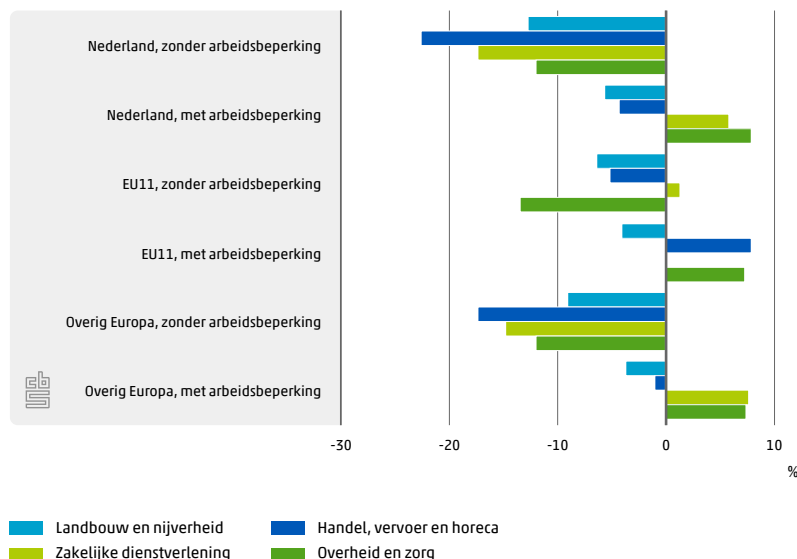
Omdat het aantal werknemers in de bedrijfstakken 'informatie, financiële diensten en onroerend goed' en 'cultuur, recreatie en overige diensten' beperkt is (vooral bij de werknemers met een arbeidsbeperking) gaat de hier beschreven analyse naar de loonverschillen tussen vrouwen en mannen alleen over de andere bedrijfstakken. Met de cijfers over uurloonen in de tabellenset, bijlage bij deze publicatie, kunnen de loonverschillen voor alle onderscheiden bedrijfstakken berekend worden.

### In bedrijfstak 'zakelijke dienstverlening' verdienen vrouwen meer dan mannen bij werknemers zonder arbeidsbeperking en herkomst EU11.

Onder werknemers zonder arbeidsbeperking is bij herkomst Nederland en Europa overig het gemiddelde uurloon van vrouwen in elke bedrijfstak lager dan dat van mannen (figuur 7.2.2). Het loonverschil is het hoogst binnen de bedrijfstakken 'handel, vervoer en horeca' en 'zakelijke dienstverlening'. Bij de werknemers met herkomst Nederland is het loonverschil tussen vrouwen en mannen in deze bedrijfstakken respectievelijk -22,5 en -17,3 procent. Onder werknemers zonder arbeidsbeperking met herkomst EU11 is het verschil in uurloon met -13,4 procent het grootst in de bedrijfstak 'overheid en zorg'. Maar in de bedrijfstak 'zakelijke dienstverlening' verdienen vrouwen zonder arbeidsbeperking met herkomst EU11 ruim een procent meer dan mannen zonder arbeidsbeperking met herkomst EU11.

Onder werknemers met een arbeidsbeperking verdienen vrouwen met herkomst Nederland en Europa overig alleen bij de bedrijfstakken 'landbouw en nijverheid' en 'handel, vervoer en horeca' per uur gemiddeld minder dan mannen. Het loonverschil is echter wel veel kleiner dan onder werknemers zonder arbeidsbeperking. Binnen bedrijfstak 'handel, vervoer en horeca' is bij werknemers met een arbeidsbeperking en herkomst Nederland het verschil in uurloon tussen vrouwen en mannen bijvoorbeeld -4,3 procent. Onder werknemers met een arbeidsbeperking en herkomst EU11 verdienen vrouwen alleen bij bedrijfstak 'landbouw en nijverheid' minder per uur dan mannen.

## 7.2.2 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen naar herkomst en bedrijfstak, 2024



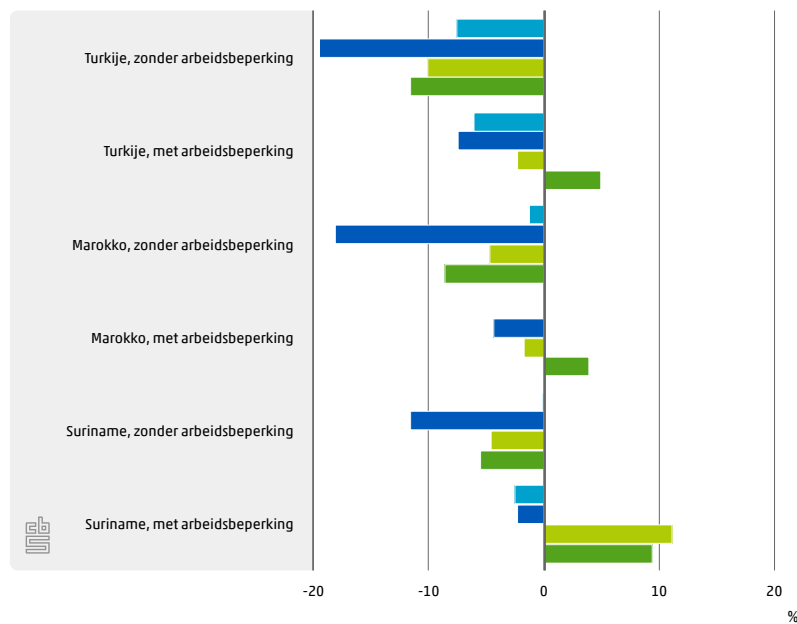
## 7.3 Loonverschillen herkomstlanden Buiten-Europa

Onder werknemers zonder arbeidsbeperking verdienen vrouwen met herkomst Turkije, Marokko en Suriname binnen de onderscheiden bedrijfstakken minder per uur dan mannen met deze herkomst (figuren 7.3.1 en 7.3.2). Alleen vrouwen met herkomstland Turkije die in het buitenland zijn geboren verdienen in de bedrijfstak 'Landbouw en nijverheid' gemiddeld bijna een euro meer dan mannen. Bij de tweede generatie zijn de verschillen bij werknemers zonder arbeidsbeperking het grootst in de bedrijfstak 'Handel, vervoer en horeca'. Vrouwen met herkomstland Turkije uit deze groep verdienen bijvoorbeeld bijna 20 procent minder dan mannen uit deze groep (figuur 7.3.1). Onder migranten zonder arbeidsbeperking is bij werknemers met herkomstland Suriname het loonverschil tussen vrouwen en mannen het grootst in de bedrijfstak 'Handel, vervoer en horeca' (figuur 7.3.2). Onder migranten zonder arbeidsbeperking met herkomstland Turkije is dat bedrijfstak 'zakelijke dienstverlening' en onder migranten zonder arbeidsbeperking met herkomstland Marokko is dat bedrijfstak 'overheid en zorg'.

### In bedrijfstak 'zakelijke dienstverlening' bij arbeidsbeperking hoger uurloon voor vrouwen dan voor mannen bij herkomst Suriname

Onder werknemers met een arbeidsbeperking verdienen vrouwen met herkomst Turkije, Marokko en Suriname alleen binnen de bedrijfstak 'Overheid en zorg' meer of bijna even veel per uur als mannen. Dit verschil in uurloon is met bijna 10 procent het grootst onder de tweede generatie met herkomstland Suriname en onder migranten met herkomstland Marokko. Onder werknemers met een arbeidsbeperking hebben alleen vrouwen met herkomstland Suriname bij zowel migranten als de tweede generatie een hoger uurloon dan mannen binnen de bedrijfstak 'zakelijke dienstverlening'.

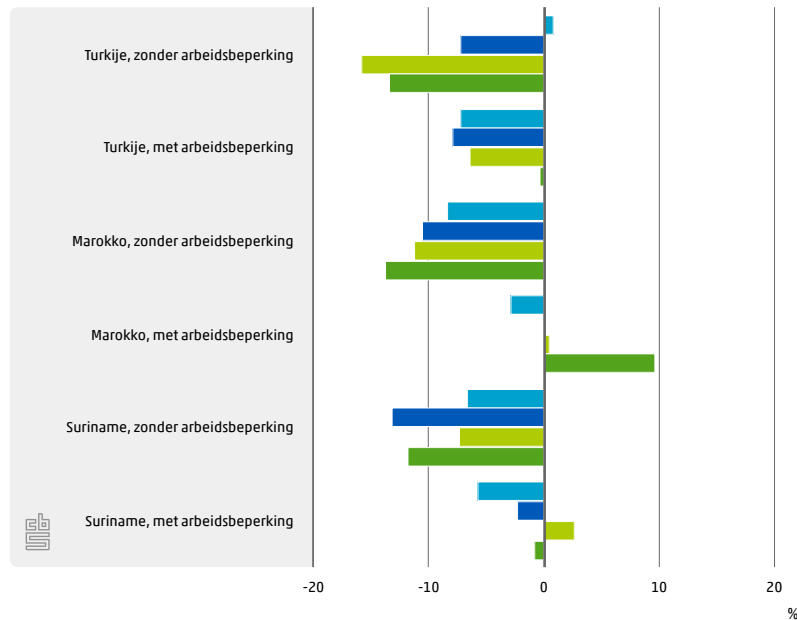
### 7.3.1 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen geboren in Nederland naar bedrijfstak, 2024



■ Landbouw en nijverheid      ■ Handel, vervoer en horeca  
■ Zakelijke dienstverlening      ■ Overheid en zorg

Voor herkomst Marokko, met arbeidsbeperking en bedrijfstak landbouw en nijverheid ontbreken de gegevens, omdat er binnen deze groep minder dan honderd banen van vrouwen waren.

### 7.3.2 Loonverschillen tussen vrouwen en mannen geboren in buitenland naar bedrijfstak, 2024



■ Landbouw en nijverheid      ■ Handel, vervoer en horeca  
■ Zakelijke dienstverlening      ■ Overheid en zorg

Voor herkomst Marokko, met arbeidsbeperking en bedrijfstak handel, vervoer en horeca ontbreken de gegevens, omdat er binnen deze groep minder dan honderd banen van vrouwen waren.

## 8. Methode

### 8.1 Populatie

Per verslagjaar bestaat de onderzoekspopulatie uit alle werknemersbanen in Nederland in dat verslagjaar exclusief banen bij huishoudens en extraterritoriale organisaties. Kenmerken van de banen en de bijbehorende werknemers zijn per maand aan de baan gekoppeld. De baan telt binnen een verslagjaar voor een bepaald kenmerk mee voor de maanden dat dit kenmerk geldig is. Als een werknemer bijvoorbeeld in september 40 jaar wordt, telt de baan van de werknemer voor acht maanden (januari t/m augustus) mee bij de leeftijdscategorie 20 tot 40 jaar. De laatste vier maanden van het jaar telt de baan mee binnen de leeftijdscategorie 40 tot 60 jaar. Banen tellen mee voor het deel dat ze binnen een verslagjaar voorkomen. Een baan die er het hele jaar is geweest telt als één baan. Een baan die maar een half jaar heeft bestaan telt mee voor een halve baan.

### 8.2 Bronnen

#### Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB)

Het SSB is een stelsel van registers en enquêtes, die op persoonsniveau aan elkaar zijn gekoppeld. De data uit het SSB hebben betrekking op verschillende sociaaleconomische onderwerpen, zoals banen, uitkeringen, woningen en onderwijs.

De doelpopulatie van het SSB bestaat uit alle personen die in Nederland wonen, en personen die niet in Nederland wonen maar in Nederland werken of een uitkering dan wel pensioen vanuit Nederland ontvangen.

Voor dit onderzoek zijn gegevens over de volgende onderwerpen uit het SSB gebruikt:

- Banen en lonen: de baan- en loongegevens zijn ontleend aan de loonaangiftes die de Belastingdienst van werkgevers ontvangt en die het UWV opslaat in de zogenaamde Polisadministratie.
- Demografische gegevens: deze zijn gebaseerd op de Basisregistratie Personen (BRP). Het gaat om geslacht, leeftijd en herkomst.
- Uitkeringsgegevens: gegevens over personen met een Wajong- of WGA-uitkering zijn ontleend aan de statistieken over sociale zekerheid.
- Opleidingsgegevens: deze zijn ontleend aan het Opleidingsniveaubestand (zie volgende bronbeschrijving).
- Kenmerken werkgever: bedrijfstak en grootte van het bedrijf zijn ontleend aan het Algemeen Bedrijven Register (ABR) van het CBS.

#### Opleidingsniveaubestand

Het Opleidingsniveaubestand bevat de hoogst behaalde en hoogst gevolgde opleiding van de Nederlandse bevolking op peilmoment (1 oktober van het verslagjaar), zowel qua niveau als qua richting. Het bestand is gebaseerd op gegevens uit diverse registers met onderwijsgegevens en de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Door het gebruik van meerdere (jaargangen van) bronnen heeft het Opleidingsniveaubestand een hoge dekkingsgraad die jaarlijks toeneemt.

Alhoewel de dekkingsgraad hoog is, vertegenwoordigt het Opleidingsniveaubestand niet de gehele onderzoekspopulatie. De informatie is voor een deel van de werknemers volledig waargenomen en voor de overige werknemers op steekproeven gebaseerd (EBB). De waarneming is op hogere leeftijden sterk selectief. Dat komt doordat ouderen veelal hun opleidingen hadden afgerond voordat de registers tot stand kwamen die voor het Opleidingsniveaubestand gebruikt worden. Ook ontbreken de opleidingsgegevens van de meeste werknemers die hun opleiding niet in Nederland hebben genoten. Het gaat dan voornamelijk om werknemers die niet in Nederland zijn geboren. In de tabellenset die als bijlage bij dit onderzoek hoort zijn de ontbrekende gegevens over hoogst behaalde onderwijsniveau op onbekend gezet.

#### Doelgroepregister

Het Doelgroepregister is een landelijk register waarin alle mensen staan die behoren tot de doelgroep van de Wet banenafpraak. Het UWV beheert dit register. De wet banenafpraak is een overeenkomst tussen de overheid en werkgevers om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het doel is om mensen met een ziekte of handicap die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen aan werk te helpen.

## 8.3 Berekening loonverschillen

Loonverschillen zijn berekend op basis van gemiddelde uurlonen. Om gemiddelde uurlonen te berekenen wordt van een te onderzoeken groep werknemersbanen (bijvoorbeeld alle banen van werknemers met een arbeidsbeperking en herkomst Nederland) de som van het totale basisloon van deze groep werknemersbanen in een verslagjaar genomen. Deze som van het basisloon wordt vervolgens gedeeld door de som van het totaal aantal reguliere uren van deze groep werknemersbanen in het verslagjaar. Zie hoofdstuk 9 voor de definities van basisuren en reguliere uren. In formulevorm ziet dat er zo uit voor een specifieke groep werknemersbanen:

$$\text{Uurloon} = \text{SOM}(\text{basisloon}_{\text{jaar}}) / (\text{SOM}(\text{reguliere uren}_{\text{jaar}}))$$

Op deze manier zijn de gemiddelde uurlonen berekend voor alle groepen werknemersbanen zoals opgenomen in de tabellenset die als bijlage bij deze publicatie hoort.

Loonverschillen tussen vrouwen en mannen zijn vervolgens berekend door van het gemiddelde uurloon van vrouwen binnen een groep werknemersbanen met bepaalde kenmerken het gemiddelde uurloon van mannen binnen een groep werknemersbanen met dezelfde kenmerken af te trekken en vervolgens te delen door het gemiddelde uurloon van mannen binnen de groep werknemersbanen met dezelfde kenmerken. Voor een procentueel loonverschil is de uitkomst vervolgens vermenigvuldigd met 100. In formulevorm ziet dat er zo uit voor een specifieke groep werknemersbanen:

$$\text{Loonverschil} = (\text{uurloon}_{\text{vrouw}} - \text{uurloon}_{\text{man}}) / \text{uurloon}_{\text{man}} * 100$$

Voor deze publicatie zijn op deze manier voor een deel van de groepen werknemersbanen in de tabellenset de verschillen in uurloon tussen vrouwen en mannen berekend. Met behulp van de uurlonen in de tabellenset kunnen ook voor andere groepen werknemersbanen loonverschillen berekend worden. Naast loonverschillen tussen vrouwen en mannen kunnen zo ook bijvoorbeeld de loonverschillen tussen banen van werknemers met een arbeidsbeperking en banen van werknemers zonder arbeidsbeperking berekend worden.

## 9. Begrippen en afkortingen

### 9.1 Begrippen

#### Arbeidsbeperking

Door een fysieke, mentale of emotionele beperking niet volwaardig kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt zonder aanpassingen of speciale voorzieningen. In dit onderzoek is de populatie personen met een arbeidsbeperking benaderd door de populatie personen uit het Doelgroepregister aangevuld met extra personen met een Wajong- of WGA-uitkering, WSW-werknemers en werknemers met beschermt werk onder de Participatiewet.

#### Arbeidsduur

Het gemiddelde aantal basisuren per baan per week.

#### Baan

Een expliciete of impliciete arbeidsovereenkomst tussen een persoon en een economische eenheid waarin is vastgelegd dat arbeid zal worden verricht waartegen een (financiële) beloning staat.

#### Basisloon

Het basisloon is een variabele die gebruikt wordt om een zo constant mogelijk loonbegrip te hanteren. Het wordt benaderd door uit te gaan van het fiscaal loon en daar diverse componenten van af te halen, zoals bijzondere beloningen en overwerkloon. Het deel van de pensioenpremie die de werknemer betaalt is wel onderdeel van het basisloon.

#### Basisuren

Basisuren zijn de uren waar het normale loon van de werknemer tegenover staat. Dit is exclusief overwerkuren (extra gewerkte uren tegen een hogere vergoeding).

#### Bedrijfstak

De economische activiteit volgens de Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI2008). De economische activiteit is een verzameling van werkzaamheden, gericht op de productie van goederen en diensten. Het gaat hierbij niet alleen om activiteiten van het bedrijfsleven, maar ook om de activiteiten van niet op winst gerichte instellingen en de overheid.

#### Doelgroepregister

Het Doelgroepregister bevat de gegevens van mensen die vallen onder de Wet banenafpraak (mensen met een arbeidsbeperking die wel kunnen werken, maar ondersteuning nodig hebben). De banenafpraak is een afspraak tussen de overheid en werkgevers om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het UWV beheert het Doelgroepregister.

#### EU11

De EU-uitbreidingslanden exclusief Cyprus en Malta: Bulgarije, Estland, Hongarije, Kroatië, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Tsjechië.

#### Flexibel dienstverband

Banen van werknemers met een contract voor bepaalde tijd én bovendien alle stagiairs, uitzendkrachten en oproepkrachten (ook als zij een contract voor onbepaalde tijd hebben).

#### Herkomst

Voor de indeling van personen naar herkomst is de CBS-indeling naar herkomstgroepering gebruikt. De herkomst wordt vastgesteld aan de hand van het eigen geboorteland en het geboorteland van de ouders. Wanneer beide ouders in het buitenland zijn geboren, is het geboorteland van de moeder leidend. Iemand van Nederlandse herkomst is zelf in Nederland geboren en diens beide ouders zijn ook in Nederland geboren. Iemand van Europese herkomst is in een ander Europees land geboren of heeft tenminste één ouder die in een ander Europees land is geboren. Iemand van Buiten-Europese herkomst is in een van de landen Buiten-Europa geboren of heeft tenminste één ouder die daar is geboren. Personen van Buiten-Europese herkomst worden verder onderscheiden naar personen die zelf in het buitenland zijn geboren ('migranten') en personen die in Nederland geboren zijn ('de tweede generatie').

## Leeftijd

In dit onderzoek gaat het om de leeftijd van personen aan het einde van een maand of aan het einde van een baan als die voor het einde van de maand is gestopt.

## Loonverschil

Het procentuele verschil tussen het (rekenkundig) gemiddelde uurloon van categorieën werknemers (zie paragraaf 8.3).

## Migranten

Zie 'Herkomst'.

## Opleidingsniveau

Het gaat om het niveau van de hoogste met succes afgeronde opleiding. De opleidingen zijn ingedeeld naar opleidingsniveau volgens de Standaard Onderwijsindeling (SOI) 2021. In dit onderzoek zijn opleidingen onderscheiden op de niveaus 'Basisonderwijs, vmbo, mbo1', 'Havo, vwo, mbo2-4' en 'Hbo, wo':

### Basisonderwijs, vmbo, mbo1

#### Basisonderwijs

Dit zijn alle opleidingen in groep 11 van de SOI 2021. Dit omvat het gehele basisonderwijs.

#### Vmbo, havo-, vwo-onderbouw, mbo1

Dit zijn alle opleidingen in groep 12 van de SOI 2021. Dit omvat alle leerwegen van het vmbo, de eerste drie leerjaren van havo/vwo en de entreeopleiding (mbo-1).

#### Havo, vwo, mbo2-4

Dit zijn alle opleidingen in groep 2 van de SOI 2021. Dit omvat de bovenbouw van havo/vwo en in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) de basisberoepsopleiding (mbo-2), de vakopleiding (mbo-3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (mbo-4). Ook omvat het de opleidingen die in niveau vergelijkbaar zijn met een havo, vwo of mbo-opleiding.

#### Hbo, wo

##### Hbo-, wo-bachelor

Dit zijn alle opleidingen in groep 31 van de SOI 2021. Dit omvat de associate degree, de hbo- en wo-bachelors.

##### Hbo-, wo-master, doctor

Dit zijn alle opleidingen in groep 32 van de SOI 2021. Dit omvat de hbo- en wo-masters, de 4-jarige hbo-opleidingen en wo-doctorsopleidingen.

## Reguliere uren

Reguliere uren zijn de basisuren minus het aantal uren feestdagen en uren van algemene plus leeftijdsspecifieke verlofdagen.

## Tweede generatie

Zie 'Herkomst'.

## Uurloon

Het basisloon gedeeld door de bijbehorende arbeidsduur, uitgedrukt in reguliere uren. Zie ook paragraaf 8.3.

## Vast dienstverband

Banen van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en directeuren-grotoaandeelhouders, met uitzondering van stagiairs, uitzendkrachten en oproepkrachten.

## **Wekelijkse arbeidsduur**

Zie Arbeidsduur.

## **9.2 Afkortingen**

### **ABR**

Algemeen Bedrijven Register

### **BRP**

Basisregistratie Personen

### **CBS**

Centraal Bureau voor de Statistiek

### **EBB**

Enquête Beroepsbevolking

### **Havo**

Hoger algemeen vormend onderwijs

### **Hbo**

Hoger beroepsonderwijs

### **Mbo**

Middelbaar beroepsonderwijs

### **OCW**

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

### **SBI2008**

Standaard Bedrijfsindeling 2008

### **SOI**

Standaard onderwijsindeling

### **SSB**

Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden

### **UWV**

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

### **Vmbo**

Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs

### **Vwo**

Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs

### **Wajong**

Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten

### **WGA**

Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten

### **Wo**

Wetenschappelijk onderwijs

**WSW**

Wet sociale werkvoorziening

Publicatiedatum 15-6-2026 06:30

**Intersectionele loonverschillen; geslacht, herkomst, arbeidsbeperking, 2024**

## 10. Literatuur

CBS (2023). [De arbeidsmarkt in cijfers 2022](#).

CBS (2025). [Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2024](#).

CBS (2026). [De arbeidsmarkt in cijfers 2025](#).

Tweede Kamer (2024). [Motie van de leden Rooderkerk en Mutluer](#). Vergaderjaar 2023–2024, 30.420, nr. 397.

Visser M. de, Koning P.W.C., Zijl M., Anema J. en Huysmans, M. (2026). [Employment among individuals with work disabilities before, during and after the COVID-19 pandemic in the Netherlands: results of a longitudinal cohort study](#). *BMJ Public Health*. Feb 20;4(1):e003143.