

Source: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, Volume 40, Issue 3, sep. 2024, p. 301 - 303

DOI: <https://doi.org/10.5117/TVA2024.3.003.KROO>

Taal: Nederlands

Online verschenen: 01 sep. 2024

COLUMN

Disposables

Brigitte Kroon

Tilburg University

B.Kroon@tilburguniversity.edu

Eind mei vond op de Universiteit Hasselt een interessante bijeenkomst plaats waarin de mens in logistieke distributiecentra centraal stond (HuLog, 2024). Voor iedereen die zich onderweg afvraagt wat zich in al die blokkendozen langs de snelweg afspeelt: hier laden mensen goederen uit binnenkomende vrachtwagens, verplaatsen die op pallets en reachtrucks naar metershoge stellingen langs eindeloze gangpaden, waarna andere werknemers op andere reachtrucks zich door dezelfde gangpaden haasten om bestellingen te verzamelen en af te geven op verzamelpunten waar nog meer vrachtwagens wachten om deze naar klanten te vervoeren. Ondanks optimistische geluiden dat het geestdodende werk in distributiecentra binnen afzienbare tijd kan worden vervangen door robots, aangestuurd door digitale warehouse-managementsystemen, bleek de praktijk van alledag in distributiecentra toch verdacht zwaar te leunen op mensenwerk.

Optimalisatie is het mantra voor het inrichten en aansturen van distributiecentra. De breedte en hoogte van gangpaden, looproutes, welke dozen onder en welke boven bepalen hoe efficiënt goederen het distributiecentrum in-, door- en uitstromen. De factor mens is een hoofdpijndossier voor logistieke planners. Mensen zetten dozen verkeerd weg, lopen eens een keertje door een andere gang, staan elkaar in de weg. De meest gangbare respons op deze logistieke problemen is een Tayloristische inrichting van werkprocessen. Headphones op, minimale instructies, loop naar vak A, nieuwe instructie, loop naar rij 12, nieuwe instructie, pak product XYZ uit schap 24. Nieuwe instructie, zelfde idee, eindeloos, tot de werkdag voorbij is. Eén langere onbetaalde en twee korte betaalde pauzes. Een uitzendcontract. Iedere

week andere collega's uit allerlei landen. Communicatie blijft lastig, waar heb je het over?

Het werk is zwaar, dag in dag uit kilometers lopen en vele kilo's tillen.

Hoe bevalt het de factor mens om te werken in de topsector logistiek? Matig. De sector wordt gekenmerkt door een groot tekort aan arbeidskrachten die in distributiecentra willen werken.

Verloop en verzuim zijn hoog. Het personeelsbestand leunt zwaar op groepen personen die weinig te kiezen en veel te vrezen hebben. Sinds de uitbreiding van de Europese Unie met voormalige Oostbloklanden bestaat een migratiestroom van Europese burgers die zich aanmelden voor werk in distributiecentra. Een hele industrie voor werving, vervoer, huisvesting en contracteren ontzorgt logistieke werkgevers rondom de factor arbeid. Nu na twintig jaar de Centraal- en Oost Europese economieën aantrekkelijkere loopbaankansen bieden voor hun eigen inwoners, blijven ook daar slechts de meest kwetsbare groepen over die zich melden bij het busje dat hen naar een anonieme plek in een West-Europees land rijdt om een inkomen te genereren voor de familie thuis. Mensen van de Roma-gemeenschap uit Roemenië bijvoorbeeld, of de Turkssprekende minderheid uit Bulgarije. Bovendien vinden 'talenten' uit landen die geen lid zijn van de Europese Unie via regelgeving bijvoorbeeld in andere Europese landen hun weg naar Nederland.

De migratiestroom naar laaggeschoold logistiek werk in Nederland bestaat uit veel schakels, waarbij misbruik van regelgeving door kwaadwillende individuen en onwetendheid op de loer liggen. Grip op migratie, een wens van de aanstaande regering, kan nog weleens lastig blijken. Op Europees niveau spant de European Labour Authority (ELA) zich in om inzicht te krijgen in migratiestromen door Europese arbeidsmarkt- en beleidsanalyses. Meer hands-on stimuleert de ELA gezamenlijke inspecties tussen lidstaten. Dit creëert het noodzakelijke begrip over elkaars werkwijzen, lokale regelgeving en gebruiken. De ELA spant zich ook in om de informatievoorziening aan mobiele werknemers en hun werkgevers te verbeteren, met initiatieven zoals het vereenvoudigen en vertalen van overheidsinformatie, het creëren van sectorgebonden netwerken van nationale experts vanuit de sociale partners (werkgevers, werknemers, overheid). Het initiatief WorkinNL van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2023) sluit aan bij deze wens om mobiele werknemers beter te bereiken en meer bewust te maken van hun rechten en plichten als werknemer in Nederland.

Wat mij opvalt is dat er in het debat over arbeidsmigranten weinig aandacht uitgaat naar degenen die de macht hebben om de werkplek zelf beter te maken. Goed werk biedt werkzekerheid voor nu en voor passend werk in de toekomst, met aandacht voor psychosociale en fysieke gezondheid, enige controle over werk en werkomgeving, ruimte om een onafhankelijk leven te leiden buiten de muren van het distributiecentrum, en het recht om

gezien te worden als persoon en niet als een disposable productiefactor (ILO, z.d.).

Arbeidsmigranten in laaggeschoold werk die hun stem lieten horen via het panel van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten zijn cynisch (KCA, z.d.). Zij ervaren weinig zekerheid, weinig ontwikkelmogelijkheden, uitsluiting op de werkplek en een verstoorde werk-privébalans.

Op de HuLog-conferentie werden enkele hoopgevende initiatieven gedeeld. Een experiment betrof een eenvoudige ingreep in het warehouse-management systeem waardoor werknemers meer autonomie kregen zonder dat de efficiëntie van het orderpicken eronder leed. Een indrukwekkend experiment in een Amerikaans distributiecentrum dat werknemers meer inspraak gaf, liet hetzelfde zien. Wat ik zorgelijk vond is de woordkeus van rondom logistieke werkprocessen, waarin orderpickers worden neerzet als lastig te programmeren robots. Beter werk, leven en loopbanen voor kwetsbare groepen werknemers begint met het toepassen van bewezen inzichten uit onderzoek naar arbeidsvraagstukken. Ik zou hier tot slot een betoog kunnen starten over de ethische verantwoordelijkheid van hr-professionals om zich meer te bemoeien met de kwaliteit van de werkprocessen in distributiecentra en minder met het afsluiten van gunstige contracten met uitzendbureaus, maar ik hoop dat zij uit zichzelf deze handschoen oppakken.

Literatuur

European Labour Authority. (z.d.). *What we do*. Geraadpleegd op 5 juni 2024, van <https://www.ela.europa.eu/en/about/what-we-do>

HuLog (2024). *Digital technologies and quality of work and employment in warehousing and logistics*. Hasselt University Seminar, 29-30 mei 2024.

International Labour Organization. (z.d.) *Decent work*. Geraadpleegd op 5 juli 2024, van <https://www.ilo.org/topics/decent-work>

Kenniscentrum Arbeidsmigranten. (z.d.). Onderzoekspanel Share My Voice. Geraadpleegd op 5 juli 2024, van <https://hetkenniscentrumarbeidsmigranten.nl/panel/>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2023). *Drie jaar na Roemer: Jaarrapportage arbeidsmigranten 2023. Arbeidsmigratie in goede banen*.