

Uw brief van

Uw kenmerk

Ons kenmerk

Bijlage[n]

Zaaknummer: 1324934

-

Behandeld door

Doorkiesnummer

Vries

N.Y.D. Schipper

0592-266909

27 juni 2022



Aan: Gemeenteraad Tynaarlo  
Postbus 5  
9480 AA VRIES

gemeente Tynaarlo

Onderwerp: Uw motie over het dichten van de loonkloof

Geachte raadsleden,

Tijdens uw raadsvergadering op 8 maart heeft u de motie 'help mee de loonkloof dichten' aangenomen. Daarom hebben wij ambtelijk laten onderzoeken of er in onze organisatie verschil is tussen beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers. In deze brief informeren wij u over de uitkomsten. Daarbij leggen wij u eerst uit op welke manier wij het salaris vaststellen als iemand bij ons komt werken. Daarna gaan we in op de uitkomsten van de vergelijking van de huidige salarissen. Tot slot gaan we in op de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in de verschillende loonschalen.

#### Werkwijze bepalen salaris

Uitgangspunt bij onderhandeling over het salaris is enerzijds de salariëring in de vorige functie en anderzijds in hoeverre iemand relevante ervaring heeft. Kennis en vaardigheden zijn daarmee belangrijke uitgangspunten, opleidingsniveau als zodanig speelt geen rol bij het bepalen van de trede in de functieschaal.

Zo zal een jongere die recent is afgestudeerd in de regel een lager startsalaris krijgen dan iemand die al jaren bij de overheid werkt in een vergelijkbare functie. Iemand die jarenlang als manager in de horeca heeft gewerkt, kan dus ook een lager startsalaris hebben dan het salaris in de horeca als hij of zij aan de slag gaat bij onze gemeente in een vakgebied waarmee hij of zij geen enkele ervaring heeft. Daarmee houden we de balans in evenwicht richting medewerkers die het werk al een aantal jaren doen, maar nog niet in hun maximale trede van de salarisschaal zitten.

Wij realiseren ons dat we daarmee niet uitsluiten dat er verschillen zijn ontstaan. Eerdere werkgevers kunnen immers een onderscheid hebben gemaakt in salariëring van mannelijke en vrouwelijke medewerkers. Wij proberen dit echter zo veel mogelijk te voorkomen door ook te kijken naar relevante ervaring.

#### Vergelijking huidige medewerkers

We hebben de salariëring van onze huidige medewerkers vergeleken op basis van een uitdraai van de salarisschalen en -trede op 19 april 2022. We hebben de vergelijking gemaakt op basis van functies en gekeken naar hoe lang iemand in dienst was. Daarbij hebben we ook meegewogen met hoeveel ervaring iemand in dienst is gekomen. De data in de uitdraai zijn herleidbaar naar personen. Uit het oogpunt van privacy delen wij deze niet met u, maar beperken wij ons tot de resultaten van de vergelijking.

In enkele gevallen was sprake van een lager salaris dan voor de hand lag. Deze situaties zijn niet gerelateerd aan geslacht, soms ging het om een mannelijke collega die minder verdiende, soms een vrouwelijke collega. We hebben bij deze afwijkingen het personeelsdossier bekeken om de reden van de afwijking te achterhalen. De afwijkingen zijn te verklaren op basis van de werkwijze bij bepaling van het salaris en zijn niet te herleiden naar verschillen tussen mannen en vrouwen.

---

<i>Postadres</i>	<i>Bezoekadres</i>	<i>Website</i>	<i>Bankrelaties</i>
Postbus 5, 9480 AA Vries	Korneljeplein 1, Vries	<a href="http://www.tynaarlo.nl">www.tynaarlo.nl</a>	IBAN: NL02BNGH0285079050 IBAN: NL05BNGH0285079093 (belastingen en leges)
<i>Telefoonnummer</i>	<i>Faxnummer</i>	<i>E-mail</i>	BIC: BNGHNL2G
[0592] 26 66 62	[085] 20 84 923	<a href="mailto:info@tynaarlo.nl">info@tynaarlo.nl</a>	



#### Verhouding man-vrouw in de loonschalen

Als we naar de inschaling kijken, dan valt op dat er in de laagste loonschalen (4, 5 en 6) overwegend mannen werken. Dit is te verklaren omdat deze loonschalen veel voorkomen in de buitendienst en daar hoofdzakelijk mannen werken. Bij vacatures solliciteren in de buitendienst zelden vrouwen.

In de schalen 7 tot en met 10 zijn de vrouwen in de meerderheid, de disbalans ontstaat met name in het sociale domein, waar relatief veel vrouwen werken.

In de leidinggevende schalen, vanaf 11a, zien we mannen in de meerderheid (ongeveer 70% zijn man). Dit is deels veroorzaakt doordat bij de interne werving weinig vrouwelijke collega's hebben gesolliciteerd op een leidinggevende functie. De vrouwen die wel hebben gesolliciteerd, zijn in de functie benoemd vanwege hun geschiktheid. Hoewel we blij zijn met deze benoemingen en het jammer vinden dat er in sommige functies te weinig balans is tussen man en vrouw, willen we hier benadrukken dat we geen voorkeursbeleid toepassen voor benoemingen. Niet de sekse, maar geschiktheid is voor ons doorslaggevend bij benoemingen in alle functies.

Op een aantal plekken hebben we extern geworven. In die functies zijn evenveel mannen als vrouwen benoemd.

#### Conclusie

Uit de resultaten van het uitgevoerde onderzoek concluderen wij dat er in onze organisatie geen verschil is tussen de beloning van mannen en vrouwen. Voor zover er verschil is in beloning, is dit verklaarbaar en sluit dit aan bij de uitgangspunten die wij hanteren.

Wij vertrouwen erop met deze brief te hebben voldaan aan de opdracht die u ons in de motie heeft gegeven.

Met vriendelijke groet,

burgemeester en wethouders

P. Koekoek  
gemeentesecretaris

drs. M.J.F.J. Thijsen  
Burgemeester

Deze brief is digitaal geparafeerd en daarom niet ondertekend.