

Vergaderjaar 2019–2020

**31 490**

## **Vernieuwing van de rijksdienst**

**Nr. 258**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 oktober 2019

Tijdens het AO Functioneren Rijksdienst op 3 juli 2019 (Kamerstuk 31 490, nr. 257) heb ik toegezegd uw Kamer nader te informeren over de vraag in hoeverre sprake is van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen binnen de rijksoverheid. In deze brief informeer ik u over de ontwikkelingen en het beleid ten aanzien van gelijke beloning voor mannen en vrouwen bij het Rijk.

#### **Ontwikkelingen ten aanzien van beloningsverschillen**

Uit recent onderzoek van het CBS<sup>1</sup> blijkt dat het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in 2016 5% bedroeg bij de overheid<sup>2</sup> en 7% in het bedrijfsleven. Voor het vaststellen van het beloningsverschil is gekeken naar het gemiddelde uurloon voor mannen ten opzichte van het gemiddelde uurloon voor vrouwen. Er is gecorrigeerd voor verscheidene kenmerken van de werknemer, de werkgever en de baan. Hierbij kunt u denken aan de invloed van opleidingsniveau, deeltijdwerken en werkervaring.

Om een beeld te krijgen van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bij het Rijk is bij het CBS uitgesplitste informatie uit genoemd onderzoek opgevraagd. Hieruit blijkt een beloningsverschil van 3% bij het Rijk. Op basis van de CBS-gegevens wordt dus gesignaleerd dat er bij de rijksoverheid beloningsverschillen bestaan, maar dat deze lager uitvallen dan bij de overheid als totaal en in het bedrijfsleven.

Het CBS geeft daarnaast aan dat met dit percentage nog niet kan worden aangetoond dat er sprake is van loondiscriminatie, omdat hier andere factoren een rol bij kunnen spelen, die niet in de data zijn opgenomen.

<sup>1</sup> Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2016, november 2018

<sup>2</sup> Onder de overheid vallen de rijksoverheid, onderwijs, defensie, politie, rechterlijke macht, gemeenten, provincies en waterschappen.

Dan gaat het onder andere om aanvullende korte opleidingen of cursussen, incidentele beloningen of secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze factoren kunnen in beide richtingen werken. Ook is de omvang van de steekproef kleiner geworden omdat een uitsplitsing van de cijfers naar de rijksoverheid is gemaakt. Kortom, de cijfers die beschikbaar zijn voor het Rijk geven een indicatie van de omvang van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, maar het percentage kan in werkelijkheid anders zijn.

### **Beleid ter bevordering van inkomensgelijkheid**

Vanuit mijn rol als werkgever Rijk hecht ik grote waarde aan gelijkwaardigheid van mannen en vrouwen. Ik vind het van groot belang dat mannen en vrouwen gelijk loon krijgen voor gelijk werk. Binnen het Rijk worden diverse instrumenten ingezet om gelijke behandeling, waaronder gelijk loon, onder medewerkers te bevorderen. Te denken valt aan onder andere:

- *Het Functiegebouw Rijk (FGR)*  
Het FGR is het kader voor alle functies bij het Rijk. Het FGR is vormgegeven met behulp van het functiewaarderingssysteem (FUWASYS) dat werkt met vastgelegde normen om de zwaarte en inschaling van een functie te bepalen. Iedere functie wordt door een FUWASYS-expert beschreven en gewaardeerd. In de functiebeschrijving zijn de resultaatgebieden opgenomen, waaruit blijkt welke kennis, gedrag, vaardigheden en ervaring nodig zijn voor de functie. De functiebeschrijving geeft inzicht aan alle (toekomstige) medewerkers welke waardering aan hun functie is toegekend. Het vormt ook de basis voor de vacatureteksten. Met behulp van FUWASYS is beloning dus direct verbonden aan functie-inhoud en objectief genormeerd.
- *Het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025*  
Hierin is de ambitie verankerd om continu te werken aan een organisatiecultuur waarin discriminatie niet wordt getolereerd. Ook is het prioriteit om werving en selectie verder te professionaliseren en inclusiever te maken. Hieronder valt ook de toezegging die ik eerder deed dat in sollicitatiecommissies voor de salarisschalen 14 en hoger altijd een vrouw deelneemt.

Ik vind het belangrijk dat het Rijk een aantrekkelijke werkgever is en blijft voor zowel vrouwen als mannen. Op basis van de beschikbare informatie is er nog geen volledig beeld van de omvang van beloningsverschillen. Om de mate van beloningsverschillen en oorzaken daarvan beter in beeld te krijgen wil ik een verdiepend onderzoek laten uitvoeren bij enkele organisatieonderdelen van het Rijk. Op basis van inzichten die hieruit voortvloeien kunnen instrumenten gericht worden ingezet om het uitgangspunt van gelijk loon voor gelijk werk binnen het Rijk te borgen.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
K.H. Ollongren