



Vijf misverstanden over loontransparantie

De gelijke beloning van mannen en vrouwen garanderen. Dat is de doelstelling van de Europese loontransparantierichtlijn. Over minder dan een jaar moet die richtlijn worden toegepast in België. Alleen bestaan er nogal wat misverstanden over. "Nee, je gaat niet het loon van elke collega te weten komen."

Tekst: William Visterin

Het basisprincipe van de richtlijn is dat iedere werkgever, met personeel in dienst, moet garanderen dat er tussen werknemers, die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, geen op gender gebaseerde loonverschillen zijn.

1. MOET HET LOON WORDEN VERMELD IN VACATURES?

Eigenlijk niet. Een werkgever zal verplicht worden om het aanvangsloon of de bandbreedte ervan aan te geven. Maar of dat via een vacature wordt verstrekt, is op dit moment echter geen verplichting. "De sociale partners bespreken nog op welk moment en via welk middel die informatie verstrekt zal moeten worden", stelt Elisabeth Lenaerts van het competentiecentrum Werk & Sociale Zekerheid bij het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO). Die transparantie, en de richtlijn in het algemeen, geldt overigens voor alle voordelen in geld of in natura die een werknemer van zijn of haar werkgever ontvangt.

2. MOGEN BEDRIJVEN NAAR HET LOON VAN KANDIDATEN VRAGEN?

Neen, potentiële werkgevers mogen niet naar het huidige loon of vorige loon van een kandidaat vragen. Dit om te voorkomen dat werknemers die in het verleden gediscrimineerd werden en daardoor een lager loon kregen, daarvan slachtoffer blijven in de toekomst. Let wel, bedrijven mogen bij jou als kandidaat wel polsen naar jouw wensen qua loon.

3. MOETEN BEDRIJVEN HUN LONEN BEKENDEMAKEN?

Neen, werkgevers hoeven alle loonschalen en loonstructuren niet volledig vrij te geven. Ze moeten werknemers wel toegang geven tot de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de beloning, en dat is iets anders.

Het is ook niet meteen zo dat bedrijven loonverschillen sowieso moeten aanpassen. 'Algemeen geldt dat de richtlijn elk verschil in loon toelaat.

Maar ze vereist wel dat die verschillen kunnen worden gerechtvaardigd wanneer er vragen over worden gesteld", oppert Lenaerts.

4. MAG JE NAAR HET LOON VAN COLLEGA'S VRAGEN?

Vragen staat vrij, maar het zal niet mogelijk zijn om rechtstreeks het loon van een specifieke werknemer te verkrijgen. Je kunt als werknemer enkel vragen naar je individuele beloningsniveau. "En ook naar de gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten", stelt Lenaerts.

5. BLIJVEN JE LOONGEGEVENS VERTROUWELIJK?

Dat is zeker de bedoeling. De loongegevens van individuele werknemers moeten vertrouwelijk blijven behandeld. Het verstrekken van informatie in uitvoering van de verplichtingen van de richtlijn mag enkel gebeuren in overeenstemming met de GDPR-privacywetgeving. "Dat betekent dat loongegevens steeds beschermd blijven."

Kem
het voor Ranst



Werken bij gemeente Ranst? Da's kiezen voor een warme, moderne werkgever waar je je goed voelt – op én naast het werk. Zin om deel uit te maken van ons hecht én dynamisch team? Wij zoeken een:

MAATSCHAPPELIJK WERKER

Voltijds (4/5 bespreekbaar) – contract onbepaalde duur – werfreserve (2 jaar)

Zèdde hier goed in?

- Gesprekken voeren en huisbezoeken doen, samen met de cliënt een hulpverleningsplan opstellen en psychosociale begeleiding bieden.
- Sociaal-financiële onderzoeken uitvoeren, sociale verslagen opmaken en voorstellen doen voor financiële hulp zoals leefloon.
- Samenwerken met het afdelingshoofd en je talenten inzetten om iedereen te ondersteunen die aanklopt bij de sociale dienst.

Wèmmen voor jou:

- Verloning volgens B1-B3 plus extralegale voordelen (maaltijd-, eco- en cadeauchques, hospitalisatieverzekering, eindejaarstoelage, fietsvergoeding ...).
- Boeiende job in een leuk team.

Gèt voor ons:

- Je bent in het bezit van het juiste diploma. Raadpleeg de aanwervingsvoorwaarden op onze website (ranst.be/vacatures) voor meer info.
- Je slaagt voor de selectieprocedure.

Hèdde er zin in? Solliciteer met je cv, motivatiebrief, diploma en een recent (max. 3 maanden oud) blanco uittreksel uit het strafregister. Bezorg dit uiterlijk op **11/11/2025** via hrm@ranst.be of per post naar Dienst HRM, Gustaaf Peetersstraat 7, 2520 Ranst.

De selectieprocedure omvat een **schriftelijke thuisopdracht** (ontvangst op **13/11/2025 om 9u**, indien uiterlijk **16/11/2025 om 00u00**) en een **selectie-interview** op **24/11/2025** voor de geslaagde kandidaten.

Vragen?

- Over de inhoud van de functie: Elien Schuerwegen (03 470 69 08)
- Over de selectie/wedde: Dienst HRM (hrm@ranst.be)



Arendonk

Lokaal bestuur Arendonk zoekt:

DIENSTHOOFD TECHNISCHE DIENST

niveau A1a-A3a - voltijds - statutair

FUNCTIE

Heb jij een hart voor techniek én mensen? Als diensthoofd technische dienst stuur je een gemotiveerd team aan en zorg je voor een vlotte werking van de technische dienst. Je combineert leidinggeven met strategisch denken en je bent een brugfiguur tussen beleid en uitvoering.

Je coördineert openbare werken, volgt technische dossiers op en bewaakt de planning en kwaliteit ervan. Je motiveert medewerkers, zorgt voor een goede interne communicatie en waakt over de veiligheid en het welzijn op de werkvloer.

VEREISTEN

Je bent in het bezit van een masterdiploma of daarmee gelijkgesteld in een technische richting of een algemeen masterdiploma met bijkomende opleidingen en aangetoonde verworven kennis (beroepservaring) over dit thema.

WAT BIJEN WIJ?

Als medewerker van het lokaal bestuur draag je direct bij aan het welzijn van onze inwoners en de ontwikkeling van de gemeente in een maatschappelijk betekenisvolle functie. Elke dag werk je aan projecten die écht impact hebben.

De bruto maandelijkse aanvangswedde bedraagt aan de huidige index minimum 3 864,35 euro. Je hebt daarnaast recht op maaltijdcheques, een gratis hospitalisatieverzekering, een fietsvergoeding en de mogelijkheid tot fietsleasing.

Het lokaal bestuur vindt een gezonde balans tussen werk en privé belangrijk. Daarom bieden we (voltijdse) medewerkers 32 vakantiedagen en 14 feestdagen.

Er wordt een werfreserve van 3 jaar aangelegd.

SOLLICITEREN?

Je kan de functiebeschrijving en een infobrochure downloaden van de website www.arendonk.be of verkrijgen bij de personeelsdienst: 014 95 05 11 of personeel@arendonk.be.

Je kandidatuur (inclusief motivatiebrief, cv en kopie van de diploma's) moet **uiterlijk op vrijdag 28 november 2025** verstuurd worden naar het college van burgemeester en schepenen, Vrijheid 29, 2370 Arendonk (poststempel geldt als bewijs), per mail bezorgd worden via personeel@arendonk.be of afgegeven worden bij de personeelsdienst tegen ontvangstbewijs.