

## ARBEIDSVOORWAARDENVERGELIJKING

Met een arbeidsvoorwaardenvergelijking geeft Basis & Beleid inzicht in de verschillen tussen arbeidsvoorwaardenregelingen. Daarbij kan het gaan om ondernemings-cao's, bedrijfstak-cao's of bedrijfsregelingen.

### *EEN VERGELIJKING IS VAN BELANG BIJ:*

- *harmonisatie van arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld na een fusie of overname;*
- *een mogelijke aansluiting bij of dispensatie van een sector-cao;*
- *het beoordelen van de aantrekkelijkheid van de werkgever op de arbeidsmarkt.*

*We doen dit voor ondernemingsraden, vakbonden en sociale partners.*

## WELKE ARBEIDSVOORWAARDEN WORDEN VERGELEKEN?

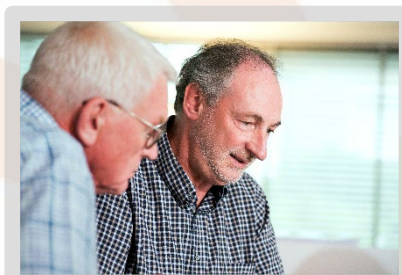
Een belangrijk deel van de arbeidsvoorwaarden is in cijfers te vatten en kan worden teruggerekend naar de waarde per uur, zoals loon (vast en variabel), toeslagen, arbeidsduur en pensioen. Daarnaast kan het van belang zijn om meer 'kwalitatieve' arbeidsvoorwaarden te vergelijken. Voorbeelden daarvan zijn opleidingsmogelijkheden, thuiswerkfaciliteiten en keuzemogelijkheden voor medewerkers binnen de regelingen.

Als eerste brengen we de arbeidsvoorwaarden van de betrokken regelingen in kaart. Zo krijgen we inzicht in de samenstelling en waarde van de arbeidsvoorwaardenpakketten en de verschillen en

## HOE GAAN WE TE WERK?

overeenkomsten hiertussen. Vervolgens rekenen we de waarde van de regeling uit naar de netto arbeidsduur: de bruto werktijd minus vakantie en arbeidsduurverkorting. Daarnaast worden in de vergelijking ook andere, secundaire, arbeidsvoorwaarden meegenomen. Het gaat dan bijvoorbeeld om een reiskostenvergoeding, leeftijdsgebonden arbeidsvoorwaarden en bonusregelingen.

De meer kwalitatieve arbeidsvoorwaarden, zoals opleidingsfaciliteiten, mogelijkheden om gebruik te maken van een meerkeuzesysteem of het bestaan van een personeels-vereniging, benoemen we en



schatten we op waarde voor de medewerkers. Omdat arbeidsvoorwaarden verschillen per functieniveau, maken we de vergelijking voor verschillende functies of functieniveaus. Bijvoorbeeld voor de kernfuncties in de organisatie of de functies waarvoor het lastig is om medewerkers te vinden.

## ONZE AANPAK

### STAP 1: VASTSTELLEN TE VERGELIJKEN GEGEVENS

In overleg met de opdrachtgever selecteren we:

- de relevante arbeidsvoorwaardenregelingen.
- de arbeidsvoorwaarden die in de vergelijking betrokken worden, bijvoorbeeld of de pensioenregeling wel of niet meegenomen wordt.
- de relevante functies of functieniveaus voor de vergelijking.
- de benodigde operationele informatie voor een juiste waardering van de onderdelen van de regelingen, bijvoorbeeld arbeidspatronen.

### STAP 2: VERZAMELEN EN ANALYSE

- De benodigde gegevens halen wij uit diverse bronnen als cao's, bedrijfsregelingen, individuele contracten en pensioenregelingen.
- We maken een kwantitatieve en kwalitatieve analyse.
- Toetsing van de regeling op papier aan de toepassing in de praktijk vindt plaats in gesprekken met de opdrachtgever.

### STAP 3: RAPPORTAGE EN ADVIES

De resultaten worden verwerkt in een overzichtelijke en bondige rapportage, waarmee we inzicht geven in de verschillen. Afhankelijk van de vraag vullen we dat aan met bijvoorbeeld een advies over de wijze waarop deze verschillen gecompenseerd kunnen worden of hoe een arbeidsvoorwaardenregeling meer marktconform gemaakt kan worden.

Basis & Beleid is gespecialiseerd in advies en onderzoek voor ondernemingsraden, vakbonden en sociale partners. Kernwoorden die passen bij onze manier van adviseren zijn gedreven, deskundig en betrokken. In complexe opdrachten waarbij verschillende partijen betrokken zijn, komen we goed tot ons recht.



We komen graag vrijblijvend bij u langs voor een kennismakingsgesprek en de bespreking van uw specifieke situatie. U kunt natuurlijk ook bellen voor meer informatie. Ons secretariaat legt naar aanleiding van uw vraag contact met een adviseur waarmee u verder in gesprek kunt.

Contact: via 030-2331272 of [info@basisenbeleid.nl](mailto:info@basisenbeleid.nl). Zie ook: [www.basisenbeleid.nl](http://www.basisenbeleid.nl)