

Paul Kalma

PARTIJ VAN DE.....?

Over arbeid in onzekere tijden

De PvdA, zo concludeert de commissie-Vreeman in haar onderzoek naar de verkiezingsnederlaag van november 2006 en haar achtergronden, is te veel een bestuurs- en beleidspartij geworden. Er kan wel wat meer passie bij. Maar wat vooral heeft ontbroken is het grotere verhaal; het bredere kader, dat samenhang en overtuigingskracht geeft aan het eigen programma.

Geldt dat ook onze *core business*: onze visie op arbeid en wat daarmee samenhangt? Op het eerste gezicht niet. De PvdA omarmde de leus ‘werk boven inkomen’ en fungeert - zeker ook op lokaal niveau - als motor van een activerende verzorgingsstaat. We ondersteunen en prikkelen werklozen bij het vinden van een baan en proberen de positie van specifieke groepen (vrouwen, migranten, ouderen) te versterken.

Maar toch veranderde er iets essentieels. Werk werd in de partij versmald tot werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid. De wereld van de arbeid zelf kwam op afstand te staan. Over de organisatie van het werk, over medezeggenschap en de kwaliteit van de arbeid wordt nauwelijks meer gesproken. De werkgroep werkgelegenheid en bedrijfsdemocratisering, waarin partij en vakbeweging elkaar troffen, is allang ter ziele. En over een rechtsorde van de arbeid, over fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, is in ons programma vrijwel niets te vinden.

Dat breekt de PvdA in twee opzichten op. In de eerste plaats heeft ze onvoldoende oog voor de toegenomen kwetsbaarheid van grote groepen werknemers – onder invloed van een versnellend globaliseringsproces en van een opnieuw ontketend kapitalisme. De arbeidsonzekerheid waarmee die werknemers worden geconfronteerd (in de vorm van flexibilisering, *outsourcing* en een permanente reorganisatiedruk) wordt door de PvdA wel waargenomen, maar, in haar rol van betrekkelijke buitenstaander, al gauw als voldongen feit geaccepteerd. ‘Daar moeten we mee leren leven’, klonk het zelfs in de verkiezingscampagne. Zoiets zou de sociaal-democratie vroeger niet overkomen zijn.

In de tweede plaats heeft de PvdA – ten tijde van ‘paars’, maar ook later – min of meer tegenstribbelend meebewogen met het dominante, liberaal gekleurde beleidsdenken in ons land. Uitgerekend op het moment dat de economische onzekerheid toenam en een adequate sociale bescherming haar waarde weer eens kon bewijzen, werd ze, onder de vlag van ‘minder overheid’, ‘marktwerking’ en ‘eigen verantwoordelijkheid’, juist verminderd. Waar afremming van het moderniseringstempo geboden was, deed men er een schepje bovenop. De overheid voerde geen anti-, maar een pro-cyclisch beleid en begon de burger een extra pakket risico's toe te schuiven.

Mede gevoed door toenemend maatschappelijk verzet, is de PvdA zich scherper tegen dit beleid gaan afzetten – in het verkiezingsprogramma en in het kabinet. Het blokkeren van de versoepeling van het ontslagrecht is er een belangrijk voorbeeld van. Het zou een constructief vervolg moeten krijgen, met het uitwerken en uitdragen van een ‘groter verhaal’ over een georganiseerde, sociale markteconomie. – en het teruggrijpen op de rijke traditie van de sociaal-democratie in dat opzicht. Zo'n verhaal bestaat wat mij betreft uit drie delen:

- een nieuwe 'rechtsorde van de arbeid', die economische en sociale vooruitgang weer helpt verzoenen;
- een kader van regels en afspraken dat ondernemingen, nationaal en internationaal, hun maatschappelijke verantwoordelijkheid doet nemen;
- en een matigingsideaal, dat de strijd aanbindt met een cultuur van ongeremdheid en verspilling.

Het eerste deel van dat programma zal ik in deze lezing nader verkennen. Eén waarschuwing vooraf: het lokale bestuur (en zelfs het bestuur in het algemeen) krijgt in het navolgende betrekkelijk weinig aandacht. Maar ik hoop duidelijk te maken dat de ontwikkelingen in en rond de betaalde arbeid ook voor dat bestuur van groot belang zijn – en kom daar aan het eind van mijn verhaal op terug.

Globalisering en het nieuwe kapitalisme

Soms weet je niet wat je hoort en wat je je leest. Is dit Nederland? Over de arbeidsomstandigheden in het Westland bijvoorbeeld.

Ik citeer de Portugese journaliste Céu Neves, in een artikel in de Groene Amsterdammer: 'Het probleem is niet de hardheid van het werk – soms meer dan tien uur achtereenvolgend te voet in een ruimte van vijftig centimeter in een fabriek in de vroege ochtend, of in een kas met een ondraaglijke hitte. Het is ook niet voortdurend "snel, snel" te horen, niet te mogen uitrusten of naar het toilet te mogen buiten de pauzes om en een baas te hebben die voortdurend toekijkt op alles wat je doet. Het probleem is de wetenschap dat dit werk niet is gegarandeerd. Het betekent 24 uur per dag beschikbaar zijn, zes dagen per week. () Het probleem is voortdurend van huis te veranderen. Het is nooit te weten wie er in je kamer komt slapen, op de bank of zelfs in je bed.' (1)

En nog een citaat – van NRC-redacteur Maarten Huygen, over de postbodes en de PTT-nieuwe stijl. 'Op een grijze decemberavond levert een bestelauto van postbedrijf Sandd dertig zware plastic kisten vol zware enveloppen af bij de ingang van het flatgebouw van Sally Mens in het Utrechtse Kanaleneiland Zuid. () Dertig kisten waarvan de inhoud binnen een dag moet zijn rondgebracht. En dat alles voor ongeveer vijf euro per uur, waarbij de postbode voor zijn eigen fiets of auto, werkruimte, sociale lasten en pensioen mag zorgen. Het postbedrijf heeft de bezorgers zelfs niet verzekerd voor wettelijke aansprakelijkheid. Alle kosten zijn afgeschoven op de werknemer in zijn rol van vrije contractant.' (2)

Het zijn twee voorbeelden. In welke context moeten we die plaatsen? Werk en werkomstandigheden in de particuliere sector zijn de afgelopen decennia nogal ingrijpend veranderd - en overigens lang niet altijd ten kwade. Om te beginnen heeft zich een verschuiving van een industriële naar een 'post-industriële' economie voorgedaan. Dat wil zeggen: de dienstensector is verder in omvang gegroeid en het belang van kennis als productiefactor is toegenomen. Verder hebben technologische doorbraken op ICT- en ander gebied het aanbod aan producten en de inrichting van het productieproces beïnvloed.

Het werk is dus naar inhoud en vorm veranderd. Dat geldt ook voor de positie van veel werknemers. Die is (met alle verschillen en opnieuw zonder te dramatiseren) kwetsbaarder geworden – tot in de hoger geschoolde regionen. Twee ontwikkelingen hebben daar in het bijzonder aan bijgedragen. Ik vat ze hier in trefwoorden samen. Het eerste is - hoe kan het ook anders - *globalisering*. De internationalisering van de economie is, mede onder invloed van technologische doorbraken en van een liberalisering van kapitaal- en productmarkten, in een nieuwe fase beland. Belangrijkste kenmerken:

- nieuwe groeipolen in de wereldeconomie;

- een toename van de internationale mobiliteit van kapitaal en - in mindere mate – van arbeid;
- vergrote mogelijkheden voor ondernemingen tot spreiding en verplaatsing van productie en productie-onderdelen.

Het is onmogelijk om niet onder de indruk te raken van de dynamiek van dit globaliseringsproces; van de creatieve krachten die het losmaakt; en van de sociale vooruitgang die het bewerkstelligt. Maar het heeft ook grote nadelen en risico's. In China is de armoede aanzienlijk teruggedrongen en ontstaat een welvarend middenklasse. Maar tegelijkertijd moeten miljoenen arbeiders er onder erbarmelijke omstandigheden werken. Traditionele leefverbanden worden vernietigd; de aanslag op milieu en grondstoffen is enorm. Met de economische groei hoopt zich ook de sociale en ecologische conflictstof op.

En dan de gevolgen van het globaliseringsproces in ons deel van de wereld. Voor laaggeschoolden bijvoorbeeld, waaronder veel migranten. Zij worden geconfronteerd met concurrentie van nieuwe migranten op de arbeidsmarkt en met de export van meer of minder routinematige arbeid. Maar ook delen van de middengroepen zien hun positie – als gevolg van de groeiende concurrentiedruk waaronder bedrijven komen te staan - verslechteren. En dat terwijl de inkomens en vermogens van een kleine bovenlaag exorbitant zijn gaan stijgen.

Dit zijn niet de opvattingen van radicale anti-globalisten, maar van een groeiende groep gevestigde en gematigde economen. Van oud-Wereldbank-econoom Stiglitz bijvoorbeeld, die schrijft: 'Groeiende ongelijkheid in de ontwikkelde industrielanden is een lang voorspelde, maar zelden van de daken geroepen consequentie van globalisering.' (3)

En dan het tweede trefwoord, de tweede belangrijke verschuiving:

aandeelhouderskapitalisme. Het sterk toegenomen gewicht van geliberaliseerde kapitaalmarkten brengt grote financiële risico's met zich mee, zoals de kredietcrisis opnieuw aantoonde. Maar het heeft ook de spelregels van de economie sterk veranderd.

Aandeelhouderswaarde, opgevat als maximalisering van de winst per aandeel, is centraal komen te staan.

Dit nieuwe kapitalisme is bezig om het georganiseerde, sociale kapitalisme zoals we dat vooral in Europa kennen, te verdringen. Met alle gevolgen van dien: sterk opgeschroefde winst-doelstellingen, overmatige aandacht voor fusies en overnames; een fixatie op de korte termijn. Dat drukt ook z'n stempel op de arbeidsverhoudingen. Bleven reorganisaties vroeger beperkt tot noodlijdende bedrijven, nu zijn ze regel - een bewijs van gezonde bedrijfsvoering. Zo maar een recent voorbeeld: bij KPN verdwijnen opnieuw enkele duizenden arbeidsplaatsen. Intussen wordt de aandeelhouders een veelvoud van het aldus bespaarde bedrag in het vooruitzicht gesteld.

De ondernemingsleiding incasseert bij dat alles onwaarschijnlijk hoge beloningen. Maar voor een toenemende groep werknemers betekent het vooral meer arbeidsonzekerheid. Ook in andere opzichten biedt de organisatie waarvoor ze werken hen weinig houvast. De bureaucratische onderneming uit het industriële tijdperk is een netwerk-organisatie geworden, die door middel van *downsizing* en *outsourcing* de verantwoordelijkheid voor economische tegenvallers en miscalculaties zoveel mogelijk bij de werknemers legt. Intussen wordt van hen wel de uiterste inzet gevraagd.

We moeten bij dit alles niet overdrijven, zeg ik namens het VZR, het Verbond van Zondige Reformisten. Soms vervult het harde, snelle kapitaal een zuiverende of innoverende functie. Lang niet elke vorm van flexibilisering is verkeerd en/of onvrijwillig en de verschillen per sector zijn aanzienlijk. Maar de verminderde economische zekerheid is onmiskenbaar – en doet zich tot in de middengroepen en tot buiten de economie gelden. Wellicht bestaat er verband tussen die verminderde arbeidszekerheid en de algemene gevoelens van wantrouwen en onzekerheid die zich in de samenleving manifesteren.

Het arbeidsrecht van Lidl

Tot zover een summiere beschrijving van de veranderingen die zich in de economie hebben voltrokken. Hoe wordt in Nederland op deze dubbele problematiek van globalisering en aandeelhouderskapitalisme gereageerd?

Over het algemeen nogal lauw. Dat geldt zeker voor de beleidselite in ons land: de politiek invloedrijke gemeenschap van planbureaus, beleidsadviseurs en ambtenaren. De aangetoonde verbanden tussen globalisering en sociale ongelijkheid worden genegeerd, net als het nieuwe, harde kapitalisme. ‘Aanpassen’ en ‘meebewegen’ is het weinig bevredigende advies. Over het globaliseringsproces, schreef de WRR, bestaat ‘te veel bezorgdheid’. De inkomensverhoudingen blijven bevredigend, en hooguit de laaggeschoolden kunnen het moeilijker krijgen. Daarvoor is extra onderwijs de oplossing. Eind goed, al goed. (4)

Het is niet het enige bezwaar tegen het dominante beleidsdenken. Het kijkt niet alleen door een veel te roze bril, maar gaat ook nog eens pro-cyclisch te werk. Het beleid wees de afgelopen jaren, net als in veel andere Westerse landen, in de richting van meer in plaats van minder sociale bescherming. Er werd bezuinigd op de sociale zekerheid en er werd (en wordt) krachtig gepleit voor minder ‘nazorg’ en meer ‘voorzorg’ op dit gebied. Wie meent dat ‘nazorg’ (in gewoon Nederlands: sociale zekerheid) in een globaliserende economie belangrijker is dan ooit, vergist zich kennelijk. Werknemers moeten, zo heet het, zelf meer verantwoordelijkheid gaan dragen voor hun werkloosheid.

Daarnaast staat een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt hoog op de agenda. Versoepeling van het ontslagrecht, bijvoorbeeld, zou de groei bevorderen en bedrijven ertoe brengen om veel meer mensen aan te nemen. Alleen: de arbeidsmarkt is in Nederland is al behoorlijk geflexibiliseerd, zoals onderzoek aantoont. Bovendien heeft flexibilisering aantoonbare nadelen. Het risico van terugloop van werkgelegenheid wordt eenzijdig op de factor arbeid afgewenteld. Verder ontmoedigt een al te soepel ontslagrecht bedrijven om in de scholing van hun medewerkers te investeren. En het biedt hen de kans om zg. ‘laag-productieve’ werknemers nog makkelijker te lozen.

Het echte schandaal van dit flexibiliseringsstreven ligt echter elders. De ‘outsider’ op de arbeidsmarkt (zoals de jongere met een halve of helemaal geen baan) wordt ingezet om de positie van echte en zogenaamde ‘insiders’ (zoals de oudere laaggeschoolde werknemer die wordt ontslagen) te verslechteren – zonder dat de outsiders daar iets mee opschieten. Zeker, er zijn regelingen die wie binnen zit bevoordelen op wie buiten staat. Maar het huidige debat staat in het teken van een heel ander doel, namelijk om werknemersrechten in te perken. Niet om van outsiders insiders te maken maar van iedereen outsiders; om de rechtspositie van part-time werkenden bij Lidl en Wal-mart gemeengoed te maken.

Iets dergelijks gebeurt in sectoren die tot de publieke sector behoorden of behoren. Ik noemde het voorbeeld van de post. De privatisering van het betreffende staatsbedrijf dreigt – niet alleen in Nederland – op een verslechtering van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden uit te lopen. Een ander voorbeeld zijn onderdelen van de gezondheidszorg, waar de onbedoelde sociale gevolgen van de zg. vrije aanbesteding zichtbaar worden. De precare arbeid rukt ook daar op. Goed misschien voor de staats- en de gemeentekas. Al minder goed voor de consument. En slecht voor de betrokken werknemers en voor wie de arbeidsmarkt gaat betreden.

En dan is er de arbeidsimmigratie. Niet aanvullend en strikt gereguleerd, zoals zou moeten, maar, zoals menig econoom bepleit, als het toppunt van innovatie. Als vrijbrief voor werkgevers om hoog- en minder hoog-geschoolden, zonder bijhorende opleidingskosten, uit het nabije en verre het buitenland te halen – en om de arbeidskosten te beperken. Voor wie

om humanitaire redenen hier komt is nauwelijks plaats, maar als bedrijven eraan verdienen staat de deur wijd open. Ook op dit terrein geldt dat de vakbeweging, met haar gematigde, terughoudende opstelling, beter aanvoelt waar de schoen wringt dan veel beleidsmakers.

Heeft de komst van een nieuw kabinet – zo kunnen we ons ter afronding van dit gedeelte afvragen – het beleid op de hier genoemde terreinen veranderd? Dat is zeker het geval. De handhaving van het huidige ontslagrecht, maar ook bv. het in staatsbezit houden van Schiphol en de eerste aanzetten tot een krachtig topinkomensbeleid laten dat zien.

Tegelijkertijd is het liberale beleidsdenken nog altijd springlevend. Serieuze kritiek op marktwerking in de publieke sector wordt weggezet als naïef of erger ('anti-marktwerkings-maffia'). Het eventueel stilvallen van het liberale hervormingsprogramma wordt – recentelijk bijvoorbeeld door de econoom Van Wijnbergen - als riskant bestempeld. Het Rijnlandse model (waarover straks meer) is volgens hem achterhaald. En zijn collega's Teulings en Bovenberg bepleiten maximalisering van de aandeelhouderswaarde, matiging van de lonen (maar niet van de topinkomens) en liberalisering van het ontslagrecht. Hooguit klinkt af en toe een tegenstem – zoals van de Amsterdamse hoogleraar Boot, die meent dat de overheid zich in tijden van globalisering krachtiger moet laten gelden. Ze moet opkomen voor de zwakkeren en het vertrouwen van de burgers herwinnen. (5)

Dat hardnekkig vasthouden aan het liberale beleidsdenken, deze koppigheid van de Nederlandse beleidselite is verwonderlijk – maar ook wel verontrustend. Als ze de bakens niet verzet, dreigt een confrontatie (maatschappelijk, politiek) waar niemand op zit te wachten. En het zal duidelijk zijn waar de PvdA in dat geval staat. Onze sociaal-democratische beginselen m.b.t. een ontwikkeld arbeidrecht, afdoende sociale bescherming en rechtvaardige inkomensverhoudingen zijn in het geding. Daar kan de PvdA aan gehouden worden.

De relevantie van het Rijnlandse model

De vraag rijst: is er een alternatief? Heeft de Partij van de Arbeid meer te bieden dan steun aan degenen die onder het globaliseringsproces te lijden hebben (de zg. *Moderniseringsverlierer*)? Kan ze meer doen dan zich - krachtig of minder krachtig - verzetten tegen een economische orde naar Anglosaksisch patroon?

Het antwoord luidt: ja, dat kan. De sociaal-democratie is één van de grondleggers van het naoorlogse Rijnlandse model. Het legt nadruk op samenwerking, op sociale bescherming en op economische waardecreatie op lange termijn. En het heeft veel meer toekomst dan het beleidsestablishment in ons land suggereert. Om te beginnen blijken landen met een egalitaire inkomensverdeling en een relatief hoog beschermingsniveau nog altijd heel goede economische prestaties te kunnen leveren. Sociaal maakt ook sterk – net zoals een ambitieuze ecologische politiek gebaat is bij geduldig, op de lange termijn gericht kapitaal.

Verder sluit de Rijnlandse benadering goed aan bij een aantal specifieke ontwikkelingen op het terrein van de arbeid. De eerste is de schaarste die op delen van de arbeidsmarkt optreedt (of zal gaan optreden). Die heeft demografische achtergronden. Ze zal ook maar gedeeltelijk door het inzetten van arbeidsmigranten en door verplaatsing van werk naar het buitenland kunnen worden opgevangen. Bij zo'n krapte ligt het wegzetten van werknemers als pure kostenpost niet direct voor de hand – zeker niet in combinatie met kolossale inkomensstijgingen aan de top. Dan komen de loongolven vanzelf over je heen.

M.b.t. de factor arbeid doet zich ook een aantal kwalitatieve verschuivingen voor. De beroepsbevolking is gemiddeld aanzienlijk beter opgeleid. We beleven de opkomst van een kennis-economie, waarin de *know how* en de ervaring van werknemers (sociaal kapitaal)

belangrijker wordt. En de technologische ontwikkeling maakt nieuwe vormen van arbeidsorganisatie mogelijk. Die zijn ook lonend. Ondernemingen raken, om snel en flexibel op ontwikkelingen in hun omgeving te kunnen reageren, sterker aangewezen op de inventiviteit en betrokkenheid van hun medewerkers.

Alle reden, kortom, om in werknemers te investeren en hen bij de inrichting van het arbeidsproces te betrekken. Daarmee belanden we bij een essentieel verschil tussen het Anglosaksische en het Rijnlandse model: De Anglosaksen leggen sterk de nadruk op externe flexibiliteit; dat wil zeggen op het uitbesteden van werk en op snelle en simpele ontslagprocedures. Dat heeft voordelen (zoals kostenbeperking zodra de conjunctuur dat vraagt), maar ook nadelen. Veel redenen om in de eigen werknemers te investeren zijn er niet. Net zo min als sterke prikkels om de interne organisatie kritisch tegen het licht te houden.

Het Anglosaksische model wordt in de wetenschappelijke literatuur dan ook wel in verband gebracht met een zeker 'organisatorisch conservatisme'. Omgekeerd gaan van een sterk gereguleerde arbeidsmarkt (in de vorm van een ontwikkeld ontslagrecht, maar ook van sterke, algemeen verbindend verklaarde CAO's) juist prikkels uit voor innovatie; voor vernieuwing van het productieproces en van de producten zelf. Ook neemt de bereidheid tot investeren in de eigen werknemers toe. Een rem op externe flexibiliteit bevordert de interne flexibiliteit.

Of zoals de arbeidspsycholoog (en destijds co-voorzitter van de PvdA) Ruud.Vreeman in 1995 concludeerde: 'Tegenover de afstandelijkheid en het cynisme van de werknemers die elke dag op straat kunnen worden gezet, ontwikkelt zich een op de *corporate culture* georiënteerde betrokkenheid.' 'Opvallend' noemt hij het vervolgens, met een blik op het toenmalige paarse kabinet, 'dat het Ministerie van EZ, waar het zwaartepunt zou moeten liggen op R&D, technologie, vakmanschap en productontwikkeling, zo'n speerpunt maakt van de daarmee strijdige oriëntatie: deregulering van de arbeidsmarkt.'

En hij vervolgt: 'Je zou kunnen stellen dat uiteindelijk Sociale Zaken vanuit de optiek van rechtszekerheid van de werknemer meer bijdraagt aan de economische vernieuwing.' (6) *Het Ministerie van Sociale Zaken dat vanuit de optiek van de rechtzekerheid van de werknemer meer bijdraagt aan economische vernieuwing dan EZ.* Opvallend, constateer ik op mijn beurt (13 jaar later) dat de huidige Minister van Sociale Zaken wat dat betreft de indruk wekt op het verkeerde Ministerie te zijn beland. Maar laat ik de spanning in de coalitie niet nog verder opvoeren.

Simplismen moeten bij dit alles worden vermeden. Het is niet zo dat in de ene kapitalisme-variant de werknemers omlaag worden gehaald – en ze in de andere variant op een voetstuk worden geplaatst. Maar de argumentatie als hier gegeven pleit wel voor voortzetting, in vernieuwde vorm, van het Rijnlandse model. En wel langs de volgende lijnen:

- een visie op de onderneming als samenwerkingsverband tussen management, kapitaal en arbeid, met de bijbehorende medezeggenschap en niet-gepolariseerde inkomensverhoudingen;
- concurrentie op kwaliteit en op innovatie van producten en productieprocessen meer dan op kostenbeperking en lastenvermindering; nadruk op lange termijninvesteringen;
- inkomensmatiging, in ruil voor meer zeggenschap over de eigen werktijd, voor scholing en voor zorgverlof; en niet in de laatste plaats: een krachtige overleg-economie.

Van de mogelijk uitwerking van zo'n Rijnlands model-nieuwe stijl geef ik één voorbeeld: de medezeggenschap. Die heeft totnutoe vooral in het teken van belangenbehartiging en belangenstrijd gestaan – en is geleidelijk aan ook gebureaucratiseerd. Ze zou in de toekomst een andere vorm kunnen krijgen, veel sterker gericht op directe betrokkenheid van werknemers bij de organisatie en vormgeving van het arbeidsproces; op samenwerking en

flexibiliteit. De Duitse arbeidssocioloog Wolfgang Streeck gebruikt daar (in een onderzoek dat door Duitse werkgevers en vakbonden geëntameerd werd) het begrip ‘coöperatieve modernisering’ voor. (7)

Een dergelijke coöperatieve interpretatie van medezeggenschap sluit conflicten overigens niet uit. Ze wil ook allerm minst zeggen dat formele rechten van werknemers onbelangrijk zouden zijn geworden. Integendeel, een op samenwerking gerichte ondernemingscultuur wordt mede mogelijk gemaakt door de wetenschap dat werknemers, in geval van conflicten, op wettelijk verankerde bevoegdheden (sociale en democratische rechten, CAO-afspraken) kunnen terugvallen. Juist dan ontstaat ruimte c.q. druk om samen te werken.

De opmars van de ‘hollow corporation’

Keren we terug naar de situatie – ook in Nederland – van dit moment. Die is een hele andere. Het Rijnlandse model botst er met de aandeelhouders-economie. Niet zoals een mooie theorie en een lelijke praktijk met elkaar botsen, maar in de vorm van tastbare, alledaagse conflicten in bedrijven: tussen korte en lange termijn, tussen financiële en economische belangen, tussen een concernleiding die de ‘shareholder value’ wil maximaliseren en bedrijfsonderdelen die aangewezen zijn op duurzame relaties met werknemers en externe stakeholders. En de shareholder value trekt bijna altijd aan het langste eind.

Dat is ook af te lezen aan het lot dat experimenten met een ‘coöperatieve, gedecentraliseerde ondernemingscultuur’, zoals Streeck c.s. het noemen, de afgelopen decennia beschoren is geweest. Die experimenten kwamen in de jaren zeventig van de grond, in het verlengde van het arbeidersprotest in Europa en de vloedgolf van werknemersvriendelijke wetgeving die daarop volgde (op het gebied medezeggenschap, kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid). En ze kregen een extra impuls door de sprong die de informatie-technologie maakte.

Maar die technologie bleek de maatschappij niet te kunnen veranderen. Het waren - anders dan gedacht - vooral hoger geschoolden die bij de experimenten betrokken waren. En ook die werden, met de opmars van de aandeelhoudersinvloed en het bijbehorende afslanken en reorganiseren, in het gareel gebracht. Het was en is, constateert Ben Dankbaar, een strijd om de macht over het arbeidsproces. Dat verklaart waarom (het merendeel van de) kenniswerkers ‘in hun vrijheden beknot worden, terwijl die vrijheid noodzakelijk is voor hoge productiviteit’.

Het vertrouwen tussen management en werkenden, dat noodzakelijk is voor alternatieve vormen van arbeidsorganisatie, verdween, zo concludeert hij. Zekerheid en winst op korte termijn trokken aan het langste eind. Managers gingen vaak een heel eind mee, maar werden op het beslissende moment teruggefloten. (8)

De aandeelhouders-economie staat dus een vruchtbare combinatie van medezeggenschap en productieverhoging in de weg. Maar het nieuwe kapitalisme richt ook in andere, meer culturele zin schade aan. Door de sterke nadruk op *outsourcing* van werkgelegenheid en op onder-aannemerschap, door het afschuiven van verantwoordelijkheid zonder de regie uit handen te geven, brokkelt de grote onderneming als institutie af. Wat zo’n onderneming vooral bijeenhoudt zijn juridische constructies – en een logo.

Organisatieadviseurs spreken enthousiast over ‘the hollow corporation’, het lege concern. Maar voor werknemers en andere belanghebbenden ziet het er heel anders uit. De grote, bureaucratische onderneming uit het verleden opereerde log en had ook andere nadelen, maar bood wel bescherming en genereerde loyaliteit. Maar welke binding heb je nog met een

bedrijf dat elk moment het contract met je kan opzeggen? Niet omdat er verlies wordt geleden, maar omdat de uitbetalingen aan de aandeelhouders nog niet hoog genoeg zijn - en er daarom een vijandelijke overname dreigt.

Waarom zou je dan nog loyaal zijn aan je bedrijf? Waarom zou er reden zijn voor wederzijds vertrouwen en engagement op lange termijn? Wat blijft er over van zoiets als 'bedrijfscultuur' en van het geheugen dat duurzame organisaties kenmerkt? De socioloog Richard Sennett heeft zich uitvoerig bezig gehouden met de psychologische en culturele effecten van het snelle, flexibele kapitalisme. Hij beschrijft aan de hand van diverse voorbeelden de desastreuze effecten van het korte termijn-denken. "No long term" means keep moving, don't commit yourself, and don't sacrifice.' (9)

Gelukkig zijn er tegen-tendensen. En de economie bestaat niet alleen uit beursgenoteerde ondernemingen en door opkopersfondsen bedreigde BV's. Maar de ontwikkeling zelf is er niet minder zorgwekkend om.

Dat brengt me - tot slot van dit onderdeel - bij een veelbesproken verschijnsel: de ZZP-er; de Zelfstandige Zonder Personeel. In veel opzichten een bewijs van emancipatie; een categorie werkenden die aandacht en ondersteuning verdient - alleen al vanwege de gaten in hun sociale zekerheid. Maar er rijzen, vanuit sociaal-democratisch perspectief, ook wel vragen. Moeten we niet oppassen om van de voorkeur van sommigen (hoger opgeleiden; en met een goede arbeidsmarkt-positie) een model voor iedereen te maken? En blijft een status die in de eerste fase van je carrière uiterst aantrekkelijk is, dat ook in een latere fase?

Verder: wat maakt het ZZP-erschap op dit moment zo populair? Vrijheidsdrang en ondernemingszin, zeker. Maar misschien ook (om nog even op Sennett door te borduren) een zekere bindingsangst. Een vlucht voor het intern-organisatorische werk dat toch gedaan moet worden. En waar is, als we allemaal ZZP-ers zijn geworden, het ideaal van medezeggenschap gebleven? Weg - opgelost in de nevelen van de 'hollow corporation' Meebesturen, richting helpen geven aan het geheel? Dat doen de anderen. Het is, als je er goed over nadenkt, een merkwaardige opvatting over onafhankelijkheid.

Nogmaals: ZZP-ers zijn er en blijven er. Ze verdienen erkenning en waardering, zoals het zelfstandig ondernemerschap in het algemeen. Maar we moeten voor twee gevaren waken. Voor het tegen elkaar uitspelen van ZZP-ers en werknemers; van vrije arbeidscontracten en CAO's. En voor twee minder prettige soorten ZZP-erschap. Het ene type bevindt zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het is de onvrijwillige of half-vrijwillige ZZP-er. De mensen die een contract moeten tekenen dat ze geen aanspraak op werknemersrechten maken. Ik citeerde het al: zonder werkruimte en sociale zekerheid. En zelfs zonder WA-verzekering. Zo'n variant hoort in ons arbeidsbestel niet thuis.

Het tweede type zit helemaal aan de top van de arbeidsmarkt. Het zijn CEO's van grote internationale ondernemingen - misschien niet geheel representatief voor hun beroepsgroep, maar ze zetten wel de trend. Een soort ZZP-ers - en een en al vrijwilligheid. Ze komen aanvliegen, zonder veel kennis van het betrokken bedrijf; ze snijden en saneren, met de beurskoers als maatstaf; en ze vertrekken weer, met meenemen van een ongelooflijke hoeveelheid geld. Die enorme salarissen zijn niet te rechtvaardigen, maar ze vormen slechts een symptoom.

Het echte probleem is: invliegen - reorganiseren - en dan weer weg. Gebrek aan langdurig *commitment* aan het bedrijf waaraan men leiding geeft. Ook dat hoort eigenlijk in ons arbeidsbestel niet thuis.

Conclusies

Ik rond af met een aantal conclusies; fragmenten voor een groter verhaal over arbeid en economie; stellingen voor de discussie die we de komende tijd in de PvdA gaan voeren.

1. Een markteconomie, geen marktmaatschappij

De Partij van de Arbeid, heb ik in deze lezing willen onderstrepen, moet zich weer intensiever met de economische orde gaan bezighouden. Met de verdediging (vernieuwing, heruitvinding) van het Rijnlandse model, met zijn nadruk op samenwerking én concurrentie, op sterk en dus sociaal, en op economische waardecreatie op lange termijn. De sterk gegroeide invloed van het kortademig financieel kapitaal, van cashen in plaats van investeren en van gepolariseerde inkomensverhoudingen geeft daar alle aanleiding toe.

Dit laat zich ook anders formuleren. Een markteconomie, zo wist Adam Smith al, draait niet op productie en handel alleen. Ze moet ingebed zijn in waarden en instituties om behoorlijk te functioneren. De sociaal-democratie werkt in die traditie. Ze wil de markt-economie oriënteren, en zo nodig beteugelen – maar daarmee ook redden uit de handen van de markt-fanatici. Samen met andere politieke stromingen die hun wortels in de sociale markt-economie hebben.

Zo'n moment doet zich opnieuw voor. Daarvoor staan meerdere instrumenten ter beschikking:

- bevordering van geduldig kapitaal, bv. langs fiscale weg;
- versterking van de countervailing power in rond het grote bedrijfsleven;
- meer nadruk op het onafhankelijk toezicht binnen ondernemingen zelf

En bij dat alles: een zelfbewust overheid. Geen overheid met almachtspretenties, maar ook niet één die zich door machtige belangengroepen in de private en semi-publieke sector het kaas van het brood laat eten. En niet in de laatste plaats: een Europese Unie die haar overmatige nadruk op vrije marktwerking te boven komt en de verdediging en versterking van 'Rijnland' op nationaal niveau nadrukkelijker gaat ondersteunen. Niet minder Europa, maar een ander Europa.

Over die economische orde, schreef de commissie-Vreeman, zou de PvdA intensief het debat moeten aangaan. Arie van der Zwan, Jan Pronk en anderen leverden er recentelijk al waardevolle bijdragen aan. Laten we het dan ook krachtig voortzetten. (10)

Nog één voorbeeld van wat het probleem eigenlijk is. De gloednieuwe terminal van Heathrow Airport bij Londen is bij de opening helemaal op tilt geslagen. En het vliegveld functioneert al langer niet goed. Niet de enige oorzaak, maar wel een belangrijke achtergrond: de directie heeft geen geld om in de organisatie en in het personeel te investeren. Het bedrijf is geprivatiseerd en ging een fusie aan met een buitenlandse onderneming, die het vliegveld – naar goed gebruik – flink in de schulden heeft gezet.

De Labour-regering had de formele bevoegdheid om de fusie te verhinderen. Maar ze deed dat niet – naar algemeen wordt verondersteld uit angst om door het internationale bedrijfsleven en de Londense beurs als 'interventionistisch' te worden bestempeld. En dus ging de fusie gewoon door. (11) *De angst om als interventionistisch te worden bestempeld*: de sociaal-democratie worstelt soms vooral ook met zichzelf.

2. Arbeid en emancipatie

De PvdA heeft zich, zo heb ik geconstateerd, als geen andere partij om werk bekommerd. Onder de leus 'werk boven inkomen' fungeerde en fungeert ze als motor van de activerende verzorgingsstaat. In het verlengde daarvan zetten we ons in voor verhoging van de

arbeidsparticipatie. Meer mensen moeten bij voorkeur langer werken omdat de samenleving en de economie dat vragen.

Daar is veel voor te zeggen. Een dergelijk streven hangt ook samen met de solidariteit waarop ons stelsel van sociale zekerheid berust – en het besef dat die kwetsbaar is. Maar de PvdA moet zich ook bewust zijn van het gevaar dat zo wel om de hoek komt kijken: een te instrumentele visie op betaalde arbeid. Als werk zo nauw met emancipatie samenhangt als wij beweren, dan moet die ook in dat werk zelf zichtbaar zijn. Vanuit die gezichtshoek dienen zich een aantal prioriteiten aan:

- een felle en consequente bestrijding van de achterstelling en uitbuiting die zich in de onderste regionen van de arbeidsmarkt steeds meer manifesteren. Dat reikt van een effectief, goed nageleefd minimumloon tot het aanpakken van negatieve sociale effecten van marktwerking in de semi-publieke sector en van een overmatige liberalisering van het uitzendwezen (die ons land met een groot aantal malafide uitzendbureau's heeft opgescheept);
- veel meer nadruk op de kwaliteit van de arbeid en op medezeggenschap in het bedrijfsleven, zoals hiervoor bepleit. Niet alleen beleidsmatig, ook als het om het veelbesproken 'grotere verhaal' van de PvdA gaat. In de beginselprogramma van andere sociaal-democratische partijen wordt veel aandacht aan dat thema besteed. 'Gute Arbeit', heet dat bij de SPD; 'decent work' in de Engels-talige wereld. Dat zou ook bij ons moeten gebeuren;
- en tenslotte: voortzetting van de sterke traditie in de PvdA als het gaat om de combinatie van werk en zorg, opvoeding en scholing; en van een ontspannen arbeidsbestel. Werk als een belangrijk onderdeel (niet meer, niet minder) van een mensenleven. Aan de basis, maar ook aan de top, waar de stelregel in het internationale bedrijfsleven 'altijd en overal inzetbaar zijn' sterk in het nadeel van vrouwen werkt.

Ahmed Aboutaleb zei het al: 'Er is iets meer tussen hemel en aarde dan betaalde arbeid' (12)

3. Duurzame integratie

Het lokaal bestuur wordt op verschillende manieren met de problematiek in en rond het arbeidsbestel geconfronteerd.

- de huisvesting van Poolse en andere arbeidsmigranten bijvoorbeeld;
- de regels die van toepassing zijn op de vrije aanbesteding in, bijvoorbeeld, delen van de zorg; de 'aanbestedings-terreur', zoals sommige lokale bestuurders het noemen – en hoe die ook bij bedrijven die hoge kwaliteit leveren tot ontslagen en verslechtering van de arbeidsomstandigheden leidt. Op nationaal en op Europees niveau zullen regels veranderd moeten worden om deze sociale dumping te beperken;
- en niet in de laatste plaats, de eigen verantwoordelijkheid van gemeenten als werkgever, maar ook als aandeelhouder bij bv. nutsbedrijven - en hoe die verantwoordelijkheid krachtiger in te zetten voor publieke doeleinden.

Vanuit de hier gekozen optiek staat één functie van gemeenten echter centraal: hun toegenomen rol bij de vormgeving van de activerende verzorgingsstaat. Een belangrijk vraagstuk op dit terrein: hoe te voorkomen dat het volume-beleid gaat overheersen en kwaliteit en duurzaamheid van de integratie op de arbeidsmarkt op de achtergrond raken. 'Werk boven inkomen' moet ook met emancipatie te maken blijven hebben, en die relatie komt bij zg. draaideur-banen onder druk te staan. (13)

Een daarmee samenhangende vraag is of, in het kader van een geïntegreerd stelsel van gesubsidieerd arbeid, werkgevers niet meer verplichtingen toegeschoven moeten krijgen. Duurzame integratie van mensen met een arbeidsbeperking is een te belangrijk vraagstuk (kwalitatief en kwantitatief) om de bestaande verdeling tussen rechten en plichten ongemoeid te laten. Daarmee zijn we overigens ook weer terug bij de verhouding tussen externe en

interne flexibilisering – en hoe een meer gereguleerde arbeidsmarkt de sociale innovatie binnen bedrijven helpt prikkelen.

Overigens: bij alle terechte nadruk op een dergelijke sociale (re)integratie, moeten gemeenten zich daarop niet blind staren. Een toekomstgericht *economisch* beleid is voor de betreffende steden en hun bewoners erg belangrijk – ook in sociaal opzicht. (14)

4. Een egalitaire inkomensverdeling

Een oud, veelbesproken vraagstuk in de sociaal-democratie luidt: ‘willen we de rijkdom of willen we de armoede bestrijden?’ De ene stroming zegt: laten we al onze energie stoppen in de bestrijding van achterstand en achterstelling aan de onderkant van de samenleving.

Ik behoor tot de andere stroming. De armoede aanpakken? Uiteraard, maar ongerechtvaardigde inkomensverschillen ook - zeker als die in een hoog tempo toenemen. De PvdA zou een egalitaire inkomensverdeling weer een belangrijke plaats in haar programma moeten geven. Dat is geen geringe opgave, maar met druk van werknemers, een moreel appel en fiscale wetgeving komen we een eind. Ik heb drie argumenten voor een dergelijk egalitarisme:

a) in de eerste plaats blijken redelijk egalitaire samenlevingen, helemaal los van overwegingen van rechtvaardigheid, op een aantal terreinen minder sociale problemen te hebben. In het bijzonder op het terrein van de armoede. Uit tal van onderzoeken, schrijft de socioloog Esping-Andersen, blijkt dat de kansen om uit armoede te ontsnappen verband houden met de verdeling van inkomen en vermogen. ‘Unequal societies, like the US, are far more likely to exhibit persistent poverty than are more egalitarian societies.’ (15)

b) de billijkheid van de inkomensverschillen zelf. Ook wie behoorlijke inkomensverschillen als functioneel beschouwt, moeten de verschuivingen die zich nu in het bedrijfsleven voordoen, absurd voorkomen. Terwijl de hoogste beloning in een onderneming 20 a 25 jaar geleden enkele tientallen maal zo groot was als het laagste salaris, is de verhouding tegenwoordig enkele honderden : 1 (in de V.S. al vaak enkele duizenden). Dat is door geen inspanning of prestatie te rechtvaardigen.

c) het effect dat dergelijke topbeloningen hebben op de organisaties waaraan men leiding geeft. In bedrijven wordt samengewerkt. Voortdurend hoofdprijzen uitdelen aan enkelingen is daarmee in strijd – het leidt tot afname van het onderlinge vertrouwen zoals zoeven geschetst. En wat te denken van de voordelen van een veel soberder beloningsbeleid? ‘Bestuurders die zelf soberder worden beloond, zullen ook zuiniger omgaan met het inhuren van dure externe adviseurs.’ (16)

Alle reden dus voor een terugkeer naar het egalitarisme. Maar, hoor ik menig kabinetslid (ook PvdA-ers) zeggen: mogen mensen niet heel erg veel verdienen als ze heel erg uitblinken? En zijn hoge prestatiebeloningen niet volkomen acceptabel, als ze maar aan echte prestaties (ook van maatschappelijke aard) gekoppeld worden? Het antwoord luidt: daar moeten we erg mee oppassen – en niet alleen omdat de beloningen als geheel zo toch weer de pan uitrijzen.

Kees Cools, lid van de commissie die de code-Tabaksblat evalueert, onderzocht dit beloningsinstrument en acht de nadelen veel groter dan de voordelen. Het probleem met prestatiebeloningen, schrijft hij, ‘is niet dat mensen niet zouden reageren op financiële prikkels. Het probleem is juist dat men te sterk reageert en op de verkeerde prikkels.’ Hij signaleert bonus-blindheid (waarbij mensen alleen nog dingen doen waarvoor ze extra betaald worden), manipulatie van de criteria en verslechtering van de onderlinge verhoudingen.

Doe het niet, concludeert Cools, en houd zulke beloningen in ieder geval ver beneden het vaste inkomen. (17) Dat lijkt me een goed sociaal-democratisch standpunt.

5. Een rechtsorde van de arbeid – wereldwijd

De economische concurrentie in de wereld neemt toe - ook die tussen werkenden. Hoe de solidariteit in die omstandigheden overeind te houden?

Het heeft geen zin de spanningen en belangenconflicten die uit die concurrentie voortkomen, te negeren. Ze te onderkennen is misschien nog de beste manier om taai vast te houden aan:

- allereerst: het handhaven van de minimum-normen voor fatsoenlijke arbeid in ons land. Werk en werkomstandigheden zoals Céu Neves die beschrijft zijn niet te tolereren en zouden actief bestreden moeten worden. Waarom de hufterigheid op straat aangepakt – en niet op het werk?

- daarnaast: aanvaarden dat we een immigratiesamenleving zijn. Het zal moeite genoeg kosten om internationale migratie als een blijvend verschijnsel te accepteren, om migranten in sociaal en in ander opzichten te helpen integreren en zelf met grotere diversiteit te leren omgaan. Bij dat alles hoort ook een minder krampachtige houding tegenover arbeidsmigratie.

Maar die opgave moet niet nog eens extra verzwaard worden door de wens om een ‘echt’ immigratieland als de V.S. of Canada te zijn en de arbeidsimmigratie welbewust en intensief op te voeren. Dat laatste leidt tot onderbenutting, kwantitatief en kwalitatief, van de eigen beroepsbevolking en is maar zeer ten dele in het belang van de landen van herkomst - zeker als de betreffende *brain drain* niet financieel en anderszins gecompenseerd wordt.

Bovendien: hoezo, *brain drain*? Vroeger, aldus de Zuid-Afrikaanse wetenschapper Amina Mamma, droomden mensen in Afrika dat hun kinderen in de toekomst ‘doctors, teachers, senior government officials, or university professors’ zouden zijn, maar die dromen zijn bijgesteld. Nu zoeken ze voor hun kinderen al gauw ‘some quick training () to assist her or him to migrate to Europe or the United States, in the sad hope that she or he might send some foreign exchange home’. (18)

- en tenslotte: ondersteuning, met alle mogelijke middelen, van de strijd elders - zoals in opkomende economieën - voor een rechtorde van de arbeid; voor sociale en politieke rechten, En: druk uitoefenen, zo nodig wettelijk voorschrijven, dat ondernemingen uit ons deel van de wereld die mensenrechten respecteren.

Wat drijft ons daarbij? Solidariteit? Het gaat niet alleen om het verbeteren van het lot van anderen. Het gaat ook om bewustwording van je eigen bevoorrechte positie – en van het toeval dat je in die positie heeft gebracht. Zoals de Amerikaanse politicoloog Michael Sandel schrijft: ‘The more alive we are to the chanced nature of our lot, the more reason we have to share our fate with others.’ (19)

Aan het begin van deze lezing heb ik een vraag gesteld. Het antwoord luidt: Partij van de Arbeid!!

Paul Kalma is sinds 2006 lid van de Tweede Kamer voor de Partij van de Arbeid. Daarvoor was hij 30 jaar verbonden aan de Wiardi Beckman Stichting – sinds 1989 als directeur.

NOTEN

(1) *De Groene Amsterdammer*, 6 juli 2007

(2) *NRC Handelsblad*, 15 december 2007

(3) Vgl. J.Stiglitz, *Eerlijke globalisering*, Utrecht, Het Spectrum, 2006.

(4) Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, *De verzorgingsstaat herwogen. Over verzorgen, verdelen, verheffen en verbinden*, Amsterdam, Amsterdam University Press, 2006.

(5) Vgl. *NRC Handelsblad*, 22 maart 2008; L.Bovenberg/C.Teulings, *Rhineland Exit*, Den Haag, Centraal Planbureau, 2008.

(6) R.Vreeman, *Het gezicht van het Nederlandse kapitalisme. Een kritiek op het globaliseringsdeterminisme*, Amsterdam, Hugo Sinzheimer Instituut, 1995, p.18.

(7) W.Streeck, *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven*, Gütersloh, Verlag Bertelsmann Stiftung, 1998, p.37.

(8) B.Dankbaar, 'Dertig jaar politieke economie van arbeid en organisatie', *Tijdschrift voor Politieke Economie*, jaargang 26 nr.2, december 2004, p.61-96.

(9) R.Sennett, *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*, New York, W.W.Norton & Company, p.25.

(10) A. van der Zwan, *Van Drees tot Bos. Zestig jaar succes en mislukking. De geschiedenis van de Partij van de Arbeid*, Amsterdam, Uitgeverij Balans, 2008; J.Pronk, *Open links. Den Uyl-lezing 2007*, Amsterdam, Stichting Den Uyl-lezing, 2008.

(11) Vgl. W.Hutton, 'Terminal 5', in: *The Observer*, 30 maart 2008.

(12) *Reformatorisch Dagblad*, 27 maart 2008.

(13) Vgl. B.Otten, 'Balans van 3 jaar WWB: de verbindingstad in wording', in *ProefLokaal* nr. 22, mei 2007, p.39-41.

(14) Vgl. bv. R.Kloosterman/J.J.Trip, 'Gestold modernisme. Een analyse van de Rotterdamse economie vanuit post-industrieel perspectief' in: F.Becker e.a. (red.), *Rotterdam. Het 25^e Jaarboek voor het democratisch socialisme*, Amsterdam, Mets & Schilt/Wiardi Beckman Stichting, 2004, p.39-57. Zie ook: R.Vreeman, *Het verhaal van de stad. Over strategievorming in industriesteden*, Tilburg, BAZN Bestuursacademie, 2008.

(15) G.Esping-Andersen, 'Against social inheritance', in: *Progressive futures. New ideas for the left*, London, Policy Network, 2003, p.145.

(16) E.Groot, '170.000 euro salaris is echt geen hondenfooi', in: *Het Financieele Dagblad*, 11 september 2007.

(17) K.Cools, *Controle is goed, vertrouwen nog beter. Over bestuurders en corporate governance*, Assen, Van Gorcum, 2005.

(18) A.Mamma, *Critical capacities: facing the challenges of intellectual development in Africa*, Inaugural address Price Claus Chair in development and equity, Den Haag, Institute of Social Studies, 28 april 2004, p.10.

(19) Michael J. Sandel, *The case against perfection. Ethics in the age of genetic engineering*, Cambridge Mass., Belknap Harvard, 2007, p.89.