


LB



Agenda



**LIBER
DOCK**

YOUR LEGAL
BUSINESS PARTNER



B

- 01 introductie LiberDock & Bunchmark
- 02 achtergrond
- 03 input via de chat
- 04 EU richtlijn loontransparantie
- 05 praktijk: berekenen van de gender pay gap
- 06 advies
- 07 vragen



Boudewijn Kanen



Work experience

Co-founder Liber Dock
Ervaren advocaat op het gebied van arbeids-en pensioenrecht, waaronder reorganisaties en medezeggenschap



Opleiding

Master of laws – Vrije Universiteit Amsterdam
Post-graduate Arbeidsrecht (PALA) – Erasmus Universiteit
Post-graduate Pensioenrecht (Certified Pension Lawyer) – Vrije Universiteit Amsterdam



Achievements/ Articles

Mede-auteur boek 'Medezeggenschap in breed perspectief'(Bakelsreeks)
Publicaties in verschillende vaktijdschriften, zoals Tijdschrift Arbeidsrecht, Pensioen & Praktijk



Personal Profile

Trotse vader van 3 kids



Contactgegevens

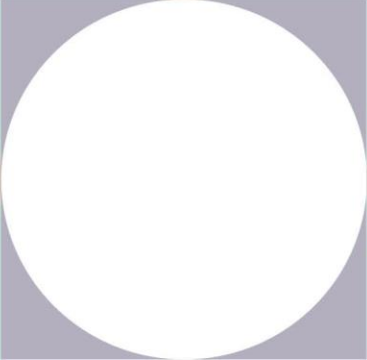
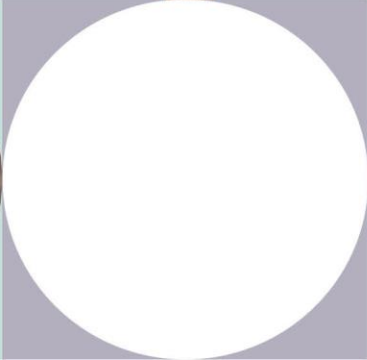
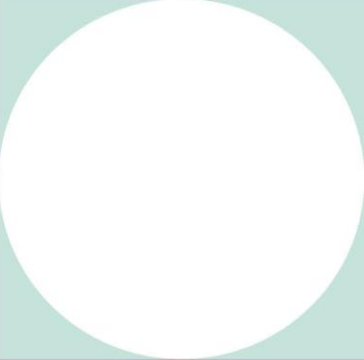
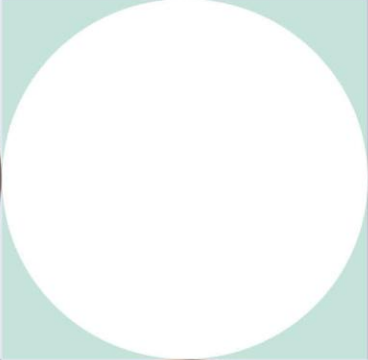
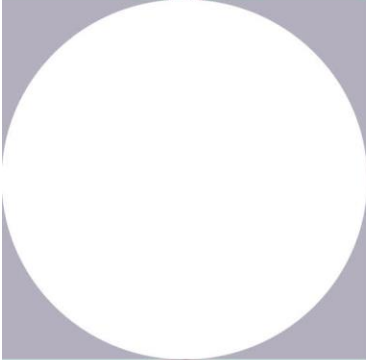
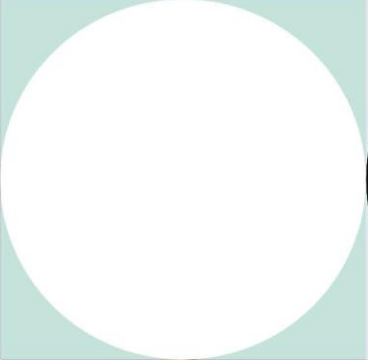
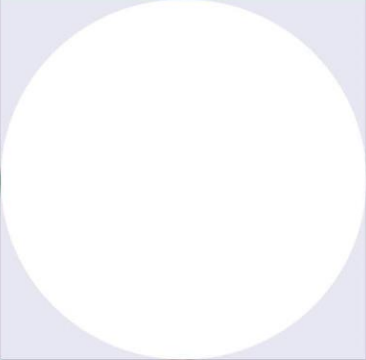
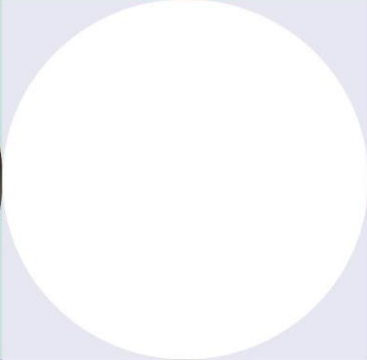
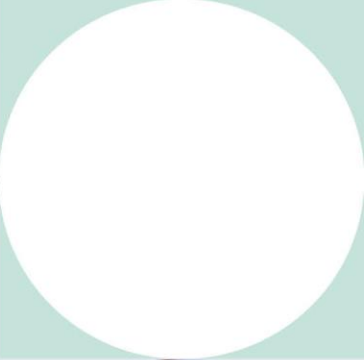
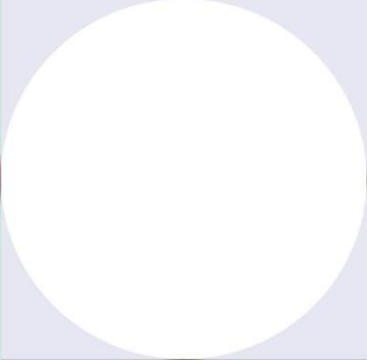
Boudewijn.Kanen@liberdock.com
+316111904972
<https://www.linkedin.com/in/boudewijnkanen/>



SCAN ME



The Bunch



over Bunchmark

expertises

organisatie
inrichting en
ontwikkeling

performance
development

persoonlijke
ontwikkeling

leerstijlen

belonen

functiehuis

coaching &
assessments

talent
management

leiderschap
ontwikkeling

HR interim

people plan
en EVP

en meer

bol.com[®]

Swapfiets


Aqua for All


blender[®]


COYOTE


KPMG


VENTION[™]


Trunkrs[™]


TEXELS
SPECIALISEREN

MEPAL

wizenoze

ARDENA

DutchCu|ture


channable

Refugee Talent
Hub


PGGM
Investments

ZEEMAN


AMBRERO
SOFTWARE OP MAAT


EHdK


WAGENINGENUR


BACARDI.

SUITSUIT

ProRail

Moco
MUSEUM

TRADEKAR
BENELUX

public^{PS}
support


ID&T


anwb

achtergrond

Waarom EU richtlijn loontransparantie

02 achtergrond

de loonkloof in Nederland

1957

16,4%

ongecorrigeerd uurloon (2022)

6,9%

gecorrigeerd uurloon (2022)

regionale verschillen

lager in Oost Nederland

branche verschillen

publieke sector lager 5,1%

NATIONAAL SALARIS ONDERZOEK 2023

Tabel 4 | De loonkloof tussen vrouwen en mannen in het salariskompas voor landsdelen en provincies in Nederland

	Het verschil in salaris tussen vrouwen en mannen	Gewogen respons versus de werknemers in Nederland
Nederland	-7,4%	99,35%
Noord-Nederland	-3,4%	100,92%
Groningen	-2,8%	119,31%
Friesland	-3,0%	92,23%
Drenthe	-8,5%	89,67%
Oost-Nederland	-6,4%	91,68%
Overijssel	-8,3%	97,61%
Flevoland	-13,4%	80,20%
Gelderland	-4,9%	90,81%
West-Nederland	-7,1%	102,91%
Utrecht	-6,9%	127,38%
Noord-Holland	-7,3%	99,46%
Zuid-Holland	-6,7%	98,22%
Zeeland	-6,8%	84,81%
Zuid-Nederland	-6,7%	92,28%
Noord-Brabant	-7,6%	95,64%
Limburg	-5,9%	83,98%

02 achtergrond

reputatieschade en financieel risico voor ondernemers

Wehkamp discrimineerde vrouwelijke bedrijfsjurist, oordeelt mensenrechtencollege

 Marco Vlot



Hoofdkantoor van Wehkamp in Zwolle Foto: Robin Utrecht/ANP

Next shop workers win six-year battle for equal pay in landmark case

Chain may have to foot £30m bill after tribunal hears firm paid 3,500 sales staff lower hourly wage than warehouse workers



Next shop staff were paid less an hour than warehouse workers. Women make up nearly 78% of retail sales employees; men make up 53% of warehouse staff. Photograph: Toby Melville/Reuters

Shop workers at **Next** have won a six-year legal fight for equal pay in a landmark case that could force the retailer to pay more than £30m in compensation and bolster similar claims lodged against the big UK supermarkets.

LinkedIn vergoedt honderden vrouwen na klacht loondiscriminatie

4 mei 2022, 09:19 · Economie

Deel dit artikel    



vergoedt honderden vrouwen na klacht loondiscriminatie ANP

input

via de chat

03 input

antwoord op de vragen via de chat

1. wat is in jouw organisatie de gender pay gap?
 - Wij hebben geen pay gap
 - < 5%
 - Tussen 5% en 10%
 - >10%
 - Ik ken de pay gap niet
2. Wij hebben wel eens klachten gehad over ongelijke beloning m/v
 - Ja
 - Nee
3. wij vragen sollicitanten naar hun huidige salaris
 - nooit – soms - altijd
4. In onze vacatureteksten staat een salaris bandbreedte
 - nooit – soms - altijd
5. tijdens sollicitatieprocedures wordt het aangeboden salaris regelmatig hoger door onderhandeling
 - nooit – soms - altijd

EU richtlijn loontransparantie

inhoud van deze richtlijn

04 EU richtlijn loontransparantie

doel om het beginsel van gelijke beloning te versterken

Noodzaak

- Gebrek aan transparantie
- Onduidelijk begrip 'gelijke arbeid'
- Procedurele obstakels
- Te weinig handhavingsmechanismen



04 EU richtlijn loontransparantie

rechten medewerkers en verplichtingen werkgevers

Informatierecht en beloningstransparantie

- Sollicitanten
- Werknemers
- T.o.v. alle werkgevers

Publicatieverplichting

- Afbakende groep werkgevers

Lidstaten moeten instrumenten of methoden vastleggen voor de beoordeling en vergelijking van de waarde van arbeid aan de hand van **objectieve criteria**

04 EU richtlijn loontransparantie

rechten sollicitanten

Rechten sollicitant (voorafgaand aan het gesprek)

- Genderneutrale vacatures en functietitels
- Informatierecht t.a.v. aanvangssalaris (of bandbreedte) o.b.v. genderneutrale criteria
- Werkgever mag niet vragen naar vorige salaris
- Niet-discriminerende wervingsprocedure
 - Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie is afgelopen jaar in de 1e Kamer niet aangenomen
 - Medezeggenschap: OR instemming ook t.a.v. aanstellings- en bevorderingsbeleid

04 EU richtlijn loontransparantie

rechten medewerker

- Gemakkelijke toegang tot criteria die worden gebruikt voor bepalen beloning, beloningsniveaus en beloningsontwikkeling (*kleine wg mogelijk uitgezonderd*)
- Info over individuele salarisniveau en het gemiddelde salarisniveau per categorie werknemers (zelfde of gelijkwaardige arbeid), uitgesplitst naar geslacht.
 - Binnen 2 maanden te ontvangen;
 - Werkgever moet werknemers jaarlijks van dit recht op de hoogte stellen;
 - Ook te ontvangen via werknemersvertegenwoordigers.

04 EU richtlijn loontransparantie

publicatieplicht voor werkgevers

≥ 250 wn

jaarlijks (vanaf uiterlijk 2027)

$\geq 150 - 250$ wn

driejaarlijks (vanaf uiterlijk 2027)

$\geq 100 - 150$ wn

driejaarlijks (vanaf uiterlijk 2031)

Rapportage behelst verschillende berekeningen genderloonkloof.

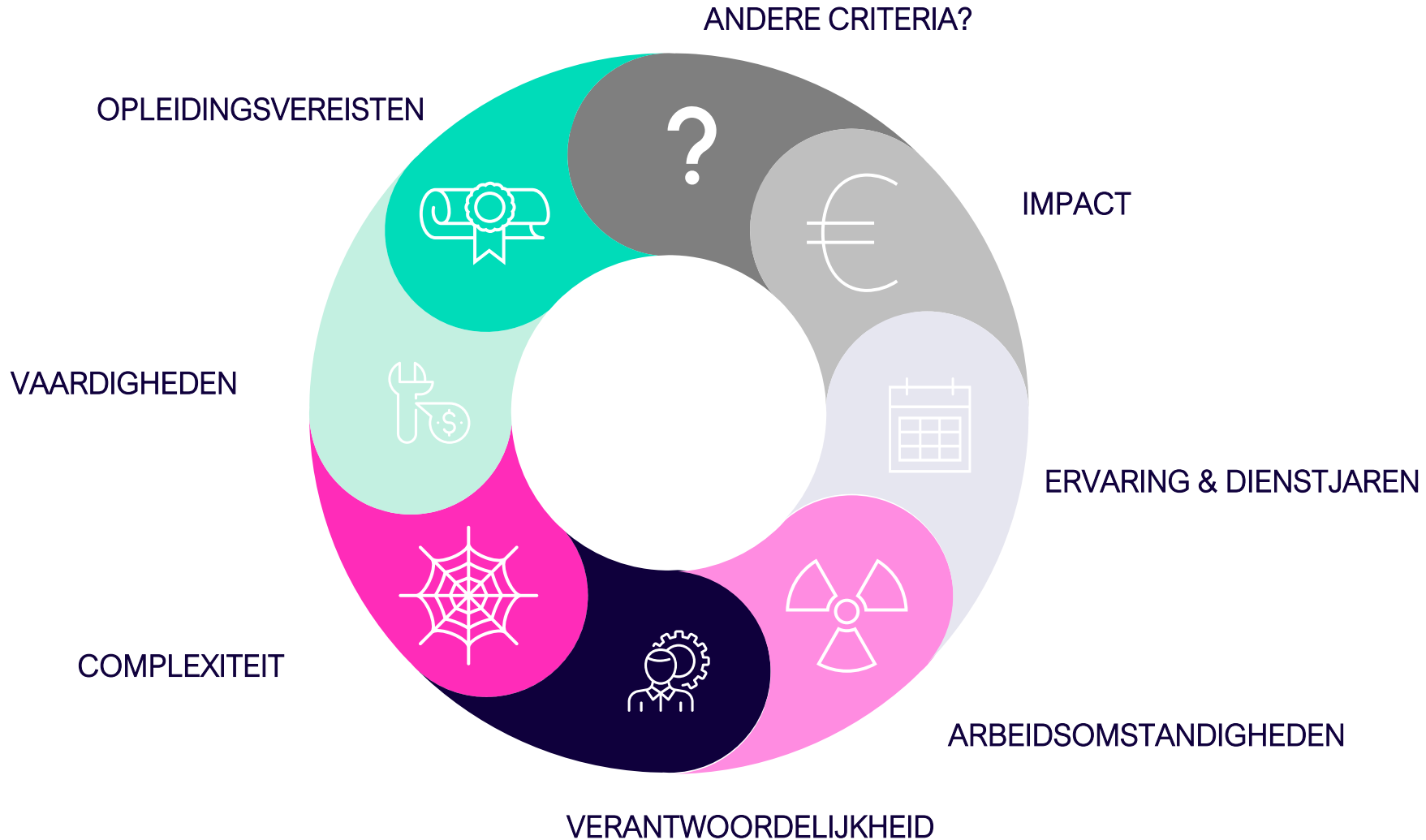
Ook het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers die aanvullende of variabele componenten ontvangen en in elke kwartielbeloningsschaal.

hoe bereken je de gender pay gap

praktijk

07 genderneutrale criteria

theorie



05 berekenen gender pay gap

stap 1: ongecorrigeerde loonkloof - totaal

- De eerste stap in de loonkloof analyse is het berekenen van het gemiddelde salaris van vrouwen ten opzichte van het gemiddelde salaris van mannen.
- Dus zonder correcties voor parttime werken
- In deze organisatie met 166 medewerkers geeft dat een loonkloof van **29%**

	totaal	vrouwen	mannen
aantal medewerkers	166	88	78
gemiddeld salaris	€ 3.149	€ 2.586	€ 3.618

29 %

05 berekenen gender pay gap

stap 2: gecorrigeerde loonkloof - totaal

- In de tweede stap passen we de eerste corrigerende factor toe waarbij we het gemiddelde salaris omrekenen naar **fulltime**.
- Dan wordt het verschil kleiner: er blijft een loonkloof van **18%**

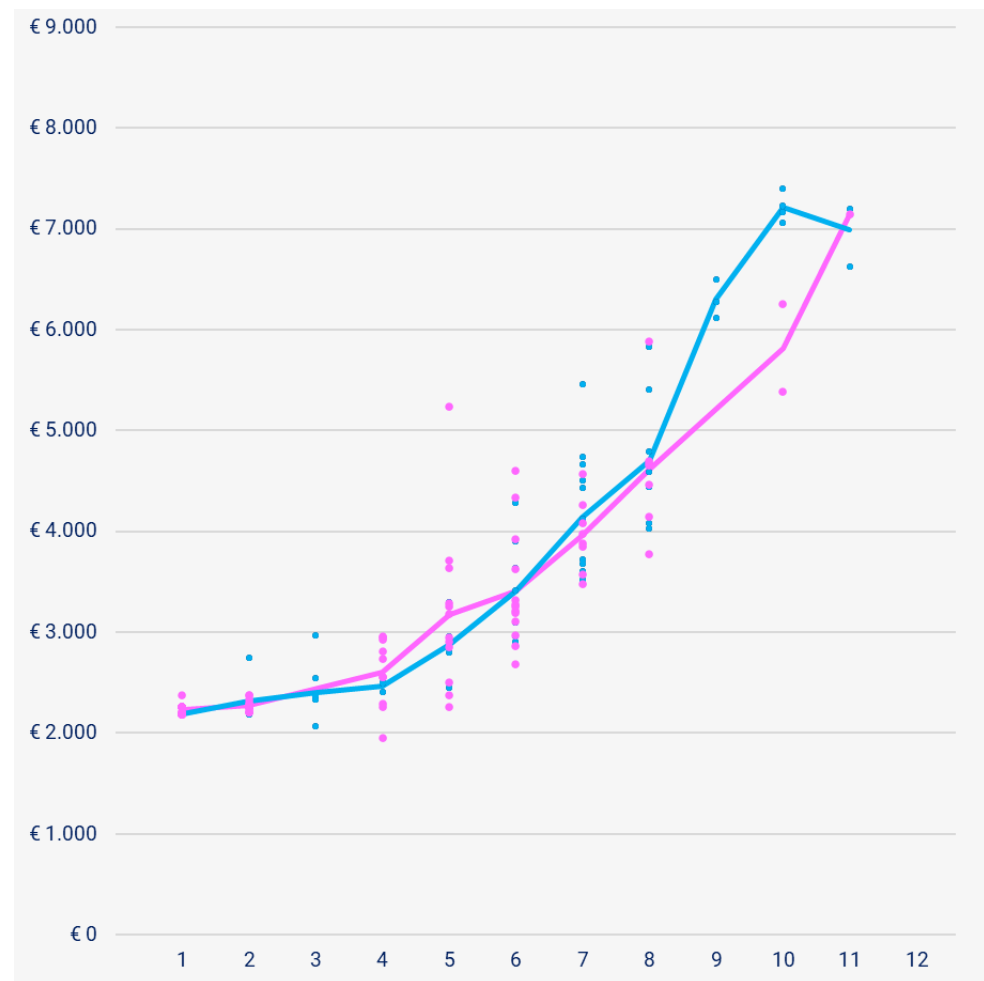
	totaal	vrouwen	mannen
aantal medewerkers	166	88	78
gemiddeld salaris PT	€ 3.149	€ 2.586	€ 3.618
gemiddeld salaris FT	€ 3.477	€ 3.066	€ 3.741

18 %

05 berekenen gender pay gap

stap 3: verdere uitsplitsingen naar categorieën van werknemers

- In de derde stap werken we verder met het gecorrigeerde gemiddelde salaris o.b.v. fulltime
- We maken hier categorieën van werknemers op basis van functiegroep – in dit geval gecreëerd op basis van de methode styr die uitgaat van probleemoplossend vermogen
- Dan zien we in de grafiek dat:
 - de gemiddelde salarislijnen t/m schaal 8 bijna gelijk lijken aan elkaar.
 - de gemiddelde salarislijn van de vrouwen in schalen 4 en 5 boven de gemiddelde salarislijn van de mannen uit.
- In de schalen 9 en 10 is de gemiddelde loonlijn van mannen hoger dan die van de vrouwen.



05 berekenen gender pay gap

stap 3a: verdere uitsplitsing

- In de tabel hiernaast splitsen we uit per salarisschaal. Hier zien we het volgende:
 - De schalen 1, 2, 6, 7, 8, 9 en 11: een loonkloof onder de 5%
 - Schalen 4 en 5 laten een loonkloof boven de 5% zien waarbij vrouwen meer betaald worden
 - Schaal 10 laat een loonkloof van 19% zien waarbij de mannen meer betaald worden
 - Er zijn geen vrouwelijke medewerkers in schalen 3 en 9
 - In de schalen 9 en hoger zien we in aantallen relatief weinig vrouwen ten opzichte van mannen.

Schaal	Vrouwen		Mannen		Gender Pay Gap per level
	Gemiddelde salaris vrouwen FT	Aantal vrouwen	Gemiddelde salaris mannen FT	Aantal mannen	
1	€ 2.227	20	€ 2.187	3	-1,8%
2	€ 2.271	15	€ 2.321	7	2,2%
3		0	€ 2.396	15	
4	€ 2.597	10	€ 2.468	3	-5,3%
5	€ 3.179	12	€ 2.878	6	-10,5%
6	€ 3.411	13	€ 3.405	9	-0,2%
7	€ 3.958	8	€ 4.137	15	4,3%
8	€ 4.612	7	€ 4.697	10	1,8%
9		0	€ 6.298	3	
10	€ 5.818	2	€ 7.210	4	19,3%
11	€ 7.140	1	€ 6.990	3	-2,1%
Totaal	€ 3.066	88	€ 3.741	78	

terug naar de richtlijn

04 EU richtlijn loontransparantie

Wat als er een loonkloof uit de rapportage blijkt?

Werkgever moet verschillen m/v die niet genderneutraal kunnen worden gerechtvaardigd verhelpen in samenwerking met:

- Werknemersvertegenwoordigers;
- Arbeidsinspectie; of
- Orgaan voor gelijke behandeling (CRM)

Leveling up or down?

$\geq 5\%$

bij loonverschil $>5\%$ dat niet kan worden gerechtvaardigd door objectieve genderneutrale criteria, moeten een formele beloningsevaluatie volgen

Naar verwachting tijdrovend en kostbaar

04 EU richtlijn loontransparantie

gezamenlijke beloningsevaluatie

Doel

Onverklaarbare beloningsverschillen in kaart brengen, verhelpen en voorkomen.

Wanneer? Als (cumulatief):

1. Uit rapportage een verschil m/v van $\geq 5\%$ in gemiddelde beloningsniveau in een categorie van werknemers;
Let op loondefinitie
2. Verschil niet gerechtvaardigd door objectieve genderneutrale criteria;
Wie bepaalt dat?
3. Verschil niet opgelost binnen 6 maanden na indiening rapportage

$\geq 5\%$

bij loonverschil $>5\%$ dat niet kan worden gerechtvaardigd door objectieve genderneutrale criteria, moeten ondernemingen actie ondernemen

04 EU richtlijn loontransparantie

gezamenlijke beloningsevaluatie

Wie?

- Door werkgever in samenwerking met werknemersvertegenwoordigers.
- Wat als er geen vakbonden of OR is?

Inhoud beloningsevaluatie (per categorie werknemers)

- Analyse aandeel m/v
- Info over de gemiddelde beloningsniveaus m/v en aanvullende of variabele componenten
- Verschillen m/v in gemiddelde beloningsniveaus
- Redenen voor verschillen o.b.v. objectieve genderneutrale criteria zoals gezamenlijk vastgesteld door werkgever en werknemersvertegenwoordigers
- Aandeel m/v die na terugkeer van verlof een loonsverhoging hebben gehad

Maatregelen om onverklaarbare verschillen tegen te gaan:

- Analyse van de bestaande genderneutrale systemen voor functiewaardering en indeling of;
- De invoering van dergelijke systemen.

Let op instemmingsrecht OR tenzij bij CAO

Evaluatie van de getroffen maatregelen

07 rechtsmiddelen en handhaving

theorie

Lagere drempel om gelijke beloning af te dwingen

- Bijstand door o.m. werknemersorganisaties
- Volledige schadeloosstelling bij loondiscriminatie of schending verplichtingen
- Bewijslast:
 1. als werknemer feiten aandraagt die discriminatie doen vermoeden, moet werkgever bewijzen dat er geen inbreuk is gemaakt.
 2. Schending verplichtingen Richtlijn (bijv. geen info of geen rapportage) = vermoeden discriminatie, tenzij aantoonbaar onopzettelijk en van geringe aard.
- Toegang tot bewijsmateriaal is af te dwingen
- Sancties, waaronder boetes en extra bij recidive
- Geen discriminatie, maar wel gronden voor vordering en bij schending loontransparantie → geen proceskostenveroordeling voor werknemer

07 casus

- Bij een bedrijf werken vier controllers.
- Zij verrichten gelijke of gelijkwaardige werkzaamheden in de zin van de gelijke beloningswetgeving.
- Van deze controllers is er één vrouw (vrouw A) en de overige drie controllers zijn man (man B, man C en man D).
- Stel dat het salaris van vrouw A (5%) lager is dan het gemiddelde salaris van haar drie mannelijke teamgenoten, maar 10% lager dan het salaris van één van deze drie mannelijke teamgenoten.
- Welke acties kan de vrouw ondernemen?

advies

08 Oplossen loonkloof

Van analyse naar acties

- Bekijk per categorie werknemers waar de loonkloof boven de 5%
- Zijn de verschillen te verklaren? Maar let op: je kan het ook 'kapot analyseren'
- Een verklaring betekent niet dat je niets hoeft te doen
- Neem corrigerende maatregelen en los de verschillen op
- EN bepaal hoe je in de toekomst verschillen voorkomt, bv:
 - loskoppelen van beoordeling en beloning en / of zorgen
 - denk aan promoties obv objectieve criteria en meerdere beoordelaars
 - Instellen van objectieve, losgekoppelde commissie, afdeling, team die het salaris van medewerkers bepalen.

08 Kortom, wat adviseren we

Wat moet en kun je nu doen?

1. Bekijk je **wervingsbeleid**:
 - transparantie over de bandbreedte van een salaris
 - binnen het informatierecht
2. Wees alert binnen je **selectiebeleid**:
 - vraag niet naar het vorige salaris, vraag geen salarisstrook
3. Zorg er voor dat **informatierechten** werknemers duidelijk gecommuniceerd zijn in bijvoorbeeld handboek
4. Check of de **rapportageverplichtingen** gelden voor jouw organisatie
5. En natuurlijk om een beloningsevaluatietraject in 2027 te voorkomen....maak een **analyse van je huidige bestand** en corrigeer de eventuele pay gap

Wees bewust van medezeggenschap:

1. aanstellings-/bevorderingsbeleid
2. belonings-/functiewaarderingsstelsel
3. (algemene) OR taak om discriminatie te voorkomen



Vragen?