

BRIEF RIO- & OIO-RAAD

Aan de deelnemers van het Sectoroverleg
Rechterlijke Macht

14 augustus 2024

Betreft Reactie op “Akkoord over vervallen afspraak inschaling rechters en officieren in opleiding op basis van het laatst verdiende inkomen”

1. Een goed begin: laatst verdiend loon niet langer het criterium

- 1.1. Op 18 juli 2024 hebben de Minister en de NvVR een akkoord bereikt betreffende de inschaling van rechters en officieren in opleiding (hierna: het akkoord). Dat akkoord houdt in dat de huidige regeling van inschaling op basis van laatstverdiend salaris met onmiddellijke ingang wordt losgelaten. Als nieuw criterium komt te gelden: ongewogen werkervaring na het behalen van de mastertitel met civiel effect. Ook in dit nieuwe criterium en de daarbij geldende afspraken zien rio's en oio's verschillende bezwaren. Dit akkoord roept verschillende vragen op. In deze brief geven de rio- en oio-raad gezamenlijk (hierna: “wij”) onze reactie op dit akkoord.
- 1.2. Wij willen voorop stellen dat het positief is dat betrokken partijen de intentie hebben om gelijke beloning te stimuleren en daartoe een akkoord hebben bereikt. Echter, naar onze mening leidt dit akkoord niet tot gelijke beloning en zelfs tot discriminatie.
- 1.3. Wij gaan ervan uit dat dit akkoord nog verder zal worden uitgewerkt en aangescherpt. Bij volgende gesprekken binnen het SORM zal wat ons betreft moeten worden stilgestaan bij de vraag in hoeverre deze nieuwe afspraak *in de praktijk* daadwerkelijk ongelijke beloning in de kiem smooit. Wij verwijzen naar de inhoud van onze brandbrieven en verzoeken de hierna uitgewerkte bezwaren en vragen in de vervolgesprekken mee te nemen.

2. De bezwaren

- 2.1. *Gelijk werk moet gelijk worden beloond*
Het criterium ‘gelijk werk, gelijk loon’ is uit het oog verloren. Verschillend belonen is alleen toegestaan op basis van objectieve criteria. Alleen werkervaring is daarvoor onvoldoende. Daarnaast is ongewogen werkervaring na het behalen van de mastertitel geen juist criterium. Dit leidt ertoe dat relevante brede werkervaring (voor of tijdens de studie) niet wordt gewaardeerd en dat irrelevante werkervaring na het behalen van de mastertitel wel meeweegt. Stapelaars en mensen met een andere (wellicht niet juridische, maar wel zeer relevante) werkachtergrond worden met dit criterium niet gewaardeerd. Leeftijdsciscriminatie is daarnaast een reëel risico.
- 2.2. Oplossing: gelijk werk moet gelijk worden beloond. Rio's en oio's van wie hetzelfde wordt verwacht dienen hetzelfde salaris te ontvangen.

Suggestie: Alle oio's en rio's verdienen aan het einde van hun opleiding een gelijk startsalair. Inschaling vindt bij aanstellingsbesluit plaats aan de hand van de opleidingsduur. Dat wil zeggen: 4 jaar opleiding is inschaling in 4 tredes vóór het

startsalaris, zodat men aan het einde van de opleiding uitkomt bij het startsalaris. Hetzelfde geldt voor een opleiding van 2 jaar: het startsalaris is dan - 2 treden. Deze lijn kan ten aanzien van iedere opleidingsduur gehanteerd worden. De einddatum van de opleiding wordt vervolgens de nieuwe datum van de periodiek. Op deze manier is transparant en eenduidig hoe inschaling plaatsvindt en vervallen alle andere bezwaren. Immers wordt relevante voorervaring verdisconteerd in de opleidingsduur en daarmee in het salaris bij de start van de opleiding.

Afwijking moet niet mogelijk zijn

- 2.3. Net als in het huidige inschalingsbeleid staat de mogelijkheid tot afwijking in het akkoord. Wanneer en in welke mate op dit moment wordt afgeweken is niet duidelijk en tevens is daar tot op heden geen inzicht in gegeven. De verschillende gerechten zijn hierover niet open naar elkaar en ook niet naar de rio's. Zo is bekend dat de rechtbanken Amsterdam en Den Haag afwijken, terwijl volgens rechtbank Overijssel en rechtbank Oost-Brabant in het PRO de afspraak is gemaakt dat niet wordt afgeweken. Bij het OM ontkennen HR-medewerkers dat er oio's zijn die schaal 9A overslaan, terwijl iedere oio wel iemand kent bij wie deze uitzondering is toegepast. Deze praktijk waarin ogenschijnlijk willekeurig wordt afgeweken, kan volgens het huidige akkoord onder de nieuwe regeling worden voortgezet. Dit houdt ongelijkheid in stand en moet stoppen.
- 2.4. Oplossing: geen mogelijkheid af te wijken van de standaard. Gelijk werk is gelijk loon.
- Maak geen onderscheid tussen rio's en oio's vóór en ná 1 juli 2023*
- 2.5. Het akkoord heeft alleen betrekking op rio's en oio's die ná 1 juli 2023 met hun opleiding zijn gestart. In het akkoord staat dat voor rio's en oio's die vóór 1 juli 2023 in opleiding zijn gekomen een regeling van compensatie op de SORM-tafel zal worden geagendeerd. Voor rio's en oio's van lichtingen vóór 1 juli 2023 is met betrekking tot de tijd ná 1 juli 2023, de term "compensatie" echter onjuist. Compensatie ziet op het verleden, terwijl rio's en oio's van voor 1 juli 2023 nu nog in opleiding zijn en sommigen zelfs tot april 2027. Voor hen blijft al die tijd het oude discriminerende criterium gelden. Dit is onbegrijpelijk en onacceptabel. Het creëert opnieuw niet te rechtvaardigen ongelijkheid.
- 2.6. Oplossing: schaal alle huidige rio's en oio's, onafhankelijk van de startdatum van hun lichting, met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2023 en tot het einde van hun opleiding in conform het nieuwe inschalingsbeleid, tenzij dat voor hen een achteruitgang betekent. *Daarnaast* verzoeken wij dat voor de periode voorafgaand aan 1 juli 2023 voor alle rio's en oio's het recht op compensatie wordt bekeken.

3. De (kritische) vragen

- 3.1. Hoe moet dit 'akkoord' worden gezien en wat is de status hiervan? Waarom wordt het gebracht als een onderhandelingsresultaat, terwijl het toch moet gaan over het rechte trekken van een discriminerende praktijk?
- 3.2. Kunt u toelichten hoe in het SORM tot het criterium 'ongewogen werkervaring na behalen civiel effect' is gekomen?
- 3.3. Hoe gaat het nieuwe inschalingsstelsel eruit zien? Komen er minder treden met dus grotere stappen? En hoe zal de differentiatie binnen de staffels eruit komen te zien?

- 3.4. Hoe wordt werkervaring geteld? Wat is de reden dat geen onderscheid gemaakt wordt in zwaarte van de werkervaring?
- 3.5. In hoeverre wordt werkervaring opgedaan voorafgaand aan het behalen van het civiel effect meegewogen? Denk aan studenten die naast hun studie (moeten) werken en daarom later afstuderen, maar wel tijdens de studie al (relevante) werkervaring opdoen. Of denk aan mensen die al een (groot) aantal jaren een ander vak (bijv. binnen de opsporings- of inlichtingendiensten) hebben uitgevoerd en daarna pas hun civiel effect besluiten te halen.
- 3.6. Wordt er rekening mee gehouden dat dit inschalingsbeleid ertoe kan leiden dat mensen nog even wachten met solliciteren, zodat ze in een hogere schaal vallen?
- 3.7. Is het voor sollicitanten die nu net in de sollicitatieprocedure gaan duidelijk op basis van welk criterium zij worden ingeschaald? Het is opgevallen dat in sommige vacatureteksten nog wordt aangegeven dat de inschaling afhankelijk is van het laatst verdiende salaris, terwijl het volgens Europese regelgeving niet toegestaan is om sollicitanten om salarisstroken te vragen in sollicitatieprocedures.
- 3.8. Wat gebeurt er met de inschaling van superspecialisten? Blijven daarvoor uitzonderingen mogelijk zoals de 15+ schaal voor rio's of de 9 of 10 RM schaal voor oio's?
- 3.9. Wat zijn concreet de volgende stappen met betrekking tot een eventuele compensatie?
- 3.10. Wat zijn de concrete stappen met betrekking tot het afschaffen van de aanloopschalen?

4. Onze oproep

- 4.1. Zoals gezegd, wij roepen op om bovenstaande bezwaren en (kritische) vragen mee te nemen in het volgende SORM. Wordt dat niet gedaan, dan vrezen wij voor een evenzeer ongelijk inschalingsbeleid als het huidige.
- 4.2. Wij zijn te allen tijde bereid om onze bezwaren en vragen nader toe te lichten en worden graag uitgenodigd hiertoe.

Hoogachtend,

De rio-raad
rioraad@rechtspraak.nl

De oio-raad
oioraad@om.nl