



Loonkloofanalyse

En de EU Pay Transparency Directive

Maarten De Schryver

De Tijd – 30/11/2023

maartendeschryver@gmail.com

Maarten De Schryver?



Maarten De Schryver

Get verified

PhD -Data Science & HR-Process Evaluation

Ghent Metropolitan Area · [Contact info](#)



Deloitte



Ghent University

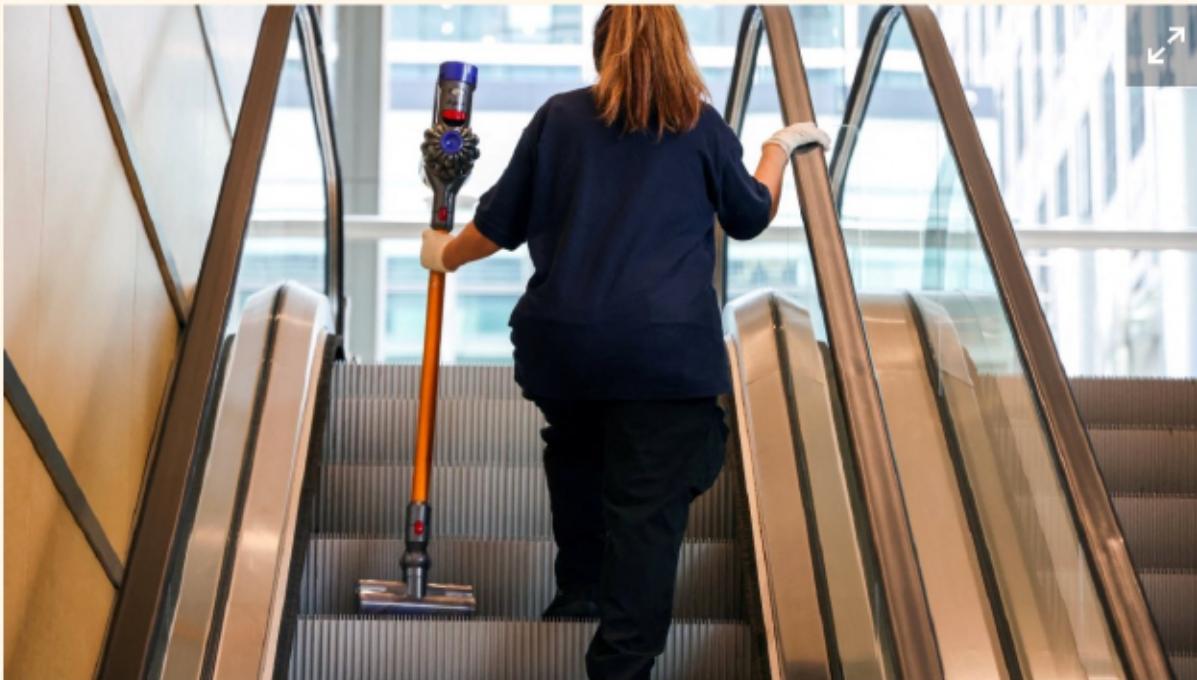
EU Pay Transparency Directive

1. Grottere **transparantie** voor werkzoekenden: informatie over het loon
2. Kandidaten kunnen niet worden gevraagd naar hun loongeschiedenis
3. Recht om looninformatie te vragen: werk van gelijke waarde
4. Rapporteringsverplichting: vanaf 100 werknemers
5. **Loonkloof minimaal 5%**: 6 maanden tijd of plan van aanpak met vakbond
6. Verboden salaris geheimen
7. Verschuiving van bewijslast: werkgever moet bewijzen
8. loopbaanontwikkeling: criteria die worden gebruikt voor loonniveau en ontwikkeling



EU Pay Transparency Directive: **30 maart 2023** goedgekeurd door Europees parlement. Lidstaten hebben **3 jaar** om dit naar een nationale wetgeving te vertalen

De ene loonkloof is de andere niet

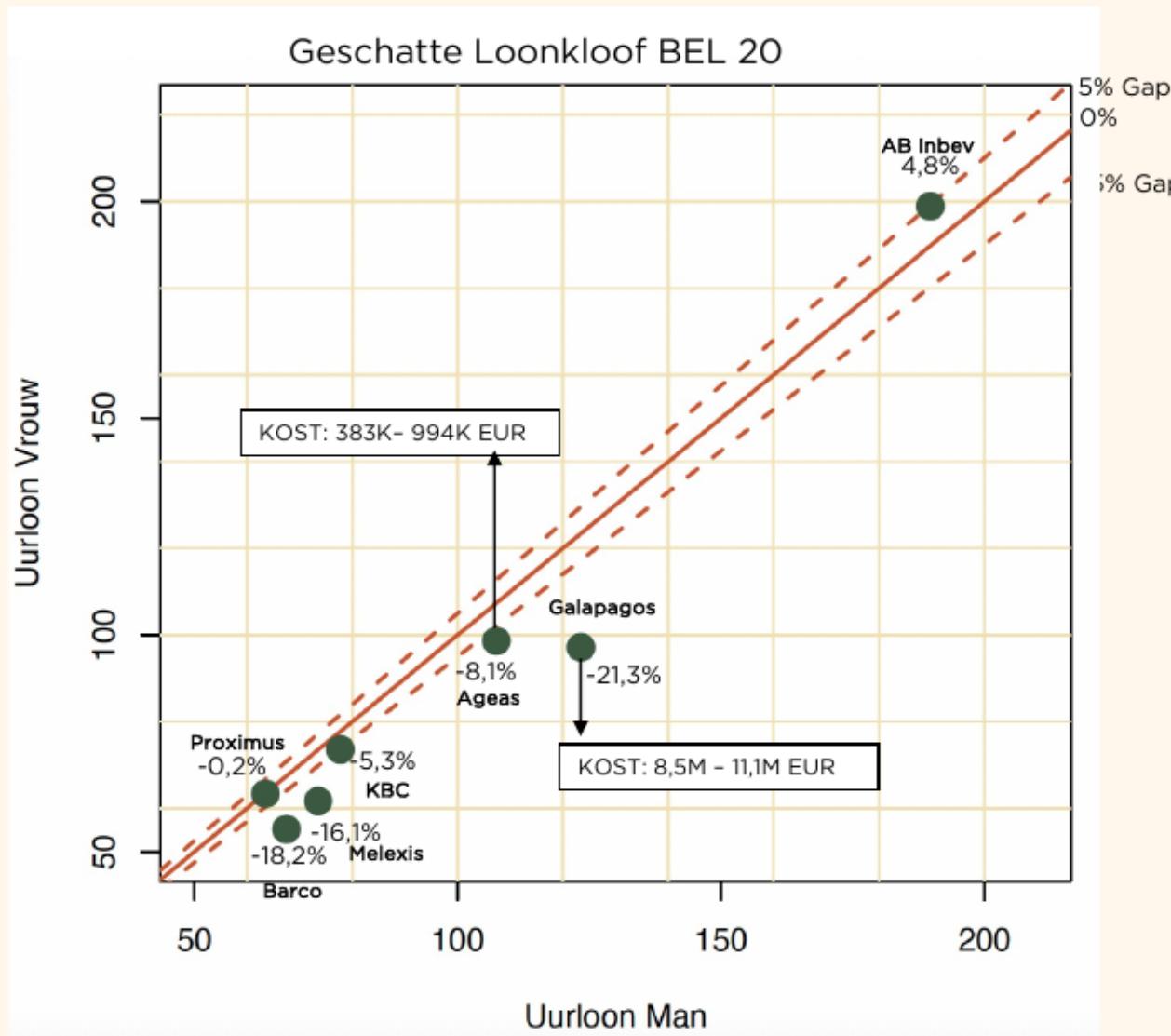


In de laagbetaalde schoonmaaksector werken vooral vrouwen. ©REUTERS

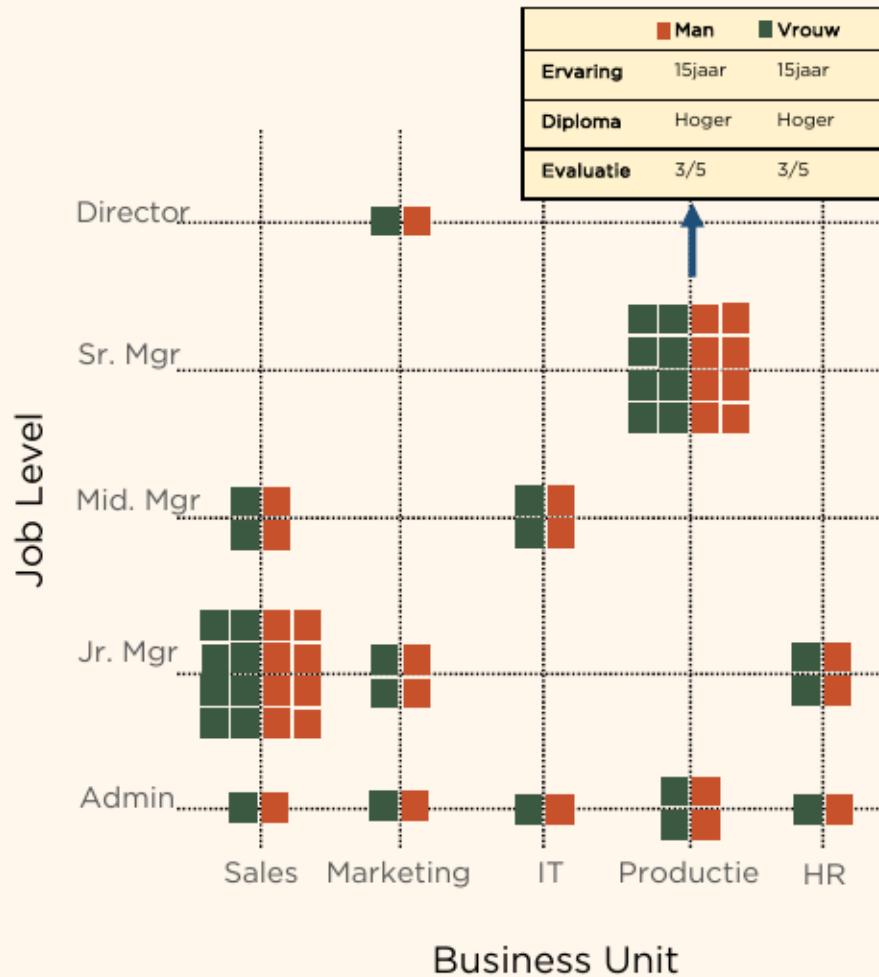
Maar ook binnen organisaties is de ene loonkloof de andere niet...

- Niet aangepaste loonkloof
- Aangepaste loonkloof
- Individuele loonkloof

Niet aangepaste loonkloof



Niet aangepaste loonkloof: naïef?



Assumptie van 50:50 diversiteit. Maar...

Factoren die zorgen voor onevenwicht:

1. Maatschappij

- Stereotypes: beïnvloed studiekeuzes -> marktaanbod vandaag, maar ook 20 jaar geleden
- Inspelen op behoeftes: kinderopvang,
- Markt: vb. IT beter betaald dan HR, Gent beter dan Brugge

2. Individu

- Verschil in interesses & keuzes M/V (HR vs IT, Deeltijds, ambitie, durf)

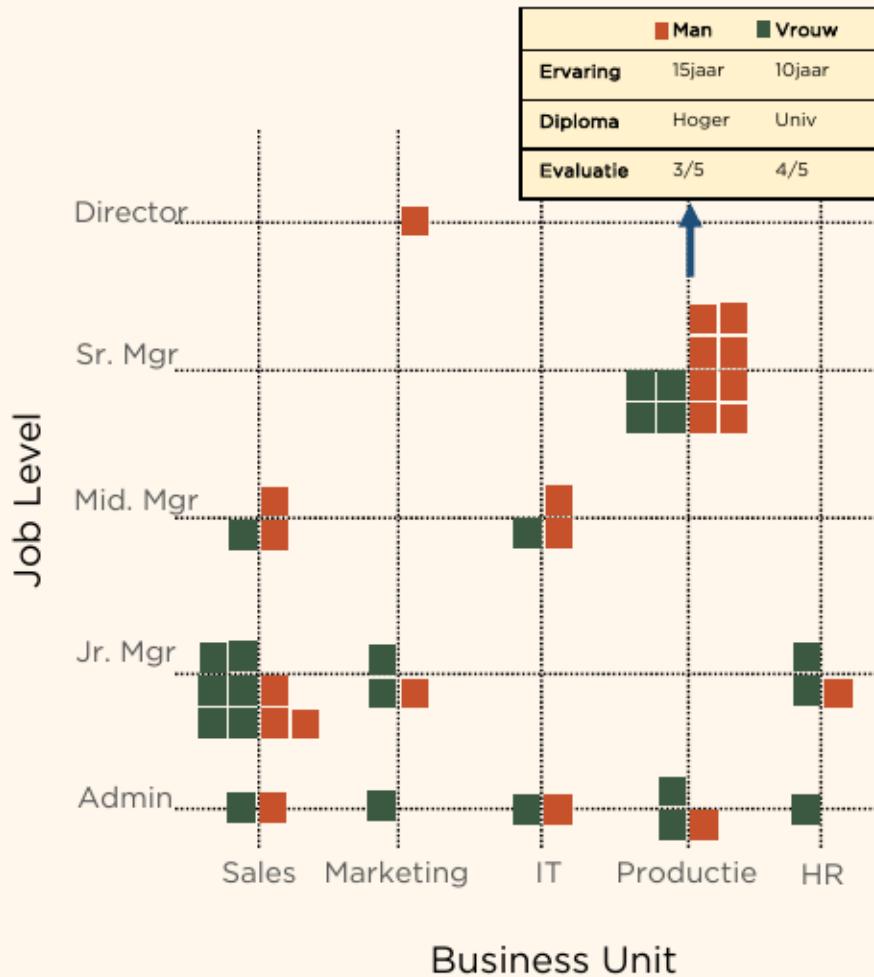
3. Organisatie. -DEI

- Diversiteit: Vrouwen ondergerekteerd?
- Equity: Discriminatie? Fairness? Implicit bias?
- Inclusie: SAFE-omgeving: Self-Autenticity as fit to environment (fit)
- Markt / Competitief

Verantwoordelijkheid niet enkel bij Organisaties

➤ Aangepaste loonkloof:
correctie voor maatschappij, individu EN organisatie

Naar een aangepaste loonkloof



Inzicht diversiteit

- Niet-aangepast per kwartiel: loon van klein naar groot
- Percentage dat in aanmerking komt voor bonus

Aangepaste loonkloof

Loonkloof voor M/V met **zelfde profiel**

- cohort: work of equal value
- Score op factoren gelijk: ervaring, diploma, evaluatie
- Statistische data-analyse: Log-regressie, Oaxaca-Blinder

Inzicht Fairness/Bias

Factoren gelijk tussen M/V?

- Evaluatie-score: zelfde verdeling M/V?
- Ervaring: gelijke impact op verloning M/V?

Uit ervaring:

Niet aangepaste loonkloof: < -5%

Aangepaste loonkloof : -3% tot 3%

	V:M
AB Inbev	0,68
Ageas	0,84
Barco	0,55
Galapagos	1,45
KBC	0,60
Proximus	0,45
Melexis	0,65
Mediafin	0,56 99,3/177,3

Waarom nu actie ondernemen?

Pragmatisch: compliant zijn

Situatie vandaag: niet aangepaste loonkloof < -5%

- Oefening is niet evident: veel fouten
- Validatie nodig: fouten/geloofwaardigheid
- Naar aangepaste loonkloof: data op orde!
- Staat loonbeleid op orde? Loonschalen?
- Schaarse experten... nu al druk bezet
- Aanpak transparantie ~ huidige situatie
- Implicit Bias = Normaal gedrag!

Voordelen:

- “Right thing to do” - ESG
- Business impact
- Effect van Ongelijke verloning: zie Frans De Waal



Waarom nu actie ondernemen?



Waarom nu actie ondernemen?

'It's going to cost billions': UK councils face huge bills over equal pay claims

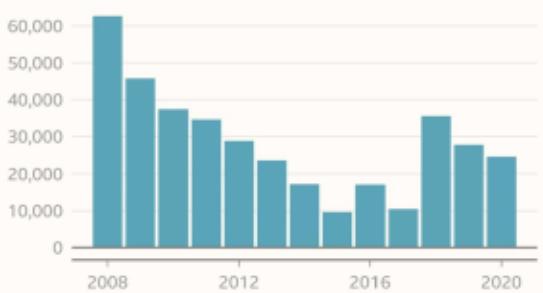
GMB union is supporting 3,000 claims in Birmingham - and is gathering evidence from 20 other councils



The Council House in Birmingham. The city council in effect declared itself bankrupt this week.
Photograph: Christopher Thomond/The Guardian

Councils in the UK are facing compensation bills running into billions of pounds over equal pay claims, campaigners have warned, as they called on the government to intervene.

Number of equal pay tribunals
Year ending March, Great Britain



Source: Ministry of Justice
BBC
An equal pay claim can go to a tribunal up to six months after leaving the role.
There are no fees, but if you pay for a lawyer that could be expensive.

Wat met (individuele) claims?

Ondanks geen evidentie op organisatie niveau (geen structurele discriminatie) niet vrijgepleit op individueel niveau. Maw, claims kunnen volgen.

- Cases als Birmingham: Steden en Gemeenten?
 - Work of Equal Value: barema's, maar extra premies?
- Volgens experten: Belangrijk om te tonen dat men proactief en reactief te werk gaat binnen organisatie.
 - Belang van outlier-analyse! (Individuele loonkloof)
 - Kunnen uitleggen waarom

• TRANSPARANTIE-ANGST

Waarom nu actie ondernemen?

Wat kunnen organisaties vandaag doen?

Procesevaluatie, met uitkomst *Gender bias*

Om juridisch conform te zijn:

- Data in orde krijgen
- Methodologie bepalen
- Inzicht in huidige situatie: diversiteit?

Inzicht in DEI-measures

Inclusie & Equity

- gelijk loon voor gelijkwaardig werk?
- adverse impact: 4/5 regel (vb. als 10% non-min, dan 8% min hit-rate)
- doorgroeimogelijkheden - sticky werkvloer - demoties
- allocatieve bias
- evaluatieve bias
- verhouding Deeltijds/voltijds
- turnover rates



Waarom nu actie ondernemen?

Wat kunnen organisaties verwachten?

Verplichtingen Zwitserse Werkgevers voor Genderloonverschillen

- **Wetgeving:** Herziening van de Wet Gelijke Behandeling per 1 juli 2020. T
- **Timing:** Eerste analyse vóór 30 juni 2021, beoordeling vóór 30 juni 2022. Werknemers en aandeelhouders geïnformeerd vóór 30 juni 2023.
- **Duur:** Nieuwe wetgeving geldig voor 12 jaar (tot 30 juni 2032).
- **Doelgroep:** Werkgevers met minstens 100 werknemers.
- **Verplichting:** Uitvoeren van een 'loonkloofanalyse' elke vier jaar,
- **Onafhankelijke Beoordeling:** Analyse moet worden gecontroleerd door een geaccrediteerde auditor, een organisatie gespecialiseerd in gelijke beloning, of een werknemersvertegenwoordiging.
- **Communicatie:** Werkgevers moeten werknemers schriftelijk informeren binnen een jaar na de beoordeling. Beursgenoteerde bedrijven moeten de resultaten publiceren in de bijlage van hun jaarrekening.
- **Sancties:** Geen wettelijke sancties bij niet-naleving, maar reputatierisico's. Beursgenoteerde bedrijven kunnen wel sancties krijgen voor het niet publiceren van resultaten.
- **Resultaten:** Kunnen leiden tot individuele claims wegens loondiscriminatie.



Principes Loonkloof-analyse

1. Betrouwbaar
2. Repliceerbaar
3. Reproduceerbaar
4. Generalizeerbaar
5. Fair / niet vertekend
6. Juridisch conform

The Gender Pay GAPP

- R SHINY APP
- Doel: Een eerste inzicht krijgen van loonkloof:
 - Hoe zit het met de niet-aangepaste loonkloof?
 - Hoe zit het met de kloof per loon-kwartiel?
 - Wat is de aangepaste loonkloof?
 - Zijn geoorloofde factoren vrij van bias?

Pay Gap Analysis

Upload Salary Data

Choose CSV File

Browse... Example_PayGap
Upload complete

Note: The Salary Data must be a .csv file.

Header

Separator

Comma

Space

Semicolon

Tab

Decimals

Comma

Dot

Select Key Variables

Select Wage Variable

BasePay

Select Gender Variable

Gender

Define 'Male' Level

Male

Select Control Variables

Seniority JobFamily

Select Cohort Variable

(Optional)

JobFamily

Run Equal Pay Analysis

Data

Unadjusted Pay Gap

Adjusted Pay Gap

Data contains: 4 variables of 100 employees

Show 10 entries

Search:

	BasePay	Gender	Seniority	JobFamily
1	2750	Female	55	IT
2	2342	Male	39	HR
3	1142	Male	38	Finance
4	1348	Male	27	IT
5	3045	Male	61	IT
6	1906	Male	38	IT
7	1471	Female	49	Finance
8	2496	Male	50	IT
9	2550	Female	51	IT
10	1160	Female	29	Marketing

Showing 1 to 10 of 100 entries

https://mldschr.y.shinyapps.io/EP_Shiny/

Data

Unadjusted Pay Gap

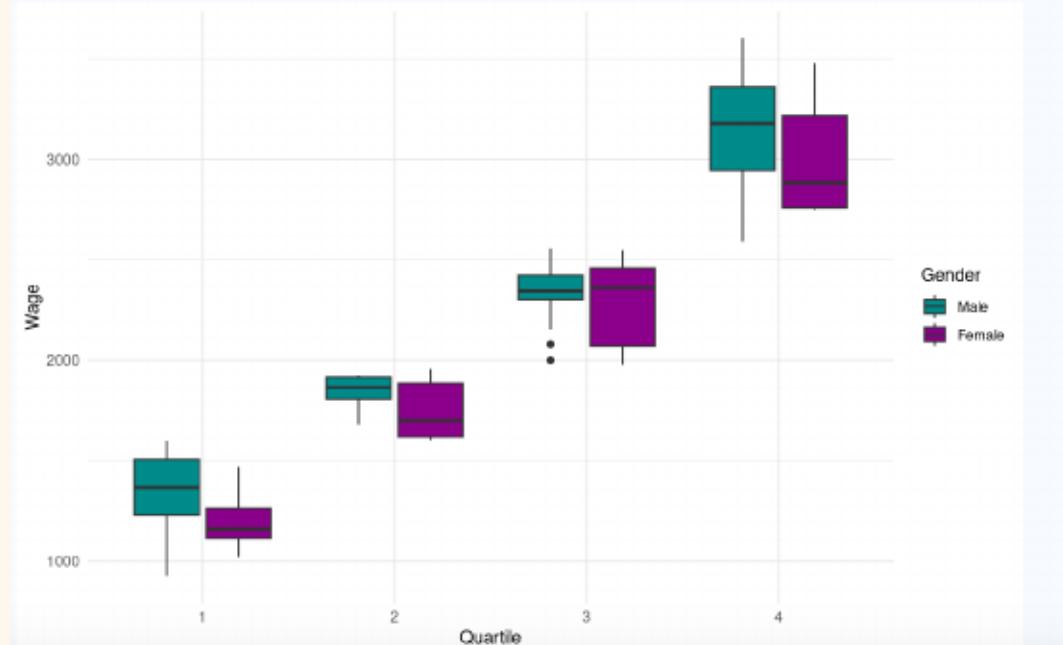
Adjusted Pay Gap

Mean Gap = -4.58%

Median Gap = -2.05%

Median Gap per Quartile:

Quartile	NumObs	MinWage	MaxWage	PercentFemale	MedianGap
1	1	25	926	1598	28
2	2	25	1602	1959	52
3	3	25	1979	2558	44
4	4	25	2590	3603	32

Boxplot Wages Quartile:

Data

Unadjusted Pay Gap

Adjusted Pay Gap

Log-Regression Model

Adjusted Gap = -0.27%

Impact Factors:

	Factor	Eta2	Interpretation
1	JobFamily	0.618	large
2	Seniority	0.372	large
3	gender.f	0.003	negligible

Labels on Cohen, J. 1988 for Anova

R-squared of Model = 0.99

Fairness Factors:

	Factor	Eta2	Bias
1	gender.f:Seniority	0	ok
2	gender.f:JobFamily	0	ok

If Bias=Ok, than effect of factor is equivalent for female/male

	Cohort	Adjusted.Gap
1	IT	0.23
2	HR	0.06
3	Finance	-1.22
4	Marketing	-0.3