

GELIJKE MONNIKEN GELIJKE KAPPEN?

Er worden in hoog tempo onderzoeksresultaten over de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en het binden en boeien van medewerkers gepubliceerd. Werkgevers krijgen vanuit deze resultaten deels tegenstrijdige signalen. Zo pleit het ene onderzoek voor financiële prikkels, terwijl het andere de nadruk legt op ontwikkeling van het individu. En deze tegenstrijdigheid is ook logisch. "De medewerker" bestaat immers niet. Medewerkers zijn individuen die allen eigen motieven, behoeften en wensen hebben ten aanzien van een werkgever, werkinhoud, ontwikkelingsmogelijkheden en arbeidsvoorwaarden. Deze individualisering vraagt van werkgevers een steeds grotere inspanning tot het leveren van maatwerk. Aan de andere kant hebben werkgevers steeds meer behoefte aan het maken van onderscheid in arbeidsvoorwaarden voor verschillende functiegroepen en beloningsdifferentiatie op basis van prestatie. Zijn gelijke arbeidsvoorwaarden nog wel van deze tijd?

Voor nog steeds een groot deel van de Nederlandse werkgevers en werknemers zijn de kaders waarbinnen zij kunnen manoeuvreren krap. In collectieve arbeidsovereenkomsten worden tal van arbeidsvoorwaarden voor grote groepen medewerkers op eenzelfde wijze geregeld. Een methode die uit de tijd lijkt te raken. Maar we zijn op de goede weg. Diverse cao's en bedrijfsregelingen bieden mogelijkheden voor werknemers om op basis van hun eigen wensen en behoeften onderscheid aan te brengen door middel van een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden. Methoden verschillen van het enkel verkopen van de bovenwettelijke vrije dagen voor financiële middelen tot het financieel maken van (bijna) alle arbeidsvoorwaarden, waarbij medewerkers verantwoordelijk worden voor hun eigen budget. Men zou deze keuzevrijheid van medewerkers kunnen plaatsen onder de paraplu van diversiteitsmanagement. Maar het mes blijkt niet te snijden aan twee kanten. Werkgevers willen onderscheid kunnen

maken op basis van voor een ieder rechtvaardige uitgangspunten (prestatie, schaarste, inzet, betrokkenheid en resultaat). Maar vaak wordt differentiëren in arbeidsvoorwaarden door werkgevers nog gezien als vloeken in de kerk. Gelijke functieniveaus worden gelijk gewaardeerd en gelijke waardering leidt tot gelijke arbeidsvoorwaarden. Nog steeds worden in tal van sectoren en organisaties medewerkers op 31 december beloond met een extra periodiek enkel op basis van het criterium dat ze nog ademen. En in een enkele cao is deze methode van salarisdoorgroei zelfs nog verplicht! Waarom worden differentiatiemogelijkheden zo eenzijdig doorgevoerd in de afspraken tussen werkgevers en werknemers? Ook hier zou een grotere mate van diversiteitsmanagement mogelijk moeten zijn, waarbij werkgevers de mogelijkheid krijgen onderscheid in arbeidsvoorwaarden te maken. Beide partijen willen toch uiteindelijk hetzelfde: mogelijkheden voor maatwerk.

Sjef L'Ortye (EVZ)

