



Schriftelijke vragen van de raad

Van: S. Boschma (D66)
Aan: Het college van de gemeente Hillegom

zaaknummer: Z-20-131041
onderwerp: Gelijke beloning en kansen voor gelijk werk
ingediend op: 25 mei 2020
wijze van beantwoording: Schriftelijk
doorgezonden aan college/
overige raadsleden op: 25 mei 2020

Inhoud schriftelijke vraag:

Uit de Personeelsmonitor Gemeenten 2019 van A&O fonds Gemeenten blijkt dat het gemiddelde bruto maandsalaris van mannelijke ambtenaren hoger is dan dat van vrouwelijke ambtenaren en dat het verschil bovendien groeit in het voordeel van de man in plaats van dat dit afneemt. <https://m.binnenlandsbestuur.nl/nieuws/verschil-brutosalaris-man-vrouw-groeit.244763.lynkx>.

De D66-fractie is van mening dat mannen en vrouwen die hetzelfde werk doen, ook gelijk moeten worden beloond. Gelijk belonen betekent dat je voor hetzelfde werk precies hetzelfde loon moet krijgen als een collega van een ander geslacht. Er kunnen uiteraard redenen zijn om iemand meer te betalen, bijvoorbeeld als een collega meer werkervaring heeft. De gelijke beloning tussen mannen en vrouwen is in Nederland wettelijk verankerd in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Er is sprake van een ongelijke beloning als er geen goede verklaring is voor het verschil tussen collega's.

Daarom hebben wij de volgende vragen:

Deelt het college de mening van D66 dat in iedere organisatie moet worden gestreefd naar een gelijke beloning voor gelijk werk, en dat een beloningsverschil louter op basis van sekse uiterst onwenselijk is?

Deelt het college de mening dat de gemeente als eerste, meest nabije overheid en met HLT als een grote werkgever in de regio, een belangrijke voorbeeldfunctie heeft voor bedrijven en organisaties in onze regio.

Voert het college/HLT actief beleid om ongelijke beloning tussen werknemers te voorkomen? Zo ja, kunt u vertellen wat dit beleid behelst? Zo nee, waarom niet, en bent u bereid actief beleid te gaan voeren?

Heeft het college zicht op eventuele ongelijke beloningsverschillen binnen de HLT-organisatie, waaronder tussen mannen en vrouwen? Zo ja, kunt u beschrijven wat de aard en omvang is van deze verschillen? Zo nee, bent u dan bereid om dit te onderzoeken?

Hoe ziet de verhouding man/vrouw eruit binnen de in de organisatie gehanteerde functieprofielen?

Uit de monitor blijkt dat het percentage vrouwelijke leidinggevenden bij gemeenten in 2019 steeg met één procentpunt naar 41 procent.

Deelt het college onze mening dat er gestreefd moet worden naar een 50/50 verhouding?
Welk actief beleid voert de gemeente om te zorgen voor een goede balans in het werknemersbestand bij HLT?
Ziet het college aanleiding om, gelet op het voorgaande, aanvullende maatregelen te nemen?

datum antwoordbesluit college: 7 juli 2020
afhandeling in raadsvergadering: 9 juli 2020

Antwoord college:

Allereerst willen wij benadrukken dat wij gelijk aan u de mening delen dat:

- in iedere organisatie moet worden gestreefd naar een gelijke beloning voor gelijk werk, en dat een beloningsverschil louter op basis van sekse uiterst onwenselijk is;
- de gemeente als eerste, meest nabije overheid en met HLT als een grote werkgever in de regio, een belangrijke voorbeeldfunctie heeft voor bedrijven en organisaties in onze regio.

HLTsamen heeft in de organisatievisie een aantal ontwikkelthema's opgenomen. Doelen die hieruit voortvloeien zijn een eigentijdse werkgever zijn, een lerende organisatie zijn, eigen verantwoordelijkheid nemen, flexibel werken en breed inzetbaar zijn. Afgeleide hiervan zijn doelen als toekomstbestendig en aantrekkelijk werkgeverschap, samen werken/verbinden/omgevingsgericht en duurzame inzet van personeel en middelen.

Dit heeft geleid tot het opstellen van een strategisch personeelsbeleid dat vervolgens ingericht is op basis van de volgende 3 thema's:

1. De moderne medewerker

Wat hebben we nodig om goed aan de wensen van de buitenwereld te kunnen voldoen. De omgeving wordt steeds dynamischer en vraagt nieuwe vaardigheden van de medewerker. Wat zijn dan de eisen die aan de medewerker van de toekomst gesteld worden.

2. (Persoonlijk) leiderschap

Persoonlijk leiderschap gaat vooral over eigen verantwoordelijkheid nemen voor de invulling van je rol en ontwikkeling. De vraag is dan ook op welke wijze je sturing en invloed kan en wil ontwikkelen en aanwenden, waardoor je beter aansluit bij de verwachtingen die aan je gesteld worden als medewerker of als leidinggevende.

3. De duurzame werkgever

Op welke wijze zorg je als werkgever voor een vitaal werkklimaat, goed en aantrekkelijk werkgeverschap en optimale inzetbaarheid van je medewerkers. Uit onderzoek blijkt dat het daarbij met name gaat om onderwerpen als ontwikkelingsmogelijkheden en persoonlijke groei, de balans tussen werk en vrije tijd en maatschappelijke betrokkenheid.

Op basis van de uitgangspunten van genoemde organisatievisie en strategisch personeelsbeleid voeren wij actief beleid om ongelijke beloning tussen werknemers te voorkomen. Wij durven oprecht te stellen dat er binnen onze gemeente (lees HLTsamen) geen sprake is van ongelijke beloning tussen werknemers, anders dan als gevolg van bijvoorbeeld onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden bij indiensttreding. Voor wat betreft de systematiek van beloning maken wij (lees HLTsamen) gebruik van het functiebeschrijvings- en waarderingssysteem HR21. Dit systeem bestaat uit meer dan 100

normfuncties die binnen de gemeentelijke sector voorkomen. Voor elke normfunctie geldt een vaste salarisschaal. Dit maakt dat voor medewerkers die dezelfde functie verrichten, geen verschil kan bestaan in inschaling. Elke salarisschaal kent 11 zogenaamde treden. Verschillen in treden is grotendeels afhankelijk van zaken als gewijzigde inschaling als gevolg van doorstroming, onderhandeling over arbeidsvoorwaarden bij indiensttreding etc.

Gelet op de beloningssystematiek die wij (lees HLTsamen) hanteren hebben wij de overtuiging dat ongelijke beloningsverschillen waaronder tussen mannen en vrouwen niet voorkomt. Een verder onderzoek naar eventuele beloningsverschillen achten wij dan ook niet noodzakelijk.

Onlangs is bij ons (lees HLTsamen) een nieuw personeels- en salarissysteem geïmplementeerd. Helaas is het daardoor nog niet mogelijk om een volledig overzicht te verstrekken van de verhouding man/vrouw binnen de in de organisatie gehanteerde functieprofielen. Indien u dit wenst, kunt u dit op een later moment alsnog ontvangen. Wel kunnen wij de verhouding man/vrouw binnen de in de organisatie gehanteerde leidinggevende functieprofielen als volgt weergeven.

FUNCTIE	PERCENTAGE MAN	PERCENTAGE VROUW	TOELICHTING
Directieleden	50%	50%	Niet meegerekend 1 vacature tijdelijk ingevuld
Domeinmanagers	50%	50%	Niet meegerekend 1 vacature tijdelijk ingevuld Berekening is inclusief Control
Teammanagers	38%	62%	Niet meegerekend 3 vacatures tijdelijk ingevuld

Wij delen uw zienswijze dat dat daar waar mogelijk er gestreefd moet worden naar een verhouding van 50% man en 50% vrouw. Hoewel kwaliteit voor ons voorop staat, streven wij actief naar een hoge mate van diversiteit. Overigens blijkt in de praktijk dat kwaliteit en diversiteit veelal hand in hand met elkaar gaan. Voor nu zien wij geen aanleiding om hierin aanvullende maatregelen te nemen.