

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

2588

Vragen van het lid **Kathmann** (PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *loondemping bij toename van het aantal vrouwen in beroepsgroepen* (ingezonden 9 maart 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 15 mei 2023).

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «In een vrouwenberoep ga je niet rijk worden»?¹

Antwoord 1

Ja, hier ben ik mee bekend.

Vraag 2

Hoe kijkt u aan tegen de bevinding dat vrouwelijke rechters en officieren van justitie bij de start van hun opleiding 7,7% minder verdienen dan mannen? Deelt u de mening dat dit onacceptabel is, des te meer gezien de voorbeeldfunctie van overheidsinstanties?

Antwoord 2

Ik ben bekend met het onderzoek waaruit blijkt dat vrouwelijke rechters en officieren van justitie bij de start van de opleiding gemiddeld 7.7% minder verdienen dan mannen². Dit is het ongecorrigeerde verschil. Wanneer voor verschillende factoren wordt gecorrigeerd waarvan bekend is dat deze samenhangen met beloning, zoals werkervaring, de werkgever en arbeidsduur (fulltime of parttime), blijft er bij de start van de opleiding een loonverschil over van gemiddeld 3.5% in het voordeel van mannen. Dit is ongewenst en dient te worden tegengegaan. Uit het onderzoek blijkt verder dat wanneer rechters en officieren eenmaal benoemd zijn, er geen sprake meer is van een significant beloningsverschil tussen vrouwen en mannen. Er wordt dan niet langer een relatie gevonden tussen het salaris en het geslacht van de

¹ Het Financieel Dagblad, 6 maart 2023, «In een vrouwenberoep ga je niet rijk worden», (In een vrouwenberoep ga je niet rijk worden (fd.nl)).

² Erasmus Universiteit Rotterdam – onderzoek beloningsverschillen, 2023

medewerker. Tussentijds, of bij benoeming worden deze beloningsverschillen gecorrigeerd.³

Ik vind het belangrijk dat vrouwen en mannen gelijk verdienen voor gelijkwaardig werk. Gelijkheid voor vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt is als belangrijk aandachtspunt opgenomen in het coalitieakkoord. Situaties waarin sprake is van ongelijke behandeling voor gelijk werk, vind ik onacceptabel en zijn discriminerend. Dit is bij wet verboden.

Vanuit die opgave en ambitie werk ik dan ook aan het tegengaan van de loonverschillen tussen vrouwen en mannen in Nederland, zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid. De Europese richtlijn loontransparantie die recent is aangenomen, kan hieraan bijdragen. Ik werk aan een spoedige implementatie hiervan in de Nederlandse wet- en regelgeving. Tijdens de onderhandelingen heeft Nederland dit richtlijnvoorstel steeds gesteund en ik zie de invoering hiervan als belangrijke stap om te komen tot gelijke beloning voor vrouwen en mannen. Met de invoering van deze richtlijn worden werkgevers verplicht om transparanter te zijn over loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Zo krijgen organisaties met meer dan 100 werknemers de verplichting om over loonverschillen tussen vrouwen en mannen te rapporteren. Deze transparantie kan bijdragen aan het tegengaan van loonverschillen en zie ik daarom als een belangrijke stap in het bevorderen van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd hebben werkgevers een belangrijke verantwoordelijkheid om loonverschillen tussen vrouwen en mannen tegen te gaan. Afspraken over loon vinden plaats tussen werkgever en werknemer en binnen die afspraken is geen plek voor discriminatie.

Vraag 3

Bent u bekend met het in het artikel omschreven fenomeen dat een toename van het aantal vrouwen in een beroep de lonen dempt voor zowel mannen als vrouwen in die sector, de zogeheten wet van Sullerot? Deelt u de visie dat het onacceptabel is dat beroepen inboeten aan aanzien en loon wanneer meer vrouwen dit beroep uitoefenen? Waarom wel/niet?

Antwoord 3

Ik ben bekend met het fenomeen zoals beschreven door sociologe Evelyne Sullerot, waarbij wordt beredeneerd dat een negatief verband bestaat tussen het percentage vrouwen dat werkzaam is in een specifieke beroepsgroep en de status van die beroepsgroep. De Universiteit van Maastricht heeft onderzoek gedaan naar het verband tussen het aandeel vrouwen binnen een beroep en de verschillen in beloning zowel tussen als binnen de beroepen in Nederland⁴. De onderzoekers concluderen dat verschillen in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke beroepen in Nederland wijzen in de richting van devaluatie. Dit betekent dat naarmate het aandeel vrouwen in een beroep groter is, het gemiddelde loon lager wordt. De onderzoekers wijzen erop dat dit mogelijk op genderdiscriminatie duidt.

Ik deel de visie dat het aandeel vrouwen of mannen in een bepaalde beroepsgroep niet ter zake zou mogen doen en dat dit geen invloed zou mogen hebben op aanzien en loon van een specifieke beroepsgroep of sector.

Er zijn op basis van de literatuur verschillende factoren die de relatie tussen het aandeel vrouwen in een beroepsgroep en de beloning kunnen verklaren. Zo zou de toename van het arbeidsaanbod een verklarende factor kunnen zijn. Dit wordt bevestigd door Amerikaans onderzoek waaruit blijkt dat in beroepen waar relatief veel vrouwen zijn bijgekomen, het salaris daalde in vergelijking tot beroepen waar de beroepsbevolking minder veranderde.⁵ Een andere verklaring die wordt aangedragen is dat vrouwen om verschillende redenen minder verdienen dan mannen. Bijvoorbeeld vanwege verschillen in opleidingsniveau, functieniveau, arbeidsduur of werkervaring. Uit onderzoek van het CBS volgt dat nog steeds sprake is van een loonverschil tussen vrouwen en mannen, ook als gecorrigeerd wordt voor achtergrondfactoren

³ Erasmus Universiteit Rotterdam – onderzoek beloningsverschillen, 2023

⁴ Tang et al. (2022) – Meer vrouwen in beroep, dempt de lonen (ESB).

⁵ Harris et al. (2022) – Do wages fall when women enter an occupation? Journal of Labor Economics.

waarvan bekend is dat deze sterk samenhangen met beloning.⁶ Echter, achtergrondfactoren, zoals minder gewerkte uren, taken, verantwoordelijkheden en/of werkervaring kunnen ook een gevolg zijn van ongelijke loopbaankansen. Het kabinet ziet ook ongelijke loopbaankansen als een probleem. Als laatste zijn er ook andere factoren die invloed hebben op de loonontwikkeling in een sector zoals de conjunctuur en de productiviteit.

Vraag 4

Herkent u de in het artikel geformuleerde constatering dat dit fenomeen ook optreedt voor huisartsen en leerkrachten? Zo ja, zijn er cijfers beschikbaar die een beeld geven van het probleem in deze beroepsgroepen?

Antwoord 4

Hier zijn, voor zover mij bekend, geen cijfers over beschikbaar.

Vraag 5

In welke andere «gefeminiseerde» sectoren heeft naar uw weten loondemping opgetreden? Zijn er cijfers beschikbaar die een beeld geven van het probleem in deze beroepsgroepen?

Antwoord 5

Loondemping betekent dat de reële loonontwikkeling in een bepaalde sector of beroepsgroep afzwakt of tot stilstand komt. Zoals hierboven aangegeven zijn er bij mijn weten geen lange tijdsreeksen over beloning beschikbaar voor specifieke beroepsgroepen. Wel is er data beschikbaar over de loonontwikkeling in de «gefeminiseerde» sectoren onderwijs en zorg van de afgelopen 25 jaar. Voor zowel de zorg- als de onderwijssector geldt dat de loonontwikkeling de afgelopen 25 jaar gemiddeld genomen marktconform is geweest en daar zelfs iets boven ligt. De loonontwikkeling gaat over de groei van de lonen, niet over het loonniveau (de hoogte van het loon). Daarbij moet opgemerkt worden dat het aandeel vrouwen in de zorg 25 jaar geleden ook al zeer hoog was en dit aandeel de afgelopen 25 jaar minder hard is toegenomen dan het aandeel vrouwen in de totale economie. In het onderwijs is het aandeel vrouwen de afgelopen 25 jaar wel wat harder toegenomen dan gemiddeld in de economie, maar dit heeft niet tot loondemping geleid. In die zin was er op sectorniveau in de zorg en het onderwijs dus geen sprake van het fenomeen zoals omschreven in de wet van Sullerot. Het onderzoek van de Universiteit van Maastricht kijkt naar de periode van 2013–2018 en geeft geen specifieke cijfers over mogelijke loondemping voor verschillende beroepsgroepen. Tegelijkertijd kaart het Maastrichtse onderzoek een reëel probleem aan waarbij genderdiscriminatie een mogelijke verklaring is voor loondevaluatie van beroepen. De onderzoekers laten daarbij zien dat er aanwijzingen zijn dat dit niet komt door een verschil in beroepsgerichte vaardigheden. Dit duidt er dus op dat de status van en perceptie over de werkende vrouw een belangrijke determinant kan zijn voor het lagere salaris in een «vrouwenberoep» ten opzichte van in een «mannenberoep».

Vraag 6

Indien onbekend is in welke andere sectoren dit fenomeen speelt, deelt u het standpunt dat het van belang is dit in kaart te brengen? Zo ja, hoe gaat u dit doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

Het kabinet zet in op gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, waar gelijke beloning ook onderdeel van is. Aanvullend onderzoek naar loondemping kan meer inzicht geven in of in en welke mate dit fenomeen voor verschillende sectoren en beroepen een rol speelt.

Tegelijkertijd lijkt het lastig om causale verbanden te leggen in dergelijk onderzoek. De onderzoekers uit Maastricht hebben weliswaar aanwijzingen dat sprake kan zijn van genderdiscriminatie, maar hier zijn geen harde conclusies aan te verbinden. Aanvullend onderzoek, waarbij naar andere beroepsgroepen en sectoren wordt gekeken zal tegen vergelijkbare methodo-

⁶ CBS Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2020.

logische uitdagingen aanlopen, vooral op het gebied van het aantonen van causaliteit en de beschikbaarheid van langetermijndata. Tegen deze achtergrond wil ik verkennen of het doen van nader onderzoek naar loondemping methodologisch uitvoerbaar is en behulpzaam kan zijn in het verder verbeteren van de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Het streven is uw Kamer hierover in de voortgangsrapportage Arbeidsmarktdiscriminatie, die ik na de zomer met uw Kamer zal delen, te informeren.

Vraag 7

Deelt u de analyse dat de wet van Sullerot erop duidt dat vooroordelen nog altijd hardnekkig zijn in de maatschappij en dat vooroordelen sturend zijn bij hoe beroepen beoordeeld wordt? Zo ja, waarom? Zo nee, hoe verklaart u dan het in het artikel omschreven fenomeen?

Antwoord 7

Ik kan op basis van de beschikbare gegevens niet eenduidig afleiden dat vooroordelen sturend zijn bij hoe beroepen worden beoordeeld, of dat hier andere factoren een rol bij spelen. Tegelijkertijd spelen vooroordelen tot mijn spijt op de arbeidsmarkt nog steeds een rol. Ik vind het dan ook belangrijk te werken aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vrouwen en het verkleinen van de loonkloof. Dit is ook onderdeel van het emancipatiebeleid van dit kabinet.⁷

Vraag 8

Welke maatregelen neemt dit kabinet om te voorkomen dat in de toekomst loondemping optreedt in sectoren waar nu meer vrouwen instromen?

Antwoord 8

Om te voorkomen dat er in de toekomst loondemping optreedt in sectoren waar nu meer vrouwen instromen, is het van groot belang dat de status van en perceptie over de werkende vrouw verandert. Om die reden werkt het kabinet aan het doorbreken van genderstereotypering, onder andere in loopbaanontwikkeling en bij de beroepskeuze. Ook wordt ingezet op het vergroten van genderdiversiteit in de top van de private en (semi)publieke sector.⁸ Hier ligt ook een belangrijke verantwoordelijkheid voor werkgevers die met het aanstellen van meer vrouwelijk leiderschap de norm kunnen doorbreken en kunnen bijdragen aan de status van en perceptie over de werkende vrouw.

Het kabinet neemt daarnaast diverse andere maatregelen om de arbeidsmarktpositie van vrouwen te verbeteren en de loonkloof tussen vrouwen en mannen te doen afnemen. Zoals ook hierboven benoemd, wordt gewerkt aan het vergroten van transparantie over beloningen, door de voorbereiding van de Nederlandse implementatie van het Europese richtlijnvoorstel over loontransparantie. Verder zijn diverse andere maatregelen genomen door het kabinet om te werken aan gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Zo is het betaald ouderschapsverlof met een verhoogd uitkeringspercentage van 70 procent ingevoerd. Zoals in november met uw Kamer gedeeld, start het kabinet een maatschappelijke dialoog over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en de sociale normen over de rollen van vrouwen en mannen die van invloed zijn op het arbeidsmarktgedrag.⁹ vrouwenberoep ga je niet rijk worden (fd.nl)).

⁷ Kamerstuk 30 420, nr. 374, www.emancipatienota.nl

⁸ Kamerstuk 30 420, nr. 374, www.emancipatienota.nl

⁹ Kamerstuk 29 544, nr. 1156