

# Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

Aan: De Minister van  
Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Mr. A.J. de Geus  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

C.c. Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

*Bijlage*

- -

*Inlichtingen*

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

ROP/05.00075  
Z.0994.1

1 april 2005

*Onderwerp:*

Advies ROP aangaande  
4e voortgangsbrief Gelijke Beloning

Geachte minister De Geus,

In uw adviesaanvraag naar aanleiding van de Vierde Voortgangsbrief Gelijke Beloning vraagt u om een oordeel over de in de Voortgangsbrief genoemde maatregelen in het algemeen en meer specifiek op een vijftal in de brief aan de orde komende onderdelen.

In de reactie van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) op de adviesaanvraag zal hieronder in de eerste plaats een aantal algemene opmerkingen worden gemaakt. Ten tweede zal worden ingegaan op de vijf specifieke vragen over onderdelen van de Voortgangsbrief.

## **Algemeen:**

De ROP concludeert uit de inhoud van de Vierde Voortgangsbrief dat, hoewel nog steeds duidelijk sprake is van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, dit verschil binnen de overheid relatief klein is. De Raad is dan ook van mening dat de overheid op het gebied van gelijke beloning op de goede weg is.

De onderzochte beloningsverschillen hebben betrekking op de categorieën mannen/vrouwen, deeltijders/voltijders, allochtonen/autochtonen. De Raad wil speciaal aandacht vragen voor de positie van allochtonen. 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 samenleving. Hierbij onderkent de Raad dat de aandacht voor allochtonen in eerste instantie vooral gericht moet zijn op hun toegangsmogelijkheden tot de arbeid.

Gelet op de ontwikkelingen in het veld wil de Raad, voorafgaand aan de beantwoording van de vragen, de aandacht vestigen op de gedateerdheid van het voor de Voortgangsbrief gebruikte onderzoek. In de periode na het onderzoek zijn, zeker ook binnen de overheid, nieuwe instrumenten ingezet die volgens de ROP zeer waarschijnlijk al invloed hebben op de cijfers.

# Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

## Beantwoording specifieke vragen:

- *“De wijze waarop daadwerkelijk voortgang geboekt kan worden op het terrein van gelijke beloning.”*

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 ROP acht het van belang om de nadruk te leggen op het stimuleren van het bewustwordingsproces op het gebied van gelijke beloning op lokaal niveau.

- *“De manier waarop overheidswerkgevers gestimuleerd kunnen worden om daadwerkelijk gebruik te maken van de ontwikkelde instrumenten op het terrein van gelijke beloning, zoals de “Checklist gelijke beloning”, de “Handleiding seksenetrale functiewaardering” en, in de nabije toekomst, de “Managementtool gelijke beloning” en de “Quickscan gelijke beloning”.”*

De ROP meent dat er een voldoende aantal instrumenten ter bevordering van gelijke beloning voorhanden is. De Raad onderschrijft de doelstelling van de minister om in de komende periode de aandacht te concentreren op de implementatie van deze instrumenten en een correcte naleving van de wetgeving op dit gebied.

Zoals bij de vorige vraag al aangegeven, is de ROP 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 ROP zou hierbij een aanjagende functie kunnen 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.

Overigens is binnen de sector Gemeenten door de VNG aan de gemeenten geadviseerd om de Checklist gelijke beloning binnen hun organisatie toe te passen. De effecten hiervan zijn nog niet gemeten.

- *“De wijze waarop verzekerd kan worden dat bij vernieuwing van het beloningsbeleid binnen organisaties Gelijke Beloning als een van de uitgangspunten zal worden gehanteerd.”*

De Raad acht het van belang dat de verschillende sectoren worden gewezen op de voorhanden zijnde instrumenten om bestaande en nieuw te implementeren functiewaarderingssystemen op seksenutraliteit te testen (bijvoorbeeld tijdens de bovengenoemde bijeenkomsten).

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 functiewaarderingssystemen en vergroten hierdoor het risico op seksongelijkheid. Het is belangrijk om hier binnen de ontwikkeling van dergelijke systemen rekening mee te houden.

## Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

- *“De vraag hoe overheidswerkgevers gestimuleerd kunnen worden het eigen beloningsbeleid ter toetsing voor te leggen aan de Commissie Gelijke Behandeling.”*

Bij de voorgestelde landelijke bijeenkomsten kan ook ruimte worden ingeruimd voor presentaties van de Commissie Gelijke Behandeling, waarbij de commissie aandacht kan vragen voor haar rol op het gebied van gelijke beloning.

- *“De vraag op welke wijze in Nederland de in de vierde Voortgangsbrief genoemde “Equal Pay Force”, in beginsel voor de periode van een jaar, kan worden opgericht en welke taken deze “Equal Pay Force” op zich kan nemen.”*

Gezien het voorstel van de ROP om de nadruk te leggen op activering van werkgevers en werknemers op lokaal niveau en de overweging dat de ROP bereid is om binnen de overheid de aanjaagfunctie op zich te nemen, vraagt de Raad zich af wat de toegevoegde waarde is van de oprichting van een apart orgaan met deze taak.

De Raad stelt voor om de in de Voortgangsbrief genoemde taken van de “Equal Pay Force” onder te brengen bij een reeds bestaand orgaan als de SER of de StAr.

De Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid is uiteraard wel bereid om aan overleg op dat gebied deel te nemen.

Hoogachtend,

Drs. J. de Bruin,  
plv. secretaris ROP.