



# Arbeidsvoorwaarden en onderhandelen

## Wat je moet weten over je arbeidsvoorwaarden.

Arbeidsvoorwaarden zijn een set aan afspraken die gelden voor het werk dat je gaat doen. Ze gelden tussen jou en je werkgever. Het gaat hierbij over zaken als salaris, arbeidsduur en vakantiedagen bijvoorbeeld. Voordat je aan de slag gaat, moeten de afspraken helder op papier staan en tekenen beide partijen hiervoor.

Arbeidsvoorwaarden leg je vast in een arbeidsovereenkomst. Vaak staan er ook arbeidsvoorwaarden in een cao. Bovendien zijn er ook zaken in de wet vastgesteld.

## Primaire arbeidsvoorwaarden

Primaire arbeidsvoorwaarden zijn de zaken waarover jij en je werkgever bijna altijd afspraken maken. Zoals het salaris dat je gaat verdienen of het aantal uren dat je werkt.

## Bruto-Nettosalaris

Er is een verschil tussen bruto- en nettosalaris. Brutosalaris is het salaris dat je krijgt, voordat er belasting en andere inhoudingen van zijn betaald. Het nettosalaris is datgene dat je overhoudt na aftrek van belasting en inhoudingen. Als er door de werkgever wordt gecommuniceerd over salaris (bijvoorbeeld in de vacaturetekst of tijdens het sollicitatiegesprek) dan gaat het over het brutosalaris, tenzij anders wordt aangegeven. Salarissen verschillen tussen sectoren, landen en zelfs op regionaal niveau binnen een land. Onthoud hierbij dat een salaris over het algemeen samenhangt met de kosten van levensonderhoud binnen een land of regio. Wil je berekenen wat je netto krijgt, ga dan naar [www.loonwijzer.nl](http://www.loonwijzer.nl) of <https://neuvoo.nl/salaris/>

## Secundaire arbeidsvoorwaarden

De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn de voorwaarden die daar bovenop komen.

Enkele voorbeelden van secundaire arbeidsvoorwaarden zijn:

Reiskostenvergoedingen, verlofdagen, opleiding, laptop, auto etc.

## Flexibele secundaire arbeidsvoorwaarden

Je werkgever kan ook flexibele secundaire arbeidsvoorwaarden aanbieden. Je kunt dan voor een deel zelf kiezen welke arbeidsvoorwaarden je wilt. Je kiest dan bijvoorbeeld of je de bovenwettelijke vakantiedagen als verlof opneemt. Of deze dagen gebruikt om een studie of een fiets mee te betalen.

## Nederlands recht is altijd van toepassing

Voor een aantal arbeidsvoorwaarden staat een minimum voorgeschreven in de wet. Je mag bijvoorbeeld niet minder verdienen dan het wettelijk minimumloon. Of minder vakantiedagen krijgen dan het aantal dat in de wet staat.

## CAO

Geldt er een cao voor de organisatie of de branche waarin je werkt? Dan staan daarin meestal ook afspraken over de arbeidsvoorwaarden. Vaak vind je hier informatie over de salarisschalen waar mee wordt gewerkt.



## Hoe weet ik welke cao geldt?

Is er een cao van toepassing, dan moet de werkgever dat in de arbeidsovereenkomst vermelden. Deze CAO sturen ze je vaak vooraf digitaal toe of kun je op internet vinden.

Een werkgever moet de cao toepassen als:

- a. hij hem zelf heeft afgesloten (ondernemings-cao);
- b. hij lid is van een werkgeversorganisatie die er 1 voor hem heeft afgesloten (bedrijfstak-cao);
- c. er in zijn branche een bedrijfstak-cao is die algemeen verbindend verklaard (AVV) is. De cao geldt dan automatisch voor alle werkgevers in de bedrijfstak. Op de [website over cao's](#) van het ministerie van SZW kunt u zien of een cao algemeen verbindend is verklaard.

Inhoudelijke vragen over cao-bepalingen kun je meestal stellen aan de afdeling P&O (personeel en organisatie) of je kunt contact opnemen met de cao-partijen. Bijvoorbeeld met de vakbond of brancheorganisatie.

## Wat is onderhandelbaar?

Alle aanvullende afspraken die je maakt met je werkgever in de arbeidsovereenkomst mogen niet ingaan tegen de wet of tegen de geldende cao. Positief afwijken (in jouw voordeel) mag dus. Het salaris is een van de componenten waar het meest over onderhandeld wordt. Soms gaat een werkgever er zelfs vanuit dat je durft te onderhandelen.

## Wanneer begin je over salaris?

Normaal gesproken voer je een onderhandeling over je salaris en de andere arbeidsvoorwaarden als je een aanbod wordt gedaan door het bedrijf. Als je gedurende de selectieprocedure, bijvoorbeeld tijdens een sollicitatiegesprek, wordt gevraagd naar je salarisindicatie, dan wil de interviewer meestal graag weten of jouw verwachtingen op één lijn zitten met die van het bedrijf.

Een organisatie wil voorkomen dat beide partijen hun tijd verdoen. Je weet echter nooit wanneer de vraag wordt gesteld wat je wilt verdienen, dus zorg ervoor dat je vanaf het eerste sollicitatiegesprek bent voorbereid!

## Tips om je voor te bereiden

1. Bedenk eerst wat je zelf wil verdienen. Wanneer ben je tevreden, wat heb je minimaal nodig om te kunnen leven zoals jij wil.
2. Kijk verder dan salaris! Wat zijn je wensen ten aanzien van reiskosten, vakantiedagen, pensioenregeling, ouderschapsverlof en scholing bijvoorbeeld. Misschien regelt jouw werkgever kortingen op sportabonnementen of is er elke dag gratis lunch.
3. Onderzoek wat gangbaar is binnen een bepaald(e) sector, land, functie en/of carrière niveau. Check sites als:  
[www.loonwijzer.nl](http://www.loonwijzer.nl)  
<https://www.nationaleberoepengids.nl/beroepen-per-salarisschaal>  
<https://www.intermediair.nl/salariskompas>  
<https://neuvoo.nl/salaris/>
4. Vraag vrienden of kennissen in vergelijkbare posities



## De onderhandeling

Vaak is het prettig als de werkgever eerst een 'bod' doet. Dan kun je daarop reageren en aangeven dat je het te mager vindt (en beargumenteer dit vanuit je voorbereiding). Geef bijvoorbeeld aan dat je meer had verwacht, omdat je via online berekeningen hoger uitkomt. Of dat je mede studenten op een hoger salaris zijn ingestroomd. Als de werkgever graag met je verder wil, is de kans groot dat het bod verhoogd wordt.

Als de bal bij jou ligt, start de onderhandeling niet met het salaris waar je op uit wilt komen. Zet altijd hoger in, maar blijf realistisch. Je kunt ook een bandbreedte aangeven. Als je bijvoorbeeld minimaal 2.500 wil verdienen, dan kun je bijvoorbeeld aangeven dat je zelf denkt aan een salaris tussen 2.600 en 2.800

Als je een aanbod wordt gedaan, neem de tijd om hierover na te denken en reken uit hoe dit aanbod voor jou uitpakt. Het is gebruikelijk om 1 of 2 dagen bedenktijd te nemen en eventueel met een gefundeerd tegenbod te komen.

## Wat als salaris niet onderhandelbaar lijkt?

Houd er rekening mee dat je na de salarisonderhandeling nog moet samenwerken. Het is geen oorlog. Zorg dat er ook bij jou ruimte blijft. Als je aangeeft dat je écht minimaal 2.750 wil verdienen, maar de werkgever wil niet meer bieden dan 2.500 dan komt het ook een beetje gek over als je toch het aanbod zomaar aanneemt.

Zoek de ruimte in andere voorwaarden. Bespreek concreet het volgen van een opleiding, deelname aan congressen of bijvoorbeeld het vergoeden van een vakblad. Of leg vast dat je salaris na 6 maanden opnieuw bespreekbaar wordt gemaakt en hoe de hoogte dan kan worden gemeten.