

## Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

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 zij 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, 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 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 redenen 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 Raad voor het  
Overheidspersoneelsbeleid.