

ACHTERGROND

Kunnen je collega's binnenkort zien wat je verdient?

De Europese Unie wil dat werkgevers meer openheid gaan geven over de beloning van hun medewerkers. Sommige bedrijven doen dat al. „Bij ons hoeft je nooit over het loon te onderhandelen.”

Sytse van der Veen

Toen het Amsterdamse bedrijf Fronteer in 2018 openheid van zaken gaf over de salarissen, ontstond er onrust, vertelt hr-manager Annelot van Halder. „Iedereen wist van elkaar hoeveel euro's er werden verdiend en natuurlijk gingen medewerkers vergelijken. Bij sommigen leidde dat destijds tot ontevredenheid. Daar horen we nu echter nauwelijks meer iets over.”

Fronteer, dat organisaties helpt bij het opzetten van onderzoeken en het ontwikkelen van een strategie, telt ruim 25 medewerkers. Die weten allemaal precies hoe hun salaris wordt berekend. „Er hangt geen briefje met lonen aan de muur, maar alles is na te kijken.”

Van Halder is blij met die manier van werken. „Op deze manier voorkomen we schreefgroei.”

Ook bij adviesbureau Viisi bestaan er over de salarissen geen geheimen. „Een bewuste keuze”, zegt medeoprichter

Tom van der Lubbe. „We zijn al meer dan tien jaar transparant over dat soort zaken.”

Het bedrijf, dat vanuit locaties in heel Nederland advies geeft over hypotheek, heeft ruim veertig hooggeschoolede medewerkers in dienst. „Wanneer iemand bij ons solliciteert, leggen we uit hoe we werken. Als het gesprek tot een positieve uitkomst leidt, vertellen we direct wat de persoon in kwestie gaat verdienen.”

De salarissen in het bedrijf zijn inzichtelijk voor alle personeelsleden. Viisi heeft het model dat eraan ten grondslag ligt op de website gezet, compleet met een uitleg. Het bedrijf kijkt bij het bepalen van het loon naar het vakgebied en relevante werkervaring.

Voordat Viisi op deze manier ging werken, mochten de werknemers laten weten wat ze van de vastgestelde bedragen vonden. Vanaf toen zijn de lonen losgekoppeld van de functioneringsgesprekken. Ieder jaar staat de verhoging vast; er hoeft dus nooit over te worden onderhandeld.

Daarbij vindt Van der Lubbe loyaliteit belangrijk. „We willen de trouw van onze mensen belonen. Dat doen we onder meer door na een dienstverband van drie, zes, negen en twaalf jaar een extra salarisverhoging te geven.”

Open

Zo open over de salarissen als Viisi zijn maar heel weinig Nederlandse bedrijven. In ons land heerst volgens Ton Wilthagen, hoogleraar arbeidsmarktvaart-



Tijdens een sollicitatiegesprek mag er nu nog naar iemands salaris worden gevraagd. Vanaf volgend jaar is dat verboden. beeld ANP, Jerry Lampen

stukken aan Tilburg University, een cultuur van terughoudendheid, zei hij recent in De Telegraaf. „Nederlanders laten zich niet graag in de portemonnee kijken. Ze hechten over het algemeen sterk aan privacy.”

Volgens hem kijken inwoners van veel Europese landen daar vaak anders tegenaan. „Neem Scandinavië. In Noorwegen kunnen mensen via de website van de Belastingdienst zien wat anderen hebben verdiend en hoeveel belasting ze daarover betalen.”

Al langere tijd denkt de EU na over de beloning van werknemers. Ze maakt zich zorgen over de achterstand van vrouwen op dit terrein. Die verdienen in ons land in 2024, gecorrigeerd voor factoren als functie, ervaring, opleiding en aantal werkuren, gemiddeld 6,1 procent minder dan mannen, blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek. In sommige sectoren is dat verschil kleiner, in andere juist groter.

De Europese Commissie wil daar een einde aan maken en komt daarom met de Richtlijn loontransparantie. Die gaat officieel per 1 juni in, maar onze over-

heid heeft aangegeven dat die datum in Nederland niet haalbaar is. Hier wordt de richtlijn daarom pas per 1 januari 2027 ingevoerd.

Volgens een aantal werkgevers is de nieuwe datum nog steeds te vroeg. Ze geven aan dat de maatregelen die ze van Europa moeten nemen voor veel extra administratief werk zullen zorgen.

De nieuwe regels moeten het voor werknemers makkelijker maken om aan te tonen dat ze te weinig betaald krijgen. Daarbij gaat het niet alleen om vrouwen. Ook bepaalde groepen mannen, zoals jongeren en uitzendkrachten, worden volgens de EU soms onderbetaald.

De nieuwe richtlijn eist dat mensen inzicht krijgen in hoe ze worden ingedeeld en wie er nog meer in hun beloningscategorie zit. In sommige sectoren gebeurt dat al, maar voor veel bedrijven is dit nieuw. Het betekent niet dat een werknemer zomaar een blik mag werpen op de loonstroken van collega's, maar wel dat hij of zij het recht heeft om te weten hoe zo'n salarisberekening tot stand is gekomen.

Vacature

Werkgevers mogen in sollicitatiegesprekken ook niet meer vragen wat iemand verdient. Nu is het regelmatig zo dat iemand die aangeeft een bepaald salaris te hebben, in een nieuwe baan minimaal hetzelfde betaald krijgt. Bij een vacature moet in de nabije toekomst worden aangegeven welk salaris er bij de functie hoort.

Een goede zaak, vindt Tom van der Lubbe van Viisi. „Dit moet zo snel mogelijk worden ingevoerd. Wij vragen nooit wat iemand verdient. Gelukkig zijn sollicitanten over het algemeen tevreden met wat we bieden. We betalen dan ook goed, maar willen niet dat mensen alleen om die reden bij ons willen werken.”

Bedrijven met meer dan honderd werknemers moeten de overheid periodiek laten weten hoe het staat met de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Daar blijft het niet bij: als het verschil in beloning groter is dan 5 procent, moeten werkgevers actie ondernemen.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen middelgrote werkgevers, met tussen de 100 en 149 medewerkers, en grote werkgevers, met meer dan 150 werknemers. Die laatste categorie moet al over 2027 gaan rapporteren; de middelgrote organisaties hoeven dat pas vanaf 2030.

„We willen niet dat mensen alleen vanwege het salaris bij ons solliciteren”

Tom van der Lubbe, medeoprichter van adviesbureau Viisi

advertentie

De nieuwste podcast staat weer klaar!

„Beslissing curatorium GG heeft iets ongrijpbaars”
Met: Addy de Jong, kerkredacteur

rd.nl/blikopdekerk

rd



„Nederlanders laten zich niet graag in de portemonnee kijken”

Ton Wilthagen, hoogleraar arbeidsmarktvaartstukken aan Tilburg University