

EU-Loontransparantierichtlijn

Verwachte impact voor België



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Dr. Sara Vancleef

FWO PENDL-project G078520N

OVERZICHT

EU-Loontransparantierichtlijn: Verwachte impact voor België

Functieclassificaties

Andere maatregelen:
- Loontransparantie
- Rechtsmiddelen & handhaving

Wat vereist de
EU?

Hoe ver staat
België?

Wat vereist de
EU?

Hoe ver staat
België?



INLEIDING

Systemische aard van loondiscriminatie:



Schijnbaar neutraal



Spill-over effect

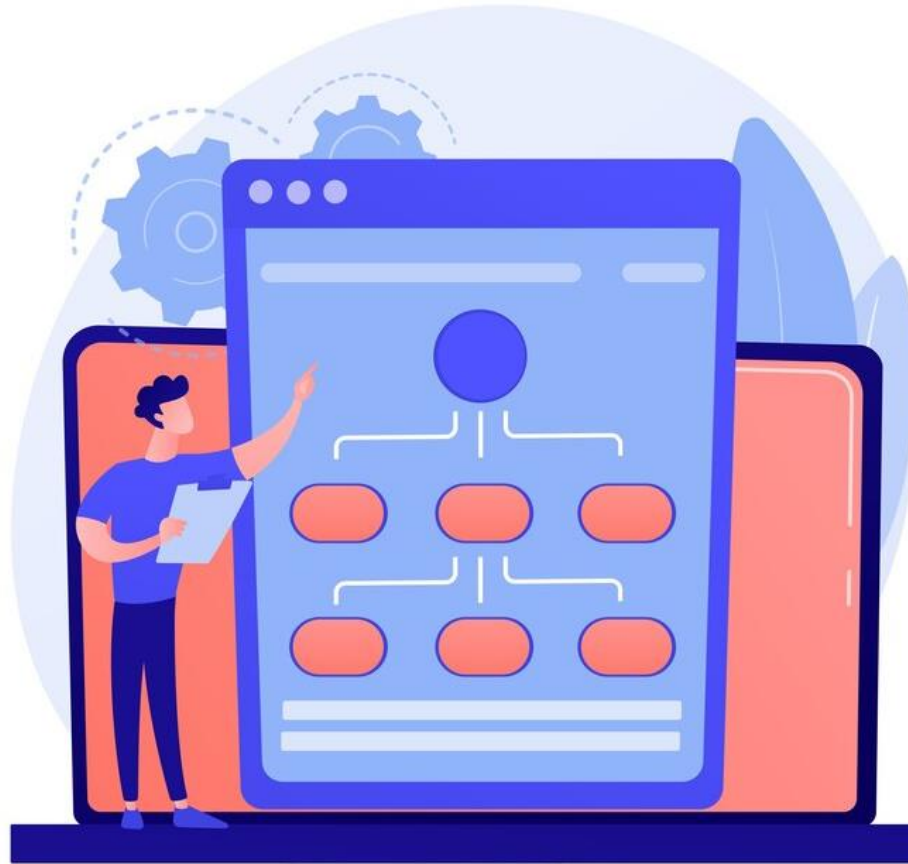


Veel betrokkenen

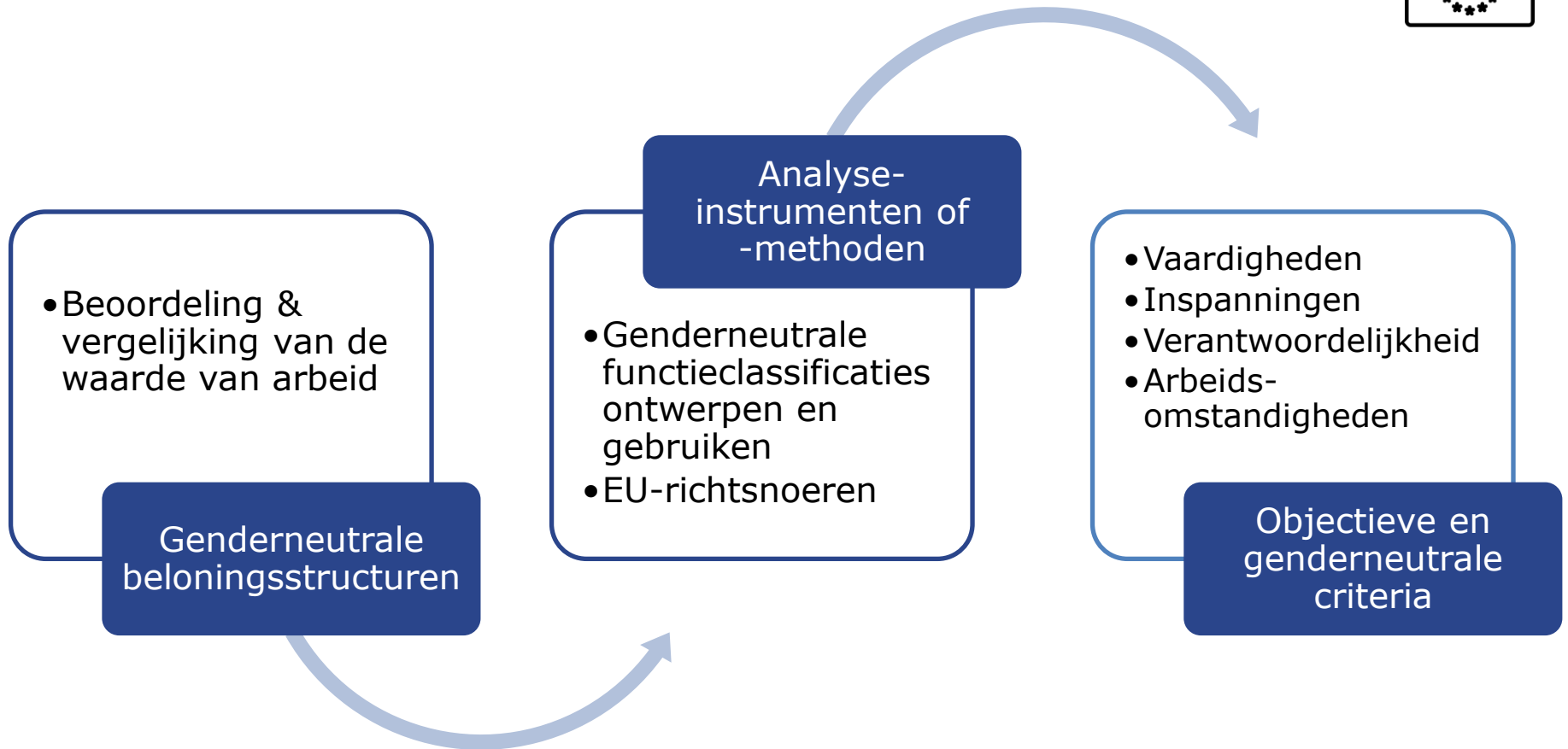
Belangrijke rol voor **functieclassificaties!**



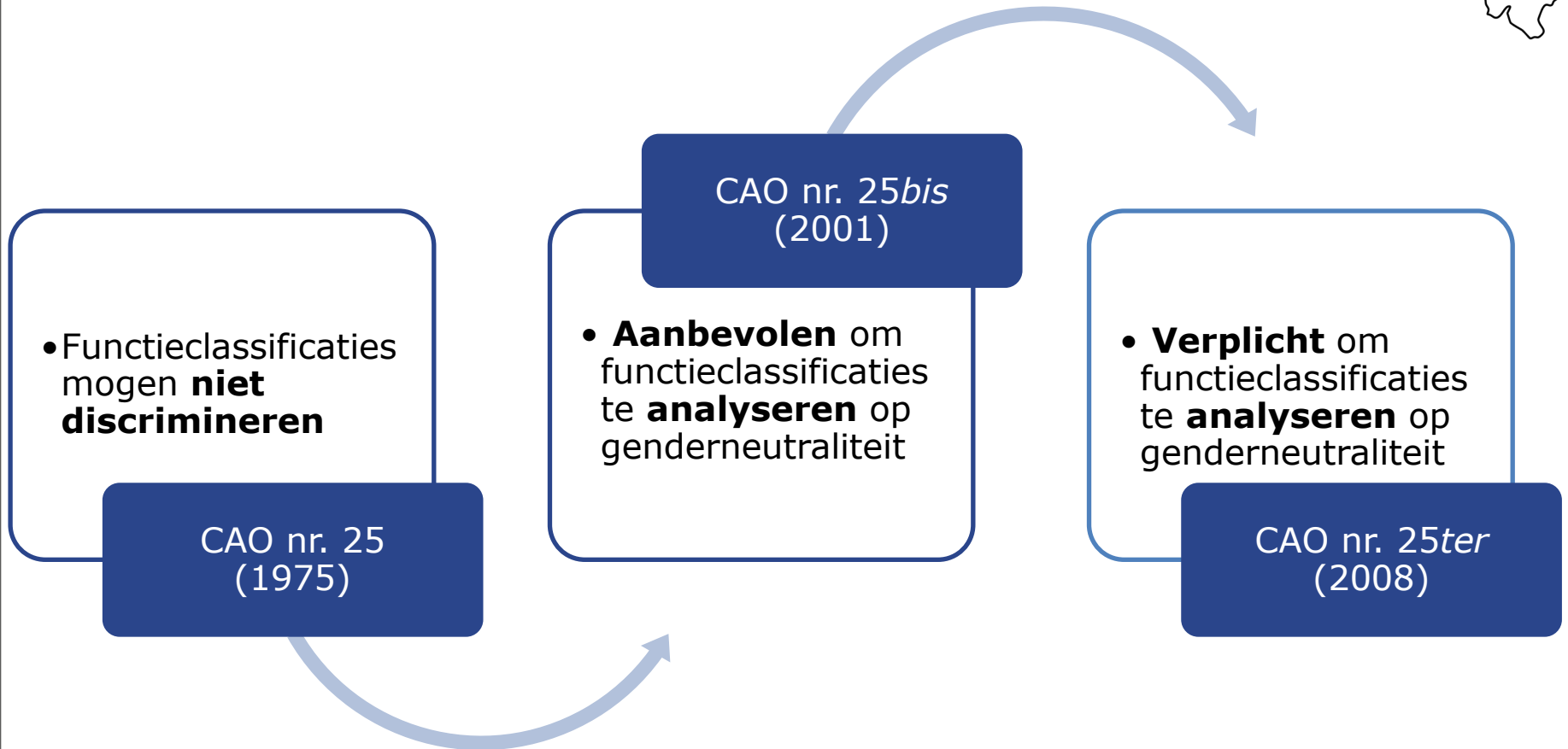
FUNCTIECLASSIFICATIES



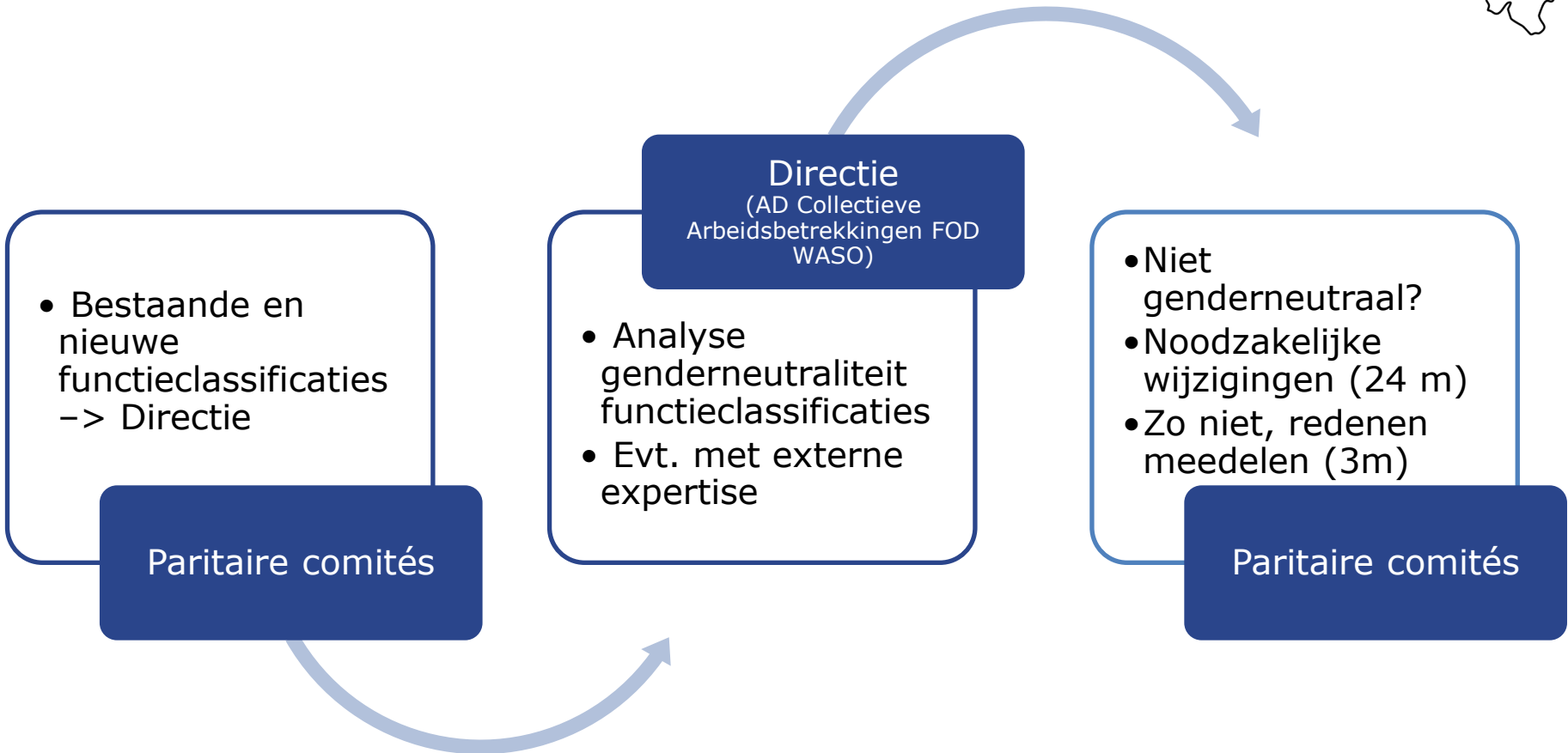
EU-LOONTRANSPARANTIERICHTLIJN



CAO NR. 25



LOONKLOOFWET



- Bestaande en nieuwe functieclassificaties -> Directie

Paritaire comités

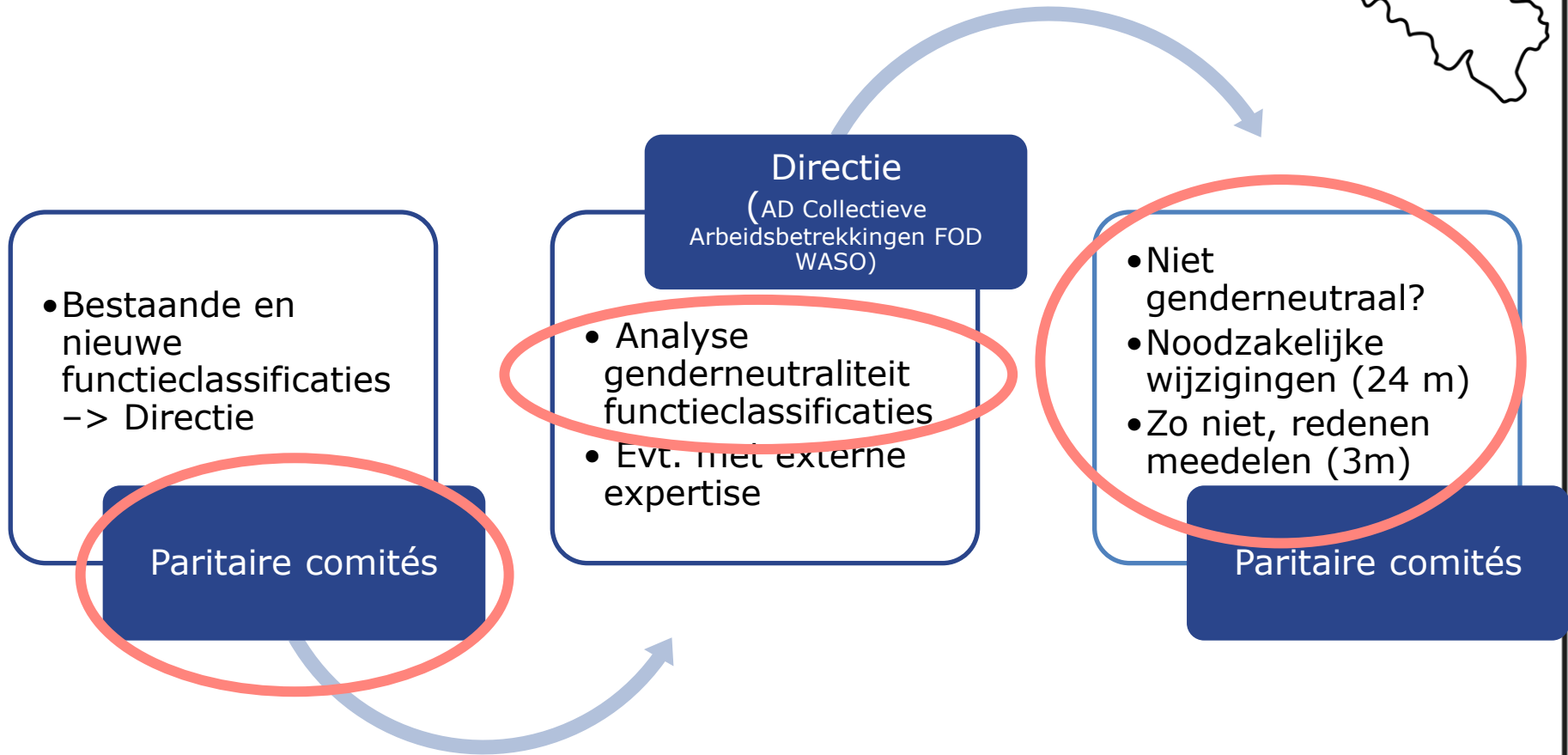
Directie
(AD Collectieve Arbeidsbetrekkingen FOD WASO)

- Analyse genderneutraliteit functieclassificaties
- Evt. met externe expertise

- Niet genderneutraal?
- Noodzakelijke wijzigingen (24 m)
- Zo niet, redenen meedelen (3m)

Paritaire comités

LOONKLOOFWET



VEREISTE WIJZIGINGEN LOONKLOOFWET



Toepassingsgebied

- Particuliere en publieke sector

Analyse genderneutraliteit

- Grondige analyse
- Genderneutrale en objectieve criteria (min. 4) + EU-richtsnoeren
- Intersectionele benadering

Checklist

Seksenneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie



Handhaving

- Doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties



ANDERE MAATREGELEN



LOONTRANSPARANTIE

Loontransparantie vóór indiensttreding

- Recht op informatie over aanvangsloon
- Verbod om te vragen naar loongeschiedenis

Transparantie beloningsbeleid

- Recht op toegang tot objectieve en genderneutrale looncriteria

Recht op informatie

- Recht op informatie over individuele loonniveau en gemiddelde loonniveaus, uitgesplitst naar geslacht

Loonrapportage

- Periodieke rapportage over loonkloof ($\geq 250-100$ WN)

Gezamenlijke beloningsevaluatie

- Ongerechtvaardigde loonkloof $\geq 5\%$: uitgebreide analyse voor het identificeren, remediëren en voorkomen van loonverschillen

LOONTRANSPARANTIE

Loontransparantie vóór
indiensttreding

- Recht op informatie over aanvangsloon
- Verbod om te vragen naar loongeschiedenis

Transparantie
beloningsbeleid

- Recht op toegang tot objectieve en genderneutrale looncriteria

Recht op informatie

- Recht op informatie over individuele loonniveau en gemiddelde loonniveaus, uitgesplitst naar geslacht

Loonrapportage

- Periodieke rapportage over loonkloof ($\geq 250-100$ WN)

Gezamenlijke
beloningsevaluatie

- Ongerechtvaardigde loonkloof $\geq 5\%$: uitgebreide analyse voor het identificeren, remediëren en voorkomen van loonverschillen

RECHT OP INFORMATIE



	Richtlijn	Loonkloofwet
Wie?	Werknemers (evt. via vakbonden of gelijkekansenorganen)	
Wat?	Schriftelijke info over individuele en gemiddelde loonniveaus, naar geslacht	-
Gevolgen?	Beantwoorden binnen redelijke termijn (2m)	

LOONRAPPORTAGE



	Richtlijn	Loonkloofwet
Wie?	Werkgevers \geq 250-100 WN	Werkgevers met (verkorte) sociale balans
Wat?	Periodiek rapporteren over loonkloof	Personeelsgegevens uitsplitsen naar geslacht in sociale balans
Gevolgen?	Geen rapportage: sanctie Kloof \geq 5%: loonevaluatie	Controle en sanctionering?

LOONEVALUATIE



	Richtlijn	Loonkloofwet
Wie?	Werkgevers bij wie loonrapportage wijst op niet-gerechtvaardigde loonkloof \geq 5%	Werkgevers \geq 50 WN
Wat?	Meer grondige analyse (incl. herstelmaatregelen)	Tweejaarlijkse analyse bezoldigingsstructuur. Niet genderneutraal: actieplan?
Gevolgen?	Geen evaluatie en/of herstelmaatregelen: sancties	Geen evaluatie: sanctie van niveau 2



RECHTSMIDDELEN EN HANDHAVING

Verdediging van rechten

- Recht op toegang tot gerechtelijke procedures

Collectief verhaal

- Vakbonden en gelijkekansenorganen procederen namens / ter ondersteuning van werknemers

Compensatie

- Recht op volledige en daadwerkelijke compensatie

Rechterlijke injunctie

- Bevel tot beëindiging van de inbreuk (negatief) / het nemen van maatregelen (positief)

Bewijs

- Verschuiving bewijslast, bewijs gelijke of gelijkwaardige arbeid, en toegang tot bewijsmateriaal

Sancties

- Doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties

Overheidsopdrachten

- Uitsluiten van ondernemingen die beginsel van gelijke loon schenden

RECHTSMIDDELEN EN HANDHAVING

Verdediging van rechten

- Recht op toegang tot gerechtelijke procedures

Collectief verhaal

- Vakbonden en gelijkekansenorganen procederen namens / ter ondersteuning van werknemers

Compensatie

- Recht op volledige en daadwerkelijke compensatie

Rechterlijke injunctie

- Bevel tot beëindiging van de inbreuk (negatief) / het nemen van maatregelen (positief)

Bewijs

- Verschuiving bewijslast, bewijs gelijke of gelijkwaardige arbeid, en toegang tot bewijsmateriaal

Sancties

- Doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties

Overheidsopdrachten

- Uitsluiten van ondernemingen die beginsel van gelijke loon schenden

RECHTERLIJKE INJUNCTIE



	Richtlijn	Genderwet
Wie?	Nationale rechter, op verzoek van eiser	Rechtbankvoorzitter, op verzoek van eiser
Wat?	Bevel tot beëindigen van inbreuk (negatief) of nemen van maatregelen (positief)	Bevel tot staking van de inbreuk (negatief) of nemen van maatregelen (positief)
Gevolgen?	Niet-naleving bevel: dwangsom	-

SANCTIES



Richtlijn	Loonkloofwet
<ul style="list-style-type: none">• Doeltreffende, evenredige, afschrikkende sancties<ul style="list-style-type: none">• Incl. boetes• Daadwerkelijke toepassing van sancties in de praktijk	<ul style="list-style-type: none">• Vaak een gebrek aan sancties (in de praktijk)

CONCLUSIE

België is een voorloper, maar een aantal aanpassingen zijn nodig:

Functieclassificaties

- Particuliere en publieke sector
- Daadwerkelijke analyse op grond van objectieve en genderneutrale criteria (cf. EU-richtsnoeren)
- Doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties

Algemeen

- Invoeren nieuwe maatregelen – versterken bestaande maatregelen
- Vereenvoudiging van het juridisch kader?
- Handhaving: controle & sancties

Bedankt voor uw aandacht!

sara.vancleef@uhasselt.be



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION