

## **Gelijke beloning: informatie voor de ondernemingsraad**

Zet gelijke beloning op de agenda van de ondernemingsraad!

### **Inleiding**

U zit in de ondernemingsraad. Als ondernemingsraad vervult u een brugfunctie tussen werkgever en werknemers. Eén van uw taken is checken of werknemers in gelijke gevallen gelijk worden behandeld. Veel OR-leden vinden dit een lastige opdracht. Want hoe pakt u dat concreet aan?

Deze brochure gaat over een belangrijk aspect van gelijke behandeling: namelijk gelijke beloning. U kunt lezen hoe u de beloning binnen het bedrijf onder de loep kunt nemen. Met het stappenplan kunt u vervolgens nagaan of er onterechte beloningsverschillen zijn.

Alle werknemers in het bedrijf hebben recht op een rechtvaardig salaris. U kunt ervoor zorgen dat dit ook echt gebeurt!

### **Waarom gelijke beloning op de agenda zetten?**

1. Er zijn nog altijd beloningsverschillen. Vrouwelijke werknemers verdienen zo'n 5 procent minder dan mannelijke werknemers terwijl ze gelijkwaardig werk doen en evenveel ervaring hebben. Ook zijn er beloningsverschillen tussen werknemers die voltijd en deeltijd werken en tussen autochtone en allochtone werknemers.
2. Alle werknemers hebben recht op een rechtvaardig salaris. Beloningsverschillen zijn niet altijd rechtvaardig. Mensen die hetzelfde werk doen en dezelfde opleiding en werkervaring hebben, horen in principe hetzelfde salaris te krijgen. Er mag wel verschil zijn in salaris als iemand bijvoorbeeld meer ervaring heeft dan een ander.
3. Het is een wettelijke taak van OR-leden om beloningsverschillen boven tafel te krijgen. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) is op dit punt helder: de ondernemingsraad dient te waken tegen discriminatie. Concreet heeft de ondernemingsraad de taak om gelijke behandeling te bevorderen. Gelijke beloning is hier onderdeel van.
4. De Europese Commissie wil beloningsverschillen aankaarten. Alle lidstaten van de Europese Unie zijn verplicht om mannen en vrouwen gelijk loon te geven voor gelijkwaardig werk (artikel 141 EU-Verdrag). Ook mag er bij de beloning geen onderscheid worden gemaakt tussen andere groepen zoals autochtonen en allochtonen en voltijders en deeltijders. In de praktijk komen deze beloningsverschillen wel degelijk voor, ook in Nederland. Dat wil de Europese Commissie aanpakken.

### **De cijfers**

De Arbeidsinspectie heeft onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktpositie van werknemers. Concreet is gekeken naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, tussen voltijders en deeltijders en tussen autochtonen en allochtonen. Wat blijkt?

- Vrouwen verdienen 23 procent minder dan mannen. Dit verschil heeft deels te maken met verschil in achtergrond (opleiding, ervaring, e.d.). Gaat het om mannen en vrouwen in gelijke of vergelijkbare posities, dan verdienen vrouwen nog altijd 5 procent minder dan mannen.
- Deeltijders die meer dan 12 uur per week werken, verdienen verhoudingsgewijs 4 procent minder dan collega's die gelijkwaardig werk

doen maar dan voltijd. Mensen met een kleine deeltijdbaan (minder dan 12 uur per week) verdienen ook 4 procent minder dan collega's die voltijd werken.

- Een allochtone werknemer verdient 4 procent minder dan een autochtone werknemer die hetzelfde werk doet en dezelfde werkervaring heeft.

Deze cijfers zijn afkomstig uit "De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2000", een uitgave van de Arbeidsinspectie, september 2002.

### **Wat zegt de wet?**

#### *Gelijkwaardig werk, gelijk loon*

Een werkgever mag in de arbeidsvoorwaarden - waaronder beloning - geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen. Ook mag er geen onderscheid worden gemaakt op grond van (een verschil in) arbeidsduur. Zo staat het in het Burgerlijk Wetboek, artikel 7:648. Artikel 125g van de Ambtenarenwet verbiedt verschil op grond van arbeidsduur voor ambtenaren. In artikel 7:649 van het Burgerlijk Wetboek staat dat er geen onderscheid gemaakt mag worden tussen werknemers met een vast en een tijdelijk contract. De Algemene wet gelijke behandeling bepaalt onder meer dat een werkgever bij de arbeidsvoorwaarden geen onderscheid mag maken op grond van ras en nationaliteit (artikel 5).

Wat betekent het verbod op beloningsverschillen in de praktijk? Daarover geeft de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen duidelijkheid. Dit is de regel: mannen en vrouwen die gelijkwaardig werk doen, moeten voor dat werk gelijk worden beloond. Maar wat is gelijkwaardig werk? Mensen die hetzelfde werk in dezelfde functie doen, doen gelijkwaardig werk. Maar ook verschillend werk in verschillende functies kan gelijkwaardig zijn.

Om het nog ingewikkelder te maken: mensen die gelijkwaardig werk doen, hoeven niet per se hetzelfde te verdienen. Als de één bijvoorbeeld meer ervaring heeft dan de ander, mag er verschil zijn in salaris. Wel betekent het dat een werkgever een heldere verklaring moet hebben voor beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen, voltijders en deeltijders en tussen werknemers met een vast en een tijdelijk contract.

De Commissie Gelijke Behandeling beoordeelt op verzoek of een bepaalde regeling in overeenstemming is met de wet.

(kadertje)

#### *Nieuwe wet*

In november 2002 is de Wet gelijke behandeling tijdelijke en vaste werknemers in werking getreden. Naast de discriminatiegronden uit de Algemene wet gelijke behandeling en de discriminatiegrond arbeidsduur, mag er bij gelijke behandeling, waaronder de gelijke beloning, ook geen onderscheid worden gemaakt tussen werknemers met een vast en met een tijdelijk contract. De nieuwe wet is niet van toepassing op uitzendkrachten.

#### **Voorbeeld**

*Twee Ghanese mannen werken in een bloemenexportbedrijf. Ze hebben het gevoel dat ze worden gediscrimineerd op het werk en bovendien minder betaald worden, vergeleken met autochtone collega's. De mannen zijn met hun klacht naar de Commissie Gelijke Behandeling gegaan. De Commissie Gelijke Behandeling voerde een zogenaamd loonlijnonderzoek uit. Door middel van dit onderzoek wordt een beloningssysteem van een bedrijf in zijn geheel bekeken en beoordeeld op de gevolgen van dit systeem voor specifieke groepen, zoals etnische minderheden. Het is namelijk vaak lastig om beloningsongelijkheid vast te stellen, omdat het niet altijd mogelijk is een (autochtone) maatman te vinden van wie het loon kan worden vergeleken, bijvoorbeeld omdat de collega's ook van allochtone afkomst zijn. Bij het loonlijnonderzoek wordt het gemiddelde loon dat het bedrijf uitbetaalt aan groepen werknemers van*

*verschillende etnische herkomst berekend, uitgesplitst naar salarisgroep. Daarbij wordt gecorrigeerd voor factoren als het aantal dienstjaren. De resterende verschillen kunnen dan alleen worden teruggevoerd op het aanvangssalaris of het functioneren van werknemers. Op deze manier beoordeelde de Commissie dat er bij de twee Ghanese mannen inderdaad sprake was van ongelijke beloning. De werkgever handelde in strijd met de wet.*

#### *Salaris eerlijk vaststellen*

Een werkgever moet gelijkwaardige maatstaven gebruiken om het salaris van werknemers vast te stellen. Hierbij mag dus geen onderscheid worden gemaakt tussen mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen, voltijders en deeltijders en tussen werknemers met een vast en een tijdelijk contract.

Concreet gaat het hierom:

- De werkgever moet het loon op een inzichtelijke manier berekenen.
- De criteria voor de berekening van het loon moeten voor alle werknemers hetzelfde zijn.
- Gebruikt de werkgever criteria waardoor er wél een salarisverschil is tussen mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen, voltijders en deeltijders en werknemers met een vast en een tijdelijk contract? Dan moet de werkgever daar een rechtvaardige reden voor hebben.

Het gelijkheidsbeginsel geldt voor alle onderdelen van het loon. Dus voor het gewone salaris, maar ook voor de gratificaties en toeslagen. Ook als een variabel beloningssysteem wordt gebruikt, mag geen ongerechtvaardigd onderscheid worden gemaakt tussen de genoemde groepen.

#### *Geen direct onderscheid, geen indirect onderscheid*

De wet zegt dat een werkgever geen onderscheid mag maken. Bij onderscheid naar geslacht en ras geldt dat zowel direct als indirect onderscheid verboden is.

Direct onderscheid is meestal niet moeilijk aan te tonen. De werkgever maakt dan rechtstreeks verschil tussen mannen en vrouwen of autochtonen en allochtonen. Bijvoorbeeld: autochtone werknemers krijgen een toeslag, allochtone werknemers niet. Direct onderscheid op grond van ras en geslacht is altijd verboden, tenzij er in de wet een uitzondering wordt genoemd.

Indirect onderscheid is lastiger boven tafel te krijgen. Bij indirect onderscheid lijkt het of iedereen gelijk wordt behandeld, maar in de praktijk leidt die behandeling toch tot discriminatie. Bijvoorbeeld: een bedrijf geeft een toeslag aan kostwinners. Mannen en vrouwen kunnen deze toeslag krijgen. Alleen, meestal zijn mannen kostwinner. Zij profiteren dus veel vaker van deze toeslag dan vrouwen. Indirect maakt deze bedrijfsregeling onderscheid naar geslacht. Indirect onderscheid naar geslacht en ras is verboden, tenzij de werkgever kan aantonen dat het onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Bij onderscheid naar arbeidsduur of het hebben van een vast of een tijdelijk contract wordt geen verschil gemaakt in direct en indirect onderscheid. Hierbij geldt dat onderscheid naar arbeidsduur of het hebben van een vast of een tijdelijk contract verboden is, tenzij dit onderscheid door de werkgever objectief gerechtvaardigd kan worden.

#### *Wanneer (indirect) onderscheid wel mag*

Wanneer is indirect onderscheid op grond van geslacht en ras en onderscheid naar arbeidsduur en het hebben van een vast of een tijdelijk contract niet verboden? Dat is alleen het geval als de werkgever kan aantonen dat het onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Dit betekent dat het onderscheid niets te maken heeft met discriminatie op grond van geslacht, ras, arbeidsduur of het tijdelijke contract van een werknemer. De werkgever moet feiten geven waaruit blijkt dat er werkelijk behoefte is aan de regeling. De werkgever moet ook kunnen aantonen dat de regeling nodig is voor het doel dat hij/zij wil bereiken,

bijvoorbeeld werknemers met bepaalde specialismen aantrekken door een arbeidsmarkttoeslag te bieden. Met andere woorden: de werkgever moet laten zien dat het doel niet op een andere (minder discriminerende) manier kan worden bereikt.

**Voorbeeld**

*Een bedrijf biedt een arbeidsmarkttoeslag voor een typische mannenfunctie. De toeslag heeft te maken met een tekort aan arbeidskrachten voor die functie. Een toeslag voor een gelijkwaardige 'vrouwenfunctie' is er niet in het bedrijf. De toeslag is gekoppeld aan de functie, niet aan het geslacht. Er is dus geen sprake van direct onderscheid. Maar de regeling heeft wel onderscheid tussen mannen en vrouwen tot gevolg. Is dit onderscheid objectief gerechtvaardigd? De werkgever moet aantonen dat de arbeidsmarkt zo krap is dat een hoger loon nodig is. De toeslag mag niet hoger zijn dan nodig. Regelmatig moet bekeken worden of de toeslag nog steeds nodig is. De toeslag mag uiteraard niets te maken hebben met discriminatie op grond van geslacht.*

**Voorbeeld**

*Een werkgever sluit werknemers die minder dan 12 uur per week werken uit voor een compensatie voor werken op ongebruikelijke uren. De werkgever maakt onderscheid op grond van arbeidsduur. Dit onderscheid is niet objectief gerechtvaardigd. Het werken op ongebruikelijke uren is immers altijd belastend, of iemand nu voltijd of deeltijd werkt.*

*Wanneer verschillende beloningscriteria wel mogen*

Soms zijn beloningscriteria wel gerechtvaardigd, ook al pakken ze ongunstig uit voor vrouwen, allochtonen, deeltijders of voor werknemers met een tijdelijk contract. Wie meer werkervaring heeft, krijgt bijvoorbeeld meer loon. Dit kan nadelig werken voor vrouwen die hun baan opzeggen om voor de kinderen te zorgen. Het nadeel mag echter niet groter zijn dan strikt noodzakelijk.

**Voorbeeld**

*In een bedrijf krijgen werknemers overwerk vergoed als ze meer dan 36 uur per week werken. Mensen die normaal 24 uur per week werken, maar in de drukke kerstperiode overwerken, krijgen alleen een overwerkvergoeding als ze meer dan 36 uur werken. Dit verschil in belonen is gerechtvaardigd. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijders en deeltijders. Als de voltijder meer dan 36 uur zou werken, zou dezelfde vergoeding volgen. Natuurlijk bouwt de deeltijder over de extra uren wel pensioen en vakantiegeld op.*

#### *Als werknemers onderhandelen over hun loon*

Veel werknemers onderhandelen over de hoogte van hun loon als ze in dienst treden. De werkgever moet er dan altijd op letten dat voor gelijkwaardig werk een gelijke beloning wordt gegeven. Doet de werkgever dat niet, dan moet hij of zij kunnen aantonen dat het verschil in salaris niets te maken heeft met het geslacht, ras, arbeidsduur of het tijdelijke contract van de werknemer. Een werkgever mag er ook niet van profiteren als bijvoorbeeld allochtonen bereid zijn hetzelfde werk te doen voor een lager loon dan autochtonen. Dat is direct onderscheid.

#### *Als de werkgever zegt: 'het staat in de CAO'*

Een werkgever die ongelijk beloont in strijd met de wet kan zich niet beroepen op de CAO of een andere regeling waar dit in staat. Als er in de CAO bijvoorbeeld een ander loon is vastgesteld voor vrouwenfuncties of voor deeltijdwerkers, dan is dat verschil niet gerechtvaardigd. Een werkgever mag ook niet als reden aangeven dat een bepaalde functie niet in de CAO voorkomt. De werkgever zal dus andere redenen moeten geven.

#### *Als de werkgever zegt: 'ze doen verschillend werk'*

Vaak worden beloningsverschillen van tafel geveegd met het argument dat het om verschillend werk gaat. Let wel: gelijkwaardig werk in verschillende functies moet ook gelijk beloond worden. Als de functies zijn gewaardeerd met een functiewaarderingsstelsel, mogen in dit stelsel geen discriminerende elementen zitten. Ook bij de toepassing van het stelsel mag geen onderscheid worden gemaakt op grond van bijvoorbeeld geslacht of arbeidsduur.

#### **Tip voor de OR**

Het ministerie van SZW heeft een methode laten ontwikkelen om functiewaarderingsstelsels seksneutraal te maken. Meer informatie hierover vindt u op de website: [www.szw.nl](http://www.szw.nl), in het dossier Gelijke behandeling.

#### **Wanneer beloning aankaarten?**

Er zijn verschillende momenten om als ondernemingsraad gelijke beloning op de agenda te zetten:

1. Als het belonings- of functiewaarderingsstelsel wordt vastgesteld of veranderd. De ondernemingsraad heeft dan instemmingsrecht. Dit is een goed moment om te onderzoeken of er aspecten in het stelsel zitten die nadelig uitwerken voor vrouwen, allochtonen, deeltijders of werknemers met een tijdelijk contract.
2. Als werknemers het gevoel hebben dat de beloning in het bedrijf niet klopt. Als ondernemingsraad vormt u de brug tussen werknemers en werkgever. U bent in de positie om problemen bij de werkgever aan te kaarten en samen met de werkgever naar een oplossing te zoeken. U kunt hierbij een deskundige inschakelen waarbij de kosten in principe voor rekening van de werkgever zijn (WOR, artikel 16). Blijft er onduidelijkheid, dan kunt u ook een onafhankelijk oordeel vragen aan de Commissie Gelijke Behandeling.
3. Als u als ondernemingsraad wilt weten of er in het bedrijf sprake is van gelijke beloning (dus zonder directe aanleiding).

#### **Stappenplan voor de ondernemingsraad**

Wilt u weten of er in uw bedrijf onterechte beloningsverschillen zijn tussen mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen, voltijders en deeltijders en

tussen werknemers met een tijdelijk en een vast contract? Met het stappenplan in deze brochure krijgt u een goed beeld van de situatie in het bedrijf.

#### *Stap 1: Verzamel gegevens over het beloningssysteem*

- Begin met het verzamelen van gegevens over de salarissen van mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen, voltijders en deeltijders en werknemers met een vast en tijdelijk contract in het bedrijf. Hiervoor heeft u inzicht nodig in het beloningssysteem. Dit kunt u vinden in de CAO of in de beloningsregeling van het bedrijf.
  - Ook heeft u gegevens nodig over de samenstelling van het personeel:
    - het aantal mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen, voltijders en deeltijders en werknemers met een vast en tijdelijk contract.
    - de spreiding van deze groepen over de verschillende salarisgroepen en functies.
- Meestal staat deze informatie in de sociale jaarverslagen van het bedrijf. Op grond van artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden kunt u uw werkgever vragen om aanvullende informatie.
- Schrijf op welke criteria bij de beloning zijn gebruikt. Het beloningssysteem moet duidelijk en inzichtelijk zijn. Als niet is vastgelegd hoe het loon wordt berekend, vraag dan de werkgever om dit helder te maken. Neem bijvoorbeeld steekproeven van het loon van mannen en vrouwen die gelijkwaardig werk doen. Dit kunt u ook doen voor autochtonen en allochtonen, voltijders en deeltijders en werknemers met een vast en een tijdelijk contract. Vervolgens vraagt u aan de werkgever hoe hij of zij de verschillen verklaart. Op die manier wordt duidelijk welke criteria bij de beloning een rol spelen.

#### *Stap 2: Check of de beloning voldoet aan de gelijkheidsnorm*

De gegevens zijn verzameld. Nu kunt u bekijken of het beloningssysteem binnen het bedrijf voldoet aan de wettelijke normen. Is er sprake van gelijke beloning van mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen, voltijders en deeltijders en van werknemers met een vast en tijdelijk contract? Beantwoord de vragen uit onderstaande vragenlijst.

#### **Vragenlijst gelijke beloning**

1. Komt het voor dat een functie waar bijna alleen mannen in werken in een hogere salarisklasse is ingedeeld dan een functie waar bijna alleen vrouwen in werken, terwijl u het gevoel heeft dat de functies even zwaar zijn? Is dit ook het geval als het gaat om autochtonen en allochtonen, voltijders en deeltijders en om werknemers met een vast en tijdelijk contract?

Vraag de werkgever naar de reden voor het verschil in beloning. Als de functies op basis van functiewaardering als ongelijkwaardig zijn aangemerkt, kijk dan naar de beschrijving van de lager beloonde functie. Staat hierin wat het werk feitelijk inhoudt?

2. Welke persoonsgebonden factoren zijn van invloed op de hoogte van het salaris?

Denk hierbij aan diensttijd bij de werkgever, werkervaring, opleiding en leeftijd. Stel vervolgens de volgende vragen:

- Geldt dit zowel voor mannen als vrouwen, autochtonen als allochtonen, voltijders als deeltijders en werknemers met een vast als tijdelijk contract?
- Zijn alleen de persoonsgebonden factoren die nodig zijn voor de uitoefening van de functie van invloed op de hoogte van het salaris?

3. Is 'laatstgenoten salaris' een criterium voor inschaling als een werknemer in dienst treedt?

Dit mag niet inhouden dat relevante werkervaring van sollicitanten die niet over een laatstgenoten salaris beschikken (zoals herintreedsters) buiten beschouwing blijft.

4. Zijn er vaste regels voor periodieke loonsverhogingen?

Deze regels horen voor iedereen gelijk te zijn.

5. Is het werken in deeltijd van invloed op het loon?

Dat kan in strijd zijn met het verbod van onderscheid op grond van arbeidsduur. De werkgever moet dit dus kunnen rechtvaardigen.

6. Is het werken op basis van een tijdelijk contract van invloed op het loon?

Dit kan in strijd zijn met de gelijke behandeling van werknemers met een vast of een tijdelijk contract. De werkgever moet dit onderscheid kunnen rechtvaardigen.

7. Werken er oproepkrachten in de onderneming? Zo ja, zijn voor hen andere beloningsregels van kracht?

Als een oproepkracht feitelijk hetzelfde werk doet als een vaste kracht en met dezelfde regelmaat, dan kan dat onterecht zijn. Omdat veel vrouwen op oproepbasis werken, is het belangrijk dit te onderzoeken.

8. Gelden er toeslagen voor kostwinners?

Kostwinnerstoelagen benadelen vaak vrouwen zonder dat dit te rechtvaardigen is. Ze zijn daarom niet toegestaan.

9. Geeft de werkgever prestatietoelagen? En komt in principe iedereen daarvoor in aanmerking?

Geslacht, ras, arbeidsduur of het hebben van een vast of een tijdelijk contract mogen geen rol spelen bij het toekennen van een prestatietoelage. De werkgever moet duidelijk maken op grond van welke beoordelingscriteria de toelage is verstrekt.

10. Worden toelagen verstrekt die gekoppeld zijn aan bepaalde functies?

Denk bijvoorbeeld aan een arbeidsmarkttoelage, prestatietoelage of toelage voor zwaar inspannend werk. Als dergelijke toelagen leiden tot loonverschillen tussen gelijkwaardige functies, dan moeten ze objectief te rechtvaardigen zijn. Als bijvoorbeeld het functiewaarderingssysteem al rekening houdt met het feit dat het zwaar werk is, dan is er geen reden voor een toelage.

11. Bestaat er recht op onkostenvergoedingen?

Het recht op onkostenvergoedingen kan leiden tot indirect onderscheid op grond van geslacht, ras, arbeidsduur of het hebben van een vast of een tijdelijk contract. Stel dat kostwinners een hogere vergoeding krijgen. Dat is onterecht als niet-kostwinners (vaak vrouwen) even hoge onkosten hebben. De feitelijk gemaakte kosten moeten het uitgangspunt zijn voor vergoeding.

12. Gelden er nog andere vormen van beloning, zoals gratificaties en winstdelingen? Hanteert het bedrijf variabele (ook wel: flexibele) beloning?

Mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen, voltijders en deeltijders en werknemers met een vast en tijdelijk contract moeten hier gelijk recht op hebben. Als onderscheid wordt gemaakt, zoals het niet toekennen van een gratificatie aan deeltijders, dan moet de werkgever dat kunnen rechtvaardigen.

13. Komen mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen, voltijders en deeltijders en werknemers met een vast en tijdelijk contract in gelijke mate in aanmerking voor pensioen?

Zo nee, dan moet de werkgever dit onderscheid kunnen rechtvaardigen.

#### **Voorbeeld**

*Bij de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel gelijke behandeling tijdelijke en vaste werknemers stelde het kabinet dat het wenselijk is dat ook werknemers met een tijdelijk contract pensioen kunnen opbouwen. Ongewenste consequenties van praktische aard moeten hierbij echter worden vermeden. Indien de pensioenopbouw van een werknemer niet opweegt tegen de administratieve en financiële lasten van de werkgever, kan uitsluiting van een tijdelijke werknemer rechtvaardig worden geacht.*

#### **Tip voor OR-leden**

De Stichting van de Arbeid heeft de 'Checklist gelijke beloning mannen en vrouwen' ontwikkeld. Hierin zijn aandachtspunten uitgewerkt voor het toetsen van een beloningssysteem of het toepassen van een beloningssysteem op het vereiste van gelijke beloning. Hoewel de checklist is gericht op gelijke beloning voor mannen en vrouwen, kan deze u ook helpen om ongelijke beloning tussen andere groepen, zoals autochtonen en allochtonen, in kaart te brengen. U kunt de checklist downloaden van [www.stvda.nl](http://www.stvda.nl) of opvragen via: (070) 349 95 77 of per mail: [stvda.info@gw.ser.nl](mailto:stvda.info@gw.ser.nl)

#### *Stap 3: Bespreek de resultaten met de werkgever*

Roepen de geïnventariseerde gegevens vragen bij u op? Stel deze aan de orde in het overleg met de werkgever. Wellicht komt u samen tot de conclusie dat bepaalde loonverschillen onterecht zijn en dat stappen nodig zijn om ze recht te trekken.

Komt u er samen niet uit of bepaalde beloningsverschillen wettelijk zijn toegestaan, vraag dan een oordeel van de Commissie Gelijke Behandeling.

#### *Commissie Gelijke Behandeling*

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) is een onafhankelijk orgaan van deskundigen. Iedereen die zich ongelijk behandeld voelt, kan een klacht indienen bij de Commissie Gelijke Behandeling. De CGB beoordeelt dan of de gelijkebehandelingswetgeving is overtreden. Dit is haar belangrijkste taak.

Daarnaast houdt de CGB zich bezig met:

- het adviseren van onder andere de regering over de gelijkebehandelingswetgeving;
- het uitvoeren van 'onderzoek uit eigen beweging' (hierbij wordt dus niet eerst een klacht ingediend);
- het geven van trainingen, colleges en voorlichting over de gelijkebehandelingswetgeving;
- het verzorgen van lezingen op nationale en internationale bijeenkomsten.

Individuele werknemers en werkgevers, de vakbond, maar ook de ondernemingsraad kunnen de Commissie om advies vragen. Ze kunnen ook een verzoek indienen. Dit is eenvoudig en er zijn geen kosten aan verbonden. Een uitspraak van de Commissie is niet bindend, zoals een vonnis van de

rechter. Maar vaak worden de werkgever en de ondernemingsraad het na de uitspraak van de Commissie met elkaar eens. Zo niet, dan kan het probleem alsnog aan de rechter worden voorgelegd.

## **Uitspraken over gelijke beloning**

### **Uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling**

- De werkgever keert jaarlijks een bijzondere beloning uit aan werknemers met minder dan dertig ziekte dagen. Het zwangerschapsverlof van een werkneemster is als ziekteverlof beschouwd, waardoor zij niet in aanmerking kwam voor de bijzondere beloning. De Commissie oordeelt dat vrouwen niet mogen worden benadeeld in hun arbeidsvoorwaarden vanwege de uitoefening van recht die hen ter bescherming tijdens zwangerschap en moederschap zijn toegekend. Er is sprake van direct onderscheid op grond van geslacht. (oordeel 1999-112)
- Verzoeker is van Turkse afkomst en werkt als kraan/shovelmachinist bij een afvalverwerkingsbedrijf. Hij stelt dat zijn werkgever hem ongelijk behandeld heeft door aan een autochtone collega die, onder een afwijkende functiebenaming, werk van nagenoeg gelijke waarde verricht een hoger salaris te betalen. De werkgever betwist dat de taken van de maatman gelijkwaardig zijn aan die van verzoeker, nu deze naast zijn werk als kraan/shovelmachinist de leiding over werkzaamheden heeft en fungeert als aanspreekpunt bij problemen. De werkgever stelt dat de maatman bevorderd is omdat hij beschikt over communicatieve vaardigheden die voor het uitoefenen van de functie van voorman recycling vereist zijn. Na het vertrek van de maatman is er een vacature ontstaan, waarvoor verzoeker niet in aanmerking kwam, aangezien hij genoemde vaardigheden onvoldoende bezat. De Commissie concludeert hierop dat er niveauverschil bestaat tussen de functies van verzoeker en de maatman, zodat een verschil in beloning gerechtvaardigd is. (oordeel 2000-04)
- De Commissie oordeelt dat de werkgever door het toekennen van een lager uurloon aan Turkse werknemers onderscheid maakt naar ras. Van belang is dat de beloning niet is vastgesteld volgens gelijkwaardige maatstaven. (oordeel 2000-09)
- Een werkgever brengt bij inschaling, conform de CAO, de helft van de jaren waarin de beoogde werkneemster niet (in loondienst) werkzaam is geweest in mindering op haar ervaringsjaren. Nu de inschaling van mannen en vrouwen op gelijke wijze geschiedt, is er geen sprake van direct onderscheid op grond van geslacht. Wel leidt het inschalingsbeleid van de werkgever er toe dat herintreders benadeeld worden. Aangezien deze groep voor de meerderheid uit vrouwen bestaat, is er wel sprake van indirect onderscheid op grond van geslacht. De werkgever heeft echter aannemelijk gemaakt dat recente werkervaring relevanter en geschikter is om de desbetreffende functie te vervullen dan ervaring uit het verleden. De Commissie acht daarom het inschalingsbeleid een geschikt en noodzakelijk middel om het doel (het honoreren van relevante ervaring van nieuwe werknemers) te bereiken. Het indirecte onderscheid kan daarom objectief gerechtvaardigd worden. (oordeel 2000-22)
- De werkneemster verdient naast haar vaste salaris ook een provisie. De provisie wordt naar rato gekort bij afwezigheid gedurende meer dan 25 dagen wegens ziekte of zwangerschap. De Commissie oordeelt dat afwezigheid wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof moet worden gezien als een direct en onlosmakelijk gevolg van zwangerschap en moet daarom op een lijn worden gesteld met de zwangerschap zelf. De Commissie oordeelt tot direct onderscheid op grond van geslacht en daarmee tot strijd met artikel 7:646 BW. (oordeel 2000-54)

- De werkgever betaalt, conform de CAO, aan deeltijders die meer uren werken dan in hun arbeidscontract is afgesproken, een toeslag van 25% op het kale uurloon. In de CAO gold een overwerktoeslag als de voltijdsarbeidsduur werd overschreden. Volgens de Commissie is een toeslag van 25% veel lager dan de optelsom van alle gemiste emolumenten (pensioen, vakantiegeld, dertiende maand, etc.). Al deze loonbestanddelen krijgen voltijders wel over hun gewone werkuren en die zijn in feite vergelijkbaar met de extra uren van de betrokken deeltijders. De Commissie oordeelt dat er strijd is met de wet. (oordeel 2000/97)
- Ook variabele beloning is aan te merken als beloning in de zin van artikel 141 EU-Verdrag. Op grond van dit artikel moeten de lidstaten de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid verzekeren en handhaven. Door de variabele beloning te korten wegens afwezigheid als gevolg van zwangerschapsverlof is er sprake van benadeling op grond van zwangerschap. Dit levert direct onderscheid op grond van geslacht op, wat is verboden door de gelijke behandelingswetgeving. (oordeel 2001-29)
- Uit door de Commissie verricht onderzoek blijkt dat de functies van verzoekers en de drukkers (de maatmannen) bij de werkgever van gelijke waarde zijn. Gebleken is echter ook dat verzoekers en andere drukkers van allochtone afkomst lager worden beloond dan de drukkers van autochtone afkomst. De door de werkgever toegepaste beloningsmaatstaven zijn daarbij niet inzichtelijk en niet consequent toegepast. De Commissie oordeelt dat de werkgever direct onderscheid op grond van ras maakt en er dus strijd met de wet is. (oordeel 2001-52)
- Verzoekster werkt bij een gemeente als juridisch medewerker. Zij is van mening dat zij op grond van geslacht ongelijk wordt beloond ten opzichte van haar mannelijke collega. De Commissie constateert dat de functies van verzoekster en de maatman van gelijke waarde zijn. De Commissie onderzoekt voorts of de beloning op grond van gelijkwaardige maatstaven heeft plaatsgevonden. In deze zaak zijn de relevante beloningsmaatstaven: het niveau van de functie, het toekennen van reguliere periodieken, het vaststellen van het aanvangssalaris alsmede anciënniteit. De Commissie oordeelt dat de toepassing van de beloningsmaatstaven geen onderscheid naar geslacht oplevert. De werkgever heeft niet in strijd met de wet gehandeld. (oordeel 2001-149)
- Verzoeker, van Surinaamse afkomst, is van mening dat hij ongelijk beloond wordt op grond van ras. De Commissie overweegt dat verzoeker zijn algemene stellingname ten aanzien van de ongelijke beloning niet onderbouwt met cijfers of met namen waaruit de gegrondheid van zijn klacht zou kunnen blijken. Verzoeker heeft zodoende niet aannemelijk gemaakt dat sprake is van ongelijke beloning op grond van afkomst. (oordeel 2002-48)

De oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling zijn te vinden op de website van de Commissie ([www.cgb.nl](http://www.cgb.nl)) of in de oordelenbundel die de Commissie jaarlijks uitgeeft.

#### **Arresten van het EG-Hof van Justitie**

- Het beginsel van gelijke beloning heeft betrekking op elk onderdeel van het loon. (HvJ 17 mei 1990 (Barber), nr. 262/88, Jur. 1990, p. 1944 ev.)
- Een beloningsstelsel moet doorzichtig zijn. Als niet duidelijk is volgens welke criteria wordt beloond en aangetoond kan worden dat vrouwelijke werknemers gemiddeld aanzienlijk minder verdienen dan mannelijke, moet de werkgever bewijzen dat het salarissysteem niet discriminerend is. (HvJ 17 oktober 1989 (Danfoss), nr. 109/88, Jur. 1995, p. 1275 ev.)

- Als een functie waarin bijna uitsluitend vrouwen werken duidelijk lager beloond wordt dan een gelijke waardige functie waarin praktisch alleen mannen werken, is sprake van discriminatie op grond van geslacht, tenzij de werkgever het loonverschil objectief kan rechtvaardigen. (HvJ 27 oktober 1993 (Enderby), nr. 127/92, Rechtspraak Nemesis 1993 nr. 354)
- Een werkgever heeft een eigen verantwoordelijkheid: een “historisch gegroeid” loonverschil of het van toepassing zijn van verschillende CAO's is geen excuus om mannen en vrouwen ongelijk te belonen. (HvJ 27 oktober 1993 (Enderby), nr. 127/92, Rechtspraak Nemesis 1993 nr. 354)
- Te algemene argumenten zijn over het algemeen geen voldoende rechtvaardigingsgrond. Dat bijvoorbeeld werknemers die ten minste driekwart van de arbeidstijd werken sneller bekwaamheden zouden verwerven dan werknemers die korter werken, is te generaliserend en onvoldoende reden voor een verschil in promotie naar een hogere loongroep. (HvJ 7 februari 1991 (Nimz), nr. 184/89, Jur. 1991, p. 297 ev.)
- Criteria zoals opleiding of flexibiliteit mogen alleen leiden tot loonverschillen tussen mannen en vrouwen voor zover ze functioneel zijn voor het uitoefenen van de functie. (HvJ 17 oktober 1989 (Danfoss), nr. 109/88, Jur. 1995, p. 1275 ev.)
- Een regeling die bij de vergoeding van cursussen van ondernemingsraadsleden onderscheid maakt tussen voltijders en deeltijders is niet toegestaan wanneer een groter aantal vrouwen dan mannen hierdoor benadeeld wordt en de regeling niet objectief gerechtvaardigd kan worden. (HvJ 4 juni 1992 (Bötel), nr. 360/90)
- Een kerstgratificatie kan worden beschouwd als beloning in de zin van artikel 119 EG-Verdrag (thans artikel 141), ook al wordt zij door de werkgever vrijwillig betaald en voornamelijk of uitsluitend als stimulans voor toekomstige arbeid en/of om de verbondenheid met de onderneming te bevorderen. (HvJ 21 oktober 1999 (Lewen), C-333/97)
- De uitsluiting van deeltijders van een bedrijfspensioenregeling is een bij artikel 119 EG-Verdrag (thans artikel 141) verboden discriminatie, wanneer een aanzienlijk grote percentage vrouwelijke dan mannelijke werknemers door deze maatregel getroffen wordt en deze niet wordt gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht. (HvJ 10 oktober 2000 (Schröder), C-50/96, Jur. 2001, p. 743 ev.)

De arresten van het Hof van Justitie ook zijn te vinden op de website van het Hof van Justitie, te bereiken via [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)

#### **Uitspraken van de Nederlandse rechter**

- Hantering van het laatstgenoten salaris als uitgangspunt bij de inschaling kan discriminerend uitwerken voor herintredende vrouwen. Het mag niet inhouden dat relevante werkervaring van een werknemer die niet over een laatstgenoten salaris beschikt buiten beschouwing blijft. (HR 25 november 1988 (Pot), nr. 13346, NJ 1989, 730)
- De slechte economische positie van een bedrijf is geen rechtvaardiging om jarenlang een salarisverschil tussen mannen en vrouwen te handhaven. (HR 24 april 1992 (Bouma/KLM), nr. 14567, NJ 1992, 689)

#### **Meer weten?**

Heeft u naar aanleiding van deze brochure nog vragen, dan kunt u contact opnemen met de afdeling Publieksinformatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, tel. 0800 – 9051 (gratis).

Meerdere exemplaren van deze brochure kunt u per fax aanvragen onder vermelding van titel en bestelcode (zie achterzijde). Het faxnummer is 013 595 35 65.

Voor meer informatie kunt u ook onze internetsite raadplegen: [www.szw.nl](http://www.szw.nl)

- Gelijke behandeling: algemene informatie voor werkgevers
- Gelijke behandeling: algemene informatie voor werknemers
- Meer werken of juist minder?

Voor algemene vragen aan de rijksoverheid kunt u gratis bellen met de Postbus 51 infolijn, tel. 0800 – 8051, of raadpleeg [www.postbus51.nl](http://www.postbus51.nl).

Informatie over gelijke behandeling kunt u ook krijgen bij:

Commissie Gelijke Behandeling

Kleinesingel 1-3

Postbus 16001

3500 DA Utrecht

tel: 030 888 3 888

fax: 030 888 3 883

internet: [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl)

e-mail: [info@cgb.nl](mailto:info@cgb.nl)

Landelijke helpdesk minderheden/Wet Samen

Postbus 883

2700 AW Zoetermeer

tel: 0800-19 58 (gratis)

fax: (079) 371 29 29