

Tijd voor conflict

De manier waarop we denken over werk moet op de schop, want het kan toch niet zo zijn dat links braaf de agenda van VNO-NCW uitvoert. Alleen door de confrontatie te zoeken kunnen we laten zien dat de doorgeschoten flexibilisering het gevolg van keuzes is.

PIM PAULUSMA

Beleidsmedewerker arbeidsvoorwaarden bij FNV

Na meer dan zes jaar crisis blijft het verbazingwekkend om te zien dat links er nog steeds nauwelijks in slaagt te profiteren van het faliekant falen van de vrijemarktideologie. De door de belastingbetaler op de been gehouden financiële sector draait weer als vanouds, terwijl de rekening nog steeds bij diezelfde belastingbetalers, de werknemers, wordt neergelegd. Een uitweg uit deze onwenselijke situatie is alleen te vinden als we kiezen voor een scherpe agenda ten opzichte van goed werk. Daarvoor moeten we uitdrukkelijk het conflict zoeken met de onwenselijke flexibiliseringsplannen van werkgevers. In dit artikel zal ik een aantal voorstellen doen om deze agenda van de grond te krijgen.

Kwaliteit geen prioriteit

Goed werk is voor de meeste mensen van groot belang. Uit de interviews die in het kader van het Van waarde-onderzoek gedaan zijn, komt dit duidelijk naar voren (Hurenkamp & Sie, 2013). Uiteraard is het hebben van een inkomen belangrijk, maar mensen halen vooral voldoening wanneer ze hun werk goed uitvoeren, waardering krijgen van hun baas en zeggenschap hebben over wat ze doen. Werk wordt vooral omschreven als een activi-

teit waar mensen eigenwaarde uit halen en waar ze zichzelf in kunnen ontwikkelen. Goed werk gaat dus vooral over de kwaliteit.

Uit de interviews blijkt echter ook dat goed werk steeds meer onder druk staat. Veel mensen hebben last van toenemende regeldruk of protocollen die exact voorschrijven hoe ze hun werk moeten doen. Ondernemersrisico's worden steeds meer op werknemers afgewenteld. Mensen moeten vaker beschikbaar zijn, terwijl de uren onzekerder worden. Als gevolg daarvan is het lastiger om werk en privé goed te kunnen combineren.

Ook economische verschuivingen zetten goed werk onder druk. De aanhoudende crisis heeft tot een langdurig hoge werkloosheid geleid. Toenemende mondialisering leidt tot stevige concurrentie met andere landen, maar ook tot een steeds grotere machtspositie van grote ondernemingen. Door technologische veranderingen zoals robotisering verdwijnen steeds meer banen voor de middenklasse. Als gevolg daarvan polariseert de arbeidsmarkt en is er een steeds grotere groep die moet werken via onzekere contracten. De machtsverschillen tussen werknemers en werkgevers worden in rap tempo groter.

Mensen vinden goed werk dus van groot belang, maar het geloof dat er iets tegen al

Pim Paulusma *Tijd voor conflict*

deze trends te doen is, is beperkt. Het lukt onvoldoende om die zorgen politiek te vertalen. De ideeën zijn er zeker, maar ze worden te vaak als onhaalbaar gezien. Eén oorzaak daarvan is het succes van werkgevers om vergaande flexibilisering neer te zetten als de enige manier om te overleven in de mondiale economie: 'There is no alternative'.

Het succes van deze flexibiliseringsdoctrine zit linkse oplossingen behoorlijk in de weg. Het domineert niet alleen het politieke debat, maar bepaalt eveneens welke oplossingen legitiem zijn in discussies over werk. Centraal staat het idee dat de arbeidsmarkt een markt is net als alle andere en dat concurrentie de verdeling van werk en geld regelt. De rol van de overheid is hierdoor impliciet beperkt. Zij moet ervoor zorgen dat mensen zo goed mogelijk toegerust zijn om de arbeidsmarkt te betreden en verder vooral de markt zijn werk laten doen. Aanvullende eisen stellen over goed werk is uit den boze, want dat zou de flexibilisering maar bemoeilijken en de concurrentiepositie verslechteren.

Wat we nodig hebben zijn radicale voorstellen, geen kanttekeningen

De manier waarop dit kabinet werkloosheid probeert te bestrijden is illustratief: vooral door mensen beter te scholen. Ook de Europese aanpak past volledig in deze doctrine. In plaats van flink te investeren in werk ziet men de oplossing in het verbeteren van de efficiëntie van arbeidsmarkten, wat dat ook mag betekenen. Met als gevolg dat de sociaal-democraat Dijsselbloem vol overtuiging verdedigt dat het verslechteren van ontslagbescherming een noodzakelijke hervorming is die landen competitiever maakt en voor meer werk zal zorgen

Voorstellen voor meer goed werk

Een geloofwaardig alternatief voor deze door werkgevers bedachte flexibiliseringsdoctrine is dus noodzakelijk. Geen kanttekeningen, maar radicale voorstellen die er juist geheel tegenin gaan. Met zo'n agenda is het mogelijk om een eigen speelveld te creëren en de politiek, maar ook de vakbeweging, weer een geloofwaardige rol te geven in het verbeteren van de kwaliteit van werk. Alleen zo kan worden voorkomen dat de 'goed werk'-agenda blijft steken in 'oplossingen' die voortkomen uit de flexibiliseringsdoctrine.

Het belangrijkste element van zo'n agenda is dat goed werk niet vanuit een economisch perspectief wordt ingevuld, maar vanuit het perspectief van de betekenis en kwaliteit van werk. Verdienvermogen en productiviteit zijn zeker van belang, maar het doel zou moeten zijn dat werk sowieso van goede kwaliteit is. Of dat economisch voordeel oplevert is niet zo relevant. Door het op deze manier te benaderen, sluit het ook beter aan bij de zorgen van mensen. Het verdienenvermogen van Nederland mag dan misschien best belangrijk zijn, druk maakt men zich over kwesties als 'kan ik mijn werk doen' en 'word ik gewaardeerd'.

De grote uitdaging bij het bedenken van maatregelen is om te zorgen dat er langzaam meer vertrouwen komt in de mogelijkheden van politieke actie. Mensen moeten weer ervaren dat alternatieven mogelijk zijn en dat de politiek daar een belangrijke rol in kan spelen. Voorbeelden zoals het aannemen van schoonmakers door de overheid dragen daaraan bij, maar er is meer nodig.

Goed werk vraagt om goede arbeidsverhoudingen. Doordat de krachtsverschillen tussen werkgevers en werknemers groter worden en werknemers steeds meer onder druk staan, is het belangrijk dat hun positie wordt versterkt om zo de arbeidsverhoudingen weer meer in balans te brengen. Daarbij gaat het vooral om het voorkomen van het afwentelen van risi-

Pim Paulusma *Tijd voor conflict*

co's, meer zeggenschap op de werkvloer en betere bescherming tegen het tegen elkaar uitspelen van werknemers.

Meer zeggenschap en geen uitbuiting

Een belangrijk, maar door werkgevers vaak onbenoemd aspect van de flexibiliseringsdoctrine is de drang om steeds meer risico's op werknemers af te wentelen. Dat uit zich soms in een flexibele schil van 80% of totale onzekerheid over de vraag of je morgen nog werk hebt. Om die risicoafwenteling tegen te gaan, is inmiddels een goede stap gezet door mensen met een onzeker contract sneller recht te geven op een vast contract. Toch worden hier alweer wegen omheen bedacht, terwijl veel werk gewoon structureel is. Om te zorgen dat die verbintenissen er ook echt komen, zouden werknemers het recht moeten krijgen om een vast contract op te eisen als ze kunnen aantonen dat hun werkzaamheden gewoon doorgaan.

Meer zeggenschap op de werkvloer kan en moet op een aantal manieren verwezenlijkt worden. Bij de werktijden bijvoorbeeld doen werkgevers er alles aan om hun personeel zo flexibel mogelijk in te zetten. De invloed van werknemers slinkt, waardoor werk en privé lastiger te combineren zijn. Geef werknemers daarom meer zeggenschap over hoe ze onderling de roosters maken. Maar scherp ook de bescherming aan door eisen te stellen aan hoe lang van tevoren de werktijden bekend moeten zijn.

Daarnaast moeten werknemers meer zeggenschap in de onderneming krijgen. Versterk de positie van het personeel bij grote veranderingen als overnames en fusies, maar vergeet daarbij niet de directe werkvloer. Want hoewel het juist de werknemers zijn die zien waar het misgaat, kunnen ze door de dreiging van ontslag maar weinig uitrichten.

Werknemers worden steeds vaker tegen elkaar uitgespeeld. Binnen ondernemingen gebeurt dit bijvoorbeeld door de inzet van uitzendkrachten of payrollers die veel minder

verdienen. Maar ook tussen ondernemingen wordt er soms hard geconcurrerd op de arbeidsvoorwaarden van werknemers. Sommige werkgevers worden steeds creatiever in het bedenken van schijnconstructies die de loonkosten drukken. Met als gevolg dat ook werkgevers die wel goed werk willen bieden soms gedwongen worden deze praktijken toe te passen.

Ook worden Nederlandse werknemers vaak tegen personeel uit andere lidstaten uitgespeeld. Uit steeds meer onderzoek blijkt dat de inzet van werknemers van buiten onze landsgrenzen niet komt omdat Nederlanders het werk niet willen doen, maar omdat zij via schijnconstructies veel goedkoper zijn (FNV, 2014). Om dit te voorkomen moet het makkelijker worden om gelijk loon bij gelijk werk af te dwingen. De Wet Aanpak Schijnconstructies is een goede eerste stap in die richting, maar meer is nodig. Door de AVV-wetgeving te versterken en meer arbeidsinspecteurs aan te nemen, zouden de lonen van buitenlandse werknemers bijvoorbeeld gelijkgetrokken moeten worden.

Actieve werkgelegenheidspolitiek

Een ambitieuze werkgelegenheidsagenda is eveneens broodnodig. Een van de belangrijkste problemen rondom goed werk is de hoge werkloosheid. Doordat er te veel mensen op zoek zijn naar een baan, is het veel makkelijker om mensen onder slechte en onzekere voorwaarden aan te nemen. En aangezien de werkloosheid de komende jaren hoog blijft, moet deze problematiek actief worden bestreden. Essentieel daarbij is om te erkennen dat de politiek wel degelijk een rol heeft in het vergroten van de werkgelegenheid. Te vaak hoor je linkse politici nog onwaarheden verkondigen als 'de overheid creëert geen banen'.

Een linkse werkgelegenheidsagenda moet uit ten minste drie delen bestaan. Allereerst het eerlijker verdelen van werk. Deze optie is te makkelijk bij het grofvuil gezet door Den

Pim Paulusma *Tijd voor conflict*

Haag. Het aantal banen blijft de komende jaren schaars, waardoor er nu goed geschoolde jongeren langs de kant blijven staan die over een aantal jaar hard nodig zijn. Ook een uitbreiding van verlofregelingen of mogelijkheden om een jaar een studie te volgen kunnen een oplossing zijn voor het tekort aan banen.

Een tweede onderdeel is de stelregel dat mensen die werken loon krijgen. Dat klinkt als een open deur, maar moet toch benoemd worden. Ondanks de torenhoge werkloosheid worden er op dit moment in rap tempo banen afgebroken, met name in de publieke sector. Zo is de thuiszorg onder het mom van de participatiesamenleving ineens vervangen door onbetaalde mantelzorg, wordt de tegenprestatie in de bijstand op steeds grotere schaal gebruikt om voorheen betaald werk door bijstandsgerechtigden te laten verrichten en zijn brandweer en politie steeds vaker afhankelijk van vrijwilligers.

Een derde aspect is de behoefte aan meer publieke investeringen in onderzoek en robotisering. Technologische verandering die leidt tot hogere arbeidsproductiviteit is niet nieuw, maar die verhoging dient ook ten goede van werknemers en de samenleving te komen. Steeds vaker is dat niet het geval. De overheid neemt het risico om te investeren, maar de winsten zijn vervolgens privaat. Een voorbeeld hiervan is Google: het algoritme dat de basis van het succes vormt is tot stand gekomen dankzij publieke investeringen. Van de enor-

me winsten is echter bijna niks teruggedaan naar de publieke investeerder (Mazzucato, 2011). Door de publieke zeggenschap over fundamentele onderzoekprogramma's stevig in wetgeving te verankeren, moet je dit kunnen voorkomen.

Gewoon beter werk

Langs deze lijnen zou een linkse agenda als alternatief voor de flexibiliseringsdoctrine moeten worden ingevuld. Een radicaal programma, want alleen door de confrontatie te zoeken kunnen we laten zien dat de doorgeschoten flexibilisering het gevolg van keuzes is. Keuzes die niet leiden tot meer kwaliteit, maar juist de problemen naar werknemers verschuiven. En keuzes die worden gepresenteerd als de enige optie, terwijl er alternatieven mogelijk zijn die wel degelijk zorgen voor beter werk.

Literatuur

- Saskia Boumans (2015), *De waarde van werk. Vakmanschap, professionaliteit en de vakbeweging*, Amsterdam: De Burcht.
- FNV (2014), *Gewoon goed steigerwerk*.
- Menno Hurenkamp & Monika Sie Dhian Ho (red.) (2013), *Vooruit. De verzwegene politiek van het dagelijks leven*, Amsterdam: Van Gennep.
- Mariana Mazzucato (2011), *The Entrepreneurial State*, Londen: DEMOS.
- Cees Oudshoorn (2014), *Grenzeloos groeien*, Den Haag: VNO-NCW.