

Weet wat u waard bent

ZES VUISTREGELS VOOR WIE WIL WETEN OF ZIJN BAAS HEM WEL GENOEG BETAALT. VERDIEN MEER MET HETZELFDE WERK

Met of zonder cao – voor iedere werknemer is te achterhalen of hij marktconform wordt beloond. Salariskompassen op internet bieden een simpel toegankelijke, maar ruwe indicatie; vakbonden, gespecialiseerde adviesbureaus en afdelingen P & O zijn al heel wat preciezer. Welke vorm u ook kiest, blijf op de hoogte.

ERIC VAN DE BEEK

Welk salaris denkt u dat passend is? Iedere werknemer die ergens solliciteert of zijn baas om meer salaris vraagt, moet voorbereid zijn op deze vraag. Weet u geen bedrag te noemen als een werkgever hiernaar informeert, dan zal u een beloning worden geboden die onder uw marktwaarde ligt. Bent u zich daarentegen bewust van wat anderen ontvangen die uw gelijke zijn, dan zal dit doorgaans een betere beloning opleveren.

Vergelijken met anderen die gelijksoortig werk doen, is moeilijk, zeker als ze bij een andere organisatie werken. Hun maandelijks inkomen kan hoger liggen dan dat van u en uw naaste collega's, maar ontvangen zij net als u een veertiende maand? Wat is de pensioenpremie die hun werkgever voor ze betaalt? Hoeveel uur bedraagt hun werkweek? Vergoedt de werkgever ziektekostenpremies en biedt hij een goede kinderopvangregeling?

Wat u kunt verdienen, hangt onder meer af van uw vooropleiding, de sector en de regio waarin u werkt, uw leeftijd en ervaring, uw taken en verantwoordelijkheden, wat een werkgever aan u denkt te kunnen verdienen, of u voor de overheid werkt of in het bedrijfsleven, de grootte van het bedrijf, en of u werkloos bent of niet. Uw marktwaarde wordt zowel bepaald door persoonlijke eigenschappen, zoals uw leeftijd en ervaring, als door factoren die daar volledig los van staan, zoals de sector waarin u werkzaam bent. Hieronder een zestal vuistregels die u op weg kunnen helpen.

1 KIJK IN UW CAO

Behoort u tot de 85 procent van de werknemers die onder een cao vallen, dan heeft u als het goed is van uw werkgever een cao-boekje ontvangen. Hierin kunt u nalezen in welke salarisschaal uw functie valt. Als u de indruk heeft dat u in de verkeerde schaal zit, kunt u een beroepsprocedure

beginnen. In uw cao staat omschreven hoe dit bij uw werkgever in zijn werk gaat. Werkt u bij een groot bedrijf, dan buigt eerst een interne commissie – hierin zit een vertegenwoordiger van het management en van de ondernemingsraad – zich over uw klacht. Als die in uw nadeel beschikt, dan kunt u in beroep gaan bij een externe commissie. Daarin zit een vertegenwoordiger van het management en van de vakbond.

Natuurlijk kunt u uit uw cao niet afleiden welk salaris uw werkgever u precies behoort te betalen. Binnen elke salarisschaal hebben werkgevers de vrijheid om zelf uit te maken welke werknemer ze wat willen bieden. De plek die een werknemer inneemt op een salarisschaal hangt af van het aantal jaren dat hij voor een werkgever werkt en vaak ook van de prestaties.

2 KIJK IN ANDERE CAO'S

Is er voor het bedrijf of de sector waar u werkt geen cao afgesloten, dan kunt u natuurlijk altijd de cao van een ander bedrijf of een andere bedrijfstak opvragen. U vergelijkt dan een-

voudig de beloning die u ontvangt met die van vakgenoten elders.

Zo'n vergelijking kan ook interessant zijn als u wel onder een cao valt. In de ene branche worden functies namelijk beter gewaardeerd dan in de andere. Dit kan te maken hebben met het verschil in winstgevendheid, maar er kunnen ook andere verklaringen voor bestaan. Zo verdienen ingenieurs in de bouw tot 20 procent minder dan hun vakgenoten in de civiele techniek. Dit heeft ermee te maken dat de vakbonden in de bouw een grotere achterban hebben dan in de civiele techniek. Niet dat civiele ingenieurs onder een cao vallen, maar een goede cao dankzij de vakbond werkt door in de salarissen van degenen die bovencao worden beloond.

Cao's kunt u vergelijken op www.sdu.nl/staatscourant/cao. Hier kunt u de ongeveer tweehonderd bedrijfstak-cao's vinden. Voor informatie over bedrijfs-cao's (dit zijn er veel meer: zo'n achthonderd) zult u naar de bedrijven zelf moeten bellen. Vraag in dat geval naar de afdeling P&O.

Het vergelijken is vaak geen sinecure. Zeker als de functies in de ene cao anders worden omschreven dan in de andere. De meestgebruikte functiewaarderingssystemen zijn die van onderzoeksadviesbureaus Deloitte & Touche, Hay Group, Berenschot en van werkgeversvereniging AWWN.

3 RAADPLEEG SALARISKOMPAS

Sinds enige jaren kunt u op internet uw salaris vergelijken met dat van anderen. Dit kan bijvoorbeeld op www.intermediair.nl, www.jobnews.nl, www.monsterboard.nl, www.salarisadviseur.nl, www.debreed.net en www.loonwijzer.nl. U vult hiervoor onder meer uw opleidingsniveau in, uw leeftijd, de branche waarin u werkt, en voilà: de site vertelt u wat de gemiddelde verdienste is van andere bezoekers van de site die dezelfde kenmerken hebben opgegeven.

Let wel: salariskompassen geven een zeer ruwe indicatie. Er wordt maar naar een paar kenmerken gevraagd, de onderzoeksgroep is niet al te groot en bovendien kunnen werkneme-





mers, gevraagd naar het salaris dat ze verdienen, flauwekulbedragen invullen.

Betrouwbaarder zijn de salarisonderzoeken van bureaus als Hay Group en Berenschot. Zij betrekken hun gegevens van werkgevers en verzamelen meer informatie (zie 'Laat u adviseren' op deze pagina).

4 INFORMEER BIJ COLLEGA'S EN VAKGENOTEN

Nederlandse werknemers zijn nog steeds erg terughoudend in het uitwisselen van salarisgegevens. Dat is jammer, want vooral werkgevers profiteren hiervan. Het komt voor dat collega's die hetzelfde kunnen en doen verschillend worden beloond. Dit kan te maken hebben met leeftijdsverschillen. In veel organisaties krijgen werknemers er jaarlijks automatisch een periodiek bij. Los van de loonsverhoging die in de cao is afgesproken, stijgen ze een trede op de loonschaal. Hoe langer iemand in een organisatie werkt, des te hoger dus zijn salaris.

Interessanter zijn de beloningsverschillen die te maken hebben met omstandigheden op de arbeidsmarkt. Als er veel vraag is naar bepaalde functies en weinig aanbod, dan willen werkgevers nieuwkomers nog weleens in een hogere salarisschaal indelen. Officieel ver-

vullen ze ook een hogere functie, maar in de praktijk hebben ze dezelfde taken en verantwoordelijkheden als oudgediende collega's in een lagere schaal. Heeft u de indruk dat dit op uw werk speelt, dan ligt uw marktwaarde dus hoger dan de beloning die u ontvangt.

Gesprekken met vakgenoten die een andere werkgever hebben, kunnen ook waardevolle informatie opleveren. Vooral als ze in een andere sector hetzelfde soort werk doen als u. De ene bedrijfstak betaalt een stuk beter of slechter dan de andere. Ook zijn er belangrijke salarisverschillen tussen de publieke en private sector. Ambtenaren in hogere leidinggevende functies verdienen bijvoorbeeld minder dan hogere leidinggevendenden in het bedrijfsleven.

Voor professionals speelt een andere factor een grote rol bij de verklaring van salarisverschillen. Werken ze in een startersfunctie bij een klein of middelgroot bedrijf, dan verdienen ze meestal meer dan als ze in dienst zijn bij een groot bedrijf. Het hogere salaris bij kleine en middelgrote bedrijven is een soort compensatie voor het gebrek aan door-groeimogelijkheden dat ze bij deze bedrijven hebben.

5 LAAT U ADVISEREN

Wervings- en selectiebureaus en headhunters kunnen een waardevolle bron van informatie zijn. Zij doen zaken met een uiteenlopend aantal werkgevers en hebben dus een goede indruk van welke beloning bij welke functie past. Soms zelfs vraagt de opdrachtgevende werkgever ze hierover te adviseren.

Ook vakbonden kunnen behulpzaam zijn. Zeker als u twijfelt of u in de goede salarisschaal bent ingedeeld. Uiteraard moet u wel lid zijn om de vakbond voor u aan het werk te zetten.

Een aparte categorie zijn onderzoeksadviesbureaus als Berenschot, Hay Group en Towers Perrin. Zij hebben het beste overzicht van wat werknemers zoal verdienen. Werkgevers maken hiervan graag gebruik. Zij vragen de bureaus te adviseren over de beloning die ze hun personeel moeten bieden.

Werknemers kunnen helaas geen individueel advies inwinnen. De bureaus doen geen zaken met particulieren. Wel laten vakbonden zich adviseren. Ze gebruiken de opgedane kennis bij onderhandelingen over cao's en functiewaarderingssystemen.

Wel kan een werknemer de ondernemingsraad verzoeken een beloningsonder-

zoek uit te laten voeren. Ondernemingsraden kunnen dergelijk onderzoek vergoed krijgen via de werkgever, mits er een collectief belang mee wordt gediend. Dit is het geval als ondernemingsraden vermoeden dat de beloning voor een bepaalde functie of meerdere functies niet langer marktconform is, bijvoorbeeld als het moeilijk blijkt te zijn om bepaalde vacatures op te vullen.

6 SOLLICITEER OF VRAAG SALARISVERHOOGING

De ultieme test om erachter te komen of uw marktwaarde hoger ligt dan uw salaris, is natuurlijk in onderhandeling te gaan met een werkgever. Dat kan uw huidige baas zijn of een werkgever bij wie u solliciteert.

Willen andere werkgevers u graag hebben, dan kunt u er, zeker in deze tijd van economische malaise, van op aan dat u goed in de markt ligt. Over het algemeen zijn beloningen in de publieke sector minder onderhandelbaar dan beloningen in de private sector. Niet alleen doordat alle ambtenarensalarissen in een cao zijn vastgelegd. Voor de hogere salarisgroepen in de semi-publieke sector (waaronder ziekenhuizen, universiteiten en woningbouwverenigingen vallen) gelden zogeheten advies- en raamregelingen. Deze moeten ervoor zorgen dat de beloningen voor bijvoorbeeld ziekenhuisdirecteuren niet boven een bepaald maximum uitkomen.

Heeft u de indruk dat een werkgever in de marktsector u graag wil hebben, dan kunt u 5 tot 10 procent meer salaris vragen dan het openingsbod. Dit percentage is gelijk aan de bandbreedte die werkgevers doorgaans hanteren bij het onderhandelen over beloningen van professionals en hogere leidinggevenden.

Afhankelijk van wat u belangrijk vindt, kunt u de nadruk van de onderhandelingen uiteraard ook richten op uw pensioenregeling, optiepakket, bonussen, *golden parachute*, leaseauto of andere secundaire arbeidsvoorwaarden.

Let wel: een verbetering van uw beloning is niet langer vanzelfsprekend als u overstapt naar een andere werkgever. De afnemende krapte op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat werkgevers minder diep in de buidel willen tasten voor bepaalde functies.

Zeker als u werkloos bent, bijvoorbeeld doordat u ontslag heeft genomen om een *sabbatical* te genieten, is uw onderhandelingspositie zwak. U zult dan soms genoegen moeten nemen met een beloning die lager ligt dan uw laatstverdiende salaris. ■

Met dank aan: Erik Schouten (AWVN), Marjet van Zuilen (Deloitte & Touche), Paul van Dam (KPMG Ebbinge), Daan Andriessen (KPMG Knowledge Advisory Services), Steven Meester (Towers Perrin), Rob van Dijk (Hay Group), Martin Heijman (Spencer Stuart), Ron Peters (FNV Bondgenoten), Keimpe Schilstra (FNV Bondgenoten) en Fons van Leeuwen (AbvaKabo)