

Aan:  
de voorzitter en leden van  
Provinciale Staten van Drenthe

Assen, 11 juli 2023  
Ons kenmerk 28/5.3/2023000993  
Behandeld door thema Personeel, Organisatie & Vitaliteit  
Onderwerp: Onderzoek beloningsverschillen M/V (Motie 2023-10: Loonkloof)  
Status: Ter informatie

Geachte voorzitter/leden,

Met de motie Loonkloof (M 2023-10) is door u verzocht te onderzoeken of er sprake is van beloningsdiscriminatie en een loonkloof bij de provincie Drenthe. In deze brief presenteren wij aan u de uitkomsten van ons onderzoek. Het onderzoek is uitgevoerd door onze onafhankelijke onderzoekspool, onder leiding van concerncontrol.

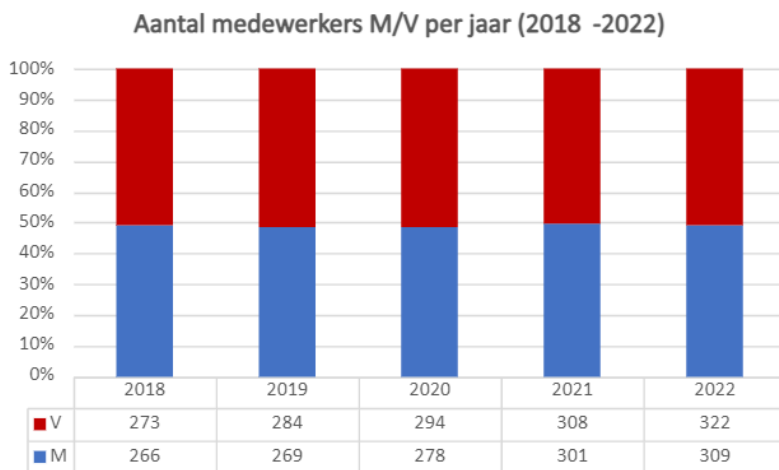
Om vast te kunnen stellen in hoeverre er binnen de provinciale organisatie sprake is van beloningsdiscriminatie en een loonkloof, hebben wij specifiek gekeken naar de inschaling bij indiensttreding tussen mannen en vrouwen in de periode 2018 tot en met 2022. Ook hebben wij onderzocht in hoeverre er een verschil tussen mannen en vrouwen is waar te nemen bij het toepassen van een arbeidsmarkttoelage en bewust waarderen. Waar mogelijk zijn factoren benoemd die een rol kunnen spelen bij eventuele verschillen.

#### **Wettelijk kader en aantal medewerkers**

In de cao provinciale sector worden in hoofdstuk 4 onder andere de regels met betrekking tot salaris(inschaling), salaristoelagen en het waarderen van bijzondere prestaties of extra inzet geregeld. Voor dit laatste biedt de cao de provincies de mogelijkheid om in aanvulling op de cao nadere regels te stellen.

Om de bevindingen van dit onderzoek in het juiste perspectief te plaatsen volgt hieronder eerst een overzicht van het totale aantal medewerkers (M/V) per jaar in de periode 2018 tot en met 2022.





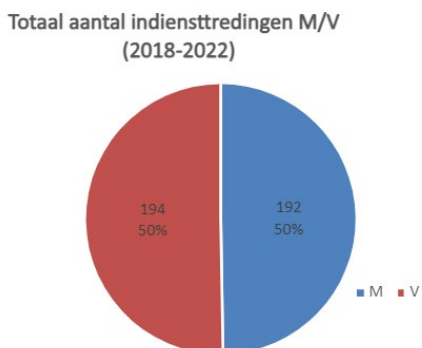
In bovenstaande figuur is te zien dat het aantal mannelijke en het aantal vrouwelijke medewerkers beide ieder jaar op of rond de 50% ligt. Het aantal mannen en vrouwen is nagenoeg gelijk, er zijn iets meer vrouwen dan mannen in dienst.

### Inschaling

Met behulp van een systeem van functiewaardering stelt de provincie Drenthe de zwaarte van de functie vast. Hiermee rekening houdend bepaalt de provincie vervolgens de salarisschaal van de werknemer. Nieuwe medewerkers ontvangen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst in de regel het minimumsalaris van de voor de werknemer geldende schaal (70% van het maximum van de desbetreffende schaal). De provincie kan op basis van elders opgedane relevante kennis, ervaring en vaardigheden bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een hoger salaris vaststellen dan het minimum van de geldende salarisschaal tot maximaal 100% van de geldende salarisschaal (artikelen 4.2.1 en 4.2.2 cao provinciale sector). De provincie en werknemer maken tijdens het arbeidsvoorwaarden-gesprek afspraken over de hoogte van het salaris.

### Aantal indiensttredingen

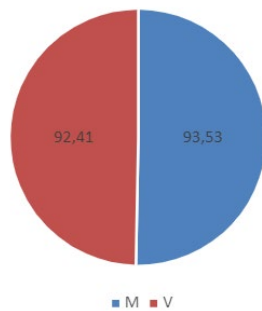
In de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022 zijn in totaal 386 mensen in dienst gekomen. De verdeling mannen/vrouwen is nagenoeg gelijk, 192 versus 194.



### Percentage van het maximum van de geldende salarisschaal

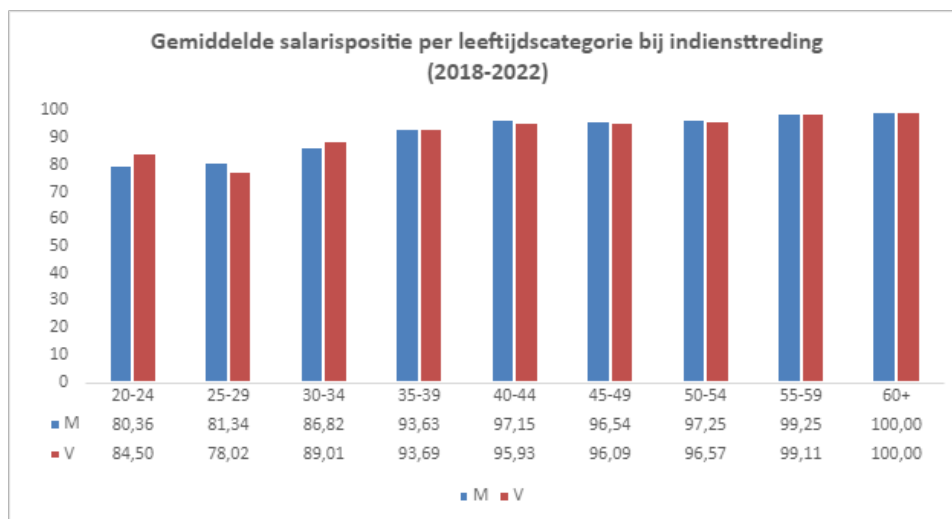
Mannen werden gemiddeld ingeschaald op 93,53% van het maximum van de geldende salarisschaal en vrouwen op gemiddeld 92,41%. Vrouwen worden bij de start van de arbeidsovereenkomst gemiddeld 1,12% lager ingeschaald dan mannen.

Percentage van het maximum van de geldende salarisschaal M/V (gemiddelde van 2018 -2022)



### Salarispositie bij indiensttreding (percentage per leeftijdscategorie)

In bijna alle leeftijdscategorieën is de gemiddelde startpositie van mannen bij indiensttreding iets hoger dan of gelijk aan de startpositie van vrouwen. In twee leeftijdscategorieën, namelijk 20-24 jaar en 30-34 jaar, is de gemiddelde startpositie van vrouwen iets hoger dan die van mannen. In alle leeftijdscategorieën gaat het om relatief kleine verschillen. Hoe ouder de medewerkers bij indiensttreding zijn, hoe hoger de gemiddelde startpositie. Aannemelijk is dat factoren als elders opgedane relevante kennis, ervaring en vaardigheden een rol spelen bij inschaling.

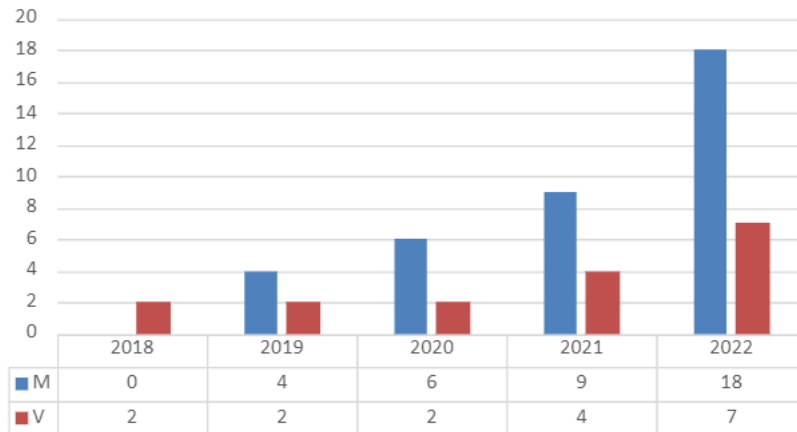


### Arbeidsmarkttoelage

De provincie Drenthe kan aan een werknemer of een groep van werknemers om redenen van werving of behoud onder voorwaarden een arbeidsmarkttoelage of een bindingspremie toekennen (voor een periode van maximaal 3 jaar, met mogelijkheid tot een verlenging van een periode van maximaal 3 jaar). De arbeidsmarkttoelage is per maand ten hoogste 10% van het salaris tot een maximum van het verschil tussen het salaris en het maximumsalaris van de naast hogere salarisschaal (artikel 4.3.3 cao provinciale sector).

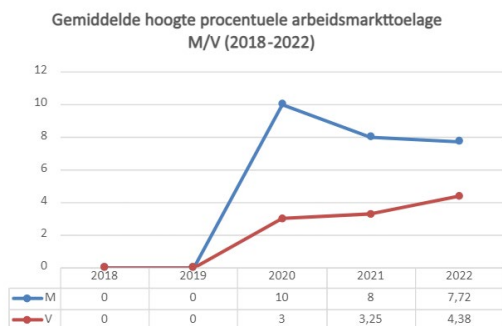
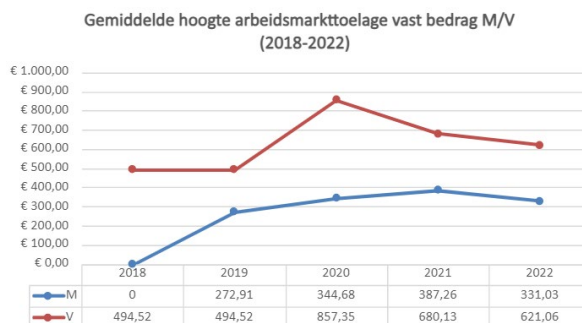
In de administratie van de provincie Drenthe staan zowel arbeidstoelagen als bindingspremies genoteerd als 'arbeidstoelage'. Daarom is gekeken naar alle verstrekte arbeidstoelagen. In het ene geval is de arbeidsmarkttoelage als een procentuele arbeidsmarkttoelage verwerkt in de administratie van de provincie, in andere gevallen is er sprake van een vast bedrag per maand.

### Totaal aantal medewerkers M/V met een arbeidsmarkttoelage (2018 -2022)



Uit de gegevens blijkt dat er, met uitzondering van 2018, meer mannen dan vrouwen een arbeidsmarkttoelage ontvangen. Hoewel de duur van de periode van de toekenning van de arbeidsmarkttoelage varieert, ontvangen alle werknemers in dit onderzoek meerdere jaren achter elkaar een arbeidsmarkttoelage.

Als wij kijken naar de hoogte van de ontvangen arbeidsmarkttoelage ziet het beeld er als volgt uit.

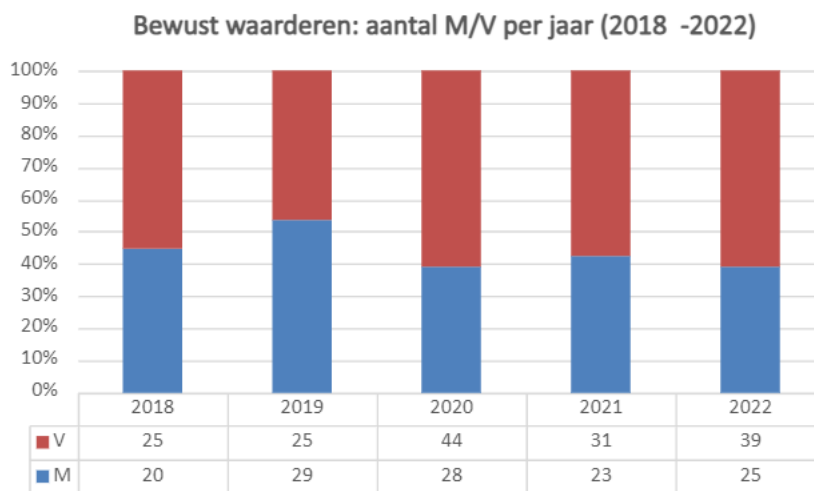


Vrouwen die een arbeidsmarkttoelage als vast bedrag boven op hun salaris ontvangen, krijgen gemiddeld een hoger bedrag dan mannen. Mannen ontvangen gemiddeld een hogere procentuele arbeidsmarkttoelage dan vrouwen. Er worden arbeidsmarkttoelages toegekend om redenen van behoud of werving en de CAO is hierin het kader.

### Bewust waarderen

De provincie Drenthe kan aan een werknemer of een groep van werknemers een extra waardering in de vorm van 'boter bij de vis' toekennen bij een bijzondere prestatie of geleverde extra inzet (artikel 4.2.5 cao provinciale sector). In aanvulling op de cao is het 'Beleid bewust waarderen provincie Drenthe' vastgesteld. Medewerkers die een bijzondere prestatie hebben geleverd of in gedrag een voorbeeld zijn voor anderen, wil de provincie extra kunnen waarderen. Dit doet de provincie op een bewuste manier, die aansluit bij de medewerker. Het instrument dat leidinggevendenden hiervoor gebruiken is de meetlat Bewust Waarderen.

Onderzocht is hoeveel mannelijke en hoeveel vrouwelijke medewerkers in een bepaald jaar een beloning in geld ontvingen in het kader van bewust waarderen. Ook is gekeken naar het gemiddelde bedrag dat mannen en vrouwen ontvingen.



Uit bovenstaande tabel is op te maken dat, met uitzondering van het jaar 2019, meer vrouwen dan mannen een beloning in het kader van bewust waarderen ontvingen.

In aanvulling hierop is ook gekeken naar het gemiddelde bedrag dat mannen en vrouwen ontvingen. Het bedrag dat mannen en vrouwen gemiddeld ontvangen verschilt in de meeste jaren hooguit € 30,--. Een groter verschil is te zien in het jaar 2022, in dat jaar ontvingen mannen gemiddeld € 190,-- meer dan vrouwen. Een nadere verklaring voor het verschil is lastig te geven gezien de omvang en diversiteit aan functies. Het uitgangspunt bij het beleid bewust waarderen is dat gewenst gedrag en resultaten die uitstijgen boven wat van de medewerker in zijn of haar functie of in de werkcontext verwacht mag worden, beloond wordt.

### Conclusie

De vraag die in het onderzoek centraal stond is in hoeverre er binnen de provinciale organisatie sprake is van beloningsdiscriminatie en een loonkloof. Het onderzoek laat zien dat op grond van inschaling bij indiensttreding er nauwelijks verschillen waarneembaar zijn tussen mannen en vrouwen (93,53% vs. 92,41%). In alle leeftijdscategorieën gaat het om relatief kleine verschillen en hoe ouder de medewerkers bij indiensttreding zijn, hoe hoger de gemiddelde startpositie. Factoren als elders opgedane relevante kennis, ervaring en vaardigheden spelen bij de aanstelling een rol.

Als het gaat om de arbeidsmarktoelage en bewust waarden zien wij dat de groep medewerkers die een toelage dan wel een beloning ontvangen relatief klein en divers is, waardoor er een grotere kans is op het ontstaan van verschillen. Een reden dat de arbeidsmarktoelage vaker toegepast wordt kan te maken hebben met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

De uitkomsten van het onderzoek laten geen aanzienlijke afwijkingen in de beloning tussen mannen en vrouwen bij de provincie Drenthe zien. Wij blijven de ontwikkelingen monitoren en bewaken dat afspraken in de cao worden nageleefd. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het toepassen van de arbeidsmarktoelage, zowel voor nieuwe als reeds zittende medewerkers, hebben in het kader van marktconform belonen hierbij onze aandacht.

Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

Gedeputeerde Staten van Drenthe,



, voorzitter



, secretaris

mb/coll.