

Zeggenschap als redding van de democratie

Wibo Koole is politicoloog en essayist. Hij was bij *Zeggenschap* betrokken als redacteur (1983-1984) en lid van de redactieraad (1986-1990).

De afgelopen periode verschenen er verschillende boeken over democratie op het werk. Dat is al bijna een halve eeuw niet gebeurd. Politicoloog Wibo Koole was in de jaren tachtig betrokken bij *Zeggenschap* en maakt voor deze speciale uitgave de balans op.

Toen ik veertig jaar geleden als jonge politicoloog met groot bijvak arbeidssociologie betrokken raakte bij *Zeggenschap*, eerst als redacteur en later als lid van de redactieraad stonden medezeggenschap en kwaliteit van de arbeid hoog op de sociale en politieke agenda. De vakbeweging maakte er veel werk van en in de Tweede Kamer werden de Wet op Ondernemingsraden (1979) en Arboret (1980) aangenomen, die overigens al snel onder vuur van de deregulerings- en flexibiliseringsgolf kwamen te liggen. Toch kunnen we de jaren 1970 en 1980 rustig typeren als een periode waarin zeggenschap op het werk en in de arbeidsorganisatie de wind mee had. Maar hoe komt het dan dat het onderwerp in de tussenliggende periode is weggezakt en pas nu weer meer aandacht krijgt?

Neoliberalisme

In zijn inspirerende boek *Mondige burger, stille werker* geeft Stan de Spiegelaere een eerste verklaring. Sinds de jaren 1990 is de aandacht van "het 'wij'" op de werkvloer (...) geëvolueerd naar het 'ik' van het functioneringsgesprek." Niet langer staan gezamenlijke belangen van werknemers centraal; voortaan moet elke medewerker individueel zijn stem laten horen. Het management, waarvan klakkeloos wordt aangenomen dat het het goede voorheeft met de mensen, moet die stemmen serieus nemen, maar blijft wel bepalen wat er vervolgens met die stemmen gebeurt. De hiërarchie blijft in stand.

Het lijkt niet onrecht om te stellen dat vanaf de jaren 1990 de aandacht voor medezeggenschap volledig is overgenomen door human resources management dat de individuele ontwikkeling van medewerkers centraal stelt. Hoe zien jouw prestaties eruit? Welke competenties moet jij ontwikkelen?



■ ENKA bezetters vieren hun overwinning (Foto: Bert Verhoeff, Nationaal Archief).

Met een empathische saus eroverheen ('wij ondersteunen jouw employability', 'natuurlijk hebben jullie inspraak') verdween de ongelijke machtsverhouding ondergronds. Wat in het vakbondswerk rondom kwaliteit van de arbeid nog voorop stond - de werknemers die zich gezamenlijk bemoeien met arbeidsomstandigheden, fysieke en psychische arbeidsbelasting, democratische werkverhoudingen - wordt ingekapseld in moderne maar tamelijk oppervlakkige medezeggenschapsprocessen.

Dat niet een door vakbondsleden geleid werknemersonderzoek, dat in 1985 nog beschreven werd door vakbondsonderzoekers Ruud Vreeman en Wout Buitelaar, maar de medewerkerstevredenheidsenquête het startpunt is van het hr-beleid spreekt boekdelen. Breder zien we dat dit past in het meritocratisch-competitieve samenlevingsideaal dat onder invloed van het neoliberalisme dominant is geworden in de afgelopen decennia. Voor werknemers blijft er niets anders over dan burn-out (inmiddels epidemisch) of quiet quitting.

Coronacrisis

Dat arbeidsomstandigheden en democratie op het werk toch weer op de sociaal-politieke agenda verschijnen is volgens Isabelle Ferreras, Julie Battiana en Dominique Méda in *Democratize Work* onder meer een onverwacht effect van de coronacrisis. Die maakte in één klap niet alleen duidelijk dat éénderde van de beroepsbevolking tot de essentiële werknemers behoort, maar ook dat beloning, hiërarchie

en arbeidsomstandigheden nog altijd ongelooflijk ongelijk verdeeld zijn. En dat deze onderwerpendus verdienen opnieuw hoog op de agenda te staan, al lijkt dat heel moeizaam te gaan.

Tegenmacht?

Inmiddels komt steun voor deze beweging ook uit andere hoeken, in oproepen om onze democratie te verdedigen tegen de macht van techbedrijven en extreem rechts. Zo schreef de filosofe Lisa Herzog *De democratische markt* over hoe we tot passieve consumenten zijn gereduceerd. Zij beargumenteert dat alleen door

werknemers meer zeggenschap te geven in bedrijven economische groei duurzaam kan zijn en de samenleving democratischer. Zij pleit ook voor een herziening van de tijdpolitiek: mensen (dus ook werknemers) moeten de tijd hebben om zich met zaken te bemoeien, en dat is nu vaak niet het geval door werkdruk en slechte arbeidsvoorwaarden. Een andere filosoof, de Duitser Markus Gabriel, bepleit in *Goed Doen* een ethisch kapitalisme. Ook hij wil daarmee de democratie redden.

Het is echter opvallend dat zowel Herzog als Gabriel, hoewel ze aan de opkomst van AI raken, de kern van de zaak als het gaat om zeggenschap van werknemers, namelijk de machtsvraag over kennis en kwaliteit van de arbeid missen. En daarbij machtsopbouw door werknemers op basis van hun tenminste mede-eigendom van kennis en competenties in de organisatie niet kunnen onderbouwen.

De beroemde uitspraak van Marx blijft dus nog even geldig: "De filosofen hebben de wereld slechts verschillend geïnterpreteerd; het komt erop aan haar te veranderen." Voor hernieuwde machtsopbouw is nog veel meer nodig.

Vakbondsthema's van onderop

Er zijn werknemers die vooral in beweging komen voor specifiek cao gerelateerd issues zoals de apotheekmedewerkers voor betere beloning. Daarnaast zijn er mensen die gemotiveerd worden door bredere issues zoals grote inkomensverschillen, verduurzaming of Gaza.

Ruimte geven voor beide issues is de essentie van de bond op de werkvloer, van activerend vakbondswerk. Herkenbaar zijn als directe belangenbehartiger en opkomen voor onze algemene waarden. De aandacht bij directe belangen begint vaak bij enkelen. Zoals ook één persoon begint met vragen stellen over de gevolgen van klimaatverandering voor de toekomst van het bedrijf.

Mensen praten graag over hun werk, wat er mis is en hoe het beter kan. En ze maken zich zorgen over grote maatschappelijke issues zoals de energietransitie. In de FNV moeten we die gesprekken aangaan. Niet alleen vanuit onze grondslag maar juist vanuit werk, zeggenschap en inkomen. Je hebt recht te weten wat de plannen van je baas zijn. Investerings in duurzame energie en een leefbaar loon hangen samen met de strijd om de

besteding van door ons geproduceerde winst en daarmee hoe ons bedrijf er in de toekomst uitziet. Net als in de grote samenleving. Betalen wij via belasting de subsidies voor de Teslarijders en de kosten van vervuulende industrie? Of profiteren wij door meer zeggenschap en koppeling aan onze sociale, rechtvaardige agenda: klimaatrechtvaardigheid?

Samen sterk op klimaat

Overall, binnen en buiten de FNV, waar we vanuit het Netwerk Klimaat uitleggen waarom de FNV zich met klimaatverandering bezighoudt, wordt het belang gezien van koppeling aan sociale rechtvaardigheid. Aan het bestrijden van energiearmoede, aan strijd voor meer zeggenschap over de toekomst van bedrijven, voor samenwerking en verbinding tussen werknemers en omwonenden van een vervuulend bedrijf.

Een goed voorbeeld hiervan is het Kolenfonds. Dit werd al in 2019 afgedwongen door de vakbeweging vanuit de sectoren Vervoer en Publiek Belang. Arbeiders die werkzaam zijn in de kolenketen en door het verdwijnen

van de kolenstook hun werk verliezen, worden hierdoor ondersteund. Met dit Kolenfonds krijgen ze een steun in de rug met scholing, begeleiding en tegemoetkoming bij inkomensverlies.

Als Netwerk Klimaat denken we daarom dat het belangrijk is om vragen te stellen. Wat doet ons bedrijf, is dat genoeg om onze toekomst veilig te stellen? Wat gaan wij als vakbond doen om onze stem te laten horen? Om op te komen voor opleiding bij het veranderen van werk of zoeken naar ander werk? Waarom is het lastig als een klimaatgroep met kaderleden wil praten over hun visie?

Het past heel goed in de uitgangspunten voor activerend vakbondswerk. Zeker als leden zelf aan de slag willen. Daarom benadrukken wij vanuit het Netwerk Klimaat altijd dat het belangrijk is om medestanders te zoeken, om contact op te nemen met leden van de kadergroep en met de vakbondsbestuurder. Samen maken we ook van de strijd tegen de klimaatcrisis vakbondswerk.