


Onderwerp Beantwoording vragen ex art. 36 RvO Partij voor de Dieren en SP over
loonkloof
ter informatie
Steller Jan Smit

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon 06 25301055 Bijlage(n) 1 Ons kenmerk 665392-2022
Datum 11-1-2023 Uw brief van Uw kenmerk 

Geachte heer, mevrouw,

Hierbij doen wij u toekomen ons antwoord op de door mevrouw J. Bosma en de heer J. Dijk van de Partij voor de Dieren en de SP gestelde vragen ex art. 36 RvO over loonkloof. De brief van de vragenstellers treft u als bijlage aan.

1. Is het college het met ons eens dat vrouwen en mannen voor hetzelfde werk gelijk zouden moeten verdienen? Zo ja, op welke manier zet het college zich hiervoor in? Zo nee, waarom niet?

Ja, wij vinden dat onze werknemers voor hetzelfde werk hetzelfde moeten verdienen. We hebben de afgelopen jaren een nieuw functiebeschrijvings- en waarderingsstelsel ingevoerd (HR21). HR21 is het stelsel van de VNG, met daarin ruim 100 generieke functies die al zijn gewaardeerd. Hierdoor is er in vergelijking met de oude situatie veel minder sprake van subjectiviteit en zijn er minder mogelijkheden om van de inschaling van een functie af te wijken. Met de invoering van HR21 hebben we een grote stap gezet in het gelijk belonen van gelijke werkzaamheden. Wel is het zo dat er bij de invoering van HR21 besloten is dat vanuit goed werkgeverschap medewerkers er qua loon niet op achteruit mochten gaan. Dit betekent concreet dat er door garanties uit het verleden (na o.a. reorganisaties en afschaffen van de uitloopschaal) nog steeds verschillen kunnen bestaan in beloning voor dezelfde functie. Deze verschillen verdwijnen geleidelijk als werknemers waarvoor dit geldt de organisatie verlaten.

Volgvel 1

2. *Is bij het college bekend of er sprake is van een loonkloof in de gemeentelijke organisatie? Zo ja, hoe ziet deze loonkloof er precies uit en welke factoren spelen hier mee? Zo nee, waarom niet?*

Het is niet bekend of er sprake is van een loonkloof specifiek tussen mannen en vrouwen binnen de gemeentelijke organisatie, aangezien wij een onderzoek op dit gebied (nog) niet hebben uitgevoerd. Zoals bij vraag 1 benoemd, hebben we de afgelopen jaren met de invoering van HR21 een belangrijke stap gezet in het verkleinen van verschillen in beloning. Er zijn daarnaast geen concrete aanwijzingen die duiden op een verschil in beloning tussen mannen en vrouwen in gelijke functies.

3. *Is het college bereid een onderzoek in te stellen naar de verschillen tussen de inkomens van mannelijke en vrouwelijke werknemers bij de gemeente? Zo ja, op welke manier kan het college dit uitvoeren? Zo nee, waarom niet?*

De basis voor ons loongebouw ligt in de CAO en HR21. Daarmee hebben we een stevig fundament voor het bieden van gelijke beloning. De focus zal daarom de komende tijd liggen op het goed blijven toepassen van dit waarderingssysteem, zodat we de gelijke beloning voor gelijk werk kunnen blijven borgen.

In het plan van aanpak diversiteit en inclusie 2022-2025 hebben wij desalniettemin onderzoek naar de beloning van mannen en vrouwen opgenomen. Niet omdat er concrete aanwijzingen zijn voor ongelijke beloning voor gelijk werk, maar omdat we als gemeentelijke organisatie onze verantwoordelijkheid willen nemen op dit actuele maatschappelijke thema. Het uitvoeren van een dergelijk onderzoek vraagt om een zorgvuldige afweging en om een zorgvuldige voorbereiding. Het is wenselijk hier een ervaren externe partij bij te betrekken. Het actieplan diversiteit & inclusie voor 2023 hebben wij al vastgesteld. Hierover zullen we u als raad informeren op 15 februari a.s. tijdens de beeldvormende bijeenkomst HRM. Onderzoek naar beloning van mannen en vrouwen staat op de planning voor 2024.

4. *Heeft de gemeente zicht op gelijke lonen bij het inhuren van externe partijen en op welke manier wordt hierop gestuurd? Zo ja, hoe kan het college zich hiervoor inzetten? Zo nee, waarom niet?*

Nee, wij hebben geen zicht op gelijke beloning van specifiek mannen en vrouwen bij extern ingehuurde partijen. Wel zijn we als gemeentelijke organisatie conform de wet WAADI verplicht om ingehuurd personeel hetzelfde loon en dezelfde vergoedingen te betalen als aan onze eigen medewerkers in gelijke, of gelijkwaardige functies. Tevens is in de CAO voor uitzendkrachten de inlenersbeloning opgenomen, wat inhoudt dat helder wordt beschreven waar een uitzendkracht recht op heeft. Naast salaris, toeslagen en periodieke verhogingen, krijgen uitzendkrachten ook eenmalige uitkeringen vergoed, die ook gelden voor onze vaste medewerkers. We gaan bij het inhuren van extern personeel uit van onze eigen functies, die middels de eerder genoemde HR21 methodiek worden bepaald.

Daarnaast besteden we als gemeentelijke organisatie taken uit door middel van inkoop en aanbesteding. In deze constructie zijn er mensen aan het werk als bijvoorbeeld chauffeur voor leerlingen of als cateringmedewerker in de bedrijfsrestaurants. Daarbij willen we een goede opdrachtgever zijn en hanteren we voorwaarden die ervoor

Volgvel 2

zorgen dat partijen die de taken uitvoeren dat op een manier (kunnen) doen die sociaal en duurzaam is. Daartoe hebben we in onze inkoopvoorwaarden opgenomen dat gecontracteerde organisaties hun medewerkers betalen volgens de voor die organisatie geldende CAO. De afdeling inkoop controleert of dit daadwerkelijk gebeurt.

5. *Wat doet het college momenteel om te sturen op gelijke lonen wetende dat dit niet de huidige stand van zaken is?*

Zie het antwoord bij de vragen 1 en 3.

6. *Is het college bereid maatregelen te nemen om de eventuele loonkloof te dichten? Zo ja, welke maatregelen en op welke termijn? Zo nee, waarom niet?*

Ja, wij vinden het belangrijk een eventuele loonkloof te dichten. Wat betreft maatregelen willen we echter niet vooruitlopen op de uitkomsten van een mogelijk onderzoek. Het moet vooraf helder zijn waarom we wat gaan onderzoeken en wat deze uitkomsten ons vertellen over mogelijke oorzaken (en wat niet). Ook in het door u aangehaalde onderzoek van het CBS wordt benadrukt dat een inkomensverschil tussen mannen en vrouwen niet zondermeer toe te wijzen is aan loondiscriminatie. Onduidelijkheid over de uitkomsten en/of gebrek aan draagvlak voor vervolgacties kunnen onnodig verstorend werken. Daarom zetten wij in 2023, conform plan, verder in op bewustwording op het gebied van diversiteit & inclusie, om in 2024 te onderbouwen of en op welke wijze een dergelijk onderzoek kan worden uitgevoerd.

7. *Is het college op de hoogte dat veel werk met een bescheiden uurloon vaker door vrouwen wordt gedaan (zoals schoonmaakwerk, huishoudelijke zorg, kinderopvang en basisonderwijs)? Zo ja, hoe denkt het college hier verbetering in aan te brengen?*

Ja, hiervan zijn wij op de hoogte. In vergelijking met mannen werken vrouwen vaker niet, in deeltijd en/of tegen een laag uurloon. We vinden het belangrijk dat het verschil tussen mannen en vrouwen op deze aspecten kleiner wordt. Door de uitvoering van de Diversiteitsagenda 2.0, en het daarin beschreven emancipatiebeleid, proberen we als gemeentelijke organisatie deze verschillen te verkleinen en daarmee de economische zelfstandigheid van vrouwen te vergroten.

In de gevallen dat bovengenoemde functies binnen de gemeentelijke organisatie voorkomen geldt dat wij deze belonen volgens ons vastgestelde functiewaarderingssysteem HR21.

8. *Is het college met de fracties van de SP en de Partij voor de Dieren eens dat het niet meestijgen van de hoogte van de kinderopvangtoeslag vooral nadelige gevolgen zal hebben voor werkende vrouwen? Zo ja, ziet het college mogelijkheden hier maatregelen voor te nemen? Zo niet waarom niet?*

Ja, het niet meestijgen van de hoogte van de kinderopvangtoeslag zou vooral nadelige effecten kunnen hebben voor werkende vrouwen. Inmiddels heeft de minister van

Volgvel 3

Sociale Zaken aangekondigd de kinderopvangtoeslag verder te zullen verhogen. Maatregelen op dit gebied zijn primair de verantwoordelijkheid van het Rijk. De actuele ontwikkelingen op dit vlak volgen wij op de voet.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

burgemeester,
Koen Schuiling

secretaris,
Christien Bronda

Deze brief is elektronisch aangemaakt en daarom niet ondertekend.