

Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

Aan: De Minister van
Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mr. J.P.H. Donner
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

c.c. Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

Bijlage

- 1 -

Inlichtingen

drs. J. de Bruin
070 – 3765 901
j.debruin@caop.nl

ROP/07.00104
Z.0994.1

4 oktober 2007

Onderwerp:

Advies ROP aangaande
7e voortgangsbrief Gelijke Beloning

Geachte minister Donner,

De Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) heeft van u de zevende Voortgangsbrief gelijke beloning (uw kenmerkt AV/IR/2007/13134) ontvangen en van de inhoud met belangstelling kennis genomen. U heeft gevraagd welke acties de ROP de komende periode op het gebied van gelijke beloning onderneemt. Hierbij verzoekt u in het bijzonder in te gaan op de specifieke aanbevelingen van de werkgroep ‘Gelijke beloning, dat werkt!’ aan de sociale partners. Voordat wij een reactie geven op de specifieke aanbevelingen, willen wij eerst van de gelegenheid gebruik maken om een aantal algemene opmerkingen te plaatsen.

Algemeen

De ROP concludeert op basis van onderzoek door de Arbeidsinspectie en CBS naar gelijke beloning, dat er sprake is van beloningsverschillen (man/vrouw, voltijd/deeltijd, allochtoon/autochtoon) binnen de overheid. Het geconstateerde beloningsverschil is relatief klein. Daarnaast kan het beloningsverschil niet direct gelijk gesteld worden met ongerechtvaardigd beloningsonderscheid. Dit neemt echter niet weg dat de ROP van mening is dat sociale partners bij de overheid er naar moeten streven elk ongerechtvaardigd beloningsverschil uit te bannen. Daar waar de ROP een bijdrage kan leveren, zal hij dat doen. Zo heeft de ROP met enthousiasme deelgenomen aan de in 2006 door de minister ingestelde werkgroep ‘Gelijke beloning, dat werkt!’. Ook aan de informele voortzetting van deze werkgroep zal de ROP hopelijk een nuttige en creatieve bijdrage blijven leveren. De in deze werkgroep uitgewisselde ideeën en suggesties worden regelmatig doorgegeven naar de ROP-sectoren en dat zal ook in de toekomst het geval blijven.

Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

Wij spreken onze grote waardering uit over de website www.gelijkloon.nl. Naar onze mening is deze website de perfecte manier om de doelgroepen te bereiken met alle informatie en beschikbare instrumenten over gelijke beloning. De ROP heeft de site nadrukkelijk onder de aandacht van de sectoren gebracht. Een ander initiatief dat ons aanspreekt is het jaarlijks organiseren van een Dag van de Gelijke Beloning. Dergelijke zichtbare manifestaties dragen er toe bij dat het onderwerp ook buiten de kring van de direct betrokkenen zichtbaar wordt en blijft.

Reactie aanbevelingen

U heeft gevraagd welke acties de ROP de komende periode op het gebied van gelijke beloning onderneemt. Hierbij heeft u in het bijzonder verzocht in te gaan op de specifieke aanbevelingen van de werkgroep aan de sociale partners, te weten het inzetten van de CAO bij inschaling en het tegengaan van uitsluiting, de trainingen voor salarisonderhandelingen en de inzet van de ondernemingsraden bij gelijke beloning.

Naar aanleiding van uw adviesaanvraag heeft de ROP besloten eind 2007 een inventarisatie van de stand van zaken binnen de overheidssectoren uit te voeren. De uitkomst van deze inventarisatie zal de basis vormen voor een gespreksronde over het thema Gelijke Beloning vanuit de ROP met de sectortafels, welke begin 2008 plaats zal vinden. Tijdens deze gespreksronde zal nadrukkelijk de huidige stand van zaken aan de orde komen en de vraag waar sectoren nog ruimte voor verbeteringen zien en hoe deze verbeteringen zijn te realiseren.

Verder wil de ROP u attenderen op de brief die hij in september 2005 heeft verstuurd naar de verschillende overheidssectoren waarin nadrukkelijk aandacht wordt gevraagd voor gelijke beloning. In deze brief van de ROP zijn voorstellen opgenomen om op sectoraal en lokaal niveau aandacht te besteden aan, en afspraken te maken over, gelijke beloning en de mogelijkheden die er zijn om ongelijke beloning tegen te gaan (ROP/05.00186, zie bijlage 1).

Wij zijn van mening dat de aanbevelingen van de werkgroep vooral op het terrein van de afzonderlijke sectoren liggen. De ROP gaat in deze reactie daarom niet specifiek in op de verschillende aanbevelingen van de werkgroep. Wij achten het wel onze taak de aanbevelingen van de werkgroep 'Gelijke beloning, dat werkt!' in positieve zin onder de aandacht brengen van de sectoren die in de Raad zijn vertegenwoordigd, zoals hierboven omschreven. De aanbevelingen zullen in de afzonderlijke sectoren hun praktische doorwerking moeten krijgen.

Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

We verwachten dat het thema gelijke beloning de komende tijd sterk in de belangstelling zal blijven staan. Dat dit ook daadwerkelijk het geval is blijkt uit het feit dat dit onderwerp steeds vaker en in steeds sterkere mate deel uitmaakt van de CAO-onderhandelingen. Zo heeft de sector gemeenten de Commissie Gelijke Behandeling gevraagd te participeren bij het onderzoek naar een centraal functiewaarderingssysteem, juist om de seksenneutraliteit van een nieuw systeem te waarborgen. Ook andere sectoren hebben hun functiewaarderingssysteem laten toetsen op seksenneutraliteit om de uitgangspositie voor mannen en vrouwen gelijk te maken. Voorbeelden daarvan zijn de Rechterlijke Macht en de provincies.

Hoogachtend,

Drs. mr. C.M. Sjerps,
voorzitter ROP.

Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

BIJLAGE 1

Aan: Aan de overheidssectoren vertegenwoordigd
in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

CC: Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

Bijlagen

--

Inlichtingen

drs. J. de Bruin

070 - 3765 901

j.debruin@caop.nl

ROP/05.00186

Z.0994.1

22 september 2005

Onderwerp

Gelijke Beloning

Geachte sectortafels,

Op 1 april j.l. heeft de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid de minister van SZW een advies doen toekomen in reactie op de Vierde Voortgangsbrief Gelijke Beloning, naar aanleiding van een adviesaanvraag over dit onderwerp van de zijde van de minister.

In dit advies heeft de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid aangegeven van mening te zijn dat een effectief beleid ter voorkoming en bestrijding van beloningsverschillen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, het beste gestalte kan krijgen op decentraal niveau. Tevens heeft de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid aangegeven dat hij groot belang aan dit onderwerp hecht en streeft naar een verder terugdringen van de bestaande verschillen op beloningsgebied, zowel tussen mannen en vrouwen als ook tussen allochtone en autochtone werknemers.

Via deze brief wil de Raad dan ook aan de overheidssectoren aandacht vragen voor deze belangrijke problematiek en hen voorstellen doen om op sectoraal en lokaal niveau aandacht te besteden aan en afspraken te maken over dit onderwerp, in de lijn met het advies van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid.

De Raad verzoekt de sectoren verder te onderzoeken in hoeverre zij de hieronder genoemde concrete activiteiten binnen hun eigen sector kunnen ontplooiën, of reeds hebben ontplooid.

Algemeen:

De Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid concludeert uit de inhoud van de Vierde Voortgangsbrief dat binnen de overheid nog steeds sprake is van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. De Raad is dan ook van mening dat de overheid op het gebied van gelijke beloning weliswaar goede vorderingen maakt, maar dat verdere maatregelen noodzakelijk zijn.

De in het rapport onderzochte beloningsverschillen hebben betrekking op de categorieën mannen/vrouwen, deeltijders/voltijders, alloctonen/autoctonen. De Raad wil speciaal aandacht vragen voor de positie van alloctonen. Dit onderdeel past in de ogen van de Raad bij uitstek in het door het kabinet geïnitieerde “Breed initiatief maatschappelijke binding” dat mede tot doel heeft het aanpakken van discriminatie op de werkvloer. Op deze wijze kan ook een bijdrage worden geleverd aan de versterking van de sociale cohesie in de arbeidsorganisatie.

Specifieke aandachtspunten:

- *“De noodzaak tot cultuurveranderingen binnen overheidsorganisaties.”*

Vanuit het gegeven dat binnen de overheid bijna overal centrale functiewaarderingssystemen worden gebruikt voor de inschaling en beloningsbeslissingen van het personeel, lijkt de constatering gerechtvaardigd dat problemen op het gebied van gelijke beloning voornamelijk voortkomen uit de organisatiecultuur en niet uit de organisatiestructuur.

De Raad acht het hierom van belang dat sectoren de nadruk te leggen op het stimuleren van het bewustwordingsproces op het gebied van gelijke beloning op het niveau van de werkvloer.

- *“Het inzetten van reeds ontwikkelde instrumenten op het terrein van gelijke beloning, zoals de “Checklist gelijke beloning”, de “Handleiding seksneutrale functiewaardering” en, in de nabije toekomst, de “Managementtool gelijke beloning” en de “Quickscan gelijke beloning”.”*

De Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid meent dat op dit moment een voldoende aantal instrumenten ter bevordering van gelijke beloning voorhanden is. De Raad acht het om deze reden verstandig dat sectoren in de komende periode de aandacht concentreren op de implementatie van deze instrumenten en een correcte naleving van de wetgeving op dit gebied.

Zoals bij het vorige punt al is aangegeven, is de Raad van oordeel dat daarbij voor de overheid de nadruk moet worden gelegd op het stimuleren van het bewustwordingsproces op het gebied van gelijke beloning op lokaal niveau. Bij dat proces kunnen Arbeids- en Ontwikkelingsfondsen (A+O fondsen) of vergelijkbare instellingen van de verschillende overheidssectoren een belangrijke rol spelen. De Raad is van plan hierbij een aanjagende functie te vervullen.

Genoemde A+O fondsen zouden bij voorbeeld landelijke bijeenkomsten kunnen organiseren om binnen en tussen sectoren ervaringen en “best practices” op het gebied van gelijke beloning uit te wisselen. Wellicht kan hiervoor ook de reeds bestaande structuur (InAxis) van de directie Innovatie- en Informatiebeleid Openbare Sector van het ministerie van BZK gebruikt worden.

- *“Het als uitgangspunt hanteren van Gelijke Beloning bij vernieuwing van het beloningsbeleid binnen sectoren en organisaties.”*

De Raad acht het van belang de verschillende sectoren te wijzen op het ruimschoots voor handen zijn van instrumenten om bestaande en nieuw te implementeren functiewaarderingsystemen op seksneutraliteit te testen.

Verder wil de Raad aandacht vragen voor de trendmatige toename van de individuele prestatie- en competentiebeloning als component van de totale beloning. Individuele beloningscomponenten zijn subjectiever dan centrale functiewaarderingsystemen en vergroten hierdoor het risico op sekseongelijkheid. Het is belangrijk om hier binnen de ontwikkeling van nieuwe functiewaarderingsystemen rekening mee te houden.

- *“Het ter toetsing voorleggen van het eigen beloningsbeleid aan de Commissie Gelijke Behandeling.”*

De Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid wil de sectoren via deze weg graag wijzen op de rol van de Commissie Gelijke Behandeling als adviseur op het gebied van gelijke beloning. Tevens wil de Raad de sectoren graag wijzen op de mogelijkheid om hun beloningsbeleid en beloningssystematiek ter toetsing aan de Commissie Gelijke Behandeling voor te leggen.

Hoogachtend,

Drs. Mr. C.M. Sjerps,
Voorzitter ROP.