



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

Ons kenmerk AV/IR/2007/26049
Datum 20 augustus 2007

Onderwerp Kamervragen van de leden Karabulut en Jansen

Hierbij zend ik u mede namens de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de antwoorden op de Kamervragen van de leden Karabulut en Jansen (beiden SP) over 'de grote loonverschillen tussen mannen en vrouwen'.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(J.P.H. Donner)



Ons kenmerk AV/IR/2007/26049

1

Wat is uw reactie op het bericht dat Nederlandse vrouwen achttien procent minder verdienen dan Nederlandse mannen?¹

Met belangstelling heb ik kennis genomen van de mededeling van de Europese Commissie over gelijke beloning in Europa², waarop het krantenartikel gebaseerd is. Deze mededeling ligt in lijn met wat in het Coalitieakkoord is opgenomen dat vrouwen nog steeds minder verdienen dan mannen en dat het kabinet zich zal inzetten om aan deze ongelijkheid een einde te maken.

2

Vindt u dit loonverschil acceptabel? Zo ja, waarom? Zo neen, welke streefcijfers hanteert u en wanneer zal er in Nederland sprake zijn van gelijk werk, gelijk loon?

De cijfers uit het rapport 'De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004' van de Arbeidsinspectie (Kamerstukken II, 2006-2007, 27 099, nr. 16) worden gebruikt om streefcijfers vast te stellen. Deze worden jaarlijks opgenomen in de begroting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In het laatste onderzoek was het ongecorrigeerde beloningsverschil bij de overheid, dat de stand van de emancipatie weergeeft, 14%. Het gecorrigeerde beloningsverschil is 4%. Voor het bedrijfsleven was het ongecorrigeerde beloningsverschil 21% en het gecorrigeerde beloningsverschil 7%. De gecorrigeerde beloningsverschillen kunnen ongerechtvaardigd zijn. Welk deel van het percentage dat precies is, is niet uit deze vorm van onderzoek te herleiden.

Juist om de ongerechtvaardigde loonverschillen tussen mannen en vrouwen tegen te gaan heb ik begin juni een brief aan de Kamer gestuurd (Kamerstukken II, 2006-2007, 27 099, nr. 18) waarbij ik het eindrapport en de aanbevelingen van de werkgroep 'Gelijke beloning, dat werkt!' aan heb geboden en heb aangegeven wat het kabinet de komende periode voor maatregelen zal treffen.

3

Wat is volgens u de reden dat de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in Nederland hoger liggen dan het Europese gemiddelde van vijftien procent en hoe kan het dat in België de loonverschillen elf procent lager liggen dan in Nederland?

Het Eurostat onderzoek meet de verschillen in inkomen tussen mannen en vrouwen die werkzaam zijn op de arbeidsmarkt in de verschillende lidstaten. Verschillen tussen lidstaten,

¹ NRC Handelsblad 19 juli 2007

² zie voor de tekst van de mededeling:

http://home.szw.nl/navigatie/dossier/dsp_dossier.cfm?set_id=3050&link_id=48249#39441000



Ons kenmerk AV/IR/2007/26049

zoals België en Nederland, zijn een weerslag van een andere arbeidsparticipatie van de verschillende groepen. Daarnaast spelen ook verschillen in waardering van bepaalde arbeidsvoorwaarden, werkpatronen van mannen en vrouwen en de balans tussen arbeid en zorg een rol. Landen waar een significant deel van de vrouwen deeltijd werkt, zoals Nederland, hebben een grotere loonkloof.

4

Vindt u het acceptabel dat er naast objectieve factoren ook openlijke discriminatie voorkomt en dat er in typische vrouwenberoepen lagere lonen betaald worden dan in door mannen gedomineerde beroepen, terwijl er geen objectieve rechtvaardiging voor bestaat? Zo ja, waarom? Zo neen, welk maatregelen gaat u treffen?

Openlijke discriminatie wordt niet geaccepteerd. Dergelijke klachten worden behandeld door de Commissie gelijke behandeling of de rechter. Om werknemers en werkgevers behulpzaam te zijn bij het vaststellen of sprake is en tegengaan van discriminatie heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid diverse instrumenten ontwikkeld, zoals de Handleiding seksneutrale functiewaardering, de Managementtool gelijke beloning en de light version van de Quickscan gelijke beloning.

5

Vindt u het acceptabel dat “er meer waarde wordt gehecht aan fysieke kracht dan persoonlijke vaardigheden, en verantwoordelijkheid voor mensen slechter wordt betaald dan verantwoordelijkheid voor kapitaal”? Zo ja, waarom? Zo neen, waarom niet en bent u bereid extra maatregelen te treffen?

Zoals bij 3 is aangegeven, zijn de verschillen tussen lidstaten een weerslag van een andere arbeidsparticipatie van verschillende groepen en een andere waardering van bepaalde arbeidsvoorwaarden, werkpatronen van mannen en vrouwen en de balans tussen arbeid en zorg. Uit het onderzoek dat door Eurostat is verricht kan op zichzelf niet worden afgeleid dat er meer waarde wordt gehecht aan fysieke kracht dan persoonlijke vaardigheden, en verantwoordelijkheid voor mensen slechter wordt betaald dan verantwoordelijkheid voor kapitaal”. Datzelfde geldt voor het onderzoek van de Arbeidsinspectie dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tweejaarlijks laat verrichten.

Uit deze onderzoeken vloeien alleen cijfers voort over de loonkloof tussen verschillende groepen. Om meer inzicht in dit mogelijke probleem te krijgen heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft vorig jaar een subsidie aan de FNV Vakcentrale verleend voor het project CLOSE (Correctie Loonkloof in Sectoren). In sectoren met een relatief grote loonkloof, ziekenhuizen, thuiszorg, gemeenten, supermarkten, financiële instellingen en voedingsindustrie, wordt gekeken naar de verhouding man/vrouw, soort beroep,



Ons kenmerk AV/IR/2007/26049

opleidingsniveau, functieniveau en arbeidsduur. In het onderzoek wordt onder meer de waardering voor de verschillende vormen verantwoordelijkheid, vaardigheden en arbeid meegenomen. Het eindrapport van dit onderzoek zal naar verwachting in oktober 2007 verschijnen en dan aan de Kamer aangeboden worden.

6

Deelt u de mening dat de overheid een voorbeeldfunctie heeft, ook als het gaat om het tegengaan van loonverschillen tussen mannen en vrouwen zonder objectieve rechtvaardiging? Zo neen, waarom niet? Zo ja, bent u bereid de lonen in de publieke en semi-publieke sectoren, waaronder het onderwijs, tegen het licht te houden op ongewenste loonverschillen tussen mannen en vrouwen?

De overheid kent reeds een kleiner beloningsverschil dan het bedrijfsleven. Overheidswerkgevers streven er net als afgelopen kabinetsperiode naar om dit percentage verder om laag te brengen. Zoals in het kabinetsstandpunt bij de aanbevelingen van de werkgroep 'Gelijke beloning, dat werkt!' is aangegeven, zal de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelatie als coördinerend bewindspersoon voor het personeelsbeleid bij de overheid, bij de sectoren aandacht blijven vragen voor gelijke beloning. De sector Rijk zal, om tot een gericht beleid ten aanzien van beloningsverschillen te komen, op grond van de beschikbare gegevens onderzoeken wat de omvang van de verschillen in deze sector is. Op basis van deze meting zal in overleg met de ministeries en de centrales van overheidspersoneel een plan van aanpak worden opgesteld om het gemeten verschil deze kabinetsperiode tot de helft terug te brengen.

7

Bent u bereid om via de Arbeidsinspectie bedrijven te controleren op loonverschillen tussen mannen en vrouwen zonder objectieve rechtvaardiging? Zo ja, per wanneer? Zo neen, waarom niet?

Zoals hiervoor aangegeven verricht de Arbeidsinspectie tweejaarlijks al onderzoek naar de beloningsverschillen tussen onder andere mannen en vrouwen. Het eerstvolgende onderzoek wordt de Kamer eind 2008 aangeboden. In 2006 heeft de Arbeidsinspectie een pilot afgerond waarbij inspecteurs op individueel niveau via het instrument 'Quickscan gelijke beloning' dat door SZW en de Commissie gelijke behandeling is ontwikkeld, keken of beloningsverschillen gerechtvaardigd waren. De Arbeidsinspectie kon met dit instrument wel constateren dat er verschillen waren, maar niet of er onderscheid werd gemaakt omdat personen of groepen niet goed met elkaar vergeleken konden worden. Daardoor is het voor de Arbeidsinspectie niet mogelijk om tot een eindoordeel te komen of het bedrijf wel of niet ongelijk beloont. Het is meer een taak voor de Commissie gelijke behandeling om dit voor individuele zaken te doen.



Ons kenmerk AV/IR/2007/26049

De vereenvoudigde versie van de Quickscan gelijke beloning is wel een bruikbaar hulpmiddel voor zelfanalyse door een bedrijf van beloningsverschillen tussen bepaalde groepen of individuen. Een zelfanalyse door het bedrijf biedt de mogelijkheid dat het bedrijf intern de discussie aangaat over situaties van mogelijk beloningsonderscheid binnen groepen. De werkgroep 'Gelijke beloning, dat werkt!' heeft na overleg met de Arbeidsinspectie en de Commissie gelijke behandeling besloten dat zij een vereenvoudigde versie van de Quickscan gelijke beloning ontwikkeld. Deze versie staat, evenals de andere gelijk looninstrumenten voor zowel werkgever als werknemers, op www.gelijkloon.nl.