

Eén entiteit, meerdere cao's: waarom dit onder de Wet loontransparantie extra aandacht vergt

Jarenlang was de collectieve arbeids-overeenkomst (cao) in Nederland het vanzelfsprekende antwoord op belonings-verschillen. 'Andere cao, andere beloning' – en daarmee was de discussie (vaak) gesloten voor HR, bestuur en medewerkers.

Met de komst van de Wet loontransparantie verandert die werkelijkheid ingrijpend. Niet omdat cao's hun relevantie verliezen, maar omdat zij niet langer het eindpunt van de redenering mogen zijn. De wet dwingt ondernemingen expliciet om verder te kijken dan cao-grenzen en historische belonings-structuren.

De centrale vraag is confronterend eenvoudig: verrichten medewerkers gelijk-waardig werk – en zo ja, hoe verklaren we beloningsverschillen?

In dit artikel laten wij zien waarom juist **ondernemingen met meerdere cao's** extra scherp moeten zijn, met name als dit binnen dezelfde entiteit is ¹.

Aan de hand van een realistische Nederlandse praktijkcasus maken we duidelijk waar de risico's liggen, welke argumenten standhouden en hoe u hier strategisch en juridisch verantwoord mee omgaat.

De kernboodschap is helder: de cao kan beloningsverschillen verklaren, maar zij rechtvaardigt ze niet automatisch.

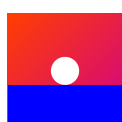
De praktijk: één onderneming, twee cao's

Stel u een middelgrote Nederlandse onderneming voor met circa 400 medewerkers. Eén juridische entiteit, actief in technische dienstverlening en engineering. Voor uitvoerende en onderhoudsactiviteiten geldt de cao Metaal & Techniek. Voor engineering, projectmanagement en kantoorfuncties geldt de cao Metalektro.

Binnen deze onderneming werken twee groepen werkvoorbereiders.



¹ Er zijn geen officiële statistieken over het aantal ondernemingen dat binnen één juridische entiteit meerdere cao's toepast. Een grove inschatting op basis van praktijkervaring komt uit op 10 tot 20 procent, met name bij grotere werkgevers en organisaties met meerdere kernactiviteiten.



De aard van het werk is grotendeels vergelijkbaar: plannen, coördineren, afstemmen met uitvoering en leveranciers, het bewaken van voortgang en kosten. Ook qua functieniveau worden deze rollen intern als vergelijkbaar gepositioneerd.

Toch is er een substantieel loonverschil. Werkvoorbereiders onder de cao Metalektro verdienen gemiddeld 10 tot 12 procent meer dan hun collega's onder de cao Metaal & Techniek.

De traditionele reflex is begrijpelijk: andere cao, dus ander loon. Maar onder de Wet loontransparantie begint de analyse hier pas.

Wat vraagt de Wet loontransparantie werkelijk?

De Wet loontransparantie verschuift het toetsingskader. Niet langer staan cao, salarisschaal of functietitel centraal, maar het criterium 'gelijk werk' of 'gelijkwaardig werk'.

Die beoordeling vindt plaats aan de hand van objectieve functiecriteria, zoals verantwoordelijkheden, complexiteit, vereiste vaardigheden en de context waarin het werk wordt verricht. **De cao speelt hierin geen afbakenende rol.**

Dat betekent dat medewerkers in vergelijkbare functies, met vergelijkbare functiezwarte, in beginsel tot dezelfde werknemerscategorie behoren – óók als zij onder verschillende cao's vallen. In deze casus leidt dit tot één onontkoombare conclusie: de werkvoorbereiders verrichten werk van gelijke waarde en moeten gezamenlijk worden meegenomen in (gender)loonkloofanalyses.

De rol van de cao: verklaren, niet afbakenen

De wetgeving promoot om gebruik te maken van één functiewaardering- en beloning-systeem binnen een werkgever. Betekent dit dat cao-verschillen niet meegenomen mogen worden? Zeker niet.

De cao Metalektro kent structureel hogere loontabellen dan de cao Metaal & Techniek. Dat verschil (vaak 10 tot 15 procent bij vergelijkbare functiezwarte) is het resultaat van sectorale loonvorming, marktdynamiek en onderhandelingen tussen sociale partners.

De cao's mogen dus niet in isolatie worden vergeleken maar kan onder de Wet loontransparantie wel dienen als een objectieve, externe verklarende factor voor beloningsverschillen, mits deze rechtvaardig, objectief, genderneutraal en consistent wordt toegepast.

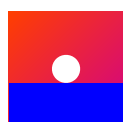
Wat niet langer houdbaar is, is het gebruik van de cao als een schild om vergelijkingen te vermijden. De redenering dat sprake is van ander werk enkel omdat een andere cao van toepassing is, houdt juridisch geen stand wanneer de feitelijke functiezwarte vergelijkbaar blijkt.

Waar het in de praktijk wringt

Vanaf het nieuwe jaar kunnen medewerkers individuele verzoeken indienen om hun loon af te zetten tegen het gemiddelde loon van functies die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten, ook uitgesplitst naar man en vrouw. In deze casus zal een deel van de werkvoorbereiders onder de cao Metaal & Techniek bij een dergelijk verzoek zien dat ze (ver) onder het gemiddelde van hun functieniveau worden betaald, los van eventuele genderverschillen.

Zodra loonverschillen zichtbaar worden, zeker wanneer die oplopen van 10 tot 15 procent en worden versterkt door verschillen in secundaire arbeidsvoorwaarden, ontstaat spanning.

Medewerkers en ondernemingsraden stellen vragen. HR en bestuur moeten uitleggen waarom verschillen bestaan en waarom die nog steeds houdbaar zijn.



Wat betekent dit concreet voor ondernemingen?

Voor veel Nederlandse ondernemingen verschuift het startpunt van cao-indeling naar een cao-onafhankelijke functie-waardering.

Ondernemingen zullen werken met een overkoepelend functie- en salarishuis, mappen cao-indelingen hierop, analyseren beloningsverschillen per functieniveau en documenteren objectieve verklaringsfactoren.

Waar verschillen structureel groot zijn (tussen cao-populaties), wordt bekeken of meerdere cao's binnen één entiteit nog (juridisch) noodzakelijk en uitlegbaar zijn.

Afhankelijk van de reikwijdte van het begrip loon in de uiteindelijk aangenomen Wet loontransparantie zal achterstallig onderhoud en harmonisatie van materiële secundaire arbeidsvoorwaarden plaatsvinden.

Tot slot

De Wet loontransparantie is geen aanval op het cao-stelsel. Zij laat zien waar cao's nooit voor bedoeld waren: het automatisch legitimeren van beloningsverschillen bij gelijkwaardig werk.

Ondernemingen die nu investeren in een overkoepelend, eenduidig en gedegen functie- en salarishuis met transparantie en onderbouwing, zijn juridisch beter voorbereid en voeren een toekomstbestendig beloningsbeleid.

Bij Sprenkels zien wij de Wet Loontransparantie, zeker binnen een cao-landschap, als een kans om het beloningsbeleid en -beheer beter met elkaar te verbinden en als onderneming meer de regie te nemen in de uitvoering en communicatie. Wij kunnen u begeleiden bij het opbouwen van een robuust fundament en het objectief onderbouwen van loonverschillen, volledig afgestemd op uw beloningsbeleid en organisatiecontext.

Hierover verder van gedachten wisselen?

Neem contact op met:



Maurits de Graaf
Reward & Benefits

Maurits.de.Graaf@Sprenkels.nl
+31 (0)6 22 550 141



Raymond Wammes
Reward & Benefits

Raymond.Wammes@Sprenkels.nl
+31 (0)6 20 717 233

Maurits en Raymond helpen u graag verder met een quick scan, cao-onafhankelijk functiewaarderen, beloningsanalyses of breder sparring over loontransparantie en cao-vraagstukken.

