

Vergaderjaar 1999–2000

27 099

## Gelijke beloning

Nr. 2

### VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 11 juli 2000

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup> heeft op 22 juni 2000 overleg gevoerd met staatssecretaris Verstand van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over **het plan van aanpak gelijke behandeling** (27 099, nr. 1).

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand beknopt verslag uit.

#### Vragen en opmerkingen uit de commissie

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA) bracht naar voren dat recente onderzoeken aangeven dat beloningsverschillen hardnekkig zijn en dat ze dringend aangepakt moeten worden. Zij was dan ook blij met het plan van aanpak van de staatssecretaris, hoewel zij de uitwerking wat mager vond. Zij vond het echter goed dat het onderzoek wordt uitgebreid met de verschillen tussen allochtonen en autochtonen, dat er meer wordt gedaan aan voorlichting en dat het probleem structureel wordt geagendeerd op de agenda van het voor- en najaarsoverleg. Er wordt gekeken naar de mogelijkheden om het recht op gelijke beloning te waarborgen als gebruik wordt gemaakt van flexibele beloning. Hoe kan dat worden gecontroleerd?

Mevrouw Bussemaker was van mening dat het plan van aanpak wat daadkrachtiger zou moeten zijn. Daarbij kan worden gedacht aan het toepassen van het functiewaarderingsonderzoek, niet alleen binnen een beroepsgroep maar ook tussen beroepsgroepen of sectoren. Waarom verdient een parkeerwachter namelijk nog altijd meer dan een verzorger in de kinderopvang? Waarom wordt de verantwoordelijkheid voor het passen op auto's hoger gewaardeerd dan de verantwoordelijkheid om op kleine kinderen te passen? Er werken veel vrouwen in sectoren als zorg en onderwijs. Nu is het zo dat naarmate ergens meer vrouwen gaan werken, het beroep in status daalt en de beloning afneemt. Daar moet eens naar gekeken worden.

De loonparagraaf in de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (WGB) zou kunnen worden aangepast door een algemene maatregel van bestuur (AMvB) in te voegen, waarin de eisen zijn opgenomen waaraan een sekseneutraal functiewaarderingssysteem moet voldoen. De regering wil alleen aanpassing in de toekomst overwegen. Waarom moet daar echter mee worden gewacht? Uit het verleden is namelijk al duidelijk

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Kalsbeek (PvdA), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Essers (VVD), Van Dijke (RPF/GPV), Bakker (D66), Visser-van Doorn (CDA), Smits (PvdA), De Wit (SP), Verburg (CDA), Spoelman (PvdA), Van der Staaij (SGP), Örgü (VVD), Harrewijn (GroenLinks), Van Gent (GroenLinks), Bussemaker (PvdA), Balkenende (CDA), Wilders (VVD), Santi (PvdA) en Snijder-Hazelhoff (VVD).

Piv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Van der Hoek (PvdA), Dankers (CDA), Hamer (PvdA), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD), Van Middelkoop (RPF/GPV), Van Vliet (D66), Stroeken (CDA), Schoenmakers (PvdA), Marijnissen (SP), Eisses-Timmerman (CDA), Middel (PvdA), Van Walsem (D66), Weekers (VVD), Vendrik (GroenLinks), Rosenmöller (GroenLinks), Wagenaar (PvdA), Mosterd (CDA), De Vries (VVD), Oudkerk (PvdA) en Klein Molekamp (VVD).

geworden dat de beloningsverschillen maar heel langzaam afnemen. Er worden nu functiewaarderingsystemen en instrumenten ontwikkeld. Zal er daarna op worden toegezien dat die ook gebruikt worden? Uit debatten met vertegenwoordigers van VNO/NCW had mevrouw Bussemaker de indruk gekregen dat zij het probleem niet erg serieus nemen. Hoe gaat de staatssecretaris de werkgevers daarop aanspreken en in de toekomst monitoren dat er echt iets mee gebeurt?

Kan de commissie gelijke behandeling niet beter worden gefaciliteerd, zodat zij zelf onderzoek kan doen? Is de regering bereid die commissie eventueel financieel te ondersteunen?

Mevrouw **Visser-van Doorn** (CDA) was van mening dat de aanpak van ongelijke beloning primair een verantwoordelijkheid is van de sociale partners. De overheid dient de voortgang echter wel te stimuleren, zeker gezien de hardnekkigheid van het probleem. De ongecorrigeerde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen zijn nog steeds omvangrijk en blijken slechts langzaam af te nemen. Datzelfde geldt voor de loonverschillen tussen allochtonen en autochtone werknemers. In het plan van aanpak zijn echter geen concrete maatregelen gericht op het tegengaan van ongelijke beloning terug te vinden. Het combinatiemodel en de inmiddels ingevoerde arbeidstijdverkorting, waar de staatssecretaris veel van verwacht, zullen pas op de langere termijn effect hebben voor vrouwen. In het plan van aanpak wordt een aantal maatregelen opgesomd, die op korte termijn tot positief resultaat zouden kunnen leiden. Deze komen echter pas in beeld als de beloningsverschillen niet of in een traag tempo blijken af te nemen. Het is echter al gebleken dat de beloningsverschillen slechts langzaam afnemen en zelfs stagneren. Het is verder de bedoeling dat het onderzoek van de arbeidsinspectie (AI) regelmatig wordt herhaald. Met welke frequentie gaat dit gebeuren? Wordt de Kamer daarover ingelicht?

De beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen zijn moeilijk in kaart te brengen. Er zijn namelijk veel verschillende groepen allochtonen en er is geen vergelijking met eerdere onderzoeken mogelijk. Wil de staatssecretaris een onderzoek doen waardoor de vraag wel kan worden beantwoord of er discriminatie in de beloning plaatsvindt? Daarbij moet dan ook het effect van flexibele beloning worden meegenomen.

Mevrouw Visser vond het onderzoek naar de seksneutraliteit van het functiewaarderingsstelsel een goed initiatief. Psychologische tests zijn namelijk nog steeds grotendeels gebaseerd op de basishouding van de witte gezonde man, die thuis zijn zaakjes geregeld heeft. Bovendien wordt bij sollicitaties nog te weinig rekening gehouden met de afwijkende situaties van vrouwen en allochtonen.

De aanvulling van de paragraaf over gelijke beloning in de WGB kan nuttig zijn, maar het leek mevrouw Visser een papieren tijger. Ongelijke beloning is al verboden, maar de cultuur van de bedrijven is doorslaggevend. Meer regelgeving zal dan ook niet helpen. Wat wel helpt zijn onderzoekscijfers die de naakte feiten tonen en de voorbeeldfunctie van onder andere de overheid. De staatssecretaris dient haar collega's dan ook aan te sporen geen ongelijke beloning toe te staan op hun departementen. In het plan van aanpak staat dat, als het gaat om de invulling van de regels over gelijke beloning van allochtonen, bezien zou kunnen worden of het wenselijk is nadere toetsingscriteria op te nemen. Wil de staatssecretaris zich hiervoor inzetten?

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zal op basis van artikel 21 WGB een nalevingsonderzoek verrichten. Wanneer zal dat onderzoek gereed zijn? Na het reces komt er een standpunt van het kabinet over de mogelijkheid dat de Commissie gelijke behandeling op eigen initiatief onderzoek zal verrichten. Wendt de staatssecretaris haar invloed aan om die uitbreiding van de bevoegdheden te realiseren?

De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) verbiedt onderscheid op grond van ras en nationaliteit, maar geeft niet aan op welke manier een vermeend onderscheid op grond van ras of nationaliteit in de vorm van ongelijke beloning moet worden getoetst. In de WGB zijn dergelijke toetsingscriteria wel opgenomen. Daarom moet bekeken worden hoe in de AWGB nadere toetsingscriteria opgenomen kunnen worden.

Mevrouw **Örgü** (VVD) vond het plan van aanpak een goed uitgangspunt om de problemen in kaart te brengen. Zij vond het van belang dat het onderwerp beloningsverschillen structureel op de agenda van het voeren najaarsoverleg komt. De sociale partners hebben een eerste verantwoordelijkheid als het gaat om het opheffen van ongewenste beloningsverschillen. De staatssecretaris moet de sociale partners op dit punt echter stimuleren en aansporen.

Het plan van aanpak omvat niet veel nieuws. Het maakt melding van onderzoeken, maar biedt nog te weinig informatie om goede conclusies te kunnen trekken. Zo is niet onderzocht wat de invloed van de secundaire arbeidsvoorwaarden is bij lage beloningen van vrouwen. Dit is echter wel van belang, omdat vrouwen waarschijnlijk vaker kiezen voor verlofregelingen en deeltijd in plaats van voor hoger loon. Er is een start gemaakt met het in kaart brengen van de beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen, maar er ontbreken nog te veel gegevens over die beloningsverschillen. Het streven om de verschillen tussen deze groepen structureel te onderzoeken, vond mevrouw Örgü echter positief. Wanneer denkt de staatssecretaris de resultaten daarvan te hebben?

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks) merkte op dat over dit onderwerp al vrij lang wordt gesproken en dat het nog steeds erg traag gaat. Moet er daarom niet worden ingegrepen? In de stukken wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de ongecorrigeerde en gecorrigeerde percentages als het gaat om het beloningsverschil. De ongecorrigeerde percentages zijn hoog. Dat heeft te maken met loopbaaneffecten, het feit dat vrouwen een dubbele rol vervullen, thuis en in het arbeidsproces en met de waardering van bepaalde beroepen. Het is uitermate belangrijk dat de overheid voorwaarden schept om arbeid en zorg op een goede manier te kunnen combineren. Er wordt op dit punt echter steeds verwezen naar sociale partners, die weer een aantal jaren de tijd krijgen om de problemen op te lossen. Er wordt verder verwezen naar het voor- en najaarsoverleg. Dit probleem bestaat echter al zo lang dat het de vraag is of dat binnen een aantal jaren kan worden opgelost. Heeft de staatssecretaris er overigens zicht op in hoeveel CAO's aandacht wordt besteed aan het thema van de ongelijke beloning?

Het gecorrigeerde beloningsverschil bedraagt 7%. Is nader bekeken of daar ook discriminatie een rol in speelt? Als dat zo is, moet er wat aan worden gedaan. Het is belangrijk dat vrouwen leren om op een goede manier te onderhandelen over hun arbeidsvoorwaarden. Het is opvallend dat vrouwen veel meer op de secundaire arbeidsvoorwaarden letten dan op de primaire arbeidsvoorwaarden. De overheid moet dan ook een verantwoordelijkheid nemen op dat punt. Of heeft de staatssecretaris de hoop dat er binnen twee jaar een totale omslag plaats zal vinden? Volgens het plan van aanpak zouden flexibele beloningsvormen ook mogelijkheden kunnen bieden. Zijn die echter wel in het voordeel van vrouwen? In het voor- en najaarsoverleg wordt aandacht besteed aan een aantal voorgestelde maatregelen. Worden daar concrete afspraken gemaakt? Als de sociale partners dit punt in de CAO's willen regelen maar dat niet doen, zal een wettelijke maatregel van kracht moeten zijn. Het is dan ook belangrijk dat er meetbare doelstellingen zijn en dat helder wordt aangegeven waar naartoe wordt gewerkt, hoelang het nog mag duren en welke combinatie van maatregelen noodzakelijk is.

Er is nog weinig onderzoek gedaan naar de beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen. Wellicht speelt daarbij mee dat allochtonen vaak in banen werken die financieel te weinig gewaardeerd worden.

Mevrouw **Schimmel** (D66) was vooral geïnteresseerd in de aanvullende maatregelen. In het plan van aanpak staat dat als de beloningsverschillen niet of in een te traag tempo blijken af te nemen er maatregelen zullen worden genomen. Je zou nu echter al de conclusie kunnen trekken dat die beloningsverschillen niet of in een te traag tempo afnemen. Daarom zouden die maatregelen al in beeld moeten komen. Het leek haar een uitstekend idee om de paragraaf inzake gelijk loon in de regelgeving over gelijke behandeling aan te passen. Dat kan door het invoeren van een AMvB met eisen waaraan een sekseneutraal functiewaarderingsstelsel moet voldoen. Zij was overigens van mening dat ook moet worden bekeken hoe de functies in de verschillende sectoren worden gewaardeerd. Er is een vergelijking gemaakt tussen een groepsleidster in de kinderopvang en een parkeerwachter. Het gaat daarbij om de vraag hoe communicatieve vaardigheden worden beoordeeld en waarom dienstverlening minder wordt gewaardeerd dan beroepen als parkeerwachter. Mevrouw Schimmel was ervoor flexibele beloning in een CAO te regelen, aangezien iedereen andere behoeften heeft. Mannen gaan dan echter meer voor het geld en vrouwen voor het verlof. Daarmee worden beloningsverschillen in stand gehouden. Is daar tijdens het voorjaarsoverleg over gesproken?

Er zitten nog weinig vrouwen in raden van commissarissen. Een organisatieadviesbureau dat zich met dit vraagstuk bezig houdt heeft gezegd dat het stelsel waarop de leden van de raden van commissarissen worden benoemd hier de oorzaak van is. GroenLinks en D66 hebben een aanvullende maatregel op dit punt ingediend. Die bracht mevrouw Schimmel nu onder de aandacht.

Mevrouw Schimmel wachtte af wat het plan van aanpak op gaat leveren. Zij was blij dat de studie naar de beloningsverschillen een «normale» studie gaat worden. Tot nu toe was het een pilotstudie. Zij was er verder voor dat de regels voor gelijke beloning van allochtonen worden aangescherpt. Dat zal echter op basis van Europese regelgeving al moeten gebeuren.

De heer **Van Middelkoop** (RPF/GPV) vroeg wat het ambitieniveau is van de staatssecretaris, bijvoorbeeld als het gaat om het terugbrengen van ongecorrigeerde respectievelijk gecorrigeerde beloningsverschillen. Hij kon zich voorstellen dat haar prioriteit ligt bij de gecorrigeerde beloningsverschillen, aangezien het lastiger is om regelgevend in te grijpen als het gaat om de ongecorrigeerde beloningsverschillen; hoe wenselijk het wellicht ook is om daar iets aan te doen. Het percentage gecorrigeerde beloningsverschillen is 7. Dat is vrij hoog. Betekent dat dat er deels sprake is van een onvoldoende naleving of respectering van de Wet verbod onderscheid naar arbeidsduur?

De toetsingscriteria terzake van ongelijke beloning staan nu in de WGB, maar de staatssecretaris is er niet in geslaagd die op te nemen in de AWGB. De heer Van Middelkoop was van mening dat de algemene wet daar ook niet voor is, omdat die dan al te zeer wordt opgetuigd. Het voegt ook niets toe, aangezien die toetsingscriteria al in de WGB staan.

De staatssecretaris gaat aan een AMvB werken op grond van artikel 10 van de WGB. Het gaat dan om de functiewaarderingsstelsels. Zijn alle bedrijven wettelijk verplicht om een functiewaarderingsstelsel te hebben? Als dat niet het geval is, zal de staatssecretaris die eerst verplicht moeten stellen voordat zij regels voor kan schrijven. Dat zal echter op verzet bij sociale partners en ondernemingen stuiten.

Hoe je het ook wendt of keert, er zullen altijd wel beroepen zijn waar mannen, respectievelijk vrouwen voor opteren. Dat zal wellicht ook door-

werken in de beloning. In de sector van de verpleegkundigen is bijvoorbeeld sprake van een geringe zelforganisatie. Er bestaan daar belonings- en statusverschillen, die voor vrouwen nadelig uitvallen en die niet te rechtvaardigen zijn. Dat is meer het gevolg van het onvoldoende kunnen ontwikkelen van maatschappelijke macht. Het zegt verder misschien iets over het type samenleving in Nederland dat de parkeerwachter beter wordt gewaardeerd dan allerlei dienstverlenende beroepen. De staatssecretaris, verantwoordelijk voor emancipatiezaken zou op dat punt een oppeppende rol kunnen spelen.

### **Het antwoord van de regering**

De **staatssecretaris** bracht naar voren dat het in de kern gaat om ongelijke betaling van gelijkwaardig werk, op basis van sekse. Dat kan op verschillende manieren worden gemeten. Daar komen eerst de ongecorrigeerde beloningsverschillen uit. Als daar een aantal functien persoonskenmerken uit worden gehaald, komen de gecorrigeerde beloningsverschillen naar voren. In de ongecorrigeerde beloningsverschillen komt de emancipatieproblematiek sterk naar voren. Er is sprake van verticale segregatie, vrouwen die in lagere functies zitten dan mannen, maar ook van horizontale segregatie. Dat betekent dat het betalingsniveau lager is, omdat er veel vrouwen in die sector werken. Dat betalingsniveau hoort echter bij de arbeidsvoorwaarden en daar onderhandelen de sociale partners over.

Het gecorrigeerd beloningsverschil komt op 7% uit. Het is niet bekend of daar ook seksediscriminatie in zit. Dat komt door de grofheid van het meetinstrument. Het loon kan ook lager zijn, omdat er sprake is van secundaire arbeidsvoorwaarden voor verlof en van secundaire voorzieningen. Die zijn niet terug te vinden in het gemiddeld brutoloon. In het ongecorrigeerde beloningsverschil kunnen ook elementen van seksediscriminatie zitten. Als het gaat om deeltijd en voltijd mag er in principe niet gediscrimineerd worden, maar er kunnen objectieve rechtvaardigingsgronden zijn.

Het verschil van 7% is echter te veel en daar moet wat aan worden gedaan. De tijd is echter nog niet rijp om wettelijke instrumenten in te zetten. De sociale partners hebben een verantwoordelijkheid, maar de overheid heeft ook een verantwoordelijkheid, namelijk het bestrijden van discriminatie. Daarbij speelt cultuurverandering een rol. Met wetgeving kan echter niet altijd een cultuurverandering worden afgedwongen. Daarom heeft de staatssecretaris ervoor gekozen eerst een aantal instrumenten te ontwikkelen, met actieve betrokkenheid van de overheid als het gaat om voorlichting, deskundigheidsbevordering en agendering in voren najaarsoverleg. Verder zijn de Raad voor het overheidspersoneel (ROP) en de Stichting van de arbeid erbij betrokken. Als het op deze manier niet lukt, moet de overheid gaan denken aan het inzetten van andere instrumenten.

De staatssecretaris had de indruk dat de werkgevers de urgentie van deze problematiek inzien. De ROP en de Stichting van de arbeid hebben namelijk gevraagd of zij over dit onderwerp advies uit mochten brengen en zij hebben zich bereid verklaard mee te werken aan het functiewaarderingsinstrument. Dat is dus een stap voorwaarts. Het is belangrijk om het advies van de Stichting van de arbeid en de ROP te krijgen, aangezien daaruit kan worden opgemaakt hoe zij dat gaan agenderen en wat zij vinden van de wettelijke instrumenten. Op basis van dat advies kon de staatssecretaris haar gedachten definitief opmaken over hoe het verder moet in dit proces. Op die manier kan het proces het meeste succes hebben.

Bij de jongere generatie zijn er al bijna geen verschillen meer in beloning. Dat is onder andere het gevolg van het inzetten op algemeen emancipatie-

beleid, waardoor de arbeidsparticipatie, de economische zelfstandigheid en het opleidingsniveau van vrouwen toeneemt.

Als de sectoren onderling met elkaar vergeleken zouden worden, zou de overheid een algemene matrix voor een functiewaardering maken en dat is niet goed. Dat is namelijk primair de verantwoordelijkheid van de sociale partners. Er is een nauwe relatie met de arbeidsvoorwaarden en de vrijheid die de sociale partners hebben. De kern van de zaak is dat discriminatie binnen functiewaarderingssystemen en CAO-bepalingen en op de werkvloer tussen mannen en vrouwen moet worden tegengegaan. Daar moet aan worden vastgehouden. Het functiewaarderinginstrument kan daar een goed handvat voor zijn. Daarmee kunnen sectoren namelijk zichtbaar maken waar de seksespecifieke punten zitten in de functiewaardering.

Een oorzaak van de lagere betaling van vrouwen is dat zij minder dienstjaren, anciënniteit en dergelijke hebben. Dat soort zaken zijn in systemen neergelegd. Daarom kan flexibele beloning gunstig zijn voor vrouwen. Er wordt nu gewerkt met het gemiddeld brutoloon. Daar zit het functieloon in, maar daar zitten ook een aantal bijkomende looncomponenten in, zoals onconveniënten, arbeidsmarkttoeslagen en dergelijke. Die komen echter vooral bij mannen terecht. Het kan dus ook een negatieve kant hebben. Ongelijke betaling vormt vaak een indirecte vorm van discriminatie. Dat heeft te maken met de toepassing van bijvoorbeeld CAO-bepalingen. Een aantal CAO's heeft echter nog altijd uitsluitingsbepalingen voor deeltijd. Dat is discriminatoir en dat mag niet. De staatssecretaris had overigens geen informatie of in CAO's aandacht wordt besteed aan ongelijke betaling. Zij had echter de indruk dat dat niet gebeurt. De bedoeling van agendering van dit punt is om daar aandacht voor te krijgen, ook in de CAO's. De ondernemingsraden hebben, als het gaat om het inzicht in de toepassing van systemen en mogelijke verschillen in beloning in ondernemingen, voldoende bevoegdheden om daar richting werkgever wat mee te doen. De ondernemingsraden hebben dit punt echter niet hoog op de agenda staan. Zij hebben evenmin arbeid en zorg hoog op de agenda staan. Daarom wordt er in het kader van arbeid en zorg aan deskundigheidsbevordering gedaan en worden er activiteiten ondernomen om de deskundigheid bij ondernemingsraden te vergroten en om voorlichting te geven.

In het plan van aanpak wordt ook gesproken over de ontwikkeling van vrijwillige audits en pilots. Dat is een instrument voor de sociale partners en de systeemhouders. Daar ligt dan ook de verantwoordelijkheid voor het gebruik van die toets. De ondernemingsraad kan op dit punt een actieve rol spelen.

De arbeidsinspectie zal op het punt van de beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen een vervolgonderzoek gaan doen. Daarbij wordt hetzelfde traject gevolgd als toen het ging om verschillen tussen mannen en vrouwen. Dit vervolgonderzoek van de arbeidsinspectie komt in 2002 gereed. Er zal onderzoek worden gedaan naar werving en selectie en de doorstroom van etnische minderheden. Binnenkort komt het kabinetsstandpunt over de arbeidsparticipatiebevorderende maatregelen van mensen met een etnische achtergrond. De nota Arbeidsmarktbeleid minderheden komt morgen in de ministerraad. Een diepgaand onderzoek van de arbeidsvoorwaarden van minderheden zal dit jaar worden opgestart.

Niet alle bedrijven hebben een functiewaarderingssysteem. De aanvullingen gelden voor het geval er wel een functiewaarderingssysteem is. Als er zo'n systeem is, moet het een transparant systeem zijn en moeten de maatstaven voor beoordeling helder zijn.

De Algemene wet gelijke behandeling is de primaire verantwoordelijkheid van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, maar de staatssecretaris was medeondertekenaar. Zij was dan ook betrokken bij de evaluatie van deze wet. Zij zou daar zeker de mogelijkheden voor de

commissie gelijke behandeling om eigenstandig onderzoek te verrichten bij betrekken.

De staatssecretaris was niet bereid om te voldoen aan het verzoek van de heer Van Middelkoop om haar collega's op te peppen om iets met de arbeidsvoorwaarden te doen, aangezien de arbeidsvoorwaarden de verantwoordelijkheid zijn van de sociale partners. Zij zou zich wel bemoeien met de discriminatoire elementen waar eventueel sprake van kan zijn.

### **Nadere gedachtewisseling**

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA) deelde het optimisme van de staatssecretaris niet en zij was er niet van overtuigd dat het allemaal wel goed zou komen, gezien de achtergrond. Zij was echter blij dat de staatssecretaris heeft toegezegd dat zij als zij de adviezen binnen heeft, een standpunt zal bepalen. Zij ging ervan uit dat dat in de Kamer zal kunnen worden besproken en dat de staatssecretaris alle opmerkingen uit de Kamer erbij zal betrekken. Kan de staatssecretaris ingaan op de vraag hoe zij vorm denkt te geven aan cultuurverandering? Heeft de staatssecretaris nu toegezegd dat ten aanzien van allochtonen dezelfde systematiek wordt gehanteerd en dezelfde onderzoeken verricht zullen worden als ten aanzien van ongelijke betaling tussen mannen en vrouwen?

Mevrouw **Visser-van Doorn** (CDA) spoorde de staatssecretaris aan de sociale partners stevig op de huid te zitten en om de andere maatregelen die niet wettelijk zijn, zoals onderzoek, op korte termijn uit te voeren. Zij vond het positief dat de staatssecretaris heeft toegezegd na het advies met een vernieuwd standpunt te zullen komen.

Mevrouw **Örgü** (VVD) was blij dat de staatssecretaris eind van het jaar met een diepgaand onderzoek zal komen als het gaat om de allochtonen, want daar is op dit moment nog weinig over bekend.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks) had enigszins vertrouwen in de sociale partners, maar zij vond wel dat er kritisch naar moet worden gekeken. Zij vroeg zich af hoelang daar nog geduld voor moet worden opgebracht. In de CAO's wordt niet specifiek aandacht besteed aan ongelijke beloning. Het zou dan ook geen kwaad kunnen om daar een pittig, doch plezierig gesprek over te hebben. Hoe gaat de staatssecretaris dat aanpakken? Het is verder belangrijk dat goed in de gaten wordt gehouden wat er in de CAO's is geregeld om het vertrouwen dat het allemaal wel goed zal komen binnen nu en twee jaar te onderbouwen. Zij had er overigens wat minder vertrouwen in. Zij was bang dat er over twee jaar weer over wordt gesproken en dat dan tot de conclusie wordt gekomen dat het toch wettelijk moet worden geregeld.

Mevrouw **Schimmel** (D66) deelde het optimisme van de staatssecretaris niet geheel. Het gaat wel wat beter met de nieuwe generaties, maar uit onderzoeken is gebleken dat naarmate de jaren klimmen, de verschillen groter worden. Dat baarde haar zorgen.

Het geduld van mevrouw Schimmel is na elf jaar Kamerlidmaatschap redelijk opgebraakt. Tien jaar geleden had zij vragen gesteld over seksenutraliteit van functiewaarderingsystemen. Nu komt er een kwaliteits-toets, maar het onderzoek richt zich niet op de functiewaarderings-systemen zelf. Zij was blij met ieder stapje voorwaarts, maar het zou nog wat verder moeten gaan.

De heer **Van Middelkoop** (RPF/GPV) had begrip voor het feit dat de staatssecretaris als het gaat om regelgeving wat terughoudend wil zijn. Hij riep de staatssecretaris echter op om haar collega's op te peppen als het

gaat om het toevallig samenvallen van verschillen tussen mannen en vrouwen en slecht beloonde banen. Dat is namelijk een politieke zaak.

De **staatssecretaris** was van mening dat met dit plan van aanpak een stap voorwaarts is gezet. Zij was ervan overtuigd dat het op deze manier moet worden aangepakt, omdat het met cultuurverandering te maken heeft. Die kan niet via wetgeving worden opgelegd. Daar is de medewerking van de maatschappelijke partners voor nodig en in dit geval de sociale partners en de systeemhouders. Dat laat onverlet dat als het niet snel genoeg gaat, de overheid zijn eigen verantwoordelijkheid moet nemen. Zij zou doorgaan met de bevordering van de arbeidsparticipatie en van economische zelfstandigheid van vrouwen en zegde toe de partners, die erbij betrokken zijn stevig op de huid te zullen zitten. Dit proces kan echter alleen goed ten einde worden gebracht als het op deze manier wordt aangepakt.

De staatssecretaris was niet bereid om aan te geven wanneer zij waar wil zijn met de sociale partners, aangezien het advies nog moet komen en zij de gesprekken nog aan moet gaan. Die gesprekken zullen worden gehouden op het moment dat het advies er is en er weer overleg met de Kamer zal zijn. Ze moeten echter niet op voorhand worden belast. De overweging voor deze benaderingswijze is dat het een zeer complexe materie is. Er wordt voor gekozen als eerste stap een maatschappelijk draagvlak te creëren, ook bij de partners die nodig zijn om dit proces te volgen.

De staatssecretaris was er niet op voorhand van overtuigd dat het met de jonge generatie op termijn ook wel slechter zal gaan. Die jonge generatie gedraagt zich namelijk anders dan de oudere generatie op de arbeidsmarkt.

Een van de redenen waarom in vrouwensectoren het loon lager is, is de slechte organisatiegraad. Het is aan de vakbonden om dit probleem op de agenda te zetten. De staatssecretaris was bereid te overwegen de problematiek van die horizontale segregatie onderdeel te laten zijn van de adviesaanvraag aan de ROP en de Stichting van de arbeid.

De voorzitter van de commissie,  
Terpstra

De griffier van de commissie,  
Van Dijk