

WERKCLASSIFICATIE IN DE BOSBOUW

[305]

door

S. J. HALBERTSMA

Reeds jarenlang wordt gesproken van een achterstand van de beloning in de bosbouw in vergelijking met de beloning in de meest verwante bedrijfstak, de landbouw. Hoeveel deze achterstand in feite bedraagt, is niet nauwkeurig vast te stellen, omdat deze niet alleen aan de geldende tijdlonen kan worden afgemeten, doch mede wordt bepaald door het aantal werkzaamheden, dat in akkoordloon wordt uitgevoerd. Ten einde hieromtrent over duidelijke gegevens te kunnen beschikken, achtte de Hoofdafdeling Sociale Zaken van het Bosschap het gewenst, dat in een werkclassificatie-onderzoek een zo objectief mogelijke vaststelling van de waarde van de bosarbeid in verhouding tot andere vergelijkbare arbeid zou worden verkregen.

Het doen verrichten van een dergelijk onderzoek werd nog urgenter, daar in de landbouw per 1 mei 1958 tot invoering van een op werkclassificatie gebaseerd beloningssysteem is overgegaan. De Hoofdafdeling heeft zich hieromtrent in verbinding gesteld met het Raadgevend Bureau Ir. B. W. Berenschot N.V. De keuze viel op dit bureau, omdat dit op het gebied van werkclassificatie-onderzoek in de agrarische sector een ruime ervaring heeft. Aan de hand van een uitvoerig advies van de Hoofdafdeling Sociale Zaken besloot het bestuur van het Bosschap in mei 1958 het Raadgevend Bureau Ir. B. W. Berenschot N.V. een opdracht te verlenen voor een werkclassificatie-onderzoek in de bosbouw. Dit bureau nu heeft in juni 1959 zijn rapport aan het bestuur van het Bosschap uitgebracht. Voordat het onderzoek begon, was in overleg met het Bureau Berenschot de procedure vastgesteld.

De Hoofdafdeling stelde een werkgroep in van 6 personen, 3 uit werkgevers- en 3 uit werknemerskring, die praktisch werkzaam zijn in de bosbouw en zo goed mogelijk de diverse schakeringen in de bedrijfsaard en de regionale verdeling vertegenwoordigen. Deze werkgroep bestond uit de heren:

D. Aarden	rentmeester van het Landgoed „De Utrecht” te Esbeek
D. Brinksma	hoofdopzichter Natuurmonumenten, De Steeg
W. Frens	boswachter „Den. Treek”, Woudenberg
G. v. d. Brug	bosarbeider in dienst van de N.V. Elspeterbos, wegens ziekte op 29 december 1958 vervangen door
M. Jacobs	bosarbeider in dienst van het Staatsbosbeheer te Hoenderlo
P. Kuypers	bosarbeider in dienst van de Nederlandsche Heide- maatschappij, te Rips
J. Smeenk	bosarbeider op het landgoed 't Zelle, te Hengelo (Gld.).

Het secretariaat van de werkgroep berustte bij het Bosschap.

De werkgroep werd ingewerkt en geleid door een medewerker van het Bureau Berenschot. Daarbij werd de bedoeling van de werkclassificatie, de techniek van de functiebeschrijving en de wijze van waardering uiteengezet. Om het inzicht in de materie te verduidelijken zullen hieronder worden weergegeven de verschillende onderwerpen, die in de werkgroep zijn behandeld.

I. Opbouw van het loon

In elk loon zal men de volgende splitsing kunnen maken:

a. het zogenaamde ethisch minimum; dat is dat deel, dat men als werknemer met een gezin van man, vrouw en twee kinderen nodig heeft om nog net te kunnen leven. Dit is verschillend, afhankelijk van de gemeenteklasse.

b. Het vakbekwaamheidsdeel; het deel, dat afhankelijk is van de eisen, die aan de functies gesteld, met andere woorden afhankelijk van de „geschooldheid” van de functie, onafhankelijk van wie de functie uitoefent.

c. De prestatietoelage; dit is het deel, dat een waardering voor de geleverde prestatie inhoudt (tarieven, procesbeloning, merit rating). Hierbij wordt dus nagegaan in hoeverre aan de voor de functie gestelde eisen werd voldaan, hoe de werkuitvoering is geweest, afhankelijk van degene, die de functie uitoefent.

d. Een zogenaamde sociale toeslag; een toeslag voor bijvoorbeeld extra vuil werk, kleding, kinderbijslag, bijdrage uit een ondersteuningsfonds e.d. Dit is afhankelijk van de sociale omstandigheden.

Van de andere factoren, die verder het loon beïnvloeden, kunnen nog worden genoemd: geslacht (man of vrouw), leeftijd (jeugdige of oudere) en toeslagen voor overwerk, nachtwerk, ploegendienst, enz.

II. Functie van de werkclassificatie met betrekking tot de loonopbouw

Werkclassificatie is een techniek, met behulp waarvan het vakbekwaamheidsdeel van het loon zo onafhankelijk en rechtvaardig mogelijk kan worden bepaald. Werkclassificatie kijkt daarom naar de eisen, die de functie stelt en niet naar de functie-uitoefening: „Niet de man, maar de functie!”

Hoe moeilijker en hoe verantwoordelijker een functie, des te hogere eisen zullen aan de vakbekwaamheid moeten worden gesteld; des te meer is de functie „waard”. Men spreekt dan ook van een rangorde van functies. Een rangorde van functies kan uiteraard slechts worden vastgesteld door deze functies onderling te vergelijken en tegen elkaar af te wegen.

Ten einde te kunnen vergelijken is het nodig te weten welke vergelijkingsmaatstaven worden aangelegd. Bij een vergelijkende waardering van functies dient niet nu eens weer deze, dan weer die maatstaf te worden aangelegd. Met andere woorden, voor een zo eerlijk mogelijk afwegen van de criteria tegen elkaar heeft men vaste criteria nodig. Men noemt deze criteria gezichtspunten. De keuze van de gezichtspunten van waaruit de verschillende functies worden bekeken en gewaardeerd, luistert uiteraard zeer nauw. Welke methode van werkclassificatie men ook kiest, de gehanteerde gezichtspunten zullen steeds aan bepaalde

voorwaarden moeten voldoen: 1. de inhoud moet duidelijk gedefinieerd zijn met het oog op een uniforme interpretatie; 2. ze mogen elkaar niet overlappen (anders krijgt men een dubbele waardering); 3. ze zullen gezamenlijk zoveel mogelijk alle aspecten, welke voor de beloning uit hoofde van de inhoud van het werk van belang zijn, moeten dekken.

Het is gebleken, dat de toepassing van uiteenlopende methoden hier te lande een onderlinge vergelijking van de uitkomsten in de verschillende bedrijfstakken (met name voor het College van Rijksbemiddelaars) zeer heeft bemoeilijkt. Vandaar het streven om te komen tot een uniforme, een genormaliseerde methode, die in alle bedrijfstakken zou kunnen worden gebruikt. De Genormaliseerde Methode (G.M.), zoals deze in haar voorlopige vorm (de normen V 3000 en V 3001 van de Hoofdc commissie voor de Normalisatie in Nederland) werd gehanteerd, is uit dit streven geboren. Ze is de vrucht van enkele jaren studie, terwijl aan de totstandkoming deskundigen, zowel uit werkgevers- als uit werknemers- kringen, hebben medegewerkt, ten einde een voor alle betrokkenen aanvaardbaar instrument te krijgen. Korte tijd geleden, nadat het werkclassificatie-onderzoek voor de bosbouw was beëindigd, is de voorlopige vorm definitief geworden door de vaststelling van de normen NEN 3000 en NEN 3001. Op de resultaten heeft dit geen invloed, omdat de G.M. ongewijzigd is gebleven.

III. Gezichtspunten.

De gezichtspunten, die de G.M. hanteert, vallen in feite in twee groepen uiteen. Ten eerste een groep, die betrekking heeft op de voor de functies vereiste kwaliteiten; ten tweede een groep, die betrekking heeft op eventuele aan de functies verbonden bezwaren. Tot de eerste groep behoren:

1. Kennis. De dingen die men moet kennen om een functie te kunnen verrichten. Alleen die kennis wordt beschouwd, die voor de functie nodig is, niet de kennis die bijvoorbeeld afhankelijk gesteld zou kunnen worden van het bezit van diploma's e.d.

2. Zelfstandigheid. De vrijheid die men heeft bij de uitoefening van de functie om op grond van de kennis beslissingen te nemen; hierbij speelt de moeilijkheid van de problemen een rol.

3. Contact. Het contact dat voor de functie vereist is; bijvoorbeeld overleg met ploeggenoten, met technische dienst, met klanten.

4. Gezag. Het gezag dat bij de uitoefening van de functie verricht moet worden, met andere woorden het leidinggeven aan ondergeschikten of het handhaven van regels bij niet-ondergeschikten.

5. Uitdrukkingsvaardigheid. De eisen, die gesteld moeten worden om meer dan normaal te kunnen praten, om zich vaardig te kunnen uitdrukken bij het verrichten van de functie.

6. Bewegingsvaardigheid. De vaardigheid van bewegingen die nodig is in verband met de nauwkeurigheid van afwerking (afbramen tegenover vijlen op 0,01 mm).

7. Materiaal- en machinegevoel. Het gevoel dat vereist wordt om te kunnen bepalen hoeveel een machine nog kan hebben, hoe het materiaal zich zal gedragen bij de bewerking.

Tot de tweede groep behoren:

8. Bezwaren aan de arbeid verbonden.

Zwaarte. Hoe groot zijn de uit te oefenen krachten? Hoe vaak komt dit voor?

Inspannende houding. In hoeverre zijn de houdingen bij het werk vermoeiend? Treedt dit lang achtereen op of afwisselend?

Bezwarende oplettendheid. Is het, gezien de aard van het werk, vervelend (en dus bezwaarlijk) om op te letten? Of is het opletten door de afwisseling geen bezwaar te noemen?

Werksfeer. Hoe is de werkomgeving? Vuil, stof, damp, vocht, kou enz.

Persoonlijk risico. Welke gevaren zijn er aan het werk verbonden? Zijn er grote kansen dat een ongeval of een beroepsziekte optreedt?

9. Afbreukrisico. Welke schade kan er bij de functie-uitoefening optreden als er even niet wordt opgelet? Is er een grote kans dat dit gebeurt?

Ten slotte is er nog een gezichtspunt „Speciale eisen”, waaronder die facetten van de functie kunnen worden omschreven, die niet onder de overige gezichtspunten tot uitdrukking kunnen worden gebracht en die toch van zodanig belang zijn, dat ze niet mogen worden verwaarloosd. De praktijk heeft evenwel geleerd, dat van dit gezichtspunt slechts zelden gebruik behoeft te worden gemaakt.

IV. Functiebeschrijving.

De te onderzoeken functies moeten eerst worden vastgelegd. Daarom wordt een functiebeschrijving gemaakt, waarin per gezichtspunt de belangrijkste dingen staan opgeschreven. Zo'n functiebeschrijving komt tot stand door een gesprek tussen de functie-analyst en de bazen of voorlieden, zo nodig aangevuld met een onderzoek ter plaatse.

Omdat het van belang is, dat niets belangrijks vergeten wordt, worden dergelijke functiebeschrijvingen, waar mogelijk, doorgesproken met een arbeidersvertegenwoordiging of met de betrokken werknemer zelf.

V. Waardebepaling van de functies.

Het is mogelijk om in vergelijking met voorbeeldfuncties met behulp van graderingstabellen een cijfer per gezichtspunt toe te kennen. Om dit volgens een vaste regel te doen wordt er eerst van de te bewerken functies per gezichtspunt een vergelijking gemaakt en worden de functies per gezichtspunt in een rangorde gezet. Met steun van de voorbeelden kunnen de cijfers van bepaalde functies al onmiddellijk worden vastgesteld. De cijfers van de andere functies moeten dan worden toegekend, rekening houdende met de rangordereeksen.

Net zoals bij een schoolrapport de cijfers voor taal en rekenen meer „waard” zijn dan de cijfers voor gymnastiek en tekenen, is ook hier een bepaalde weging per gezichtspunt nodig. Kennis weegt bijvoorbeeld veel zwaarder dan Contact, dit weer zwaarder dan Uitdrukkingsvaardigheid. Dit heeft men tot uitdrukking gebracht door zogenaamde afweegfactoren (of afweegcijfers) per gezichtspunt vast te stellen. Door de gegeven cijfers eerst met de bijbehorende afweegfactoren te vermenigvuldigen en de dan verkregen getallen op te tellen, krijgt men het totaal aantal punten per functie.

Uit het vorenvermelde is dus gebleken, dat werkclassificatie zich niet bezig houdt met de persoon en de wijze, waarop hij zijn werk verricht, doch met het werk zelf, met de eisen die de functies stellen.

De werkgroep is na de algemene instructie begonnen met het opstellen van een zogenaamde karweienlijst met omschrijving. In deze karweienlijst zijn alle werkzaamheden, die in de bosbouw voorkomen, vastgelegd. Hierbij is de volgende hoofdingeling gemaakt:

A. Ontginning en herbebossing; I. Voorbereiding, II. Grondbewerking en III. Bemesting.

B. Bosaanleg; I. Kwekerij en II. Planten en zaaien.

C. Verzorging.

D. Dunnen.

E. Eindhak.

F. Verwerken tot sortimenten.

G. Transport en onderhoud.

H. Diversen.

In totaal is de werkgroep gekomen tot 150 karweien in de bosbouw. Daarna is men overgegaan tot het classificeren van alle karweien in 5 groepen, benevens een trekkerchauffeur en een voerman. Vervolgens werden op basis van de karweienlijst met omschrijving en de gemaakte indeling in 5 groepen door de werkclassificatiedeskundigen van het Bureau Berenschot de voorlopige functiebeschrijvingen opgesteld.

Door de werkgroep waren dus de bouwstenen voor de functies in de bosbouw verschaft. Het wezen van de samenwerking tussen de werkgroep en de werkclassificatiedeskundigen van het Bureau Berenschot is de coördinatie van vakkennis en kennis van werkclassificatietechniek. De werkclassificatiedeskundigen van het Bureau Berenschot hebben ook verschillende bosbedrijven bezocht. De concept-functiebeschrijvingen, die door het Bureau Berenschot met behulp van de werkgroep waren opgesteld, werden door de Hoofdafdeling Sociale Zaken na kleine wijzigingen aanvaard en dienden als basis voor de functiewaardering.

Tijdens de besprekingen in de werkgroep kwam de vraag naar voren, of het geen aanbeveling verdiende om ook een voormanfunctie te beschrijven, daar bleek dat er werkzaamheden zijn, die op de grote bedrijven niet door een arbeider, doch door een bosbaas uitgevoerd worden, zoals het bessen van bomen en het opmeten van liggend hout, welke werkzaamheden op de kleine bedrijven veelal wel door een arbeider worden verricht.

Naar aanleiding hiervan heeft het Bureau Berenschot een nieuwe functiebeschrijving A II opgesteld. De bedoeling is nu dat: de A I functie zal gelden voor die bedrijven, waar de bosarbeider A zelf die karweien uitvoert, die elders door een bosbaas of ander leidinggevend personeel worden verricht; de A II functie zal gelden voor die bedrijven, waar de bosarbeider A deze karweien niet zelf uitvoert, maar waar deze worden verricht door de bosbaas of ander leidinggevend personeel.

In totaal zijn er 28 functiebeschrijvingen vastgesteld: Bosarbeider A I, A II, B, C, D en E, ieder naar de volgende indeling: a. verkoop geveld hout, gemechaniseerd, b. verkoop geveld hout, niet gemechaniseerd, c. verkoop op stam, gemechaniseerd en d. verkoop op stam, niet gemechaniseerd. Voorts de trekkerchauffeur en de voerman, beiden voor verkoop geveld hout en verkoop op stam. In totaal zijn er dus $6 \times 4 + 2 \times 2$ of 28 functiebeschrijvingen. In feite is het aantal functies echter veel geringer dan 28, daar de D en E functies voor de 4 groepen gelijk

zijn, zodat van de 8 D en E functies er 6 afvallen. Voorts is het verschil tussen verkoop geveld hout en verkoop op stam zeer gering.

Na het vaststellen van de functiebeschrijvingen zijn de graderingscijfers door het Bureau Berenschot bepaald, alsmede de puntenwaardering voor iedere functie.

Het resultaat is het navolgende:

	verkoop geveld hout		verkoop op stam	
	gemechaniseerd	niet-gemechaniseerd	gemechaniseerd	niet-gemechaniseerd
A I	110	109	108½	107½
A II	102½	101½	101	100
B	91	90	89½	88½
C	75	71½	73½	70
D	49½	49½	49½	49½
E	41	41	41	41

De puntenwaardering voor de trekkerchauffeur en de voerman zijn als volgt:

	verkoop geveld hout	verkoop op stam
trekkerchauffeur	76½	74½
voerman	68½	68½

Het werkclassificatie-onderzoek resulteert in een rangorde van functies, uitgedrukt in punten. Om te komen tot een beloningsregeling, dient nog een indeling van de onderscheiden functies in loonklassen te worden gemaakt en vervolgens de loonhoogte voor elk van deze klassen te worden samengesteld. In hoeverre hierbij meer functies worden samengetrokken, zal worden beslist door de Hoofdafdeling Sociale Zaken.

Uiteraard zullen partijen, betrokken bij de C.A.O. voor de bosbouw, dienen te beslissen in hoeverre de resultaten van het werkclassificatie-onderzoek in de C.A.O. zullen worden verwerkt.

Met nadruk zij erop gewezen, dat werkclassificatie niet alleen bepalend is voor het loon. Er zijn andere factoren, die eveneens een rol spelen, zoals de economische situatie in een bedrijfstak, de wijze van taakvervulling enz. Werkclassificatie geeft dan ook geen uitsluitel omtrent de uiteindelijke hoogte van het loon. Welke lonen aan de uitkomsten van werkclassificatie zullen worden gekoppeld, is een zaak van loontech-niek en loonpolitiek.

De werkgroep is in het geheel 12 maal bijeen geweest. De Hoofdafdeling wijdde een tweetal vergaderingen aan de functiebeschrijvingen en één vergadering aan de door het Bureau Berenschot opgestelde graderingscijfers.

Met erkentelijkheid dient hier te worden vermeld, dat bij de samenstelling van dit artikel gebruik is gemaakt van gegevens van het Raadgevend Bureau Ir. B. W. Berenschot N.V. en van het Bureau Taak-analyse van het Ministerie van Binnenlandse Zaken.