Echt Hema?

08-09-2019 00:01

In elk geval is het een grond voor vakbond FNV om flink uit te pakken tegen het akkoord dat Hema heeft afgesloten met de andere vakbond CNV. Acties liggen in het verschiet.

Dit roept de vraag op hoe lang de cao binnen de doe-het-zelf-branche nog onveranderd stand zal houden. Aannemelijk is dat ook onze sector niet ontkomt aan differentiatie, zij het niet op grond van de ingangsdatum van het dienstverband. Eerder op grond van persoonlijke inbreng in de brede betekenis van het woord. Persoonlijk ben ik geen voorstander van prestatieloon. Ik heb een heilig geloof in de kracht van het collectief. Daarentegen is het alleszins te billijken dat de collega's die de exploitatie als het ware dragen, hoger worden ingeschaald dan de ijverige matrozen aan de basis. Los van de functiegroepen.

In de branche moeten we zuinig zijn op meeveranderende mensen. Behalve aspecten als verantwoording, flexibiliteit, kennis en plichtsbesef gaat het hierbij ook om zaken als bijvoorbeeld procesveranderingen en openingstijden waardoor werkuren mogelijk verhuizen naar de avond en/of zondag. Ook inzicht in en handelen naar vermijdbaar ziekteverzuim horen wat mij betreft in dit rijtje. Hoe mooi zou het zijn als we een salarismodel kunnen verzinnen dat rekening houdt met de meerwaarde van de dragende krachten? Waar de beloning van de productie (lees: ijver en inzet) wordt geregeld in functiegroepen en salarisschalen ontberen we een stelsel voor het waarderen van de persoonlijke attitude. Voor het stapje extra, voor de betrouwbaarheid, voor het meedenken en voor het borgen van de bedrijfszekerheid.

Hoewel geen weldenkend mens zulk systeem zou afwijzen is de kans op introductie hiervan zo goed als nul. Immers zal de toekenning van de meerwaarde altijd arbitrair zijn (willekeur) en ook blijft het risico van al dan niet tijdelijke terugval van het individu. Kansloos derhalve. In de eigen winkel hebben we nog iets kunnen verzinnen wat in de verte een beetje lijkt op een puntensysteem met als basisprincipe: voor wat – hoort wat. Het spreekt voor zich dat zulks niet realiseerbaar is in grotere filiaalbedrijven. Toch moeten ook de ketens aan de bak en zoeken naar mogelijkheden om de goede mensen te binden. Het envelopje uit vroeger tijden is niet meer waardoor het inbouwen van variabelen in de cao in beeld komt als serieus alternatief.

In de wereld van tompouces en huisraad is een begin gemaakt met variabele beloning.
De wereld van ijzerwaren en panlatten gaat volgen. Over Eenheid gesproken.

admin