

Vergaderjaar 2013–2014

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 500**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 december 2013

Bij brief van 13 november 2013 heeft u mij verzocht om een reactie op het Nationaal Salarisonderzoek van Intermediair en Nyenrode en in het bijzonder op het gestelde dat vrouwen 8 procent minder verdienen. Ik heb uw verzoek zo opgevat dat u mij vraagt om een reactie te geven op het gestelde dat vrouwen 8 procent minder verdienen dan mannen. Tevens heeft u mij verzocht aan te geven wanneer het advies van de Sociaal- Economische Raad (SER) over discriminatie op de arbeidsmarkt en de daarbij behorende kabinetsreactie aan de Kamer wordt aangeboden.

De afgelopen jaren zijn er verschillende acties ondernomen om het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen te verkleinen/weg te nemen. Enkele voorbeelden hiervan zijn de facilitering van de website [www.gelijkloon.nl](http://www.gelijkloon.nl), de Quickscan van het College voor de Rechten van de Mens, de organisatie van de Gelijk Loon Dagen en het onderzoek in de ziekenhuissector door het College. Desondanks zijn er nog steeds beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. In het regeerakkoord is daarom opgenomen dat het kabinet zich actief inzet om nog bestaande loonverschillen tussen mannen en vrouwen voor gelijke arbeid weg te nemen.

Cijfers CBS gelijke beloning

Het genoemde percentage van 8 procent komt overeen met onderzoek van het CBS. Uit het CBS onderzoek «Gelijk loon voor werk?» uit november 2012 komen over 2010 de volgende beloningsverschillen naar voren:

	Ongecorrigeerd	gecorrigeerd
Overheid	- 12,9%	- 7,0%

	Ongecorrigeerd	gecorrigeerd
bedrijfsleven	- 20,4%	- 8,1%

Bij het gecorrigeerde beloningsverschil wordt rekening gehouden met bepaalde achtergrondkenmerken (zoals leeftijd, arbeidsduur, opleidingsniveau). Een deel van de beloningsverschillen kan niet worden verklaard. Dit betekent dus dat niet per definitie sprake is van beloningsdiscriminatie. Werknemers kunnen bijvoorbeeld bewust voor een lager salaris kiezen als daar betere secundaire arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld flexibele werktijden) tegenover staan en ook verschillende onderhandelingsvaardigheden kunnen bijdragen aan het beloningsverschil. Het valt echter ook niet uit te sluiten dat er sprake is van beloningsdiscriminatie. Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen moeten dus met de nodige zorgvuldigheid worden geïnterpreteerd en duiden niet zonder meer op beloningsdiscriminatie.

Opvallend is overigens dat uit het CBS-onderzoek over 2010 blijkt dat het beloningsverschil onder de jonge generatie (leeftijdscategorie 23–35 jaar) bij de overheid 0,7 procent in het voordeel van vrouwen uitvalt.

De verantwoordelijkheid voor het voorkomen en bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt (waaronder ook beloningsverschillen) ligt primair bij werkgevers en werknemers. Ik heb daarom aan de SER advies gevraagd over het voorkomen en bestrijden discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarbij wordt uitdrukkelijk gevraagd ook aan te geven welke aanvullende acties van sociale partners kunnen bijdragen aan het wegnemen van het loonverschil tussen mannen en vrouwen bij gelijke arbeid. De SER komt naar verwachting in voorjaar van 2014 met het advies, waarna het kabinet zo spoedig mogelijk met een reactie zal komen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. Klijnsma