

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 BEKENDMAKEN?

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.'

vdk bank zoekt IT-talenten

○ die houden van Ctrl.

○ niet Esc. bij deadlines

✓ ook graag van Home werken

Bij vdk bank zoeken we niet zomaar medewerkers. We zoeken mensen. Mensen met dromen, plannen en wensen. Net zoals de mensen die in onze kantoren komen. Want bij vdk bank ben je dichtbij. Dicht bij anderen en dicht bij jezelf. We bieden je de kans om dicht bij huis te werken in een warme omgeving voor een bank die niet alleen investeert in jou, maar ook in je streek én in de planeet.

Kom je eens langs?



Plan vandaag nog een gesprek dicht bij jou via vdk.be/jobs

