



Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
Telefoon (070) 333 44 44  
Fax (070) 333 40 33  
[www.szw.nl](http://www.szw.nl)

Contactpersoon  
Doorkiesnummer

Ons kenmerk AV/IR/2007/18536  
Datum 11 juni 2007

Onderwerp Kamervragen van het lid Dibi (GroenLinks)

Hierbij zend ik u, mede namens de minister voor Wonen, Wijken en Integratie, de antwoorden op de Kamervragen van het lid Dibi (GroenLinks) over de inkomensachterstand van allochtone mannen.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

(J.P.H. Donner)



Ons kenmerk AV/IR/2007/18536

2060715260

Vragen van het lid Dibi (GroenLinks) aan de ministers voor Wonen, Wijken en Integratie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de inkomensachterstand van allochtone mannen*. (Ingezonden 16 mei 2007).

1

Bent u bekend met het onderzoek van het CBS, waaruit blijkt dat allochtone mannen 12 tot 16% minder verdienen dan autochtone mannen, ook wanneer er wordt gecorrigeerd naar opleiding, leeftijd, huishoudelijke samenstelling en arbeidsduur?

Ja.

2

Hoe kan dit verschil in inkomen verklaard worden?

De belangrijkste verklarende factor voor het beloningsverschil tussen autochtonen en allochtonen is het feit dat allochtonen relatief vaker functies op een lager niveau vervullen. Doorstroom van allochtonen naar hogere functies zal dan ook leiden tot een afname van het beloningsverschil tussen autochtonen en allochtonen.

3

In welke mate denkt u dat discriminatie op basis van etnische achtergrond de inkomensachterstand van allochtone mannen kan verklaren?

Welk deel beloningsdiscriminatie is, valt niet te zeggen. Bij de interpretatie van de onderzoeksresultaten moet voorzichtigheid betracht worden. Bij onderzoek is volledige specificering van verklarende variabelen vaak niet mogelijk omdat de opzet van het onderzoek voor beperkingen zorgt. Ook andere, niet onderzochte factoren kunnen verantwoordelijk zijn voor een deel van het beloningsverschil.

4

Bent u bereid aanvullend onderzoek uit te laten voeren naar de rol van discriminatie bij ongelijke beloning op basis van bijvoorbeeld etnische achtergrond en geslacht?

Tweejaarlijks wordt uitgebreid onderzoek naar gelijke beloning gedaan. In oktober 2006 heeft mijn voorganger de Kamer het onderzoek van de Arbeidsinspectie 'De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004' (Kamerstukken II 2006-2007, 27 099, nr. 16) aangeboden, waarbij ingegaan wordt op onder meer gelijke beloning tussen mannen en vrouwen, deel- en voltijders en allochtonen en autochtonen. Uit dit onderzoek volgt dat het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen allochtonen en autochtonen in het bedrijfsleven 21% is. Gecorrigeerd



Ons kenmerk AV/IR/2007/18536

komt het verschil op 5%. Het volgende onderzoek, dat verricht wordt door zowel de Arbeidsinspectie als het CBS, zal eind 2008 verschijnen en wederom aan de Kamer worden aangeboden.

5

Welke maatregelen kunt u nemen om discriminatie door middel van ongelijke beloning tegen te gaan?

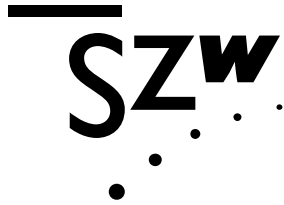
Voor de komende jaren ligt in het gelijke beloningsbeleid het accent op implementatie en verspreiding van de ontwikkelde instrumenten en op de bevordering van de correcte naleving van de gelijke beloningswetgeving. De afgelopen jaren is voor zowel werkgevers als werknemers een breed scala aan instrumenten ontwikkeld die gelijke beloning bevorderen. Deze instrumenten, bijvoorbeeld de Managementtool gelijke beloning en de Handleiding sekseneutrale functiewaardering, versterken de bewustwording bij werknemers en werkgevers. De door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ingestelde werkgroep 'Gelijke beloning, dat werkt!' heeft alle relevante instrumenten en informatie verzameld op [www.gelijkloon.nl](http://www.gelijkloon.nl). Voor een nadere toelichting op de ontwikkeling van de instrumenten verwijs ik naar de Voortgangsbrieven gelijke beloning, die sinds 2001 aan de Kamer zijn gezonden.

6

Bent u voornemens nieuwe maatregelen in te voeren tegen werkgevers die zich schuldig maken aan discriminatie, bijvoorbeeld tijdens de sollicitatieprocedure of bij de beloning van werknemers? Zo ja, welke maatregelen wilt u in gaan voeren?

Tijdens de werktop van 1 december 2005 hebben sociale partners toegezegd om een bijdrage te leveren aan de totstandkoming van een door het kabinet op te zetten landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt. Deze discriminatiemonitor is op 15 december 2006 van start gegaan en wordt uitgevoerd door het SCP en de organisatie Art. 1. De sociale partners hebben zitting in de klankbordgroep. Het doel van de discriminatiemonitor is het in kaart brengen van de aard en omvang van discriminatie op de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen hierin in de loop der tijd. Het beoogde resultaat is het uitbrengen van een tweejaarlijkse monitor van discriminatie op grond van de gronden ras, godsdienst en nationaliteit op alle aspecten van de arbeid (werving en selectie, beloning, ontslag). Deze monitor is opgezet om signalen over discriminatie bij de arbeid op te vangen en waarnodig in samenwerking met de sociale partners passend beleid op te zetten. Over de resultaten van de eerste landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt wordt in november aanstaande een congres georganiseerd.

Op dit moment is nog niet duidelijk welke aanvullende maatregelen nodig zijn om ongelijke behandeling op grond van etniciteit tegen te gaan. Het kabinet zal bij eventuele maatregelen in



Ons kenmerk AV/IR/2007/18536

ieder geval de aanbevelingen uit het rapport 'Niet de afkomst, maar de toekomst' van de SER meenemen.