

SCHIPHOL EN DE FACTOR ARBEID

Wat me opviel aan het arbeidsconflict bij Schiphol, waar onder meer bagage-afhandelaars en veiligheidspersoneel onlangs in staking gingen, was hoe snel het conflict met onderhandelingen werd opgelost, althans voorlopig. Weliswaar was er al langer onvrede onder werknemers, maar toen de vlam in de pan sloeg bleek er snel een loonsverhoging mogelijk. Dit roept bij mij enkele vragen op. Ten eerste: waarom heeft het zo lang geduurd voordat de arbeidsvoorwaarden werden aangepakt? Ten tweede: wat betekent dit op langere termijn voor de invloed van werknemers?

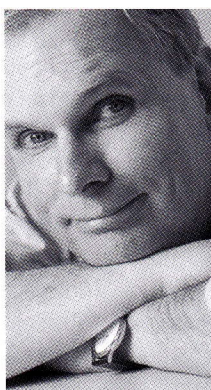
Er wordt vaak gezegd dat loonkosten de concurrentiepositie van bedrijven ingrijpend beïnvloeden. Anderzijds schijnt Nederland in veel sectoren een relatief gematigde loonontwikkeling te hebben en zijn er veel andere factoren die de loonkosten per eenheid productie, de totale kosten en de concurrentiepositie beïnvloeden. Hogere loonkosten die samengaan met een hogere productiviteit kunnen leiden tot lagere kosten per eenheid product. Hogere kwaliteit kan klanten aantrekken, ondanks hogere kosten. Een stabiele arbeidsmarkt kan gunstig zijn voor het vestigingsklimaat. De op dit moment gunstige geografische positie van Schiphol levert klanten op, en maakt een zekere vrijheid in het kostenniveau mogelijk. Voor werkgevers zijn lage kosten altijd voordelig, maar wat betekent dit voor de productiviteit, voor de kwaliteit, en dus voor de concurrentiepositie? Schiphol heeft zijn vooraanstaande positie op de luchtvaartmarkt niet alleen te danken aan het kostenniveau.

INHAALSLAG

Concurreren op kosten kan zelfs gevaarlijk zijn: het kan de aandacht afleiden van andere belangrijke zaken. Wellicht – ik kan het niet bewijzen maar denk het wel – heeft het avontuurlijke imago van luchtvaart de lonen relatief laag gehouden. Eerder heb ik betoogd dat luchtvaart steeds meer een gewone bedrijfstak wordt, en dat geldt ook voor de aantrekkelijkheid als werkgever. Misschien loopt het welvarende Nederland – ook welvarend voor relatief laagbetaalde uitvoerende werknemers – hierin wel voorop, net als bij bijvoorbeeld milieuzaken. Het schijnt dat er in China, toch geen voorbeeld van een democratie, steeds meer protesten komen tegen vervuiling door bedrijven. Misschien kan Schiphol voorlopigen, zowel bij het aanpassen van lonen als bij het omgaan met strijdige belangen.

Maar wat kunnen die aanpassingen dan zijn? Ten eerste, voor zover dat nog niet gebeurt: het in evenwicht brengen

**Concurreren
op kosten
kan
gevaarlijk
zijn**



Hans Heerkens
is docent
luchtvaartindustrie
Universiteit Twente
hans.heerkens@freeler.nl

van de lonen in verschillende sectoren. Hierin staat de luchtvaartsector niet alleen: ook politiemensen, defensiepersoneel en lagereschool-onderwijskrachten lopen momenteel hun loonachterstand in. Dat er – zoals de politiek kennelijk denkt – sprake is van een loonachterstand zou al te denken moeten geven. Ten tweede, alweer voor zover dit nog niet (genoeg) gebeurt: het benadrukken van andere manieren om de productiviteit, kwantitatief en kwalitatief, te verbeteren. Dit kan overigens de positie van werknemers bedreigen als dit bijvoorbeeld leidt tot automatisering of tot hogere eisen aan werknemers. Er moet dus nadrukkelijk rekening worden gehouden met de belangen van werknemers. Het schijnt dat in Nederland de tegenstelling tussen werkgevers en werknemers minder scherp is dan in andere landen, en de vakbonden minder militant. Dat moet worden gekoesterd en is misschien een reden dat het arbeidsconflict bij Schiphol relatief snel – voorlopig – is opgelost. Automatisering is een hardnekkige kwestie. Ik kan me voorstellen dat zaken zoals bagage-afhandeling verder kunnen worden geautomatiseerd, en het kostenvoordeel daarvan wordt groter naarmate de lonen hoger zijn. Dit kan nadelig zijn voor de positie van werknemers, althans voorlopig. Maar als Schiphol daarmee op langere termijn de concurrentie beter aankan omdat in andere landen de lonen ook onder druk komen te staan, zijn de belangen van werknemers misschien gediend. Bovendien, een race naar de bodem is ook ongunstig voor werknemers, al is het maar omdat er geen 'objectieve' ondergrens voor lonen is aan te geven. Lonen verlagen – of niet verhogen – lijkt op korte termijn mooi, maar als Nederland een lagelonenland wordt heeft bijna iedereen daar op termijn last van. Immers, de luchtvaart is niet de enige sector waar werkgevers de lonen wel omlaag willen hebben.

TEN SLOTTE

Het conflict bij Schiphol en de oplossing ervan tonen volgens mij dat zowel de algemene cultuur als de oplossing van concrete conflicten voor wat betreft arbeidsverhoudingen in Nederland per saldo een goede is. De ontwikkelingen bij Schiphol zijn wat mij betreft een nieuw signaal dat de luchtvaartsector toe is aan verandering. Omdat het bij uitstek een internationale bedrijfstak is moet verandering niet alleen komen van bovenaf – overheden en IATA en zo – maar ook van onderaf, zoals bij Schiphol van de werknemers. Als dit op termijn leidt tot verbetering van de toekomstbestendigheid van de sector is dat goed. Veranderingen gaan nu eenmaal bijna nooit vanzelf en doen meestal wel iemand pijn. ✎