

Vergaderjaar 2020–2021

31 490

Vernieuwing van de rijksdienst

Nr. 288

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 december 2020

Tijdens het AO Rijksdienst van 3 juli 2019 heeft de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties toegezegd u te informeren over de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bij de Rijksdienst¹. Naar aanleiding hiervan bent u op 18 oktober 2019 geïnformeerd per brief. Daarbij is nader onderzoek aangekondigd². Tevens is de motie van het lid Bergkamp c.s. aangenomen, die het kabinet oproept onderzoek te doen naar het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bij de rijks-overheid³. Met deze brief bied ik u het onderzoeksrapport⁴ en mijn beleidsreactie aan.

Uit het onderzoek, dat is uitgevoerd door ICTU⁵, blijkt dat het gecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen 1,3% bedraagt bij het Rijk. Dit percentage is gecorrigeerd voor verscheidene kenmerken die sterk samenhangen met beloning, zoals leeftijd, jaren werkervaring en onderwijsniveau. In relatie tot eerder onderzoek naar het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bij het Rijk zien we een positieve trend. Het CBS stelde op basis van eigen data uit 2016 voor dat jaar een gecorrigeerd beloningsverschil van 3% vast. In dat onderzoek liet het Rijk een kleiner beloningsverschil zien dan de overheid als geheel (5%) en het bedrijfsleven (7%)⁶. In de afgelopen jaren is het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bij het Rijk dus kleiner geworden. Bij het uitvoeren van het onderzoek is ook gekeken naar beloningsverschillen tussen medewerkers met een Nederlandse en een niet-Westerse migratieachtergrond. Het gecorrigeerde beloningsverschil tussen deze groepen is 1,4%.

¹ Kamerstuk 31 490, nr. 257.

² Kamerstuk 31 490, nr. 258.

³ Kamerstuk 30 420, nr. 325.

⁴ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

⁵ Onderzoek beloningsverschillen Rijk, ICTU, programma InternetSpiegel, 2020

⁶ Uit recente berekeningen van het CBS blijkt dat in de periode 2016–2018 het beloningsverschil voor de overheid als geheel licht is gedaald naar 4% en voor het bedrijfsleven gelijk is gebleven op 7%.

Vanuit mijn rol als werkgever Rijk hecht ik grote waarde aan gelijkwaardigheid, waaronder gelijke beloning voor gelijk werk. Binnen het Rijk zijn de afgelopen jaren diverse instrumenten ingezet om gelijke behandeling, waaronder gelijke beloning, van medewerkers te bevorderen. Er wordt bijvoorbeeld gewerkt met het Functiegebouw Rijk en het functiewaarderingsstelsel FUWASYS. Hiermee wordt de schaalindeling vastgelegd en staat beschreven welke verwachtingen er zijn in termen van resultaten, succesvol gedrag, kennis, vaardigheden en ervaring voor een bepaalde beloning. Het is van belang dat managers en medewerkers bij de start van een dienstverband alert zijn op gelijke beloning en alert zijn op verschillen die in de loop van de tijd ontstaan. In het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 zijn de ambitie en de acties verankerd om te komen tot een organisatiecultuur waarin discriminatie niet wordt getolereerd.

In het onderzoek van ICTU is ook verdiepend gekeken naar aanvullende factoren die het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen kunnen veroorzaken. Dit betreft factoren zoals cultuur, gedrag, ambities en de relatie met de leidinggevende. Hieruit blijkt dat het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen binnen het Rijk voor een klein deel verklaard wordt door deze factoren.

Op het gebied van (doorstroom)kansen laat het onderzoek zien dat mannen en vrouwen weinig verschillen als het gaat om carrière-ambities. Mannen zijn gemiddeld wel meer arbeidsmobiel dan vrouwen en vrouwen blijken meer bescheiden in onderhandelingsgesprekken.

Ook is gekeken naar het gebruik van niet-neutrale maatstaven, zoals bijvoorbeeld het vragen naar het laatstverdiende loon. Een niet-neutrale maatstaf is een beloningscriterium, waarvan de toepassing het risico van beloningsonderscheid op grond van geslacht in zich draagt. Uit het onderzoek blijkt dat er binnen het Rijk relatief veel niet-neutrale maatstaven gebruikt worden voor het bepalen van de beloning. Het effect op de beloningsongelijkheid tussen mannen en vrouwen door het gebruik van deze niet-neutrale maatstaven is klein, maar om de kans op een beloningsverschil zo klein mogelijk te maken werk ik toe naar verdere beperking van het gebruik van niet-neutrale maatstaven om zo beloningsverschillen verder te verkleinen:

- Bewustwording van neutrale en niet-neutrale beloningsmaatstaven bij medewerkers die selectiegesprekken voeren wordt onderdeel van de Bias-trainingen voor medewerkers die selectiegesprekken voeren binnen het Rijk. Deze trainingen vloeien voort uit het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025.
- Er worden duidelijke afspraken gemaakt over de toepassing en duur van aanloopschalen.
- Om te komen tot meer vrouwen in de top wordt de komende periode uitgewerkt hoe de maatregelen die gaan gelden voor de private sector (conform kabinetsstandpunt bij het SER-advies, «Diversiteit in de top, tijd voor versnelling») vertaald kunnen worden naar de (semi-)publieke sector.
- De komende periode wordt onderzocht hoe we eenmalige en periodieke beloningen transparanter kunnen maken.

In de komende periode worden deze maatregelen nader verkend, waarbij wordt gekeken naar de effectiviteit, de uitvoerbaarheid en de relatie met de AVG. Ook zal de medezeggenschap worden betrokken. Tevens worden waar nodig aanvullende maatregelen verkend gericht op oorzaken van beloningsverschillen bij specifieke organisatieonderdelen van de rijksoverheid.

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
R.W. Knops