

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

476

Vragen van de leden **Ploumen** en **Gijs van Dijk** (beiden PvdA) aan de Minister en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *de loonkloof tussen mannen en vrouwen* (ingezonden 28 augustus 2020).

Antwoord van Staatssecretaris **Van 't Wout** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (ontvangen 15 oktober 2020).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Europese toezichthouder: Nederland moet meer doen tegen loonkloof»?¹

Antwoord 1

Ja, hier ben ik van op de hoogte.

Vraag 2

Hoe oordeelt u over de uitspraak van het Europees Comité voor Sociale Rechten die stelt dat Nederland in overtreding is van het mensenrechtenverdrag Europees Sociaal Handvest? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 2

Uit het rapport van het Europees Comité voor Sociale Rechten (hierna: ECSR) komt naar voren dat Nederland het op de meeste punten goed doet en voldoet aan de verplichtingen van het Europees Sociaal Handvest (hierna: ESH). Zo concludeert het ECSR dat Nederland voldoet aan de verplichting om in de wetgeving het recht op gelijke beloning voor gelijke arbeid of arbeid van gelijke waarde te erkennen, de toegang tot effectieve (rechts)middelen te verzekeren en een effectieve instelling te hebben die zich met gelijke behandeling bezighoudt. Ook met betrekking tot de maatregelen om meer vrouwen in topposities in het bedrijfsleven te krijgen, constateert het ECSR dat er in Nederland behoorlijke verbeteringen waarneembaar zijn en dat

¹ NRC, 20 augustus 2020 «Europese toezichthouder: Nederland moet meer doen tegen loonkloof» («<https://www.nrc.nl/nieuws/2020/08/20/europese-toezichthouder-nederland-moet-meer-doen-tegen-loonkloof-a4009289>»)

Nederland aan de verplichtingen voldoet. Het ECSR concludeert echter dat Nederland op twee punten tekort schiet. Ten eerste oordeelt het ECSR dat sprake is van een gebrek aan transparantie van lonen. Transparantie kan helpen om ongelijke beloning te kunnen traceren. Werkgevers zouden moeten worden verplicht regelmatig inzicht te geven in de lonen, uitgesplitst naar geslacht. Ook ontbreken volgens het ECSR criteria in de wet om te bepalen wat hetzelfde werk is, waardoor onduidelijk is wanneer werk gelijk wordt beloond. Uiteraard is het van groot belang dat beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen verder worden teruggedrongen. Het vergroten van transparantie kan daaraan bijdragen. Ik verken daarom mogelijke maatregelen ter bevordering hiervan. Een tweede punt waarop ruimte is voor verbetering volgens het ECSR zijn de inspanningen van Nederland om beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen uit te bannen. Het ECSR geeft aan dat deze niet tot een belangrijke, meetbare vooruitgang zouden hebben geleid. Uit de Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, die het Centraal Bureau voor de Statistiek (hierna: CBS) elke twee jaar op verzoek van het Ministerie van SZW uitvoert, volgt dat het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen sinds 2008 wel steeds kleiner wordt, ook al gaat het langzaam.² Het is dus belangrijk hier stevig op te blijven inzetten. Het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen is een ingewikkeld proces. Er zijn en worden verschillende maatregelen genomen gericht op het verder dichten van de loonkloof. Deze zijn opgenomen in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021.

Vraag 3

Herkent u zich in de kritiek dat Nederland onvoldoende doet om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten? Zo ja, waarom wel? Zo nee, waarom niet? Kunt u een toelichting geven?

Antwoord 3

Zie het antwoord op vraag 2. Het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen is een ingewikkeld proces. Dat dit ingewikkeld is, blijkt er wel uit dat het ECSR ten aanzien van 14 van de 15 landen waartegen een klacht was ingediend, tekortkomingen heeft geconstateerd. Om dit aan te pakken zijn en worden diverse maatregelen genomen. Tegelijkertijd zien we dat het verschil in beloning slechts langzaam afneemt. Het is dan ook belangrijk actie te blijven ondernemen om dit verschil verder tegen te gaan.

Vraag 4

Hoe vindt u het, en hoe komt het volgens u dat 40 jaar na de inwerkingtreding van de Algemene wet gelijke behandeling nog altijd een groot verschil in salaris van mannen en vrouwen bestaat?

Antwoord 4

Het is moeilijk uit te leggen dat er in 2020 nog verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk bestaan, ondanks de invoering van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen in 1980 en de Algemene wet gelijke behandeling in 1994. Tegelijkertijd blijkt het verkleinen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen een ingewikkeld proces. Uit onderzoek van het CBS blijkt dat het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen afneemt, maar ook dat dit langzaam gaat. Het is dan ook van belang actie te blijven ondernemen om het verschil verder te doen afnemen. De aanpak van ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen is onderdeel van het actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie (2018–2021).

Vraag 5

Bent u ook van mening dat verschil in salaris tussen mannen en vrouwen niet meer van deze tijd is en alles op alles moet worden gezet om gelijke beloning te bewerkstelligen?

Antwoord 5

Ik sta voor een samenleving met gelijke kansen voor iedereen. Daar hoort ook gelijk loon voor gelijk werk bij. Daar zet het kabinet zich voor in.

² Monitor loonverschillen mannen en vrouwen 2016, CBS november 2018.

Vraag 6

Kunt u een toelichting geven op welke wijze wordt geprobeerd de loonkloof te dichten? Welke vooruitgang is hierin geboekt?

Antwoord 6

Het dichten van de loonkloof maakt onderdeel uit van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie (2018–2021). De afgelopen jaren zijn er diverse maatregelen genomen om de loonkloof te dichten. De tweede Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 is 6 juli jl. naar Uw Kamer verzonden. Daarin is onder meer aangegeven dat het vergroten van transparantie kan bijdragen aan het verder terugbrengen van beloningsverschillen en dat het Ministerie van SZW aanvullende mogelijke maatregelen verkent ter bevordering hiervan.

Verder heeft de Stichting van de Arbeid op 21 september jl. haar digitale handreiking Gelijke beloning voor mannen en vrouwen gepubliceerd. Hierin staan handvatten en achtergrondinformatie gericht op diverse doelgroepen in het bedrijfsleven. Ook de NVP-Sollicitatiecode draagt bij aan het dichten van de loonkloof en is gericht op het voorkomen van (vaak onbedoelde) arbeidsmarktdiscriminatie en het verkleinen van beloningsverschillen. Uit het CBS onderzoek blijkt dat de loonkloof de afgelopen jaren langzaam maar gestaag is afgenomen. In het vierde kwartaal van 2020 verschijnt het volgende rapport van het CBS met daarin de cijfers over 2018. Een groot gedeelte van de loonkloof heeft ook te maken met de verschillende posities van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Mannen werken bijvoorbeeld vaker in hogere functies of in sectoren met een hoger salaris. De doorstroom van vrouwen naar hoge functies blijft achter zowel in de overheid als in het bedrijfsleven. Over de doorstroom van vrouwen naar hogere functies heeft de SER geadviseerd «Diversiteit in de top, tijd voor versnelling». In de Tweede Kamer zijn drie moties aanvaard die pleiten voor het overnemen van het SER advies. Het kabinet werkt daartoe momenteel aan wetgeving die enerzijds een quotum oplegt aan raden van commissarissen van beurgenoteerde bedrijven en anderzijds grote bedrijven verplicht passende en ambitieuze streefcijfers te formuleren voor top en subtop, hierover transparant te zijn en een plan van aanpak te ontwikkelen hoe en wanneer ze de gestelde doelen willen bereiken. De SER ontwikkelt een infrastructuur waarmee dit gemonitord kan worden en die bedrijven ondersteunt.

Vraag 7

Klopt het dat er ook een loonkloof is bij overheden? Kunt u inzage geven waar de loonkloof (leeftijd, schaal, opleidingsniveau, gemeenten, provincies, ministeries, zelfstandige bestuursorganen) zich bevindt?

Antwoord 7

Uit onderzoek van het CBS blijkt dat er zowel in het bedrijfsleven als bij overheden sprake is van een beloningsverschil. In dit onderzoek (met gegevens over 2016) komt het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen uit op 5% voor de overheid, tegenover 7% in het bedrijfsleven. Voor de rijksoverheid bedroeg het gecorrigeerde beloningsverschil in 2016 3% (Kamerbrief 18 oktober 2019). Ik heb niet de beschikbaarheid over gegevens die een nadere uitsplitsing geven in beloningsverschillen bij de verschillende lagen en organisaties binnen de overheid. Uit de monitor van het CBS³ blijkt wel dat jonge vrouwen bij de overheid gemiddeld meer verdienen dan hun mannelijke collega's. In 2016 verdienen vrouwen bij de overheid vanaf 36 jaar minder dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. In het bedrijfsleven verdienen vrouwen in 2016 tot hun 26^e meer dan mannen en werd vanaf 32 jaar het verschil aanzienlijk. Het beloningsverschil tussen vrouwen en mannen neemt toe wanneer de leeftijd toeneemt. Wel laat de CBS-monitor zien dat er over bijna alle leeftijden heen over de jaren 2008–2016 een afname zichtbaar van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, met name bij de overheid.⁴

Uit de monitor beloningsverschillen van het CBS blijkt ook dat een hoge opleiding meer loont voor mannen dan voor vrouwen. Bij de overheid

³ Monitor loonverschillen mannen en vrouwen 2016, CBS november 2018.

⁴ Monitor loonverschillen mannen en vrouwen 2016, CBS november 2018.

verdient een man met een hoog opleidingsniveau gemiddeld 42% meer dan een collega met een middelbaar opleidingsniveau, ten opzichte van 34% bij vrouwen. In het bedrijfsleven geldt dat de meeropbrengst van een hoge opleiding voor mannen 63% is en voor vrouwen 47%.

Naar aanleiding van het eerdergenoemde SER-advies wordt momenteel bekeken hoe de maatregelen voor doorstroom van vrouwen naar de top voor het bedrijfsleven, vertaald kunnen worden naar de (semi)publieke sector. Verder wordt binnen de rijksoverheid momenteel een onderzoek naar beloningsverschillen uitgevoerd. De resultaten van dit onderzoek worden naar verwachting door de Staatssecretaris van BZK voor het einde van het jaar naar uw Kamer gezonden.

Vraag 8

Vindt u ook dat de overheid hierbij het goede voorbeeld moet geven en actie moet ondernemen om de ongewenste loonkloof te dichten? Zo ja, wanneer, welke actie en binnen welke termijn verwacht u dat de loonkloof is gedicht?

Antwoord 8

De overheid, in het bijzonder de rijksoverheid, heeft een voorbeeldrol en heeft hier ook acties voor ondernomen. Zo worden diverse HR-instrumenten ingezet op het vlak van werving en selectie, doorstroom en beloning om gelijke en eerlijke behandeling te bevorderen. Binnen de rijksoverheid geldt bijvoorbeeld dat er door het zorgvuldig toepassen van het Functiegebouw Rijk vastgelegde, transparante en objectieve normen zijn om de zwaarte en inschaling van een functie te bepalen. Tevens is er een rijksbreed systeem voor functioneringsgesprekken, waarin bevorderingen en het toekennen van (extra) salaris moet worden onderbouwd. Daarnaast wordt het bij vraag 7 genoemde onderzoek naar beloningsverschillen bij de rijksoverheid uitgevoerd, waarover u voor het eind van het jaar wordt geïnformeerd. Naar aanleiding van het SER-advies is door het kabinet besloten dat wat geldt voor het bedrijfsleven (quotum en streefcijfers) ook zou moeten gaan gelden voor de (semi)publieke sector. Hoe dit kan worden vormgegeven wordt op dit moment uitgewerkt.

Vraag 9

Welke aanvullende maatregelen zijn er volgens u om de loonkloof aan te pakken en meetbare vooruitgang te boeken? En bent u bereid deze aanvullende maatregelen te nemen?

Antwoord 9

Iedere twee jaar wordt de loonkloof tussen mannen en vrouwen in opdracht van het Ministerie van SZW door het CBS onderzocht. Naar verwachting zal de volgende editie van de monitor Loonverschillen in het najaar van 2020 verschijnen.

Het wetsvoorstel gelijke kansen bij werving en selectie dat momenteel ter toetsing bij de Raad van State ligt en werkgevers verplicht om beleid in te richten gericht op objectieve werving en selectie, kan tevens bijdragen aan bewustwording rondom objectieve en transparante inschaling en doorstroming.

In september 2019 publiceerde de SER het advies «Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling». In de kabinetsreactie op het advies heeft het kabinet aangegeven de aanbevelingen uit het SER-advies integraal over te nemen. Een onderdeel van het SER advies is het initiatief van de SER voor het opzetten van een ondersteunende infrastructuur waarmee bedrijven transparantie kunnen geven over gender en culturele diversiteit. Deze infrastructuur wordt momenteel uitgewerkt en kan mede inzicht bieden in de mate van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen.

Zoals ook in de Kamerbrief Kabinetsaanpak van discriminatie van 15 juni jl. is opgenomen kan het vergroten van transparantie over beloningsverschillen bijdragen aan het verder terugdringen daarvan. Het Ministerie van SZW verkent daarom mogelijke maatregelen ter bevordering hiervan.

Vraag 10

Kunt u een overzicht geven van maatregelen die in andere landen zijn genomen om de loonkloof te dichten en die succesvol zijn gebleken? Kunt u de resultaten van deze maatregelen toelichten?

Antwoord 10

In een publicatie van de Europese Commissie over goede voorbeelden rond gelijk loon zijn per EU lidstaat voorbeelden opgenomen van maatregelen die zijn genomen in het kader van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen.⁵ Daaruit blijkt dat veel Europese landen maatregelen nemen gericht op gelijk loon, in de vorm van onder andere bewustwording (aandacht voor Equal Pay Day), onderzoeken en publicaties van data en aandacht voor gelijk loon tijdens CAO onderhandelingen.

In verschillende EU-landen⁶ bestaat wetgeving om de loonkloof tegen te gaan. Deze wetgeving is vaak gericht op het transparanter maken van de beloningsstructuren binnen een organisatie. Wettelijke verplichtingen hebben vaak betrekking op het rapporteren over beloningen binnen de organisatie, waaronder het verschil in uurloon en bonusbetalingen tussen mannen en vrouwen. Kleine bedrijven vallen vaak niet onder dergelijke wetgeving. Het doel van dergelijke maatregelen is meestal om een transparante cultuur te creëren, meer bewustzijn te creëren over betalingsongelijkheid en om werknemers beter te informeren zodat ze bij eventuele beloningsdiscriminatie gerechtelijke stappen kunnen ondernemen.

Het is veelal (nog) niet bekend in hoeverre deze specifieke wetgeving en maatregelen succesvol zijn gebleken of hebben bijgedragen aan het dichten van de loonkloof.

Vraag 11

Bent u bereid een certificeringsstelsel in te voeren zoals voorgesteld door de Kamerleden Ploumen, Özütok, Jasper van Dijk en Van Brenk? Kunt u uw antwoord toelichten?⁷

Antwoord 11

Het vergroten van transparantie kan bijdragen aan het verder terugdringen van beloningsverschillen. Transparantie draagt bij aan bewustwording en brengt het gesprek over het thema op maatschappelijk en organisatorisch niveau op gang. Er zijn verschillende maatregelen denkbaar die kunnen bijdragen aan het vergroten van de transparantie. Een certificeringsstelsel is hier een voorbeeld van. Het kabinet zal dit najaar met een standpunt komen over het initiatiefwetsvoorstel nu het voorstel en de reactie op het advies van de Raad van State is ingediend bij de Tweede Kamer.

⁵ Europese Commissie 2019, National cases and good practices on equal pay (<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>)

⁶ Bekend is van onder andere België, Duitsland, Denemarken, Frankrijk, Ierland, IJsland, Luxemburg, Oostenrijk, Verenigd Koninkrijk, Zweden en Zwitserland dat zij specifieke wetgeving kennen gericht op het tegengaan van beloningsverschillen.

⁷ Kamerstuk 35 157