

Vergaderjaar 2017–2018

30 420

Emancipatiebeleid

Nr. 262

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 december 2017

Op 28 november jl. publiceerde het College voor de Rechten van de Mens een onderzoek naar (on)gelijke beloning van mannen en vrouwen die werken bij verzekeringsorganisaties¹.

Tijdens de regeling van werkzaamheden op 29 november jl. verzocht het lid Özütok om een brief hierover². Aan dat verzoek voldoe ik bij deze.

1. Onderzoeken in drie sectoren

Het onderzoek onder verzekeringsorganisaties richt zich op het signaleren van knelpunten in beloningsbeleid en -praktijk van verzekeringsorganisaties. In het onderzoek wordt blootgelegd welke risico's op beloningsonderscheid er in de sector aan de orde zijn, en welke onderliggende mechanismen hierbij een rol spelen.

Eerder deed het College (c.q. zijn rechtsvoorganger de Commissie Gelijke Behandeling) soortgelijk onderzoek bij ziekenhuizen (2011) en bij hogescholen (2016). De onderzoeken bij hogescholen en in de verzekeringssector zijn door het Ministerie van OCW gefinancierd.

Uit de drie onderzoeken komt een vergelijkbaar beeld naar voren. Werkgevers kiezen niet bewust voor ongelijke beloning op grond van geslacht. Het is eerder zo, dat er een praktijk gegroeid is waarbij niet consequent wordt beloond op basis van de waarde van de arbeid die een werknemer verricht: beloningsmaatstaven die niet neutraal zijn, spelen een rol. Dat wil niet per definitie zeggen dat de uitkomst discriminerend is, maar dat risico bestaat wel. Dit pakt veel vaker in het nadeel van vrouwen uit, dan in het nadeel van mannen.

¹ *Gelijke beloning verzekerd? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij verzekeringsorganisaties*. Van Beek en Pouwels, 2017. <https://www.mensenrechten.nl/publicaties/detail/38165%20>

² Handelingen II 2017/18, nr. 28, Regeling van werkzaamheden

Enkele voorbeelden die het College vaak heeft aangetroffen zijn:

Inschaling op basis van het salaris bij een vorige werkgever

Deze manier van inschalen is vrij algemeen in Nederland. Het salaris in een vorige baan is echter niet automatisch de juiste maatstaf om de waarde van de arbeid in de nieuwe baan vast te stellen. Door deze manier van inschalen kan het bovendien gebeuren dat een te hoge of te lage beloning gedurende iemands gehele loopbaan telkens blijft doorwerken.

Inschaling op grond van onderhandelingen

Zowel bij indiensttreding als bij tussentijdse loopbaangesprekken kunnen werknemers proberen te onderhandelen over hun salaris. Het risico bestaat dat de uitkomst niet gaat over de waarde van de arbeid. Individuele salarisonderhandelingen zijn geen neutraal criterium voor inschaling, en werkgevers zouden dit dan ook niet moeten hanteren. Er zijn aanwijzingen dat mannen vaker onderhandelen dan vrouwen. Ook zijn er aanwijzingen dat vrouwen die wel onderhandelen hierin minder serieus genomen worden, of zelfs dat vrouwen die onderhandelen als onsympathiek worden ervaren.

Salarisgarantie of arbeidsmarktkrapte

Het is vanuit rechtszekerheid begrijpelijk dat bij reorganisaties of fusies soms een salarisgarantie wordt gegeven. Eveneens is het begrijpelijk als een werkgever bij krapte op de arbeidsmarkt bepaalde mensen wil binnenhalen of behouden door meer te betalen dan eigenlijk op basis van de waarde van hun functie passend zou zijn. Het College oordeelt echter dat dit in beide gevallen niet structureel in de inschaling zou moeten gebeuren, maar in de vorm van een tijdelijke toeslag. Anders blijft de werkgever structureel ongelijk belonen voor gelijkwaardig werk.

2. Campagne door het College voor de Rechten van de Mens

Het College voor de Rechten van de Mens is een campagne gestart om de problematiek van ongelijke beloning onder aandacht van werkgevers te brengen. De campagne, met de titel «Grip op Gelijk Loon», omvat een online test voor werkgevers en HR-adviseurs. Zij kunnen daarmee zien welke valkuilen er in hun organisatie aan de orde zijn. Daarnaast kunnen zij vragen stellen, en een checklist aanvragen om hun beloningsbeleid neutraler in te richten.

3. Beloningsonderscheid en totale loonkloof

Het is belangrijk om verschil te maken tussen de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen, en verboden beloningsonderscheid.

De onderzoeken bij de ziekenhuizen, hogescholen, en de verzekeringsbranche richten zich op verboden beloningsonderscheid (loondiscriminatie). Het gaat daarbij om ongelijke beloning voor gelijkwaardig werk, bij dezelfde werkgever.

Het kabinetsbeleid ter bestrijding van beloningsonderscheid maakt onderdeel uit van het beleid tegen arbeidsmarktdiscriminatie. De Staatssecretaris van SZW komt naar aanleiding van het Regeerakkoord (bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34) met een vervolg op het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie (Kamerstukken 29 544 en 25 883, nr. 523), waarin ook aandacht zal zijn voor beloningsdiscriminatie.

De totale loonkloof (ca. 20 procent in het bedrijfsleven en ca. 10 procent bij de overheid) wordt deels door beloningsonderscheid veroorzaakt. Grotendeels komt de loonkloof echter door de verschillende posities van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld het feit dat vrouwen minder vaak in hogere functies werken, het feit dat zij gemiddeld minder werkervaring hebben, en het feit dat zij vaker in sectoren werken waar de lonen lager zijn. Als Minister van emancipatie streef ik naar een gelijkere positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Een van de voordelen daarvan is, dat daarmee ook de loonkloof tussen mannen en vrouwen zal afnemen. In de Emancipatienota die u komend voorjaar krijgt, zal ik nader ingaan op mijn beleid op dit onderwerp.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
I.K. van Engelshoven