

De loonkloof tussen mannen en vrouwen is nog altijd 12 procent

Vrouwen verdienen gemiddeld 12 procent minder per uur dan mannen. In de tien meest voorkomende beroepen waar overwegend mannen werken, is de loonkloof gemiddeld 11,6 procent. Dat bleek medio november uit onderzoek in het kader van Equal Pay Day.

Net als in 2023 was dit jaar 14 november benoemd tot Equal Pay Day. Vanaf deze dag werken vrouwen de rest van het jaar symbolisch voor niets, gezien de loonkloof. Volgens het CBS verdienden vrouwen in 2022 gemiddeld 29,70 euro per uur en mannen 31,30 euro per uur. In 2014 was dat respectievelijk 24,30 euro en 26,90 euro. De loonkloof wordt heel langzaam kleiner, maar in dit tempo duurt het nog tientallen jaren.

Het gemiddelde salaris ligt bij 'mannenberoepen' hoger dan bij 'vrouwenberoepen'. Het gemiddelde salaris van de top tien vrouwenberoepen is 3.269 euro. Het gemiddelde salaris van de top tien mannenberoepen is 3.676 euro; een verschil van ruim 12 procent. Het verschil in modaal salaris tussen mannen en vrouwen schommelt in de laatste jaren tussen de 11 en 14 procent.

Vrouwenberoepen

In de top tien 'vrouwenberoepen' ziet de loonkloof er anders uit. Dit zijn de meest voorkomende beroepen waar overwegend vrouwen werken, zoals zorg, onderwijs enz. Hier verdienen vrouwen 0,9 procent meer dan hun



mannelijke collega's, blijkt uit onderzoek van MKB Service-desk en Van Spaendonck Groep, op basis van 1,2 miljoen geanonimiseerde loonstroken.

Per functie loopt de loonkloof ook sterk uiteen. Zo krijgen vrouwelijke monteurs 15,5 procent minder betaald dan hun mannelijke collega's. Voor chauffeurs is de loonkloof 5,8 procent. In het geval van doktersassistenten is sprake van een uitschieter naar de andere kant. Hier verdienen vrouwen 12,6 procent meer dan mannen.

Accountantskantoren doen het prima, maar mogen wel innoveren

Driekwart van de mkb-ondernemers geeft hun accountants- of administratiekantoor een rapportcijfer 8 of hoger voor de algemene kwaliteit van de dienstverlening. Wel is er in het mkb behoefte aan innovatie: de accountant of boekhouder kreeg een 6,5 als het gaat om het aanbieden van innovatieve oplossingen.

Dat blijkt uit onderzoek naar de kwaliteit van accountancydiensten in opdracht van softwarehuis Exact. Het onderzoek benadrukt dat ondernemers niet alleen vertrouwen op het advies van hun accountant of boekhouder, maar dat meerdere aspecten van groot belang

zijn. Zo hechten vier op de tien ondernemers waarde aan de persoonlijke relatie met hun administrateur of accountant.

Ook betrouwbaarheid en nauwkeurigheid bij het uitvoeren van financiële taken (42 procent), hulp en advies bij wettelijke aangiften (39 procent) en hulp om fiscale druk te verminderen (35 procent) zijn voor ondernemers erg belangrijk. Naast de algemene tevredenheid meldt het onderzoek ook verbeterpunten. Bij het proactief informeren van klanten (7,1) en het aanbieden van innovatieve oplossingen (6,5) werd duidelijk lager gescoord dan op samenwerking (8,2) en sectorkennis (8,0).



Expats

Ervaringen van Nederlandse accountants in den vreemde.

Dit keer: Wesley Maljaars, head of enterprise risk & compliance bij Business NSW in Sydney, Australië.



‘Ieder weekend voelt als vakantie’

“Australië had altijd al een bijzondere betekenis voor mij. Ik kende het uit de verhalen van mijn moeder en grootouders. Die emigreerden in de jaren vijftig naar Perth. Mijn moeder is er geboren en kwam op haar negentiende terug naar Nederland. Ik bezocht het land voor het eerst tijdens onze huwelijksreis. De eerste indruk is dan toch anders. Je hebt een beeld van *outback* en kangoeroes, maar een stad als Melbourne voelt bijna Europees. Twee jaar na die eerste vakantie hebben we de *outback* doorkruist. Toen wist ik het zeker. Hier wilde ik wonen. De levensstijl sprak mij aan. Australiërs zijn open en relaxed. Ze vragen niet wat voor werk je doet, maar hoe het met je gaat. Nederland voelde na terugkomst als een *reality-check*. Koud, nat en korte dagen.

In 2014 verhuisden we naar Sydney. Het was een logische keuze. KPMG, de werkgever van mijn vrouw, had daar een kantoor waar ze aan de slag kon. Zelfs moest ik op zoek naar een nieuwe baan want via EY, waar ik in dienst was, kon ik alleen naar Perth. Ik vond werk in Sydney als senior risk analyst bij een van de grootste universiteiten van Australië. Een baan waar ik met mijn achtergrond eigenlijk overgekwalificeerd voor was. Voor functies van hetzelfde kaliber als ik in Nederland had kom je niet zo snel in aanmerking als buitenlander. Australiërs kijken daar op een andere manier naar je cv en redeneren: jij hebt geen lokale ervaring.”

Bloed, zweet en tranen

“Dat ik een stap terug deed in mijn werk vond ik niet erg. Ik had nooit een vast omlind carrièrepad. In mijn huidige functie leid ik een intern auditteam binnen Business NSW. Dat is een organisatie die de politieke belangen behartigt van bedrijven in Australië. Om deze activiteiten te financieren, heeft Business NSW een aantal commerciële bedrijfsonderdelen waar ik verantwoordelijk ben voor het risico- en compliancemanagement. Ik rapporteer aan de cfo en heb een *dotted line* naar de audit, risk en compliance committee, maar ik heb geen ambities om zelf door te groeien naar zo’n functie. Het belangrijkste is voor mij dat ik dicht bij mijn vakgebied blijf.

Ik sta nog steeds ingeschreven als RA. Die titel heb ik met bloed, zweet en tranen behaald. Dat is toch iets wat je wilt behouden. Ik haal ook netjes mijn PE-uren. De nieuwe invulling waar je in een portfolio je leerdoelen formuleert bevalt prima. Dat kan ik heel goed combineren met de jaarlijkse doelstellingen in mijn werk. Wat blijft er over van de betovering als je in Australië gaat wonen? Best veel eigenlijk. We wisten dat het geen vakantie zou worden, maar eerlijk gezegd voelt ieder weekend als vakantie. Ik ga vaak surfen. Dat kun je nergens zo goed als hier. En ik heb twee honden die ik train om schapen te hoeden. De hele balans tussen werk en privé is hier anders en is meer gericht op het buitenleven. Het past daarom veel beter bij mijn actieve levensstijl. Als we in Nederland waren gebleven, had ik dat allemaal niet gedaan. Niet omdat het niet kan, maar omdat je in de omgeving waar je bent opgegroeid minder makkelijk *out of the box* denkt. Dan blijf je eerder denken in traditionele patronen.”

Nieuw avontuur

“We storten ons nu in een nieuw avontuur. De kinderen zijn elf en veertien jaar en voetballen bij Villareal. Die club heeft een voetbalacademie in Sydney. Nu hebben ze de mogelijkheid om in Spanje in de jeugdopleiding te spelen. Het valt samen met de behoefte van mijn vrouw en mij om te verhuizen. Australië voelt als thuis, maar mijn ouders worden een dagje ouder. Het is prettig om ze vaker te zien. Dat kan vanuit Spanje. Mijn vrouw houdt voorlopig haar baan. Ze werkt het komende jaar op afstand. Ik moet op zoek naar een nieuwe baan. We hebben alles verkocht. Spannend vind ik het niet echt. Het leven in Spanje lijkt wel op Australië. Een aangenaam klimaat, warme mensen. En we zijn allebei accountant. Dat geeft mogelijkheden, ook in Spanje.”

Zakelijke automobilist rijdt nu meer elektrisch dan diesel

Zakelijke rijders legden in 2023 voor het eerst meer kilometers af in een elektrische auto dan in een dieselvoertuig. Maar de meeste mensen rijden nog steeds in een benzineauto.

In totaal hebben Nederlanders vorig jaar 119,6 miljard kilometers afgelegd in een personenauto, aldus het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Dat is 4,3 procent meer dan in 2022. Particulieren reden samen 94 miljard kilometer, waarvan verreweg de meeste werden afgelegd in een benzineauto. Het aantal gereden kilometers op diesel daalde in vijf jaar tijd tot 13,2 miljard. In dezelfde periode steeg het aantal kilometers die in stekerauto's werden gereden naar 2,6 miljard. Mensen die reisden voor hun werk, reden bij elkaar meer dan 25 miljard kilometer. Tussen 2018 en 2023 is het aantal kilometers in een elektrische auto vertienvoudigd volgens het CBS. In 2018 reden zakelijke rijders nog het meest in een dieselauto, maar in vijf jaar tijd is het aantal kilometers in dieselauto's met driekwart gedaald. Ondanks de gestegen populariteit van elektrische auto's werd iets meer dan de helft van alle zakelijke kilometers vorig jaar afgelegd in een benzineauto.



Meerderheid bedrijven verwacht een terugkeer naar kantoor

Een ruime meerderheid van de bestuursvoorzitters van bedrijven wereldwijd verwacht binnen drie jaar een volledige terugkeer naar kantoor.

Van ruim 1.300 ondervraagde leiders denkt 83 procent dat het personeel weer alle dagen op kantoor gaat werken. Dat is een forse stijging ten opzichte van vorig jaar (64 procent). Dat meldt KPMG op basis van de KPMG CEO Outlook, het jaarlijkse wereldwijde onderzoek onder topbestuurders in het bedrijfsleven. Vooral oudere topbedienden lijken vaker terug te vallen op de traditionele manier van werken.

Ook is er een verschil tussen mannen en vrouwen. Van de vrouwelijke topbestuurders verwacht 78 procent een volledige terugkeer naar kantoor, tegenover 84 procent van de mannelijke leiders. Ook denkt een ruime meerderheid (87 procent) dat medewerkers die vaak op kantoor werken eerder in aanmerking komen voor salarisverhoging of promotie.

Veranderen van bedrijfsmodel loont

Bedrijven die hun businessmodel aanpassen, kunnen een productiviteitsgroei van 1,5 tot 8,5 procent realiseren. Dat concludeert PwC, op basis van data van 18 duizend bedrijven wereldwijd.

De onderzoekers concluderen dat als een bedrijf de manier verandert waarop het geld verdient, klanten bedient of nieuwe producten of diensten levert, de kans groter wordt dat het productiviteitsgroei realiseert. Een van de bekendste voorbeelden van een zogenoemde *Business Model Reinvention* is volgens PwC de manier waarop Netflix zijn bedrijfsmodel meerdere keren opnieuw uitvond. Het begon als bedrijf dat dvd's thuisbezorgde in de VS en evolueerde tot een van de bekendste streamingdiensten wereldwijd. Maar ook in Nederland zijn diverse voorbeelden te vinden, zoals DSM, Havenbedrijf Rotterdam, PostNL, TomTom en Wolters Kluwer.

"Bedrijven die hun bedrijfsmodellen veranderen, presteren beter dan bedrijven die dat niet doen", aldus hoofdeconoom Barbara Baarsma van PwC. "Uit onze analyse blijkt dat dit effect in de periode tussen 2019 en 2023 nog sterker is dan in de jaren daarvoor. Dat suggereert dat de druk op bedrijven om te innoveren en hun bedrijfsmodellen aan te passen steeds hoger is."

Veel werknemers vinden hun salaris niet passen bij hun waarde

Meer dan de helft (53 procent) van de werknemers in Nederland vindt het huidige salaris niet passen bij de mate waarop zij verantwoordelijkheid dragen, ervaring mee-brengen en kennis in huis hebben. Maar één op de drie werknemers (31 procent) staat open voor een baan zonder salarisverhoging, als die functie maar goed bij hen past.

Een grote groep ziet het salaris wél als accurate weer-spiegeling van de waardering voor hun werk, als het salaris 10 procent hoger ligt. Ook rekent 39 procent van de werknemers elk jaar op salarisverhoging, zonder dat daar een bijzondere prestatie of een promotie tegenover hoeft te staan. Dat blijkt uit onderzoek van recruitment-bureau Robert Half.

Het past bij de aanhoudend krappe arbeidsmarkt, waarin werknemers goed aanvoelen wat hun onderhandelings-positie is. Slechts 21 procent noemt het voltooiën van een opleiding of het op een andere manier verkrijgen van nieuwe vaardigheden als belangrijkste rechtvaardiging voor salarisverhoging. Minder dan één op de vijf vindt het consequent overtreffen van prestatiedoelen de belangrijkste reden.

Stijgende verwachtingen

Werkgevers zien met name bij de recente generaties stijgende verwachtingen ten aanzien van salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden. "Het ziet ernaar uit dat jongeren hun plek op de arbeidsmarkt inmiddels goed kennen. Of dit echt leeftijdsgebonden is, of een bredere maatschappelijke trend weerspiegelt, moet de toekomst uitwijzen", aldus Robert Half.

Veel werknemers ervaren het hybride werk-model of fulltime vanuit huis werken als positief voor de productiviteit. Als het erop aankomt, zou ruim één op de drie werknemers wel vaker naar kantoor gaan om kans te maken op promotie.



AI speelt steeds grotere rol bij fraude

Cybercriminelen zetten steeds vaker kunstmatige intelligentie in om complexe fraudepogingen uit te voeren. AI-gedreven fraude is inmiddels goed voor ruim veertig procent van alle gedetecteerde fraudepogingen in de financiële en betalingssector.

Een en ander blijkt uit het rapport *Battle Against AI-Driven Identity Fraud 2024* van Signicat, een digitaal identiteitsbedrijf. Volgens het rapport is bijna 30 procent van de AI-gedreven fraude-pogingen succesvol. Ruim 42 procent van de gedetecteerde fraudepogingen worden inmiddels door AI aangedreven. De financiële sector heeft de afgelopen drie jaar een stijging van 80 procent in het aantal fraudepogingen gezien, mede door toegenomen gebruik van AI door fraudeurs. Toch heeft minder dan een kwart (22 procent) van de financiële instellingen actie ondernomen om passende fraudepreventiemaatregelen door te voeren.

Het rapport adviseert bedrijven om AI-gebaseerde detectiesystemen te implementeren, hun cybersecurity te versterken en meer samenwerking binnen de sector te bevorderen, om voor te blijven op nieuwe fraudetechnieken. Ook wordt het belang onderstreept van het opleiden van werknemers en het informeren van klanten, over nieuwe bedreigingen die AI met zich meebrengt rondom cybercriminaliteit.