

Functieclassificatie

Krachtige actant in een netwerk van actoren

Anne DE GREEF
Expert Jobgrading & Reward

.AGORIA

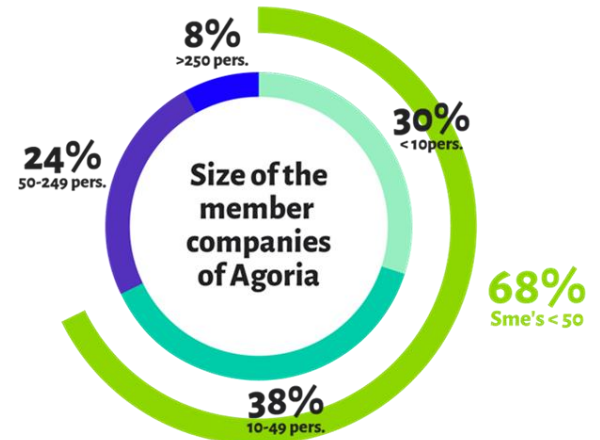




Werkgeversfederatie met een sterke vertegenwoordiging

> 2.100

ondernemingen in de **verwerkende, digitale & telecom**industrie zijn lid van Agoria.



De wereld is geen solide continent van feiten,
bezaaid met een paar meren van onzekerheid.

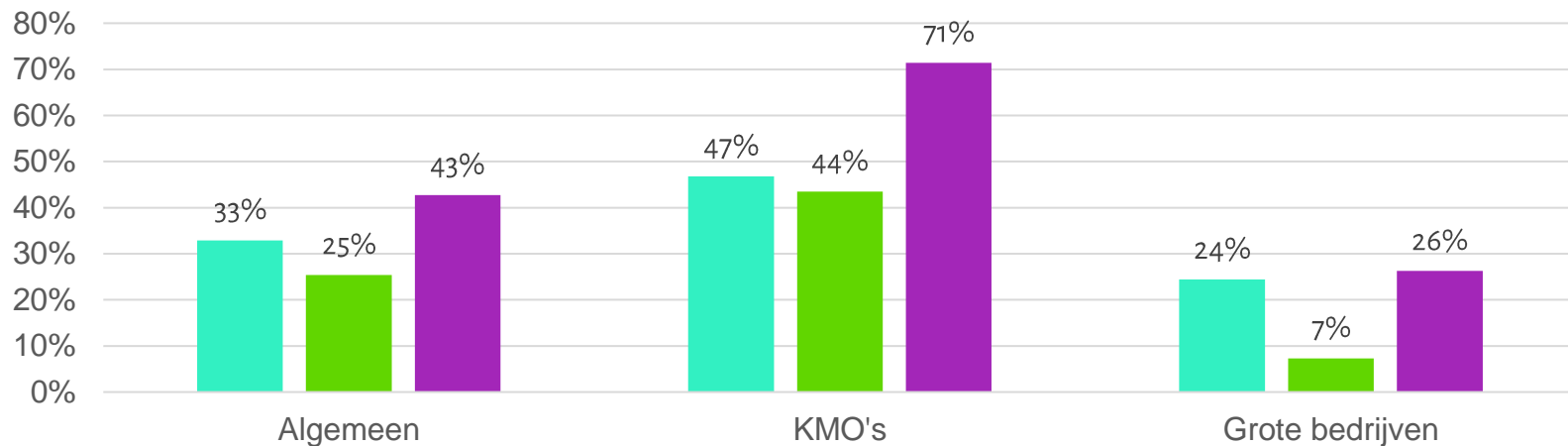
De wereld is uitgestrekte oceaan van onzekerheden
met een paar eilanden van gekalibreerde en
gestabiliseerde vormen

Bruno Latour

Huidige startpositie van grote bedrijven vs KMO's

- Bron: Loonenquête 2024 Agoria ism Korn Ferry

Technologische industrie (arbeiders)



■ Geen (vorm van) functieclassificatie

■ Geen formeel loonbeleid

■ Geen transparantie of hoogstens algemene principes

FUNCTIECLASSIFICATIE – Diverse systemen

- **Niet kwantitatief**
 - Rangorde
 - Onderlinge vergelijking
 - Vooraf bepaalde klassen
 - Aantal klassen bepaald
 - Inpassen van de functies
- **Kwantitatief**
 - Met waardetoekening in diverse criteria
 - Semi wetenschappelijk
 - > 'analytische functieclassificatie'

Het gaat niet om
klasseren
van mensen

Landschap technologische industrie

Arbeiders

- PC 111.01 OWV: sectoraal min. uurloon x klassen MSC
- PC 111.03: beroepenclassificatie
- PC 149.01: beroepenclassificatie

- MSC : analytische methode, PC 111 is systeemhouder
 - Paritaire implementatie obv afspraken in CAO (Protocol)
- Unilaterale invoering bedrijfsclassificatie (beperkt)
- Classificatiesysteem door een andere systeemhouder obv protocol

Sector

Onderneming

NIET elke sector comité heeft een classificatiesysteem !

- PC 209: paritair akkoord definitie van functies (1946)
- PC 200: beroepsindeling obv Orba methode (voorbeeldfuncties)
- PC 224: functieclassificatie met referentiefuncties

- CSB: analytische methode (Agoria systeemhouder)
- Paritaire implementatie obv afspraken CAO voor invoering op ondernemingsvlak
- Unilaterale functieclassificatie of analytische systemen door een andere systeemhouder obv protocol

Bedienden

Functieclassificatie op ondernemingsniveau: +/-

- Paritair met analytische methode
 - Draagvlak WG/WN
 - Externe blik
 - Helder proces (Impl-OH-Beroep)
 - Check genderneutraliteit!

CAO 25ter -> Checklist Seksneutraliteit bij functiewaardering en –classificatie

Evaluatie instrument voor GN in:

- Functie titels
- Functiebeschrijvingen
- Aanduiden woordvoerders
- Criteria analytische classificatie
- ...

- Paritair met analytische methode
 - Tijdsintensief
 - Interne (HR) opvolging en organisatie vereist
- Indien unilateraal
 - Eigen systeem ontwikkelen: niet évident!
 - Rol werkgever bij vragen
- Kost systeemhouder
 - Indien geen sectormethode

Huidige startpositie van grote bedrijven vs KMO's

Metallica NV	Lakkerij Janssens BV
1000 werknemers (75% ♂ – 25% ♀)	20 werknemers (15 ♂ en 5 ♀)
Apart Comp & Ben team	Geen aparte HR-verantwoordelijke
Actieve overlegorganen en vakbonden	Geen overlegorganen en vakbonden
MSC-classificatie arbeiders (paritair) Hay-grading bedienden (nationaal protocol)	Geen functieclassificatie
Formeel loonbeleid (maar ook legacies)	Loonbeleid « à la tête du client »
Volledige loontransparantie voor arbeiders Bepaalde loontransparantie voor bedienden 2-jaarlijkse analyse Loonkloofwet in OR	Geen loontransparantie Geen analyse Loonkloofwet

Jobmodel

- Jobmatching tool arbeiders gebaseerd op analytische criteria
 - Ontwikkeld door Agoria

[Job model blue collars 2024 FINAL.xlsx](#)

- Functiematrix van 146 arbeidersfuncties
 - 12 functiefamilies
 - Verschillende niveaus per functie

Open ends

- Richtlijn proof na omzetting?
- Visie werknemersorganisatie?
- Ondersteuningsmogelijkheden voor (verdere) ontwikkeling in sectoren?

Conclusie

- Genderneutrale functieclassificatie is een essentieel onderdeel voor Pay Transparency
 - Vraag naar voorzien van 'lichtere systemen' van functieclassificatie: draagkracht (T/M/H) van ondernemingen
- Sectorale functieclassificatie voldoen al aan vereisten checklist
 - Pleidooi voor awareness zonder formele her-check/certificatie via een nieuwe tool/checklist/...
- Niet elke sector heeft een eigen systeem van functieclassificatie
 - Niet opleggen dat elke sector zijn eigen functieclassificatiesysteem ontwikkelt
 - Pleidooi om hier de autonomie van de sociale partners te respecteren
- Bedrijven niet beletten om hun eigen systeem te ontwikkelen
 - Mits respecteren van de sectorale afspraken rond minimumloon
 - Mits in overeenstemming met de criteria die de Richtlijn voorschrijft



Anne De Greef

Expert Jobgrading & Reward

Anne.degreeef@agoria.be

+32 2 706 78 46

.AGORIA