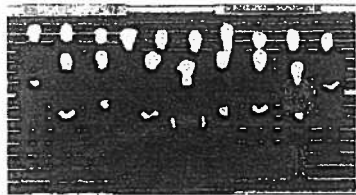


Online meer brieven, blogs en reacties
www.fd.nl/optiek/blogs

Optiek

Pas op scheidslijn tussen vast en flexibel op de werkvloer



**Zakenkabinet
 Sociale Zaken
 Ila Kasem**

De patstelling rond de nieuwe cao voor de distributiemedewerkers van Albert Heijn ging over geld, maar ging misschien nog meer over de fundamentele vraag hoe de inzet van flexibele arbeidskrachten zich moet verhouden tot de inzet van vaste medewerkers. Alleen met een zorgvuldige behandeling en door-dachte strategie kan een scheidslijn tussen meer en minder flexibele werknemers worden voorkomen. Opgave is cao's zo in te

richten dat ruimte ontstaat voor maatwerk en tegelijkertijd collectiviteit en collegialiteit gewaarborgd blijven.

De discussie over loonstijging lijkt vaak vast te zitten op een half procent meer of minder. Wie dat bedrag doorrekent, vraagt zich af of het daar werkelijk om gaat. Het eens worden over de loonstijgingen is bovendien eenvoudig op te lossen: maak loonstijging afhankelijk van de prestaties van de onderneming. Bijna iedere werknemer staat ervoor open om de zekerheid van 2% of zelfs 4% loonstijging in te wisselen tegen een aantrekkelijker perspectief, dat afhankelijk is van het succes van de onderneming. Op deze wijze wordt ook de discussie over

Groeiende tendens om flexibel personeel in te zetten wekt wrevel oudgediend vast personeel

bonussen gedempt: het recht op bonussen wordt verbreed. Een proces van democratisering waar bij werknemers best draagvlak voor zal bestaan. Ook voor werkgevers is dit interessant. Zij zijn af van het vastzitten aan financiële afspraken die op voorhand niet altijd verantwoord zijn.

Een ingewikkelder probleem doet zich voor wanneer een scherp onderscheid bestaat tussen vaste en flexibele medewerkers die eenzelfde functie vervullen. De toenemende tendens bij werkgevers om structureel flexibel personeel in te zetten — op dit moment heeft 35% van de arbeidsrelaties al een flexibel karakter — wekt wrevel en argwaan bij oudgediende vaste personeelsleden. Naast verschillen in bezoldiging — flexibele arbeidskrachten kunnen boven op het minimumloon vaak een resultaatafhankelijke premie verdienen — vloeit het risico van 'wij' tegen 'zij' voort uit historische en rechtspositionele verschillen. 'Wij' is dan de groep die

naar eigen beleving al heel lang voor de onderneming werkt, écht betrokken is en de onderneming heeft helpen opbouwen. 'Zij' zijn medewerkers die alleen maar uit zijn op inkomen en er geen of weinig loyaliteit op nahouden.

Het denken in 'zij' wordt versterkt wanneer het gaat om buitenlandse (Poolse) arbeidskrachten. Het onderscheid tussen vaste en flexibel doet zich voor in een grote verscheidenheid aan sectoren en ondernemingen. Het speelt al langer in de postsector en nu dus prominent in de distributiecentra van AH. In dit laatste geval is de casus extra interessant, omdat de werknemers binnen hetzelfde bedrijf en zelfs binnen een team werkzaam zijn. Dat is niet nieuw, maar wanneer de inzet van flexibel personeel structureel is en feitelijk de wens bestaat het aandeel ervan te laten toenemen, zet dat de traditionele arbeidsverhoudingen op scherp.

Het beperken van de inzet van flexibel personeel heeft weinig zin. Het gaat in tegen de wens van

veel werkgevers en werknemers. Belangrijker is de afspraken tussen werkgevers en werknemers zo in te richten dat meer ruimte ontstaat voor de keuze tussen vast en flexibel en specifieke afspraken op individueel niveau, inclusief over hoogte en aard van de loonstijging. Uiteraard gaat dit gepaard met waarborging van zaken als verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en faciliteiten voor scholing. Van werknemersorganisaties vraagt dit af te zien van een krampachtig streven naar beperking van de flexibele schil, van werkgevers vraagt dit het vergroten van de mogelijkheden om daadwerkelijk tussen vast en flexibel te kunnen kiezen. Het consequent doorvoeren van dit model kan de scheidslijn tussen vast en flexibel wegnemen.

Ila Kasem beheert in het Zakenkabinet de portefeuille Sociale Zaken. Hij is partner van Van de Bunt Adviseurs en bestuurslid van de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek.