

Vergaderjaar 2016–2017

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 757

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 november 2016

In het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie¹ van 16 mei 2014 en de eerste en tweede voortgangsrapportage^{2 3} over dit actieplan heb ik aangegeven dat aan het CBS de opdracht is verstrekt voor een update van het CBS onderzoek «*Gelijk loon voor gelijk werk? (2012)*». Bijgaand vindt u het desbetreffende onderzoek over beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen bij de overheid en in het bedrijfsleven in 2014⁴.

De belangrijkste uitkomst van dit onderzoek is dat het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen sinds 2008 is afgenomen. Dit geldt zowel voor werknemers in het bedrijfsleven als voor werknemers bij de overheid. Was het ongecorrigeerde beloningsverschil bij de overheid in 2008 nog 16 procent, in 2014 was dit 6 procent lager. In het bedrijfsleven was dit verschil 22 procent in 2008 en 20 procent in 2014.

Als rekening wordt gehouden met bepaalde achtergrondkenmerken zoals leeftijd, arbeidsduur en opleidingsniveau dan nam het gecorrigeerde beloningsverschil in het bedrijfsleven af van 9 procent in 2008 naar 7 procent in 2014. Het gecorrigeerde beloningsverschil kan niet nader worden verklaard. Dit betekent niet dat er sprake is van beloningsdiscriminatie maar dit valt ook niet uit te sluiten.

Het gecorrigeerde beloningsverschil bij de overheid is in 2014 hoger dan in 2012. Bij de bepaling van het verschil wordt onder meer gebruik gemaakt van enquêtegegevens. Dit betekent dat er rekening gehouden moet worden met onzekerheidsmarges rondom de uitkomsten. Om vast te stellen wat de trend is, is door het CBS een lijn geschat op basis van de vier gecorrigeerde beloningsverschillen over de jaren 2008, 2010, 2012 en

¹ Kamerstukken 29 544 en 25 883, nr. 523

² Kamerstuk 29 544, nr. 649

³ Kamerstuk 29 544, nr. 748

⁴ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

2014. Het CBS concludeert op basis hiervan dat er een gestage afname van het gecorrigeerde beloningsverschil bij de overheid bestaat in de onderzochte periode.

Het onderzoek laat verder zien dat het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen toeneemt met de leeftijd. In de voorgaande rapportage constateerde het CBS, net als nu, dat jonge vrouwen bij de overheid gemiddeld meer verdienen dan hun mannelijke collega's. Het omslagpunt, van waaraf het loonverschil voor vrouwen negatief werd, lag in 2008 op 33 jaar en in 2012 bij 39 jaar. Het CBS merkte in de voorgaande rapportage op, dat een langere tijdreeks wenselijk zou zijn om zicht te krijgen op de vraag of dit een trend was die zou leiden tot het uitsterven van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. In de huidige rapportage stelt het CBS vast dat de trend zich wat dit betreft vooralsnog niet heeft voortgezet; het omslagpunt lag in 2014 bij 36 jaar.

Wel is bij de overheid in de periode 2008 tot 2014 een verandering zichtbaar. Over alle leeftijden heen lijken vrouwen bij de overheid bezig te zijn met een inhaalslag. In 2008 verdiende een 50-jarige vrouw bij de overheid gemiddeld 20 procent minder dan een mannelijke collega van 50 jaar. In 2014 was dit loonverschil 13 procent. Een dergelijke inhaalslag geldt in mindere mate voor vrouwen in het bedrijfsleven, daar daalde het verschil van 30 naar 27 procent.

Ten aanzien van deeltijd- en voltijdwerken blijkt dat mannen die voltijd werken gemiddeld 2 procent meer verdienen dan vrouwen die voltijd werken. Daarentegen hebben vrouwen minder nadeel van een deeltijdbaai van minder dan 12 uur per week. Zij verdienen hiermee gemiddeld bijna 1 procent meer dan mannen in dezelfde situatie. In 2014 werkte 79 procent van de vrouwen in het bedrijfsleven en 70 procent van de vrouwen bij de overheid in deeltijd. Van de mannen was dit respectievelijk 32 en 24 procent.

Zoals aangegeven wordt bij de correctie van de beloningsverschillen rekening gehouden met bepaalde achtergrondkenmerken zoals leeftijd en werkervaring. Met behulp van de Oaxaca-Blinder decompositiemethode⁵ is nu onder andere bekeken welk kenmerk een grotere rol speelt in het verklaren van het beloningsverschil dan andere kenmerken. In verband met een te kleine steekproefomvang bij de overheid betreft dit alleen het bedrijfsleven. Aan het verschil tussen ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschil in het bedrijfsleven van 13 procentpunt (van 20 naar 7 procent) hebben de achtergrondkenmerken arbeidsduur, leeftijd, beroepsniveau en leiding geven het meest bijgedragen. Wat resteert is het gecorrigeerde verschil waaraan de achtergrondkenmerken percentage vrouwelijke collega's, leeftijd, herkomst en regio van de werkgemeente het meest bijdragen.

Uit het CBS onderzoek blijkt dat er nog steeds een beloningsverschil bestaat tussen vrouwen en mannen. Grotendeels wordt dit veroorzaakt door de verschillende posities van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, zoals arbeidsduur, beroepsniveau en leidinggeven. Deze vormen van ongelijkheid krijgen aandacht in het emancipatiebeleid. Begin volgend jaar zal de Minister van OCW u informeren over de opbrengsten van het emancipatiebeleid van de afgelopen jaren. In een brief aan uw Kamer d.d. 26 oktober 2016 (Kamerstuk 30 420, nr. 254) heeft zij al kort gereageerd op het Global Gender Gap Report 2017 van het World Economic Forum. In dit rapport wordt het verschil tussen mannen en vrouwen vergeleken op verschillende gebieden waaronder economische participatie en kansen. In

⁵ Zie ook de technische toelichting «Gelijk loon voor gelijk werk?» Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

de brief van begin volgend jaar van de Minister van OCW zal, zoals toegezegd tijdens het Algemeen Overleg met uw Kamer over het emancipatiebeleid op 27 oktober jl. (Kamerstuk 30 420, nr. 255), ook een vergelijking worden opgenomen van de gegevens van het Global Gender Gap Report 2017 en de uitkomsten van onderhavig CBS onderzoek.

Naast de aanpak van het beloningsverschil door het bevorderen van meer gelijke posities van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, is vanzelfsprekend ook de bestrijding van beloningsdiscriminatie van groot belang. Behalve het tweejaarlijkse onderzoek door het CBS heeft het College voor de Rechten van de Mens in samenwerking met de ministeries van OCW en SZW onderzoek verricht naar gelijke beloning tussen vrouwen en mannen bij hogescholen. Een soortgelijk onderzoek bij de verzekeringsbranche volgt nog. Uw Kamer is over de uitkomsten van het onderzoek bij de hogescholen geïnformeerd door de Minister van OCW bij brief d.d. 21 januari jl.⁶ Naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek zijn cao-partijen in deze sector aan de slag gegaan met het ontwikkelen van een aanpak via het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van het HBO. Zo vond op 3 november jl. een themabijeenkomst plaats waar kennis en ideeën werden uitgewisseld over de vraag op welke wijze beloningsverschillen binnen hogescholen kunnen worden voorkomen.

Tot slot wordt in het Nationaal Actieplan tegen Discriminatie⁷ veel aandacht besteed aan maatregelen op het gebied van preventie en bewustwording, ook ten aanzien van gelijke beloning. Onderdelen van dit actieplan zijn de meerjarige voorlichtingscampagne *Zet een streep door discriminatie* en de deelcampagne *Arbeidsmarktdiscriminatie* die hieraan is verbonden.

Het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie, waaronder ongelijke beloning, is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers en overheid.

Alle betrokken partijen in de samenleving moeten hieraan een bijdrage leveren. Alleen dan kunnen we goede resultaten blijven behalen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

⁶ Kamerstuk 30 420, nr. 230

⁷ Kamerstuk 30 950, nr. 84