



JE VERDIENDE LOON!
Checklist gelijke beloning van mannen en vrouwen
(Geactualiseerde versie)

januari 2006 – publicatienr. 4/06

Colofon

De Stichting van de Arbeid is een (privaatrechtelijk) landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en van werknemers in Nederland, t.w. de Vereniging VNO-NCW, de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland, de Vereniging Land- en Tuinbouworganisatie Nederland, de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en de Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel (MHP).

Uitgave:
Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
tel.: 070 - 3 499 577
fax: 070 - 3 499 796
e-mail: stvda.info@ser.nl
<http://www.stvda.nl>

Druk: Huisdrukkerij SER

© 2005, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD

INLEIDING

CHECKLIST GELIJKE BELONING IN ARBEIDSVOORWAARDENREGELINGEN

TOELICHTING OP DE CHECKLIST

- Bijlage 1: Quickscan en Managementtool als instrumenten ter bevordering van gelijke beloning
- Bijlage 2: Relevante regelgeving
- Bijlage 3: Een greep uit de rechtspraak en oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling Mannen en Vrouwen over gelijke behandeling c.q. gelijke beloning voor mannen en vrouwen
- Bijlage 4: Adressen

JE VERDIENDE LOON!

Checklist gelijke beloning van mannen en vrouwen

VOORWOORD

Werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid (de Stichting) hebben in oktober 2001 een brochure gepubliceerd onder de titel: 'Je verdiende loon! Checklist gelijke beloning mannen en vrouwen'. Die checklist ging over gelijke beloning voor gelijke arbeid of arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde. De checklist was bedoeld als een toetsinstrument voor hen die beloningssystemen opzetten, toepassen en evalueren. Dus voor CAO-partijen op bedrijfstak- en ondernemingsniveau, voor werkgevers, personeelsfunctio-narissen en voor leden van medezeggenschapsorganen.

De Stichting pretendeert niet binnen het bestek van deze geactualiseerde ¹ checklist alle 'ins and outs' van gelijke beloning te behandelen. Wel schetst de checklist in vogelvlucht de uiteenlopende elementen van beloningssystemen waarin mogelijk ongerechtvaardigd indirect onderscheid zou kunnen schuilen.

De checklist beoogt een handvat te bieden om het uitgangspunt te realiseren dat arbeid van gelijke waarde gelijk beloond behoort te worden, ongeacht of deze wordt verricht door een man of een vrouw.

De checklist laat tevens zien dat het vereiste van gelijke beloning niet betekent dat geen verschil in beloning zou mogen worden gemaakt. Het gaat er om verboden ongerechtvaardigd onderscheid uit te bannen. In de checklist en de toelichting daarop wordt dit verduidelijkt.

De Stichting beveelt de checklist van harte in uw aandacht aan en hoopt dat zij een instrument mag zijn om ongerechtvaardigde beloningsverschillen, waar deze nog bestaan, aan te pakken.

¹ Bij brief van 13 april 2005 heeft de Stichting een reactie doen toekomen aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar aanleiding van diens 4^e Voortgangsbrief Gelijke beloning. Daarin heeft de Stichting onder andere aangekondigd de Checklist gelijke beloning (voor het eerst gepubliceerd in oktober 2001) op zijn actualiteitswaarde te zullen bezien en, waar nodig, aan die actualiteit aan te passen. Met de nu voorliggende herziening van de checklist heeft de Stichting naar haar oordeel aan deze toezegging voldaan. Inmiddels zijn sociale partners in het kader van de Europese Sociale Dialoog ook een Actieprogramma voor gelijke behandeling van mannen en vrouwen overeengekomen waar ook het aspect van gelijke beloning onderdeel van uitmaakt.

INLEIDING

Waarom een checklist gelijke beloning?

Gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde, ongeacht of deze door een man of door een vrouw wordt verricht, is een elementair, wettelijk gefundeerd beginsel in de arbeidsverhoudingen. Het betekent dat gelijkwaardig werk, ook wanneer het verschillende functies binnen een onderneming betreft, volgens dezelfde beloningsmaatstaven beloond dient te worden.

In de praktijk blijken er beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te bestaan, doorgaans in het nadeel van de vrouwelijke werknemers. Voor beloningsverschillen kunnen heel valide redenen bestaan, zoals verschillen in relevante ervaring of arbeidsduur, maar niet altijd is duidelijk waarop een verschil berust.²

In het in voetnoot 2 genoemde rapport van de Arbeidsinspectie wordt ook ingegaan op beloningsverschillen tussen allochtone en autochtone werknemers, tussen voltijd- en deeltijdwerkers en tussen werknemers met een vast dan wel tijdelijk arbeidscontract. De uitkomsten laten zien dat er ook beloningsverschillen bestaan tussen deze diverse categorieën, zij het in mindere mate dan tussen mannen en vrouwen geconstateerde verschillen.

Deze checklist is toegespitst op beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Dat neemt niet weg dat noties uit de checklist in concrete gevallen kunnen worden gebruikt om veronderstelde ongerechtvaardigde ongelijke beloning binnen genoemde categorieën te onderzoeken en om beloningssystemen zo in te richten dat dergelijke verschillen worden voorkomen.

*Wat is ongelijke beloning?*³

Beloningsverschillen zijn niet per se verdacht, ook niet als het gaat om gelijkwaardige arbeid. Zo kan bijvoorbeeld de ene werknemer meer relevante werkervaringsjaren hebben dan de andere. Of de ene werknemer heeft een voor de functie relevant diploma gehaald dat een toeslag wettigt en de andere niet. Of de ene werknemer werkt in voltijd in een bepaalde functie terwijl de andere deze in deeltijd vervult en hiervoor naar rato wordt beloond. Er is pas iets aan de hand als er geen objectieve rechtvaardigingsgrond is voor het beloningsverschil.

Het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeidsvoorwaarden is verwoord in en terug te voeren op een aantal wettelijke regelingen. Het betreft het Burgerlijk Wetboek (BW), de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB) en de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Daarnaast bestaat er afzonderlijke wetgeving wat betreft gelijke behandeling op grond van leeftijd of handicap, t.w. de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij Arbeid en de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte.

² Het gecorrigeerde beloningsverschil, d.w.z. het beloningsverschil waarin objectieve functie- en persoonskenmerken zijn verdisconteerd, bedraagt circa 7% in het nadeel van vrouwen. Zie: Arbeidsinspectie. *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002*, Den Haag, november 2004.

³ Het begrip 'beloning' omvat in dit verband elke op tijd en geld waardeerbare tegenprestatie voor de geleverde arbeidsprestatie.

Deze wetgeving vloeit mede voort uit internationale en Europese verdragen en richtlijnen, met inachtneming van rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen.

De regelgeving verbiedt onder meer het maken van onderscheid tussen mannen en vrouwen bij de arbeidsvoorwaarden. Hierbij gaat het zowel om direct als om indirect onderscheid.

Bij *direct onderscheid* gaat het om onderscheid op grond van geslacht. Dat betekent derhalve dat het verboden is om een mannelijke werknemer en een vrouwelijke werknemer die gelijkwaardig werk verrichten, niet volgens dezelfde beloningsmaatstaven te belonen. Dat kan ondermeer blijken uit een groot salarisverschil dat niet verklaarbaar is door bijvoorbeeld een langer dienstverband.

Het beginsel van gelijk loon voor arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde is neergelegd in de WGB. Een functiewaarderingsstelsel is een geschikt instrument om te bepalen of sprake is van arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde.

Om te kunnen bepalen of sprake is van gelijke beloning van mannen en vrouwen wordt gekeken naar het loon dat een werknemer van het andere geslacht voor arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde pleegt te ontvangen ('maatman').

Onderscheid op grond van zwangerschap, moederschap en bevalling is gelijkgesteld met direct onderscheid. Direct onderscheid kan doorgaans - behoudens de in de wet genoemde uitzonderingen - ⁴ niet worden gerechtvaardigd.

Bij *indirect onderscheid* gaat het om onderscheid op grond van andere hoedanigheden dan geslacht maar dat onderscheid op grond van geslacht tot gevolg heeft. Een voorbeeld is onderscheid op grond van echtelijke staat of gezinsomstandigheden, waardoor vooral werknemers van één bepaalde sekse benadeeld worden.

Het verbod van onderscheid geldt niet ten aanzien van indirect onderscheid dat objectief gerechtvaardigd is.

Een *objectieve rechtvaardigingsgrond* is aanwezig indien:

- het gemaakte onderscheid een zwaarwegend **doel** dient en beantwoordt aan een werkelijke behoefte van de onderneming;
- het gemaakte onderscheid het meest geschikte **middel** is om het gestelde doel te bereiken en
- dit middel ook noodzakelijk is om het gestelde doel te bereiken. ⁵

Het is dus niet voldoende dat een objectief gerechtvaardigd doel wordt gediend. Ook de manier waarop naar dat doel wordt gestreefd, wordt beoordeeld, bijvoorbeeld of het doel niet ook op een andere, minder discriminerende wijze kan worden bereikt.

⁴ Zie artikel 7:646 BW.

⁵ Aldus de Commissie Gelijke Behandeling, onder verwijzing naar jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, in zaak 98-42.

De rol van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad heeft de wettelijke taak om de naleving van de voor de onderneming geldende arbeidsvoorwaardenregelingen te bevorderen. Ook moet hij waken tegen discriminatie en zich inzetten voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.⁶

Om deze taak goed te kunnen uitoefenen is de ondernemer verplicht om de ondernemingsraad jaarlijks te informeren over deze onderwerpen en over het personeelsbestand en het door hem gevoerde sociale beleid in de onderneming. Dat betreft onder meer informatie over de samenstelling van het personeelsbestand (aantallen mannen en vrouwen, spreiding van mannen en vrouwen over verschillende functiegroepen e.d.).

Dit soort informatie is doorgaans ook te ontleen aan het sociaal jaarverslag van de onderneming. De ondernemingsraad heeft verder de mogelijkheid om aanvullende informatie te vragen, bijvoorbeeld over het beloningssysteem en het percentage deeltijdwerkers. Het doorlichten van een beloningssysteem kan een ingewikkelde exercitie zijn. De ondernemingsraad kan, zo nodig, een deskundige inschakelen.

In dit verband kan ook gewezen worden op de Managementtool Gelijke Beloning (zie ook Bijlage 1).

De Commissie gelijke behandeling

De Commissie gelijke behandeling (CGB) is bevoegd om te oordelen over klachten in verband met verboden onderscheid. De Commissie gelijke behandeling is ingesteld bij wet (AWGB). Zij is een onafhankelijk orgaan dat is belast met het toezicht op de naleving van wettelijke anti-discriminatiebepalingen. Werkgevers kunnen bij de CGB ook een zogeheten oordeel over eigen handelen vragen. Aan de CGB kunnen bijvoorbeeld (voorgenomen) bepalingen in de CAO ter toetsing worden voorgelegd. Ook ondernemingsraden kunnen de CGB om een oordeel vragen. De oordelen van de Commissie zijn niet bindend. In bijlage 3 zijn ter illustratie onder meer de hoofdlijnen van enkele oordelen van de Commissie gelijke behandeling over gelijke beloning verwoord.

⁶ Ingevolge artikel 28 Wet op de ondernemingsraden (WOR).

CHECKLIST GELIJKE BELONING IN ARBEIDSVOORWAARDENREGELINGEN

Het is zaak om arbeidsvoorwaardenregelingen niet alleen in te richten maar ook zo toe te passen dat arbeid van gelijke waarde gelijk wordt beloond, ongeacht of deze wordt verricht door een man of een vrouw. Degenen die arbeidsvoorwaardenregelingen toepassen, moeten dat zo doen dat geen verboden onderscheid ontstaat; zij kunnen zich niet verschuilen achter een eventuele regeling in een CAO of collectieve regeling als deze in strijd is met de regelgeving inzake gelijke beloning.⁷ Van belang is ook dat, indien een werknemer meent dat in zijn/ haar nadeel onderscheid wordt gemaakt bij de arbeidsvoorwaarden en in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, de werkgever moet bewijzen dat niet in strijd met de wet is gehandeld.⁸

De checklist bevat aandachtspunten voor het toetsen van een beloningssysteem en voor de toepassing van zo'n systeem op het vereiste van gelijke beloning voor mannen en vrouwen. De structuur van de checklist volgt in grote lijnen de gebruikelijke structuur van beloningssystemen (indeling bij indiensttreding, inschaling tijdens de loopbaan, uitsplitsing naar beloningselementen). Belangrijk is om telkens de vraag te stellen hoe het systeem in de praktijk uitwerkt.

Er zij in dat verband op gewezen dat er naast de checklist inmiddels ook andere instrumenten zijn ontwikkeld om het doel van gelijke beloning te realiseren (met name door de overheid). Zo bestaat er een zgn. Quickscan gelijke beloning en een Managementtool. Bijlage 1 bevat een korte beschrijving van deze instrumenten en de functie ervan.

1. Maakt het beloningssysteem onderscheid naar arbeidsduur of type contract?

- 1.1 Eventuele afwijkingen van het reguliere beloningssysteem voor bepaalde typen werknemers, bijvoorbeeld 'flexwerkers', moeten berusten op objectieve rechtvaardigingsgronden. Uitgangspunt moet zijn dat werknemers niet verschillend worden behandeld uitsluitend op grond van een verschil in arbeidscontract, arbeidsduur of arbeidspatroon.
- 1.2 Onderscheid naar arbeidsduur is verboden tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

2. Zijn de criteria voor de inschaling van werknemers seksneutraal?

- 2.1 Is het, al dan niet op functiewaardering gebaseerde, beloningssysteem voldoende inzichtelijk en eenduidig?
- 2.2 Voldoet het beloningssysteem aan het uitgangspunt van gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid? Bedenk dat, hoewel functies soms totaal verschillend zijn, deze niettemin arbeid van gelijke waarde kunnen vertegenwoordigen.

⁷ Zie Hoge Raad 3 januari 1997, RvdW 1997, 14c.

⁸ Zie bijlage 2.

- 2.3 Bevat een eventueel gehanteerd functiewaarderingsstelsel geen discriminerende elementen? Zijn alle functies op overeenkomstige wijze beschreven? Wordt het in de praktijk seksneutraal toegepast?
- 2.4 Wees attent op ongefundeerde beloningsverschillen tussen, op zichzelf gelijkwaardige, 'mannenfuncties' en 'vrouwenfuncties' (respectievelijk functies die in overwegende mate door mannen dan wel door vrouwen worden uitgeoefend). Worden er bijvoorbeeld toeslagen voor 'zware lichamelijke inspanning' toegekend? Controleer dan of de gronden voor bepaalde toeslagen al niet in de functiewaardering zijn meegenomen.
- 2.5 Wordt aan kandidaat-werknemers op dezelfde wijze ruimte geboden om te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden of is dat alleen in uitzonderingsgevallen mogelijk? (zo ja, vastleggen waarom).

3. Is bij de toepassing van het beloningssysteem gelijke beloning van mannen en vrouwen verzekerd?

- 3.1 Betrek alleen factoren zoals ervaring, opleiding en communicatieve vaardigheden bij de inschaling als deze voor de functie relevant zijn. Zorg dat deze voor mannen en vrouwen op overeenkomstige wijze uitwerken.
- 3.2 Ga na of bij de inschaling van werknemers factoren meespelen die in het nadeel van (mannen of) vrouwen kunnen werken. Zo kan bijvoorbeeld een overwaardering van het element 'werkervaring' in het nadeel van vrouwen zijn. Bied eventueel ruimte om ook voor de functie relevante ervaring die niet in betaalde arbeid of voorafgaande aan uittreding uit het arbeidsproces is opgedaan mee te laten wegen bij de inschaling. Zo kunnen ook elders verworven competenties (EVC) worden betrokken bij de inschaling.

4. Is de salarisontwikkeling van vergelijkbare functies overeenkomstig?

- 4.1 Het spreekt vanzelf dat de salarisontwikkeling voor mannen en vrouwen die in gelijkwaardige functies werken, overeenkomstig moet zijn. Let er bijvoorbeeld op dat afwezigheid in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof niet van invloed is op de gebruikelijke salarisontwikkeling en op de gewoonlijk geldende beloningsbestanddelen en arbeidsvoorwaarden.
- 4.2 Let er op dat een eventueel te rechtvaardigen lagere inschaling (bijvoorbeeld vanwege het in mindere mate beschikken over relevante ervaring) kan worden ingelopen als de achterstand afneemt of verdwijnt.

5. Komen mannen en vrouwen onder gelijke voorwaarden in aanmerking voor secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden zoals bovenwettelijke vakantiedagen of onkostenvergoedingen?

- 5.1 Werknemers behoren ongeacht hun geslacht voor deze arbeidsvoorwaarden in aanmerking te komen. Aandacht is nodig voor mogelijk indirect onderscheid, bijvoorbeeld als werknemers worden uitgesloten van een arbeidsvoorwaardenregeling en dat in hoofdzaak vrouwelijke werknemers blijken te zijn.

6. Komen mannen en vrouwen onder gelijke voorwaarden in aanmerking voor pensioen?

- 6.1 Indien er een pensioenregeling is, behoren werknemers in beginsel daarvoor ‘ongeacht geslacht’ in aanmerking te komen. Het verdient aanbeveling om de pensioenregeling zoveel mogelijk een algemene werking te geven, in die zin dat toetredingsdrempels (minimumleeftijdsgrenzen en/of wachttijden) en uitsluitingsbepalingen worden verlaagd dan wel opgeheven, ook omdat die drempels en bepalingen onder omstandigheden tot indirect onderscheid kunnen leiden.
- 6.2 Loonbestanddelen ten behoeve van de pensioengrondslag dienen voor mannen en vrouwen op dezelfde wijze door te werken.
- 6.3 Wees er op attent dat onderscheid naar arbeidsduur in pensioenregelingen verboden is.

7. Komen mannen en vrouwen onder gelijke voorwaarden in aanmerking voor incidentele toeslagen?

- 7.1 Bij de toekenning van toeslagen mag het geslacht van de werknemer geen rol spelen. Met andere woorden: de toekenningsmaatstaven moeten seksneutraal zijn, óók in hun uitwerking.
- 7.2 Een arbeidsmarkttoeslag is per definitie tijd- en (mogelijk ook) plaatsgebonden. Wees er op attent dat zo'n toeslag niet tot in lengte van jaren doorwerkt in de salariering zónder dat daarvoor een goede grond bestaat. Dit ter voorkoming van een mogelijk ongerechtvaardigd beloningsverschil.

8. Indien een flexibel beloningssysteem wordt toegepast, komen werknemers dan ongeacht hun geslacht in aanmerking voor de flexibele beloningselementen?

- 8.1 Een flexibel beloningssysteem moet, evenals ieder ander beloningssysteem, inzichtelijk en controleerbaar zijn.
- 8.2 Welke factoren spelen mee bij de toekenning van flexibele beloningselementen? Komen werknemers ongeacht geslacht, type arbeidscontract of arbeidsduur hiervoor in aanmerking? Zo nee, bestaat daarvoor dan een objectieve rechtvaardiging?
- 8.3 Hoe werkt het systeem in de praktijk uit? Blijken vrouwen (of misschien juist mannen) bijvoorbeeld vooral in functies te werken die niet kunnen profiteren van flexibele componenten? Zo ja, is hiervoor een objectieve rechtvaardiging te geven?

9. Indien een meerkeuzesysteem van arbeidsvoorwaarden wordt toegepast, kunnen werknemers dan ongeacht hun geslacht profiteren van de elementen van dat systeem?

- 9.1 Een meerkeuzesysteem moet voldoen aan het uitgangspunt van gelijke behandeling, in die zin dat het voor verschillende categorieën werknemers aantrekkelijke elementen bevat.
- 9.2 Als bepaalde categorieën werknemers van (elementen van) een meerkeuzesysteem worden uitgesloten, moeten daarvoor objectieve rechtvaardigingsgronden zijn (let op mogelijk indirect onderscheid).

9.3 Zijn de pakketten waaruit kan worden gekozen in beginsel gelijkwaardig?

10. Overgangssituaties

10.1 Wees attent op beloningsverschillen die verband houden met overgangssituaties (bijvoorbeeld een overname of een fusie). Het is van belang deze niet langer dan noodzakelijk te laten voortbestaan omdat zij op den duur tot ongerechtvaardigd beloningsonderscheid kunnen leiden. Dit pleit ervoor om situaties als hier bedoeld na verloop van tijd te evalueren.

Hieronder worden de verschillende onderdelen van de checklist kort toegelicht.

TOELICHTING OP DE CHECKLIST

(1) Maakt het beloningssysteem onderscheid naar arbeidsduur of type contract?

De Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (WOA) heeft onder meer geleid tot het invoegen van artikel 7:648 in het BW. Dit artikel verbiedt onderscheid op grond van een verschil in arbeidsduur tussen werknemers in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel opgezegd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Het zijn doorgaans vrouwen die in deeltijd werken. Als dat in een concrete situatie het geval is én er wordt ongerechtvaardigd onderscheid gemaakt bij de arbeidsvoorwaarden op basis van een verschil in arbeidsduur, kan dat tevens leiden tot verboden indirect onderscheid op grond van geslacht.

Een dergelijk gevaar bestaat ook wanneer beloningsonderscheid wordt gemaakt naar type arbeidscontract (vast, bepaalde tijd, flexibel). Op 22 november 2002 is de Wet van 7 november 2002 tot uitvoering van de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van de Europese Unie van 28 juni 1999 van kracht geworden.⁹ De wet verbiedt in beginsel het maken van onderscheid tussen werknemers in de arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer een werknemer met een flexibel contract werkzaam is op ongunstiger voorwaarden, bijvoorbeeld omdat hij / zij niet in aanmerking komt voor bevordering en de populatie van flexibele krachten binnen de onderneming bestaat alleen of voornamelijk uit vrouwen (of mannen), dan kan dat tevens leiden tot verboden indirect onderscheid op grond van geslacht.¹⁰

Het vorenstaande betekent uiteraard niet dat geen onderscheid zou mogen worden gemaakt. Uitgangspunt zal echter moeten zijn dat werknemers niet verschillend worden behandeld uitsluitend op grond van een verschil in arbeidsduur, type arbeidscontract of arbeidspatroon.

⁹ Deze wet is tot stand gekomen naar aanleiding van een door het EVV, UNICE en CEEP op Europees niveau gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De wet verbiedt in beginsel het maken van onderscheid tussen werknemers in de arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst. Zie ook Stichting van de Arbeid, *Gelijke behandeling van tijdelijke werknemers*, 2 maart 2005 – publicatienr. 2/05.

¹⁰ Indien het voornamelijk werknemers met een bepaalde etnische achtergrond betreft, kan het leiden tot verboden indirect onderscheid op grond van ras of etnische afkomst.

Indien men voor specifieke situaties of groepen werknemers specifieke arbeidsvoorwaarden wenst te regelen, is het van belang dat duidelijk wordt aangegeven, in of bij de CAO, welke doelen met de regeling worden beoogd en wat de argumenten zijn op grond waarvan bepaalde groepen verschillend worden behandeld resp. in bepaalde situaties verschillend wordt gehandeld.¹¹

De praktijk is dat deeltijdwerkers in de regel naar rato worden beloond. Soms wordt een andere benadering gekozen, zoals hierna wordt besproken bij de toekenning van onkostenvergoedingen.

Een punt van aandacht is voorts de vergoeding aan ondernemingsraadleden van tijd die is gemoeid met het ondernemingsraadwerk. Deze vergoeding kan plaatsvinden in de vorm van verlof of betaling van extra uren. Indien daarbij onderscheid wordt gemaakt tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers bestaat een vermoeden van indirect onderscheid. Daarvoor moet dan wel een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaan.

(2) Zijn de criteria voor de inschaling van werknemers sekseneutraal?

Uitgangspunt is gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde.

Een functiewaarderingsysteem is een instrument om de zwaarte van een functie ten opzichte van andere functies vast te stellen. Een functiewaarderingsysteem bepaalt niet de beloning voor een functie. Echter, waar functiewaardering voorkomt, wordt een beloningssysteem gewoonlijk aan dat systeem gekoppeld. Daarom is het vanuit een oogpunt van gelijke beloning van belang dat functiewaarderingsystemen sekseneutraal zijn en ook zo worden toegepast.

Het is de verantwoordelijkheid van systeemhouders om hun systemen op sekseneutraliteit door te lichten.

De randvoorwaarden waaraan een functiewaarderingsysteem moet voldoen uit een oogpunt van sekseneutraliteit zijn:¹²

- a. het systeem moet zijn gebaseerd op alle noodzakelijke karakteristieken van arbeid, die van belang zijn voor de uitoefening van alle werkzaamheden binnen het bedrijf;
- b. een maatstaf en/of handelwijze waarop het systeem (mede) berust, mag in de praktijk niet tot waarderingsuitkomsten leiden die in overwegende mate één van de seksen bevoordelen of benadelen, tenzij de verschillen, gezien de aard van de werkzaamheden, verband houden met de daadwerkelijk voor de arbeid vereiste inspanning;
- c. indien ten minste één bepaalde functiekenmerk of één bepaald functieaspect van het systeem tot (gemiddelde) uitkomsten leidt die in overwegende mate voor werknemers van de ene sekse voordelig uitwerkt, moet het systeem zo zijn opgezet dat, voorzover de aard van de werkzaamheden dat toelaat, tevens andere aspecten in aanmerking worden genomen die in overwegende mate voor werknemers van de andere sekse voordelig uitwerken, waarbij geldt dat deze

¹¹ Zie in dit verband: Stichting van de Arbeid, *Advies over onderscheid naar arbeidsduur in CAO's*, 6 januari 2000, publicatienr. 1/00. De Stichting heeft bij brief d.d. 13 juli 2004 de leden van de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties opgeroepen om CAO's blijvend te onderzoeken op mogelijk ongerechtvaardigd onderscheid naar arbeidsduur, mede naar aanleiding van een onderzoek van de Arbeidsinspectie 'Onderscheid naar arbeidsduur in CAO's' Den Haag, december 2003.

¹² Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *De weegschaal gewogen. Naar een instrument voor sekseneutrale functiewaardering*, Den Haag; mei 2000.

- uiteenlopende functieaspecten gewaardeerd moeten worden op grond van gelijkwaardige maatstaven;
- d. een functiewaarderingsysteem moet berusten op een transparante systematiek en objectief identificeerbare factoren.

De toepassing van een functiewaarderingsysteem is facultatief. Het kan bijdragen aan sekseneutrale beloning. Echter, niet is uit te sluiten dat het functiewaarderingsysteem in zijn uitwerking ongelijk is naar bepaalde functies en dat dat een vermoeden van onderscheid wegens geslacht oplevert (bijvoorbeeld als in bepaalde functies uitsluitend of overwegend vrouwen werkzaam zijn en deze functies stelselmatig lager worden gewaardeerd dan vergelijkbare functies waarin overwegend mannen werkzaam zijn).

Daarom heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ten behoeve van systeemhouders een instrument laten ontwikkelen om functiewaarderingsystemen op seksneutraliteit te toetsen.¹³ Door een aantal systeemhouders is het instrument inmiddels toegepast. Ook bij de toepassing van een functiewaarderingsysteem dat op zich zelf seksneutraal is, kunnen echter ongerechtvaardigde beloningsverschillen ontstaan. Dat geldt niet alleen bij de introductie van een nieuw systeem, maar ook bij het invoegen van nieuwe functies in een bestaand systeem. De daarbij betrokken functionarissen (P&O-medewerkers, leidinggevenden enz.) zullen dan ook in dergelijke gevallen alert moeten zijn op het vermijden van mogelijk ongerechtvaardigde beloningsverschillen. In functiebeschrijvingen gekozen bewoordingen kunnen het waarderingsproces beïnvloeden. Indien verschillende personen verschillende functies beschrijven, kunnen andere accenten of bewoordingen tot andere uitkomsten leiden. Als voor ‘mannenfuncties’ vaker de referentiefuncties zelf worden gebruikt en voor ‘vrouwenfuncties’ vaker aangepaste functiebeschrijvingen kunnen andere uitkomsten ontstaan. Indien bestaande functies worden vergeleken met referentiefuncties blijft eveneens alertheid geboden om te vermijden dat functies die vaker door vrouwen worden uitgeoefend eerder bij een lagere referentiefunctie worden aangehaakt dan bij functies die met name door mannen worden vervuld.

In het verlengde hiervan vraagt de Stichting aandacht voor situaties waarin de functiewaardering niet is gekoppeld aan een beloningssysteem (dit betreft veelal de hogere functies). Hierdoor kunnen bij gelijke omstandigheden ongerechtvaardigde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen optreden.

Voorts vraagt de Stichting aandacht voor situaties die kunnen worden aangeduid met de term 'semi-functiewaardering'. Dat zijn situaties waarin bijvoorbeeld ooit wel sprake is geweest van een vorm van functiewaardering, maar waar vervolgens op basis van een vergelijking van functietyperingen of functiebenamingen is ingeschaald. Ook komt het voor dat CAO-lijsten met functietyperingen of functiebenamingen worden gebruikt. Om ongerechtvaardigde beloningsverschillen in dergelijke situaties te voorkomen, is het van belang de inhoud van functies vast te leggen en bij te houden.

¹³ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *De weegschaal gewogen. Handleiding seksneutrale functiewaardering*, Den Haag, februari 2001.

(3) Is bij de toepassing van het beloningssysteem gelijke beloning van mannen en vrouwen verzekerd?

(4) Is de salarisontwikkeling van vergelijkbare functies overeenkomstig?

(5) Komen mannen en vrouwen onder gelijke voorwaarden in aanmerking voor secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden zoals bovenwettelijke vakantie-dagen en onkostenvergoedingen?

Uitgangspunt is gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde. Voor de toepassing van dit uitgangspunt is het van belang dat de inschaling plaatsvindt op basis van objectieve criteria, ook als over het salaris en andere arbeidsvoorwaarden wordt onderhandeld.

In hoeverre worden elders opgedane ervaring en opleiding van de werknemer meegewogen in de inschaling? Wordt daarin tevens voor de functie relevante ervaring betrokken die niet is opgedaan in betaalde arbeid of in de periode voorafgaand aan de loopbaanonderbreking (met name van belang voor herintredende vrouwen)?

Van belang is om de inschaling van een nieuwe werknemer of werknemster niet 'klakkeloos' te baseren op het laatstgenoten salaris.

Wat de salarisontwikkeling betreft is een punt van aandacht of mannen en vrouwen in gelijkwaardige functies in gelijke mate loonschalen kunnen doorlopen en dezelfde uitloopmogelijkheden hebben. In algemene zin is het zaak om kritisch te zijn op het tot in lengte van jaren laten voortbestaan van beloningsverschillen (tussen werknemers die gelijkwaardig werk verrichten) die hun oorsprong vinden in een verschil in inschaling bij aanvang van de werkzaamheden.

(Afwezigheid wegens) zwangerschaps- en bevallingsverlof mag niet van invloed zijn op de toekenning van de beloning (incl. periodieken). Dat zou immers, gelet op regelgeving en jurisprudentie, verboden direct onderscheid opleveren.

Voorts kunnen (te) lange salarisschalen ook ervoor zorgen dat beloningsverschillen blijven bestaan. CAO-partijen worden opgeroepen het aantal stappen binnen een salarisschaal in relatie te zien tot de maximale ervaring die bereikt kan worden in een bepaalde functie. Een relatief groot aantal stappen kan leiden tot een grotere ongelijkheid.

(6) Komen mannen en vrouwen onder gelijke voorwaarden in aanmerking voor pensioen?

Waar het de deelname aan een pensioenregeling betreft, schuilt het gevaar van indirect onderscheid op grond van geslacht met name in eventuele uitsluiting van werknemers met flexibele arbeidsrelaties (wanneer dat in het concrete geval in hoofdzaak mannen of vrouwen zijn). Onderscheid op grond van arbeidsduur is expliciet verboden, ook als men meent een objectieve rechtvaardigingsgrond te hebben (artikel 2a Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW)). Voorts is onderscheid in de arbeidsvoorwaarden verboden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst, behoudens objectieve rechtvaardiging.¹⁴

De Stichting heeft de partijen die betrokken zijn bij (het opstellen van) pensioenregelingen opgeroepen om er voor te zorgen dat zo veel mogelijk werknemers met een

¹⁴ Zie ook voetnoot 11.

flexibele arbeidsrelatie worden toegelaten tot de pensioenregeling. Het gaat hierbij om het verkleinen van de zgn. 'witte vlek'. Hiermee worden bedoeld die groepen werknemers voor wie nog geen pensioenregeling geldt (onder wie flexwerkers).¹⁵

(7) *Komen mannen en vrouwen onder gelijke voorwaarden in aanmerking voor incidentele toeslagen?*

Uitgangspunt is dat bij het bieden van aanspraken op en het toekennen van toeslagen geen onderscheid wordt gemaakt naar geslacht, arbeidsduur of contracttype, behoudens objectieve rechtvaardiging.

Wat de *toeslagen voor onregelmatigheid en vervanging* betreft, geldt als uitgangspunt dat alle categorieën werknemers die het betreft in beginsel in gelijke mate in aanmerking komen voor deze toeslagen. Uitzondering daarop is dat op objectieve gronden kan worden gemotiveerd dat voor de betrokken functie geen toeslag zal gelden, bijvoorbeeld wanneer het om een functiecontract gaat waarin vervanging of onregelmatigheid reeds is begrepen.

Ten aanzien van de *arbeidsmarkttoeslag* kan worden opgemerkt dat deze in zekere mate tijd- en (soms ook wel) plaatsgebonden is. Dit pleit ervoor deze toeslag niet 'automatisch' toe te kennen en evenmin onbepikt in de salarisontwikkeling te laten meelopen, ook al om beloningsverschillen die daaruit voortvloeien niet onnodig te laten voortbestaan. Zodra een toeslag een vaste salariscomponent wordt, kan deze de oorzaak van een ongerechtvaardigd beloningsverschil worden.

Wat betreft *diplomatoeslagen* bestaat er geen aanleiding om ten aanzien van de toekenning onderscheid te maken tussen werknemers louter op grond van arbeidsduur. Ten aanzien van de hoogte van de toeslag is het zowel denkbaar dat deze naar rato dan wel volledig wordt toegekend.

Ten aanzien van de *overwerkvergoeding* van deeltijdwerkers wil de Stichting verwijzen naar de benadering die zij heeft neergelegd in de brochure 'Deeltijd?!'.¹⁶ Deze benadering komt op het volgende neer. Wanneer in een bedrijf of CAO is geregeld dat een overwerktoeslag geldt, kan ten aanzien van deeltijdwerkers worden bepaald dat een overwerktoeslag wordt toegekend als de voltijdsarbeidsduur die in de onderneming geldt, wordt overschreden. Een andere benadering is dat een overwerktoeslag wordt toegekend zodra de overeengekomen arbeidsduur wordt overschreden.

Deeltijdwerkers die geen overwerktoeslag krijgen omdat de voltijdsarbeidsduur niet wordt overschreden, bouwen gedurende de meer gewerkte uren wel dezelfde rechten op als voltijdwerkers, bijvoorbeeld ten aanzien van vakantieopbouw en -toeslag, pensioen en eindejaarsuitkering.

Bij tegemoetkomingen in kosten, zoals *reiskosten*., *kosten van scholing en vorming*, doet zich vaak de vraag voor of onderscheid naar arbeidsduur mag worden gemaakt. Op grond van jurisprudentie is grofweg de volgende lijn aan te houden. Wanneer het

¹⁵ Stichting van de Arbeid, *Moderne en betaalbare pensioenen voor alle werknemers; geactualiseerde agenda met aanbevelingen voor het decentrale pensioenoverleg voor de komende jaren*, 17 mei 2001 – publicatienr. 5/01.

¹⁶ Stichting van de Arbeid, *Deeltijd?!*, *Handreikingen bij invoering van deeltijd in grote en kleine ondernemingen*, Den Haag, augustus 1998.

gaat om vergoedingsregelingen voor werkelijk gemaakte kosten die rechtstreeks samenhangen met de dienstbetrekking, zoals reiskosten of telefoonkosten, ligt het voor de hand dat voltijders en deeltijders in gelijke mate daarvoor in aanmerking komen. Dat betekent dus dat de vergoeding ook voor deeltijders rechtsreeks verband houdt met de werkelijke kosten. Ook wanneer het gaat om de kosten van scholing en vorming in verband met de arbeid spreekt het voor zich dat geen onderscheid naar arbeidsduur wordt gemaakt.

(8) Indien een flexibel beloningssysteem wordt toegepast, komen werknemers dan, ongeacht hun geslacht, in aanmerking voor die flexibele beloningselementen?¹⁷

Bij flexibele beloning bestaat veelal een relatie tussen de (periodieke) beloning en de door de werknemer geleverde inspanning dan wel het resultaat van die inspanning, een en ander op basis van objectief meetbare, in de beloningsregeling neergelegde, criteria. Flexibele beloning biedt uit een oogpunt van gelijke beloning zowel kansen als bedreigingen. Kansen, omdat factoren als arbeidsverleden, dienstjaren en ervaring minder invloed kunnen uitoefenen op de beloning doordat de resultaten (van de werknemer en/of van de onderneming) centraal staan. Bedreigingen, omdat in de toekenning van flexibele beloningselementen een subjectieve factor kan schuilen en omdat mogelijk niet iedere functie zich in gelijke mate leent voor flexibele beloning of prestatiebeloning (en dat met name 'vrouwenfuncties' zijn).

Het is van belang om na te gaan of de criteria op basis waarvan de flexibele beloning, zoals een bonus, wordt toegekend seksneutraal zijn en of een objectieve en transparante toepassing van die criteria is gewaarborgd. Dit laatste is van belang om te voorkomen dat het van de assertiviteit van de betrokken werknemer afhangt of deze zijn of haar aanspraak op flexibele beloningselementen te gelde kan maken. Voorts is van belang om na te gaan of werknemers ongeacht arbeidsduur of type arbeidscontract voor deze beloningsvorm in aanmerking kunnen komen en, zo nee, of daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat.

Als het beloningssysteem onvoldoende duidelijk is en er bestaat een vermoeden van seksdiscriminatie (omdat een bepaald criterium of een bepaalde handelwijze procentueel gezien aanzienlijk meer werknemers van één bepaalde sekse benadeelt), dan is het aan de werkgever om het gevonden verschil te verklaren en hiervoor objectieve rechtvaardigingsgronden aan te voeren.

(9) Indien een meerkeuzesysteem van arbeidsvoorwaarden wordt toegepast, kunnen werknemers dan, ongeacht hun geslacht, profiteren van de elementen van dat systeem?

CAO's kunnen ruimte laten aan werknemers om een eigen arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen. Dit impliceert dat bepaalde, van tevoren benoemde onderdelen van het standaardpakket worden onderscheiden die in aanmerking komen voor 'onderlinge ruil' in het arbeidsvoorwaardenpakket van de werknemer. Anders gezegd: er vindt een ruil plaats van (meestal een deel van) de ene arbeidsvoorwaarde ('bron') tegen een andere

¹⁷ De in deze paragraaf verwoorde aandachtspunten gaan ook op voor de toepassing van een systeem van prestatiebeloning.

arbeidsvoorwaarde ('doel'). In de praktijk worden 'tijd' en 'geld' zowel als bron alsook als doel aangewend. De keuzemogelijkheden kunnen betrekking hebben op deelname aan spaarregelingen, premiehoogte bij flexibel pensioen, vrije dagen, eindejaarsuitkering, studieverlof en dergelijke.

Een meerkeuzesysteem dient te voldoen aan het uitgangspunt van gelijke beloning in die zin dat het in beginsel alle betrokken werknemerscategorieën mogelijkheden biedt om op een op hun situatie toegesneden wijze van dat systeem gebruik te maken.¹⁸ Dit betekent ook dat een dergelijk systeem transparant dient te zijn. Belangrijk is ook dat pakketten in beginsel van gelijke waarde zijn.

¹⁸ Zie ook: Stichting van de Arbeid, *Naar arbeidsvoorwaarden op maat, vergroting van de keuzemogelijkheden van werknemers betreffende het samenstel van arbeidsvoorwaarden*, 28 april 1999 – publicatienr. 1/99.

BIJLAGE 1

Door de overheid ontwikkelde instrumenten om ongerechtvaardigde beloningsverschillen tegen te gaan.

Quickscan Gelijke Beloning

Met de Quickscan gelijke beloning kan de Commissie gelijke behandeling op snelle en eenvoudige wijze alle beloninggegevens van een organisatie analyseren vanuit de optiek van de gelijke behandelingwetgeving. Deze Quickscan kan de Commissie gelijke behandeling gebruiken bij een klacht, maar organisaties kunnen ook op eigen verzoek hun beloningsbeleid onder de loep laten nemen.

Er wordt gewerkt aan een vereenvoudigde versie, waarmee ondernemingen ook zelf aan de slag kunnen. Deze wordt bovendien gekoppeld aan de hieronder beschreven managementtool.

Managementtool gelijke beloning

De hiervoor genoemde Quickscan haalt beloningsverschillen in een organisatie boven tafel, maar geeft nog geen antwoord op de vraag of deze verschillen in strijd zijn met de wet.

Hiervoor is de Managementtool gelijke beloning ontwikkeld. De tool zal binnenkort digitaal beschikbaar zijn (in ieder geval op www.minszw.nl).

De weegschaal gewogen. Handleiding sekseneutrale functiewaardering, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, februari 2001.

Relevante regelgeving

- **EG-Verdrag**

Artikel 141 bepaalt dat lidstaten ervoor moeten zorgen dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.

- **Burgerlijk wetboek (BW)**

Artikel 7: 646 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat de werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen bij, onder meer, het verstrekken van onderricht aan de werknemer en in de arbeidsvoorwaarden. Onderscheid mag alleen wanneer het gaat om het verstrekken van onderricht, in die gevallen waarin het geslacht bepalend is. Ook is het toegestaan vrouwelijke werknemers te bevoordelen teneinde feitelijke ongelijkheden op te heffen of te verminderen en indien het onderscheid in redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.

Artikel 7:646 verstaat onder 'onderscheid' direct en indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen. Onder direct onderscheid wordt mede verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap. Onder indirect onderscheid wordt verstaan onderscheid op grond van andere hoedanigheden dan het geslacht, bijvoorbeeld echtelijke staat of gezinsomstandigheden, dat onderscheid op grond van geslacht tot gevolg heeft.

Het verbod van onderscheid geldt niet ten aanzien van indirect onderscheid dat objectief gerechtvaardigd is.

Een beding in een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst dat onderscheid naar geslacht maakt bij de arbeidsvoorwaarden, is nietig.

Voorts geldt dat indien degene die meent dat te zijnen nadeel onderscheid is of wordt gemaakt als hierboven bedoeld in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, de wederpartij dient te bewijzen dat niet in strijd met het vorenstaande is gehandeld (artikel 7:646, lid 8).

Artikel 7:648 BW verbiedt de werkgever om onderscheid in, onder meer, de arbeidsvoorwaarden te maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Een beding in een individuele of collectieve overeenkomst waarin onderscheid wordt gemaakt op grond van arbeidsduur zonder objectieve rechtvaardigingsgrond is nietig.

Artikel 7:649 verbiedt het maken van onderscheid tussen werknemers met een vast en een tijdelijk dienstverband (zie verder Wet gelijke behandeling tijdelijke en vaste werknemers).

- **De Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB m/v)**

In aanvulling op artikel 7:646 regelt de WGB onder meer het recht op gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde (artikelen 7 - 12) en op gelijke behandeling ten aanzien van pensioenvoorzieningen (artikel 12a-12f).

Artikel 7 WGB verduidelijkt dat bij de toepassing van artikel 7:646 BW voor de vergelijking van de in dat artikel bedoelde arbeidsvoorwaarden met betrekking tot het loon uitgegaan van het loon dat een mannelijke werknemer voor arbeid van nagenoeg gelijke waarde pleegt te verdienen ('maatman').

Onder loon wordt verstaan de door de werkgever verschuldigde vergoeding voor de verrichte arbeid, inclusief pensioenuitkeringen of -aanspraken.

Ingeval een arbeidsduur is overeengekomen die korter is dan die van een volledige dienstbetrekking, wordt het loon, voor zover het naar tijdsduur wordt berekend, naar evenredigheid verminderd (artikel 9 WGB).

- **Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)**

De AWGB verbiedt zowel direct, als indirect onderscheid op grond van, onder meer, geslacht (artikel 1 AWGB). Dat verbod geldt niet voor indirect onderscheid dat objectief gerechtvaardigd is (artikel 2 AWGB).

Onderscheid is verboden bij, onder meer, arbeidsvoorwaarden en het laten volgen van onderwijs, scholing en vorming tijdens of voorafgaande aan een arbeidsverhouding (artikel 5 AWGB).

- **Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (WOA)**

Met deze wet is in het BW een artikel ingevoegd dat de werkgever verbiedt om onderscheid te maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet, dan wel opgezegd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Het verbod op het maken van onderscheid strekt zich, gelet op artikel III van de WOA, ook uit tot alle partijen die betrokken zijn bij de arbeidsvoorwaardenvorming.

- **Pensioen- en Spaarfondsenwet (PSW)**

Artikel 2a bepaalt dat ingeval een werkgever een pensioentoezegging doet, werknemers niet mogen worden uitgesloten vanwege het minder dan de volledige arbeidstijd werkzaam zijn. Indien als voorwaarde voor toetreding tot een pensioenregeling een minimum loongrens wordt gesteld, wordt voor de toepassing van die loongrens het loon van een persoon die minder dan de volledige arbeidstijd werkzaam is, herleid naar het loon dat ingeval van een volledige arbeidstijd zou zijn verkregen.

Voorts verplicht artikel 2a PSW tot een pro-rata opbouw van pensioen.

- **Wet gelijke behandeling tijdelijke en vaste werknemers**

Deze wet verbiedt het maken van onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen werknemers met een vast en een tijdelijk dienstverband. Dat is wettelijke vastgelegd in het BW. Onderscheid is alleen mogelijk als het onderscheid objectief gerechtvaardigd kan worden.

Dit geldt ook voor oproepkrachten, seizoen(hulp)krachten, vakantiekrachten, thuiswerkers en stagiairs, voor zover zij werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Uitzendkrachten zijn uitgezonderd.

- **Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid**

Deze wet verbiedt onderscheid op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs. Het verbod betreft zowel direct als indirect onderscheid. Direct en indirect onderscheid op grond van leeftijd is alleen toegestaan als daar een goede reden voor is (een 'objectieve rechtvaardiging').

Het stellen van een leeftijdsgrens is dus geoorloofd als daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat.

- **Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte**

Het ongelijk behandelen van mensen met een handicap of chronische ziekte is wettelijk verboden. Er mag geen onderscheid worden gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte in ondermeer de arbeidsvoorwaarden.

Een greep uit de rechtspraak en uit de oordelen van de Commissie gelijke behandeling over gelijke behandeling van c.q. gelijk loon voor mannen en vrouwen

***HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN*¹**

Onderstaande zaken gaan alle over de uitleg van artikel 141 van het EG-verdrag.

43/75, 8 april 1976, Defrenne II, ***Rechtstreekse werking, EG-bepalingen gelijk loon***

In elke rechtszaak kan een beroep worden gedaan op het beginsel van gelijke beloning op grond van geslacht, zoals neergelegd in het EG-Verdrag. Ook in gevallen waarin verboden onderscheid voortvloeit uit wettelijke regelingen of collectieve arbeidsovereenkomsten. Daarnaast bijvoorbeeld in gevallen van ongelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke arbeid wanneer deze in eenzelfde onderneming wordt verricht. Op de rechtstreekse werking van artikel 119 (oud) 141 (nieuw) kan een beroep worden gedaan vanaf de datum van dit arrest: 8 april 1976.

129/79, 27 maart 1980, Macarthys/Smith, ***Voorganger mag maatman zijn***

Het beginsel van gelijke beloning is van toepassing in een geval waarin een vrouwelijke werknemer een lagere beloning ontvangt dan een mannelijke werknemer die vóór de aanstelling van het vrouwelijke personeelslid in dienst was en voor de werkgever dezelfde werkzaamheden verrichtte.

157/86, 4 februari 1988, Murphy/Telecom Eireann, ***Arbeid van hogere waarde dan maatman***

Het beginsel van gelijke beloning heeft ook betrekking op een situatie waarin een werknemer arbeid van hogere waarde verricht dan degene die als vergelijkingsbasis dient. In dit geval verrichtte de vrouw arbeid van hogere waarde dan de (hoger beloonde) maatman.

109/88, 17 oktober 1989, Danfoss, ***Doorzichtigheid van het beloningssysteem, bewijslast, flexibiliteit***

Wanneer een onderneming een beloningssysteem toepast dat volstrekt ondoorzichtig is, moet de werkgever bewijzen dat zijn beloningspraktijk niet discriminerend is wanneer een vrouwelijke werknemer aantoont dat de gemiddelde beloning voor vrouwelijke werknemers lager is dan die voor mannelijke werknemers.

Wanneer blijkt dat vrouwelijke werknemers door de toepassing van toeslagcriteria als flexibiliteit, beroepsopleiding of anciënniteit stelselmatig worden benadeeld,

- kan de werkgever de toepassing rechtvaardigen van het criterium flexibiliteit als dit het vermogen om zich aan te passen aan variabele werktijden en arbeidsplaatsen betreft, door aan te tonen dat dat vermogen van belang is voor de uitvoering van de specifieke werkzaamheden, maar niet als het betrekking heeft op de kwaliteit van het werk,

¹ Voor deze weergave van de essentialia van de uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen is geput uit **Deel 1 Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen** in de Serie EU-wetgeving, rechtspraak en documentatie, onder redactie van prof. mr. R. Barents, Deventer, 1999

- kan de werkgever de toepassing van het criterium beroepsopleiding rechtvaardigen door aan te tonen dat die opleiding van belang is voor de uitvoering van de specifieke werkzaamheden waar het om gaat,
- behoeft de werkgever de toepassing van het criterium anciënniteit niet speciaal te rechtvaardigen.

C-184/89, 7 februari 1991, Nimz/hamburg, ***Deeltijd, anciënniteit voor hogere salarisgroep, CAO***

Een CAO-bepaling op grond waarvan voor de overgang naar een hogere salarisgroep de anciënniteit van deeltijdwerkers niet ten volle meetelt en die van voltijdwerkers wel, is nietig, als blijkt dat eerstbedoelde groep aanzienlijk minder mannen dan vrouwen telt, tenzij sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond.

360/90, 4 juni 1992, Bötzel, ***vergoeding cursussen, deeltijd***

Een regeling die bij de vergoeding van cursussen ten behoeve van de ondernemingsraad onderscheid maakt tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers, is niet toegestaan als een groter aantal vrouwen dan mannen benadeeld wordt. Dit laat onverlet dat kan worden aangetoond dat die regeling gerechtvaardigd is door objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht.

C-127/92, 27 oktober 1993, Enderby, ***Bewijslast, CAO***

Wanneer significante statistische gegevens een aanmerkelijk verschil in beloning laten zien tussen twee gelijkwaardige functies waarvan de ene nagenoeg uitsluitend door vrouwen en de andere hoofdzakelijk door mannen wordt vervuld, dient de werkgever aan te tonen dat dat verschil is gebaseerd op factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht.

De omstandigheid dat de desbetreffende beloningen vastgesteld zijn in collectieve onderhandelingen en dat deze, afzonderlijk beschouwd, op zichzelf geen discriminerend effect hebben, volstaat niet om het verschil in beloning tussen die twee functies objectief te rechtvaardigen.

C-400/93, 31 mei 1995, Specialarbejdetforbundet/Dansk Industri, ***Arbeid van gelijke waarde, doorzichtigheid tarieven of maatstaven, stukloon, CAO***

Als bij een stukloonregeling de gemiddelde beloning van een groep werknemers die overwegend bestaat uit vrouwen die een bepaald soort arbeid verrichten aanzienlijk lager is dan de gemiddelde beloning van een groep werknemers die overwegend bestaat uit mannen die een ander soort arbeid van gelijke waarde verrichten, is dit onvoldoende om tot discriminatie op het punt van de beloning te concluderen. Indien echter bij een stukloonregeling onmogelijk kan worden nagegaan welke factoren bij de vaststelling van de tarieven of maatstaven bepalend zijn geweest, kan de werkgever worden verplicht aan te tonen dat de geconstateerde verschillen niet op discriminatie op grond van geslacht berusten.

Deze bewijslast berust in zo'n geval ook bij de werkgever als de verschillende bestanddelen van de beloning via collectieve onderhandelingen zijn bepaald.

C-100/95, 2 oktober 1997, Kording, ***Toegang tot het arbeidsproces, promotiekansen***

Een regeling die inhoudt dat in geval van deeltijdarbeid van ten minste de helft van de normale arbeidsduur, de periode van beroepsactiviteit die leidt tot vrijstelling van een examen dat toegang verleent tot een bepaald beroep, met een overeenkomstige termijn wordt verlengd is niet toegestaan als deze bepaling een aanzienlijk groter aantal vrouwelijke dan mannelijke werknemers raakt. Tenzij de regeling haar rechtvaardiging vindt in objectieve criteria die losstaan van elke discriminatie op grond van geslacht.

C-136/95, 30 april 1998, Thibault, ***Zwangerschap, promotiekans***

Een regeling die een vrouw het recht ontzegt op een beoordeling en bijgevolg op een promotiekans omdat zij wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof niet in de onderneming aanwezig was, is niet toegestaan.

C-381/99, 26 juni 2002 Brunnhofer, ***Alle beloningselementen en -voorwaarden moeten gelijk zijn, verschillen in prestatieniveau bij arbeid in tijdloon***

Het beginsel van gelijke beloning moet ten aanzien van ieder afzonderlijk bestanddeel van de beloning verzekerd zijn.

In geval van arbeid in tijdloon kan een verschil in beloning die aan twee werknemers van verschillend geslacht voor eenzelfde functie of gelijkwaardige arbeid bij hun aanstelling is toegekend, niet worden gerechtvaardigd door factoren die pas na de indiensttreding van betrokken werknemers kunnen worden vastgesteld of pas bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kunnen worden beoordeeld, zoals verschil in de kwaliteit van prestaties.

C-285/02, 27 mei 2004, Elsner/Land Nordrhein-Westfalen, ***onthouden loon bij overwerk***

Een regeling die bepaalt dat zowel aan voltijdwerkers als aan deeltijdwerkers pas overuren worden uitbetaald als er meer dan vijf uur per maand wordt overgewerkt, levert indirecte discriminatie van deeltijdwerkers op, indien geen objectieve rechtvaardiging daarvoor wordt aangedragen. Bij procentuele vergelijking vormen de overuren voor een deeltijder een grotere belasting dan voor voltijders.

HOGE RAAD

HR 3 januari 1997, RvdW 1997, 14 C ***Opleiding/diploma, indirect onderscheid, CAO***

In een salarisregeling wordt bij de doorgroeimogelijkheden onderscheid gemaakt tussen verschillende groepen leidinggevenden, op basis van het al dan niet beschikken over een bepaald diploma. Het blijkt dat hierdoor met name vrouwelijke leidinggevenden worden beperkt in hun doorgroeimogelijkheden. Dit is indirect onderscheid. De vraag is of de desbetreffende hogere opleiding een objectieve rechtvaardigingsgrond kan opleveren. Dat blijkt hier niet het geval; de leidinggevenden met de lagere diploma's blijken over vergelijkbare kennis en ervaring te beschikken.

De desbetreffende salarisregeling is onderdeel van een CAO. Die CAO is algemeenverbindend verklaard. De werkgever die de CAO toepast is niet gevrijwaard van een claim in verband met ongelijke beloning; het verbod om onderscheid te maken tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers is neergelegd in artikel 119 (oud) EG-Verdrag, een bepaling van hoger recht. De werkgever heeft, met andere woorden, een eigen verantwoordelijkheid voor de naleving van de wetgeving inzake gelijke behandeling.

HR 24 april 1992, NJ 1992, 689 ***Rechtvaardigingsgronden, overgangsregeling***

De betrokken ondernemings-CAO bevat voor het cabinepersoneel een salarisschaal voor mannelijk personeel in dienst op 31 december 1976 en een (lagere) salarisschaal voor overige werknemers.

Een werknemster, ingedeeld in de lagere salarisschaal, klaagt over achterstelling ten opzichte van een mannelijke collega die hetzelfde werk deed maar meer verdiende omdat hij was ingedeeld in de hogere salarisschaal. De werkgever verweert zich door aan te geven dat de hogere salarisschaal een overgangsregeling is voor personeelsleden (uitsluitend mannen; vrouwen werden destijds niet in vaste dienst genomen) voor wie in het verleden een gunstiger salariëring heeft gegolden.

De Hoge Raad overweegt dat met betrekking tot loon direct onderscheid is verboden, tenzij sprake is van een uitzondering in de wet; dat indirect onderscheid is verboden indien niet kan worden aangetoond dat daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. In dit geval is sprake van indirect onderscheid. Noodzakelijkheid en economische redenen van invoering van een lagere salarisschaal rechtvaardigen niet het door de werkgever gemaakte onderscheid. Daarbij weegt mede dat dit onderscheid, voorzienbaar, van zeer lange duur zal zijn.

RECHTBANK

Rechtbank Amsterdam 10 december 1997, nr. H 96.1699 ***Inschaling, laatstgenoten salaris***

De rechtbank overweegt dat de situatie van de betrokken vrouw (herintreedster) exemplarisch is voor het overgrote deel van de vrouwen in het onderwijs voorafgaand aan en in de tachtiger jaren. Deze vrouwen hadden bij (her)intreding op de arbeidsmarkt geen laatstgenoten salaris of het laatstgenoten salaris weerspiegelde niet de daadwerkelijk opgedane ervaring. Nu het overgrote deel van de mannen geen gedwongen loopbaanonderbreking had, is er sprake van indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen. Daarvoor bestaat in dit geval geen objectieve rechtvaardiging.

Rechtbank Amsterdam 24 november 1999 JAR 200/25 en Kantongerecht Utrecht 11 oktober 1999, nr. 170191 CV 99-6136 ***Inschaling, rekening houden elders opgedane relevante (werk)ervaring***

Kantonrechter volgt de CGB: bij inschaling moet rekening worden gehouden met buiten het onderwijs opgedane relevante (werk)ervaring, ook als die is opgedaan tijdens loopbaanonderbreking als gevolg van zorgtaken.

COMMISSIE GELIJKE BEHANDELING

Oordeel 2004-159 ***Beloningsonderscheid geslacht, dubbele weging factoren functie***

Verzoeksters zijn conform functiewaarderingsstelsel ingedeeld in bepaalde salarisschaal en krijgen om redenen van 'behoud van personeel en regionale concurrentiepositie' twee extra periodieken. Maatman is conform functiewaarderingsstelsel ingedeeld in dezelfde salarisschaal (50) en krijgt om redenen van 'behoud van personeel en regionale concurrentiepositie' indeling in salarisschaal 55. Dit betekent vier periodieken extra. Verweerder wijst op verschillen in functie die beloningsonderscheid zou rechtvaardigen.

De Commissie oordeelt dat verweerster aspecten van de functie die al door het functiewaarderingsstelsel zijn meegenomen nogmaals beloont, waardoor ongelijke beloning op grond van geslacht ontstaat.

Oordeel 2000-09 ***Beloningsonderscheid geslacht, ras***

De Commissie oordeelt welke arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde is en hanteert daarbij het USB-functiewaarderingsstelsel². Dit stelsel voldoet, in tegenstelling tot het door de werkgever gehanteerde stelsel, aan de eisen die de Commissie stelt aan een deugdelijk functiewaarderingsstelsel.

De Commissie stelt vast dat de salarissystematiek die de werkgever hanteert leidt tot beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Deze verschillen worden voor een deel veroorzaakt door de verschillende contractvormen - bij de verschillende contractvormen zijn het met name vrouwelijke medewerkers die in de meest ongunstige contractvormen worden aangesteld. Een andere oorzaak is het op individuele basis toekennen van periodieke verhogingen en gunstiger arbeidscontracten. Deze verschillen werken hoofdzakelijk in het voordeel van mannelijke medewerkers uit. De Commissie concludeert dat de werkgever onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt als bedoeld in de wetgeving gelijke behandeling.

De Commissie stelt vast dat de wederpartij door het toekennen van een lager uurloon aan Turkse werknemers onderscheid maakt naar ras als bedoeld in de wetgeving gelijke behandeling. Dat de Turkse werknemers wel reiskostenvergoeding krijgen en de andere werknemers niet doet niet ter zake. Het gaat erom dat de beloning niet is vastgesteld volgens gelijkwaardige maatstaven. Bovendien is het uurloon de basis voor opbouw van andere rechten (bijvoorbeeld vakantiegeld).

Met betrekking tot het beleid bij promoties is uit het onderzoek gebleken dat vrouwelijke werknemers niet in aanmerking komen voor het vervullen van fysiek zwaardere functies of dat aan vrouwen aanvullende eisen worden gesteld bij het gaan vervullen van dergelijke functies. De Commissie constateert op basis hiervan dat er sprake is van onderscheid tussen mannen en vrouwen als bedoeld in de wetgeving gelijke behandeling. Strijd met de wet.³

Oordeel 2000-22 ***Inschaling, objectieve rechtvaardiging voor indirect onderscheid***

Bij de inschaling brengt de betrokken werkgever, conform de vigerende CAO, de helft van de jaren waarin de beoogde werknemer niet (in loondienst) werkzaam is geweest in mindering op haar ervaringsjaren.

De Commissie stelt vast dat de inschaling van mannen en vrouwen op gelijke wijze geschiedt. Er is derhalve geen sprake van direct onderscheid op grond van geslacht. Het inschalingsbeleid van de werkgever leidt er echter toe dat herintreders (in meerderheid vrouwen) benadeeld worden. Aangezien deze groep in meerderheid bestaat uit vrouwen is er 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 een verder verleden. De Commissie acht het inschalingsbeleid dan ook een geschikt en noodzakelijk middel om het doel, het honoreren van relevante ervaring van nieuwe

² Universeel Stelsel Berenschot

³ De President van de Arrondissementsrechtbank 's-Gravenhage heeft op 22 november 2000 (KG 00/1288) in kort geding uitspraak gedaan in deze kwestie. Hij is daarbij tot het oordeel gekomen dat de vorderingen van de betrokken vakorganisaties weliswaar niet als een voor concrete tenuitvoerlegging geschikte voorziening konden worden gekwalificeerd maar dat de werkgever zich niettemin het oordeel van de CGB ter harte zou moeten nemen.

werknemers, te bereiken. Het indirecte onderscheid is hiermee objectief gerechtvaardigd.

Oordeel 2000-45 *Aanvangssalaris, lease-auto*

Drie werkneemsters stellen ongelijk beloond te zijn ten opzichte van twee mannelijke collega's die dezelfde functie uitoefenen. De Commissie stelt vast dat bij het bepalen van de aanvangssalarissen en de beloningsmaatstaven 'onderhandelingsresultaat' en 'marktwaarde' bij de werkneemsters en de maatmannen niet op dezelfde wijze heeft plaatsgevonden. Tevens is er geen goede verklaring voor het feit dat verzoeksters voor hun lease-auto's een relatief hogere bijdrage moeten betalen dan de maatmannen.

De Commissie stelt vast dat sprake is van ongerechtvaardigd onderscheid.

Oordeel 2000-54 *Provisie, zwangerschap*

Werkneemster verdient naast een vast salaris ook een provisie. Bij afwezigheid gedurende meer dan 25 dagen wegens ziekte of zwangerschap wordt de provisie naar rato gekort. De Commissie oordeelt dat afwezigheid wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof moet worden gezien als een direct en onlosmakelijk gevolg van zwangerschap en daarom op één lijn moet worden gesteld met de zwangerschap zelf. Nu lid 5 van artikel 7:646 BW bepaalt dat onder direct onderscheid op grond van geslacht mede wordt verstaan onderscheid op grond van zwangerschap bevalling en moederschap, en de werkgever geen voorziening heeft getroffen die recht doet aan de eisen van gelijke beloning, komt de Commissie tot het oordeel dat in dezen sprake is van direct onderscheid op grond van geslacht.

Oordeel 2000-60 *Arbeidsduur, pensioen- en vakantierechten, gratificaties*

Werkneemster werkt aanvankelijk als oproepkracht bij de werkgever en vervolgens als deeltijdwerker-annex-oproepkracht. De Commissie stelt vast dat werkneemster als deeltijdwerker ten opzichte van voltijdwerkers is benadeeld bij de beloning door de wijze waarop de werkgever het ziekgeld heeft berekend, bij de opbouw van pensioenrechten en vakantierechten, doordat ze over haar oproepuren niet de rechten heeft opgebouwd waarop zij recht had en dat zij niet de gratificaties en eindejaarsuitkeringen heeft ontvangen waarop zij recht had. De Commissie oordeelt dat dit onderscheid niet objectief gerechtvaardigd is.

De Commissie stelt vast dat werkneemster gedurende een bepaalde periode waarin ze voor de werkgever heeft gewerkt is benadeeld in de opbouw van pensioenrechten

Tegen de achtergrond van de CBS-cijfers over het aantal mannelijke en vrouwelijke oproepkrachten in die periode acht de Commissie de door de werkgever verstrekte cijfers onvoldoende indicatief om indirect onderscheid op grond van geslacht aan te tonen.

Oordeel 2000-97 *Deeltijd, overwerk*

Bij een bedrijf werd, conform de CAO, aan deeltijdwerkers die meer uren werkten dan in hun arbeidscontract was afgesproken, boven het kale uurloon een toeslag van 25% toegekend. In de CAO gold een overwerktoeslag als de voltijdsarbeidsduur werd overschreden. De Commissie oordeelt dat de toeslag van 25% veel lager is dan de optelsom van alle gemiste emolumenten - pensioen, dertiende maand, vakantiegeld, vakantieaanspraken etc. Al deze loonbestanddelen krijgen voltijdwerkers wel over hun gewone werkuren en die zijn in feite vergelijkbaar met de extra uren van de betrokken deeltijdwerkers. Strijd met de wet.

Oordeel 1999-112 **Zwangerschap, ziekteverzuim, bonus**

De werkgever keert jaarlijks een bijzondere beloning uit aan werknemers die minder dan 30 dagen ziek zijn geweest. Hij heeft het zwangerschapsverlof van zijn werknemster als ziekte-dagen 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 rechten die hen ter bescherming tijdens zwangerschap en moederschap zijn toegekend. Er is sprake van direct onderscheid op grond van geslacht.

Oordeel 1999-27 **Beloningsmaatstaven**

Werkneemster blijkt een lager uurloon te verdienen dan een kort na haar in dienst getreden mannelijke collega. Deze had bij de indiensttreding niet meer ervaring dan werkneemster. De Commissie constateert dat de werkgever bij de inschaling van de werkneemster geen rekening heeft gehouden met het salaris dat zij bij haar vorige werkgever verdiende en bij de inschaling van haar mannelijke collega wel. Dit leidt tot de conclusie dat verschillende beloningsmaatstaven zijn toegepast, terwijl daarvoor geen aanleiding bestond. Dit impliceert verboden onderscheid naar geslacht.

Oordeel 1998-147 **Functiewaardering, ervaring**

Werkneemster is werkzaam als programmamedewerker en stelt dat zij lager wordt beloond dan een mannelijke collega die arbeid van nagenoeg gelijke waarde verricht. De Commissie concludeert aan de hand van het door de werkgever gehanteerde functiewaarderingssysteem dat door werkneemster verrichte arbeid van hogere waarde is dan de door de maatman verrichte arbeid. Werkneemster heeft daarom in beginsel recht op ten minste het loon van de maatman. De Commissie oordeelt dat de werkgever bij de inschaling van werkneemster de beloningsmaatstaf 'ervaring' niet expliciet in de afweging heeft betrokken, maar louter naar het laatstgenoten salaris heeft gekeken. Het ligt op de weg van de werkgever om van geval tot geval na te gaan of een verschil in ervaring bij indiensttreding na verloop van tijd nog voldoende rechtvaardiging biedt voor het laten voortduren van het beloningsverschil. In het onderhavige geval is dat niet gebeurd, terwijl de aard van de functies met zich meebrengt dat een mogelijk verschil bij aanvang na verloop van tijd niet meer van invloed zal zijn bij het uitoefenen van functies.

Adressen

Stichting van de Arbeid
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
tel. 070 3499580
www.stvda.nl

Vereniging VNO-NCW
Postbus 93002
2509 AA Den Haag
tel. 070 3490349
www.vno-ncw.nl

MKB-Nederland
Postbus 5096
2600 GB Delft
tel. 070 2191212
www.mkb.nl

LTO-Nederland
Postbus 29773
2502 LT Den Haag
tel. 070 3382700
www.LTOnet.nl

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam
te. 020 5816300
www.fnv.nl

Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
tel. 030 2913911
www.cnv.nl

Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel MHP
Postbus 575
4100 AN CULEMBORG
tel. 0345 851900
www.vakcentralemhp.nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Postbus 90801

2509 LV Den Haag

tel. 070 3334444

www.minszw.nl

www.overheid.nl

Commissie gelijke behandeling

Postbus 16001

3500 DA Utrecht

tel. 030 2234800

www.cgb.nl

Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen

www.curia.eu.int

Landelijk Bureau ter bestrijding van Racisme (LBR)

Schaatsbaan 51

3013 AR Rotterdam

tel. 010 2010201

www.lbr.nl

Internetsite van rechtspraak en van de Hoge Raad

www.rechtspraak.nl