

#### 8. Conclusie : verschil

Wanneer de meer- en/of mindertaken groter in aantal zijn en afwijken van de kerntaken, dan is het meestal ook zo dat de bedrijfsfunctie met meer dan één referentiefunctie te vergelijken is. In dat geval moet worden bekeken in welke functieklassen die referentiefuncties zijn ingedeeld :

- zijn dat dezelfde klassen, dan hoort de bedrijfsfunctie meestal ook in die klasse thuis;
- zijn dat verschillende maar opeenvolgende klassen, dan hangt het af van de referentiefunctie waarvan de inhoud van de bedrijfsfunctie het meest op lijkt. Meestal komt de klasse van die referentiefunctie in aanmerking, waarop de bedrijfsfunctie het meest lijkt;
- zijn dat klassen die ver uit elkaar liggen, dan ontstaat er een werkelijk indelingsprobleem. Zie punt 9.

#### 9. Conclusie : er is niet uit te komen

Voor een heel klein gedeelte van de bedrijfsfuncties zal er worden geconcludeerd dat een goede vergelijking met twee of (maximaal) drie referentiefuncties niet mogelijk is, of dat de groepen van de referentiefuncties ver uit elkaar liggen, of dat er zelfs geen enkele referentiefunctie voorkomt zodat de bedrijfsfunctie niet in een klasse kan ingedeeld worden.

In zo'n geval wordt het probleem voorgelegd aan de sectorale stuurgroep.

Deze stuurgroep beslist om :

- ofwel het dossier voor te leggen aan de Technische Werkgroep die samengesteld is uit de syndicale en patronale functiewaarderingsexperten uit de sector, die een technisch advies zullen verstrekken.
- ofwel Optimor in te schakelen om voor dit dossier een functiewaardering uit te voeren door middel van de toepassing van de ORBA-methode.

De stuurgroep neemt nadien de eindbeslissing.

#### 3. Beroepsprocedure

Wat de beroepsprocedure betreft verwijzen wij naar het protocol van 11 april 2006 ter invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie in de baksteensector.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 20 december 2012.

De Minister van Werk,  
Mevr. M. DE CONINCK

---

Bijlage 5 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 februari 2011,  
gesloten in het Paritair Comité voor de steenbakkerij, betreffende de implementatie  
en indelingsprocedure van de functieclassificatie

#### PC 114 Overgangsmatregelen

Gezien de belangrijkheid van deze invoering van een nieuwe functieclassificatie en de daaraan verbonden loonbarema's en omwille van de bedrijfsspecifieke (loon)situaties wordt er aanbevolen een « bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst » te onderhandelen waarin de bestaande en nieuwe loon- en classificatieafspraken aan bod komen.

Niettemin wordt sectoraal overeengekomen dat :

1. De nieuwe functieclassificatie wordt ingevoerd vanaf 1 juni 2011. Bedrijven krijgen de tijd tot 1 juni 2011 om de collectieve arbeidsovereenkomst in verband met de functieclassificatie toe te passen.
2. Het nieuw minimumbarema (sectorloon) wordt toegepast vanaf 1 juni 2011 voor nieuw aangeworven werknemers.

De loonvoorwaarden van werknemers in dienst met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur/vervangingsovereenkomst of met een interimovereenkomst, op het ogenblik van de uitvoering, dienen te worden opgenomen in de hogergenoemde « bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst ».

3. Voor werknemers wiens « huidig functieloon » zich onder het nieuw barema situeert, het nieuwe loonbarema vanaf de datum van invoering van de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau en ten laatste op 1 juni 2011 zal worden toegepast.

Onder « huidig functieloon » wordt begrepen het reële uurloon inclusief alle functiegebonden premies en exclusief de niet-functiegebonden premies en toeslagen.

4. Indien er in de onderneming « huidige functielonen » zijn die hoger liggen dan het nieuwe sectorloon dan kunnen de Sociale Partners het functiegebonden bovenloon (= delta tussen het huidig functieloon en het nieuwe sectorloon) op ondernemingsniveau onderhandelen en dit op uitnodiging van één van de Sociale Partners.

De eventueel gemaakte afspraken worden opgenomen in de hogergenoemde « bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst ».

De loontoeslagen en/of premies die niet functiegebonden zijn blijven behouden en vormen dus geen onderwerp van de onderhandelingen betreffende het functiegebonden bovenloon.

5. De introductie van de functieclassificatie mag niet de aanleiding zijn, c.q. gebruikt worden om het werknemersstatuut te wijzigen.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 20 december 2012.

De Minister van Werk,  
Mevr. M. DE CONINCK