

Democraten maak je, of kraak je, op het werk

Ik wou later bakker worden. En daarna graag radiopresentator. Ik werd sociaal wetenschapper en syndicalist. Het kan verkeren.

Wat wou jij later worden? De kans is groot dat je op die vraag antwoord met een job of een beroep.

Nochtans, moesten we de 14-jarige versie van jezelf die vraag stellen, dan kregen we waarschijnlijk een ander antwoord. Ook dan zouden velen naar een job verwijzen, maar zouden we ook heel andere antwoorden krijgen zoals ‘rijk worden’, ‘iemand die veel reist’, ‘moeder of vader’ of simpelweg ‘een warmhartig mens’ (Shepard and Marshall 1999).

Maar naarmate we ouder worden, vernauwt onze blik. We gaan ons meer en meer identificeren met onze professionele identiteit. Zelfs als we terugkijken naar het verleden.

Waarom? Omdat werk centraal staat in ons leven. Werk bepaalt wie we zijn, hoe anderen naar ons kijken en hoe we ons voelen. Het bepaalt onze identiteit, sociale status, sociale relaties, welzijn, welvaart, gezondheid en competentieontwikkeling.

Werk is centraal. En daar zijn velen het over eens:

Eerst en vooral, de [paus](#). Johannes Paulus II, was in zijn encycliek *Laborem Exercens* glashelder: arbeid is niet alleen een manier om de natuur om te vormen, het is de manier waarop de mens zichzelf vervolmaakt. Door te werken, word je in zekere zin ‘meer mens’¹.

Ook de paus van de [socialisten](#) zet werk centraal. Karl Marx zei het als volgt in de Duitse Ideologie: wie we zijn, valt samen met onze productie: zowel met *wat* we produceren, alsook met *de wijze waarop* we produceren. Wat de individuen zijn, hangt af van de materiële voorwaarden van hun productie. Hun werk, dus.

Ook de paus van de liberalen, Adam [Smith](#), zet werk centraal in ons leven. In zijn *Theorie van de morele gevoelens* schreef hij dat de mens gemaakt is voor actie. Om zijn talent te gebruiken en verandering te brengen in de wereld, en in zichzelf, voor het geluk van allen.²

¹ “Arbeid is een goed voor de mens, omdat de mens door de arbeid niet alleen de natuur omvormt (...), maar ook zichzelf als mens vervolmaakt, zelfs in zekere zin “meer mens wordt”.

² De mens is gemaakt voor actie, en om, door de uitoefening van zijn vermogens, verandering aan te brengen in de externe omstandigheden zowel van hemzelf als van anderen, die het meest gunstig lijken voor het geluk van allen”

En als laatste, ook de paus van de conservatieven, Edmund [Burke](#), ziet werk als cruciaal in het leven van de mens. Het is zelfs een morele discipline! “Geduld, arbeid, zuinigheid, soberheid en religie moeten [het volk] worden aanbevolen; al het overige is regelrecht bedrog.”

Al deze pausen, van links naar rechts, zijn het erover eens: werk is de kern van ons mens-zijn. Werk is centraal in ons leven. Werk is misschien niet de zon, maar zeker een planeet in het sterrenstelsel dat ons leven is.

En toch. Toch denken we dat diezelfde werkplek, datzelfde werk, politiek neutraal is. Alsof de baan van de planeten niets met elkaar te maken hebben.

DEMOCRATIE OP HET WERK MAAKT (OF KRAAKT) DEMOCRATEN IN DE MAATSCHAPPIJ

En dat klopt niet.

Dat is een blinde vlek in ons denken over politiek en over werk. En dat werd me al lang geleden duidelijk, en wel door mijn jeugdvriend.

Ik kom namelijk uit een klein West-Vlaams dorp. Ik woonde links van de kerk en hij rechts en dus waren we beste vrienden. We gingen naar dezelfde basis- en daarna middelbare school. Maar aan de Universiteit gingen onze wegen uit elkaar. Waar ik fietste door de universitaire opleiding, blonk hij vooral uit in sport en de Universiteit van het leven.

Na wat pogingen in het hoger onderwijs ging hij aan de slag op de personeelsdienst van een grootbank. Toen ik hem enkele maanden later vroeg hoe het met hem ging, was zijn antwoord duidelijk:

“Weet je Stan, al die dingen die ze ons geleerd hebben op school, dat is allemaal dikke zever”.

“Wat hebben ze ons op school geleerd? Dat we kritisch moeten denken, dat we onze eigen mening moeten ontwikkelen, dat we daarvoor uit moeten komen en dingen durven in vraag te stellen. En als ik dat nu doe, hier op mijn werk, dan krijg ik alleen maar op mijn kop”.

Mijn vriend voelde de vreemde paradox van onze huidige maatschappij. De botsing tussen twee werelden, waar we elke dag in leven: de democratie in de politiek en de autocratie in het bedrijfsleven. We worden twaalf jaar lang opgeleid tot mondige burgers, maar zodra we de kantoordeur open schuiven, de fabriekspoort doorwandelen, ons uniform aantrekken of onze werk-pc openklappen, moeten we vooral doen wat ons gezegd wordt.

En op zich hoeft dat geen probleem te zijn.

Stel dat er een 'Chinese muur' staat tussen het leven als werknemer en die als burger, dan is er geen probleem. Stel dat wat er op het werk gebeurt totaal vrijstaat van wat er in de politiek gebeurt, dan is er geen probleem.

Maar die muur bestaat niet. Wat er op het werk gebeurt, blijft daar niet. Het loopt over. Het werkt door. Net zoals een slechte dag op het werk een effect heeft op de partner of kinderen, zo heeft werk een effect op wie je bent als burger.

Dat noemen wetenschappers het **spill-over effect**. Het doorwerkingseffect van ons werk op wie we zijn als burger.

Waarom loopt dit over?

Ten eerste: omdat we op het werk **socialiseren**. We nemen waarden en normen over. We passen ons aan de cultuur van de werkplek. Ik zie dat persoonlijk met thuiswerk. In mijn organisatie zetten we onze camera aan, zelfs al is het gesprek eigenlijk vergelijkbaar met een telefoontje. Bij mijn partner zet bijna niemand, nooit de camera op. Ik vindt dat een beetje onbeleefd, ik heb de norm van mijn werk geïnternaliseerd. Zonder enige goeie reden daarvoor.

Maar dat is niet enkel zo voor camera's tijdens meetings, dat gaat ook over democratische normen en waarden. Vraagt je werk strikte gehoorzaamheid, dan ga je daar ook in geloven. Vraagt je werk omgekeerd inbreng en kritisch denken, dan ga je ook zelf gaan geloven in de waarde daarvan.

En waarden en normen stoppen niet om 5u. Noch zijn ze verbonden aan één precieze context. Waarden en normen zijn breed, we passen ze toe op meerdere levensdelen. En dus gaan democratische werkplaatsen democratische waarden en normen aanleren bij werknemers. Of niet natuurlijk.

Ten tweede: we leren op het werk **competenties** die we meenemen naar buiten. Laatst was ik op een familievergadering om te praten over een belangrijke kwestie. Mijn zus nam het woord en leidde de vergadering met een ongeziene efficiëntie. Na een dik uur was de zaak in kannen en kruiken. Iedereen wist perfect wat ze moesten doen en wanneer. Niet toevallig moet mijn zus niet anders doen dan teams coördineren en aansturen op het werk. Wat ze daar leerde, past ze ook elders toe.

Zo gaat het ook met democratische competenties. Luisteren, kritisch zijn, een mening uiten, een compromis sluiten, samenwerken in groepen... Iedere ouder weet dat deze competenties niet aangeboren zijn. Daarom leren we ze, onder andere, op school. Maar iedere volwassene weet ook dat het leren daar niet stopt. Zonder onderhoud stompt dit democratische mes af. En de werkvloer is een belangrijke praktijkschool. Net als in onze politieke democratie werken we daar samen met anderen, zonder veel keuze. We werken samen met toevallige collega's waarmee het soms wel, en soms niet, klikt. Maar samen moet je er, net zoals in ons land, of in de EU, iets van maken.

Werk socialiseert en werk leert ons democraten zijn.

Maar er is nog meer. Naast waarden en competenties hebben we ook **zelfvertrouwen** nodig. Het geloof in eigen kunnen. Het geloof dat je het verschil kan (of misschien wel moet) maken. En geloof in eigen kunnen komt er alleen maar door het te doen, door ervaring, door herhaling.

Democratie op het werk is democratie in het klein. Het is daar dat we moeten leren, en voelen, hoe een democratisch proces werkt om het zelfvertrouwen te hebben om ook in de democratie in het groot, de politieke democratie, een rol te kunnen spelen.

De literatuur rond personeelsbeleid weet dit goed: “learning by doing” noemen ze dat. En de vroegere Katholieke ArbeidsJeugd had het over “vorming door actie”. Je krijgt pas het gevoel dat je de wereld kunt veranderen als je ook op je eigen werkplek iets in beweging kunt krijgen.

Lang verhaal kort: democratie leer je – of leer je af – op het werk. Er is geen Chinese muur tussen werk en politiek. De fabriekspoort is geen poort naar een andere dimensie. de bedrijfslaptop geeft geen firewall tegen normen en waarden. Een werknemer met een uniform is nog steeds een burger.

Klinkt logisch.

Maar er is ook bewijs voor.

Recent onderzoek bij 14.000 Europeanen bevestigt dit: werknemers mét inspraak en invloed op het werk gaan vaker stemmen, tekenen vaker petitie's en tonen meer politieke interesse.

Niet enkel bevestigingen, ook gevalsstudies wijzen op een relatie tussen werk en politiek. Eén zo'n studie keek naar twee fabrieken van eenzelfde papierverwerkend bedrijf.

In de ene heerste een klassieke hiërarchie, in de andere was er zelfsturing van werknemers. Wat bleek? In de eerste fabriek waren arbeiders ongemotiveerd en politiek ongeïnteresseerd. In de tweede was de situatie omgekeerd. Werknemers vonden het werk interessant en waren ook *buiten* het werk actiever in de gemeenschap en de politiek.

Maar surveys en gevalstudies hebben hun gebreken. Wie weet is het een selectie-effect. Misschien gaan democraten andere jobs zoeken. En misschien was de fabriek zelfsturend *omdat* de werknemers democraten zijn.

Dat kan, maar er is ook experimenteel onderzoek dat dezelfde kant uitwijst. Twee onderzoekers, Wu en Paluck, waren net in dit geïnteresseerd: schept het werk het bewustzijn van de werknemers buiten het werk?

Om dat te testen, deden ze iets unieks. Ze voerden een experiment uit in twee totaal verschillende werelden: een grote textielfabriek in China en een prestigieuze universiteit in de Verenigde Staten.

Totaal verschillend werk. In de Chinese textielfabriek worden onze pulls en T-shirts gestikt, dus redelijk uitvoerend werk door arbeiders (vooral arbeidsters) met een korte schoolse carrière. In de Amerikaanse universiteit is het werk veel meer divers en zijn de werknemers hoger opgeleid.

In beide omgevingen volgden de onderzoekers teams op. Per toeval werden die in twee groepen ingedeeld. In de eerste groep veranderde er niets. De teams werden gewoon gevolgd en gevraagd om enkele vragenlijsten in te vullen. De vergaderingen gingen door zoals ze dat altijd deden: met de leidinggevende aan het roer.

In de andere groep werd een kleine democratische ingreep gedaan. Voor zes weken lang verliepen de vergaderingen anders. De leidinggevende werd gevraagd om aanwezig te zijn, maar mocht niets zeggen. De onderzoekers faciliteerden de vergadering waar samen over het werk gesproken werd: wat moest er gebeuren, wat was de planning, hoe zouden ze het aanpakken.

De resultaten waren verbluffend.

Wie een tijdje mocht proeven van democratie op het werk, veranderde als mens en als werknemer. Ten eerste ging de productiviteit erop vooruit. Het aantal gestikte T-shirts kan je tellen. En ten opzichte van de controlegroep zagen we een productiviteitsstijging van wel 10%.

Maar er waren ook verschillen als mens. En dan vooral naar de mate waarin de werknemers geloven in de nood aan een sterke leider. Ze zagen dat een leider op het werk misschien minder nodig was, dus waarom zouden we die dan nodig hebben voor ons land?

Een injectie van het vaccin 'democratie' van amper 6 weken op het werk maakte de werknemers resistenter tegen populistische leiders. In de huidige pandemie van populisme zouden we beter snel aan een brede vaccinatiecampagne beginnen.

Mijn eerste stelling is dan ook duidelijk: **Democratie op het werk maakt (of kraakt) democraten in de maatschappij**

DEMOCRATIE OP HET WERK IS OOK COLLECTIEF

Maar dat brengt ons bij een tweede, even cruciale vraag: *hoe* organiseren we die democratie dan? Is het genoeg dat een manager zegt: "Mijn deur staat altijd open"?

Laten we, voor ik die vraag beantwoord, even de romantische toer opgaan. Stel je voor: je bent thuis bij je partner. Het is een gezellige avond, maar plots maakt je partner een

negatieve opmerking over je lichaam. Of erger: je bent op een feestje en je ziet je partner openlijk flirten met iemand anders.

Hoe reageer je? Wordt je boos, negeer je het conflict, of misschien negeer je je partner en geef je hem of haar enkele weken beeld zonder klank... Of ga je het gesprek aan met de bedoeling om te begrijpen en een oplossing te vinden?

Blijkt dat de meerderheid van de mensen in deze scenario's *niet* kiezen voor het gesprek. Ze kiezen andere strategieën die, hoe je het nu draait of keert, minder kans hebben op een oplossing waar iedereen blij mee is.

Het gesprek aangaan, je wensen uitdrukken en je noden verdedigen, dat is niet gemakkelijk. En dan spreken we hier over een relatie waar, in het beste geval, er sprake is van een zeker machts-evenwicht. Mijn partner en ik hebben ongeveer evenveel belang aan de relatie. We hebben beide redelijk wat te winnen en te verliezen.

Maar als we naar werk kijken, dan is er meestal geen sprake van machts-evenwicht, maar vooral van machts-*one*-evenwicht. Op de werkvloer is de machtsverhouding namelijk *niet* gelijk. Ik heb mijn job veel meer nodig dan mijn job mij nodig heeft. Ik verlies inkomen, status, vrienden en perspectief. De universiteit moet enkel een vervangen zoeken en aan de vakbond worden een aantal projecten even stilgezet.

Bij gelijke macht hebben we het al moeilijk om ons uit te spreken, om oplossingen te zoeken, om te participeren. Bij ongelijke macht wordt het al helemaal moeilijk.

Ik zie dat elk jaar bij mijn eigen studenten aan de universiteit. Tussen ons is er een *zéér* ongelijke machtsverdeling. Ik geef mondelinge examens aan een kleine groep studenten economie. Ik heb dus nogal wat macht over hun eindcijfer en dus durven ze me zelden écht tegen te spreken, zelfs als ik erom vraag.

Op de werkvloer zien we hetzelfde. Cijfers van België (universiteit Antwerpen & Securex), maar in Nederland zal het niet veel anders zijn, tonen dat aan. maar liefst 30 tot 40 procent van de Belgische werknemers durft op het werk niet het achterste van hun tong te laten zien. Ze zwijgen uit angst voor negatieve gevolgen.

De "open deur" van het management mag dan wel open staan, nogal wat werknemers blijven erbuiten met drempelvrees.

Wat is de oplossing? We moeten het collectief maken.

Hoe maken we dat studenten hun zeg kunnen doen? Door hun inspraak (of tegenspraak) collectief te maken. Elke klas heeft een vertegenwoordiger. Die kan naar mij komen om te klagen: "*Stan, je gaat te snel, het is niet interessant, je spreekt te veel West Vlaams. Ik ben het niet dat dat denkt, de klas denkt dat*". Dat maakt het onmogelijk voor mij om iets te doen. Ten eerste omdat ik niet weet tegen wie, en ten tweede omdat er wel degelijk een machts-evenwicht is tussen ik als lesgever, en de klas als collectief. Als één student

wegblijft heb ik geen probleem, als ze allemaal wegblijven mag ik het gaan uitleggen aan de rector.

Een vertegenwoordiging herstelt het machts evenwicht én maakt democratie in de klas mogelijk.

Hetzelfde geldt op het werk. Democratie op het werk heeft een vorm van collectieve vertegenwoordiging nodig die een tegenmacht kan bieden. Een ondernemingsraad, een vakbond.

Onderzoek bevestigt dit. Duits onderzoek naar bedrijven met en zonder ondernemingsraad ziet dat werknemers met een ondernemingsraad meer geloven in politieke democratie dan die zonder. En ziet dat ook longitudinaal. Waar een ondernemingsraad gesticht wordt, is er een (kleine) democratisering van werknemers. Ander onderzoek kijkt naar vakbondslidmaatschap en ziet dat vakbondsleden meer politiek geëngageerd zijn en meer geloven meer in hun eigen kunnen als burger.

Mijn tweede stelling is dan ook: **democratie op het werk is ook collectief, omdat er een machtsrelatie is**

VAKBOND ALS SCHOOL VOOR DEMOCRATIE

Voor mijn derde stelling wil ik jullie graag een vraag stellen. Wie gaat er akkoord met de volgende stelling “*Ik ben in staat om een actieve rol op te nemen in een politieke organisatie*”?

Ik zie een grote meerderheid die deze stelling ondersteunt. Helaas zijn jullie géén representatieve steekproef van de Nederlandse Maatschappij. In Nederland gaat ongeveer 1/3 akkoord met deze stelling. Dat wil zeggen dat 2/3 dat niet vindt en dus weinig politiek zelfvertrouwen heeft.

Dat is niet goed. En het wordt nog erger als we kijken naar het verschil naar scholingsniveau. Van de Nederlanders met een lange scholing denkt iets meer dan de helft dat ze een rol te spelen hebben. Degenen met een middelbaar diploma is dat ongeveer één op drie. Maar van de kortgeschoolden zegt amper **één op vijf** dat ze een rol kunnen spelen in een politieke organisatie. Dat wil dus zeggen dat vier op vijf dat niet vindt. Vier op vijf van de kortgeschoolde Nederlanders ziet geen rol voor henzelf in de democratie³.

Een van deze gezichten achter deze statistieken is een vriendin van mij. **Andreina**. Deze Spaans-Venezolaanse vrouw heeft een leven waarvoor je een Excel nodig hebt om het te begrijpen. Ze heeft in meer landen gewoond en jobs gehad dan ik ooit boeken ga

³ ESS 11 – actrolga*iscsed. (Isced I&II, Isced IIIa, IIIb en IV, isced V1 & V2)

verkopen. Ze werkte in het toerisme, de immobiliën, de verkoop, logistiek en de industrie.. tot ze plots werd ontslagen omdat ze zwanger was.

Dat pikte ze niet.

Ze stapte naar de rechter en werd bijgestaan door de Franse vakbond. Ze won en bij haar volgende job werd ze opnieuw actief bij de vakbond en daar bloeide ze volledig open. Ze leerde er praten, overtuigen, kritisch zijn en organiseren. Ze vertelde mij dat zelf: ik wist niet dat ik dat allemaal kon! Haar zelfvertrouwen groeide en toen ik haar leerde kennen, was ze bezig aan de eindfase van een universitair diploma en was ze een overtuigende feministe die mij om de zoveel tijd corrigeerde in mijn woordgebruik.

Wat Andreina ons toont, is dat een vakbond een **school voor democratie** kan zijn, juist voor die groepen die de politiek anders de rug toekeren. Wat zij aantoonst is dat de vakbond een hefboom is voor de democratie, net voor de kortgeschoolde werknemers.

Dat zien we ook in de cijfers. Als we vakbondsleden vergelijken met niet-leden, zien we vooral bij kortgeschoolden een enorm effect op hun democratische attitudes.

Het zijn vooral de kortgeschoolde vakbondsleden die meer gaan stemmen en een groter democratisch zelfvertrouwen hebben.

Natuurlijk is er ook hier een deel selectie, maar onderzoek toont ook een aanwijsbaar leereffect aan: je wordt democratischer *door* lid te zijn en mee te doen.

Mijn derde stelling is dan ook: **De vakbond is, of kan, een school voor democratie zijn**

EEN VERGETEN TRADITIE

Even herhalen.

- Mijn eerste stelling is dat democratie op het werk democraten in de maatschappij maakt, of kraakt.
- Mijn tweede stelling is dat democratie op het werk ook collectief moet zijn
- En mijn derde stelling dat de vakbond een school voor democratie kan zijn

Mijn vierde (en laatste) stelling is dat niets van wat ik jullie zeg nieuw is. Geen enkele van deze inzichten heb ik zelf verzonnen. Allemaal waren ze, voor lange tijd, vanzelfsprekend en wijdverspreid. Maar we zijn het vergeten, en dat is gevaarlijk.

Om mijn vierde stelling te illustreren gaan we eerst terug naar de eerste experimenten met de democratie. Het oude Griekenland. Maar goed, die democratie was niet helemaal gelijk aan onze democratie vandaag. Deels omdat er grote delen van de maatschappij *niet* mochten meedoen aan de democratie.

Vrouwen, buitenlanders, slaven en armen waren uitgesloten. Maar wat velen niet weten is dat ook “werknemers” uitgesloten waren van de democratie. Aristoteles beschreef

het als volgt: slaven kunnen niet participeren in de democratie omdat ze te afhankelijk zijn van hun meester. Ze zijn niet in staat om kritisch en onafhankelijk te denken en dus mogen ze niet meespelen.

Maar vrije burgers die werken voor één persoon en die vooral uitvoerend werk doen (werknemers dus), zijn die ook niet afhankelijk van hun werkgever (hun meester) en als ze vooral uitvoerend werk moeten doen, kunnen ze dan echt wel kritisch en vrij denken?

Het antwoord van de oude Grieken was negatief, en dus werden werknemers uitgesloten uit de democratie.

De oplossing van de oude Grieken (het uitsluiten van de democratie) is niet wat we vandaag willen. Maar al sinds de eerste dagen van de democratie werd de link gelegd tussen werk en democratie.

Als we even verder kijken naar de begindagen van de moderne democratie dan zien we vergelijkbare signalen. De Franse aristocraat **Alexis de Tocqueville** bestudeerde de Amerikaanse democratie. Hij concludeerde dat de Amerikaanse democratie zo goed werkt omdat het gebouwd is op een maatschappij van kritische, geëngageerde en gepolitiseerde burgers. En die komen er omdat er een rijk middenveld is dat democratisch georganiseerd is. Clubs, verenigingen, partijen, belangengroepen en vakbonden.... Allemaal zijn ze scholen van democratie die inwoners omvormen tot democratische burgers. De school is niet voldoende, de democratische scholing moet constant en overal zijn.

Even doorspoelen naar de jaren 30. Terwijl Europa in de ban is van het oprukkend fascisme staat de Amerikaan Robert Wagner voor de senaat. Hij legt een pakket wetten op tafel en start zijn speech. Hij zegt (en ik schakel even over naar het Engels):

- *I come before you finally as one who believes that the greatest issue confronting the country today is **the preservation of political democracy***

Let men become servile paws of their masters in the factories of the land and there will be destroyed the bone and sinew of resistance to political dictatorship

The struggle for a voice in the industry through the processes of collective bargaining is at the heart of the struggle for the preservation of political as well as economic democracy in America

En dan: “*the price of political democracy in the modern world must be **industrial freedom.***”

Ik herhaal dat even in het Nederlands: De prijs die we moeten betalen voor onze politieke democratie is de vrijheid van ondernemen.

Wagner begreep dat je niet kunt verwachten dat mensen buiten de fabriekspoort fiere democraten zijn als ze daarbinnen onder een dictatuur leven. Om de democratie te redden moeten we het kapitalisme aanpakken.

Dat deed hij. Hij stelde wetten in rond syndicale rechten en het recht op collectief onderhandelen. Zijn wetgeving was een welgemikte vonk in een kruitvat. In niet minder dan vijf jaar verdubbelde het vakbondslidmaatschap, en verviervoudigde het een decennium. Meer dan 10 miljoen Amerikanen werden lid van een vakbond.

Voor de VS was het misschien voldoende, maar niet voor Europa. Wij vielen ten prooi aan het fascisme.

Maar na de tweede wereldoorlog werd de les van Wagner ook in Europa gehoord. Overal kwamen sociale pacts die overleg, onderhandeling en democratie op het werk vormgaven. Ook toen was het bewustzijn over de zaak duidelijk.

In 1947 besprak de Belgische regering Spaak de invoering van de ondernemingsraad met de volgende woorden. En ik schakel even over naar het ietwat ouder-Nederlands:

- *De ondertekenaars van het onderhavig ontwerp, hebben het gevoelen dat ze het eerste stadium van een nieuwe economische democratie verwezenlijken. (...) ze beschouwen namelijk dat de arbeiders het ontegensprekelijk recht hebben, deel te nemen – zowel op het algemeen plan dan op het plan van de onderneming, niet alleen aan het opmaken van de sociale reglementering–, maar ook aan het bestuur van de economie.*
- *Alzo hopen ze de tegenstelling op te lossen die ontstaan is tussen de politieke democratie en de economische macht; en de wetten van de politieke maatschappij en die van de economische maatschappij samen te smelten in het teken van de echte democratie.*

Ook in de jaren '60 en '70 stond werk centraal in het debat over de maatschappij en de democratie. De Belgische Katholieke Werknemersbeweging (KWB) kwam dan op de proppen met het legendarische '**Rode Boekje**'. Dat was geen stoffige nota, maar een werkboek dat door meer dan 2.500 lokale groepen werd besproken en gestemd. Zij eisten toen al een radicale herziening van het ondernemingsbeheer, met de mens centraal. Mei '68 stond voor de deur. En in vele landen (niet in België) leidde het naar vormen van medezeggenschap voor werknemers in ondernemingen.

Maar dan. Dan verschoof de focus. Onder druk van het neoliberale denken kwam de redding voor de democratie niet langer van de maatschappij, maar van de markt en het individu. Individuele vrijheid en economisch liberalisme zouden ons redden van de zogenaamde '*road to serfdom*' die overheidsinterventie is.

En in die vrije markt is de stem niet meer gelinkt aan de mens, maar aan de portefeuille. Eén euro één stem. Niet collectief organiseren moet de maatschappij vormgeven, maar individueel consumeren moet de markt sturen.

De werkvloer werd dus gedepolitiseerd. Democratie, dat is voor de zondag van de verkiezingen. Tijdens de week, en al zeker tijdens het werk, is de economie die ons leven moet beheersen.

Niet 'voice', maar 'exit' is de te volgen strategie. Als werknemers niet tevreden zijn kunnen ze opstappen en een andere job zoeken. Alsof veranderen van werk hetzelfde is als veranderen van ontbijtgranen. Alsof die werknemer niet ook een burger is, en alsof de bedrijven niet ook in democratische samenlevingen werken.

Democratie op het werk, de ondernemingsraad, participatie, de vakbond. Waar ze vroeger nog de redding voor de democratie waren, de sleutel om het fascisme buiten te houden, de manier om alle lagen van de bevolking mee te krijgen in het democratische verhaal... Dan zijn ze nu ondemocratisch, strijders voor gevestigde belangen, beschermers van excessieve voorrechten van spoorarbeiders, obstakels in de weg van brave, geniale, ondernemers en managers. De nieuwe helden van vandaag.

Steen voor steen is er een mentale Chinese muur opgebouwd tussen werk en maatschappij, tussen onze rol als werknemer en die als burger. En het zijn maar de naïeve, de vers-van-de-schoolbanken nieuwkomers op de arbeidsmarkt die, heel eventjes, merken dat wat we op school leren niet zomaar toepasbaar is op de werkcontext. De economie en de democratie zijn in een ongemakkelijke LAT-relatie gedwongen: *Living Apart Together*

Mijn vierde stelling is dan ook duidelijk. Niets van wat ik zeg is nieuw. We wisten dit al allemaal, maar we zijn het vergeten. En dat is gevaarlijk voor onze democratie, en dus ook voor onze economie.

DE WEG VOORUIT

Maar goed, genoeg getreurd. Nu weten we het weer. Uit de geschiedenis kunnen we leren en proberen om dezelfde fouten niet opnieuw te maken. De redding van de democratie begint op het werk, maar hoe moeten we er dan aan beginnen.

Helaas, ik ga je hier geen excuus geven om mijn boekje niet te lezen (en dus ook niet te kopen) door alles te verklappen. En daarbij, het deel over de oplossingen is zonder twijfel het deel waar het meest materiaal in zit voor drie volgende boeken.

Maar toch. Ik denk dat we moeten werken in vier richtingen

Ten eerste moeten we beginnen aan een **cultuuroorlog**. De link tussen werk en democratie moet terug **vanzelfsprekend** worden. Eens de cultuur er is, dan vinden we wel hoe we de structuur moeten vormgeven.

Vergelijk het met gelijk loon voor gelijk werk. Voor de generatie van mijn grootouders (en nog een beetje mijn ouders) was het vanzelfsprekend dat vrouwen minder verdienden voor hetzelfde werk dan mannen. Dat was gewoon zo. Jaren cultuurstrijd hebben ervoor gezorgd dat het momenteel vanzelfsprekend is dat mannen en vrouwen, voor hetzelfde werk, in principe hetzelfde loon zouden moeten krijgen. Er is nog veel impliciete discriminatie, zeker, maar de cultuurstrijd is gewonnen. De vanzelfsprekendheid is er.

Op dezelfde manier moeten democratie op het werk, in welke vorm dan ook, vanzelfsprekend maken. Natuurlijk ga je mensen betrekken op het werk, natuurlijk mogen ze zich verenigen, natuurlijk moeten managers zich verantwoorden voor hun keuzes. We leven in een democratie, dat is nogal logisch!

Daarnaast moeten we kijken naar de rol van de **vakbond**. Die kán een school voor de democratie zijn, maar die is het vaak niet. Nog teveel gaan vakbonden de problemen voor de mensen oplossen in plaats van hun leden te leren hoe ze het moeten aanpakken. Nog te weinig worden leden en vertegenwoordigers geleerd om echte democraten te zijn, en te veel om halve juristen.

En dan moeten we ook kijken naar de **structuur**. Ik denk dat er op dat vlak in België nog wat meer werk aan de winkel is dan in Nederland. Onze ondernemingsraad is een zeer mager beestje, van medezeggenschap is geen sprake en in kleine en middelgrote ondernemingen is zelden een vertegenwoordiging aanwezig. Werk aan de winkel dus. Maar ook in Nederland schort er wat. De inspraak is goed geregeld, maar wat met de tegenspraak. Een democratie zonder oppositie, zonder tegenstem, zonder vakbonden die het vuur aan de schenen kunnen leggen en de vinger op de wonde, is dat wel een democratie? Of is dat een situatie waar niemand durft te zeggen dat de keizer geen kleren aan heeft?

Als laatste kunnen we kijken naar de **economie** en hoe we, naast het bedrijfsniveau, ook het economisch beheer democratischer kunnen organiseren. Daarvoor zijn er enkele pistes: versterking van coöperatieven, democratisering van het investeringsbeleid, versterking van belang van publieke diensten en experimenten met nieuwe vormen van ondernemingen.

BESLUIT

Dames en heren,

Ik moet het jullie niet vertellen. Onze democratie is ziek. En we gaan het niet redden met een sociale media verbod voor minderjarigen, met een goeie verkiezingsuitslag, met een publicatie van '10 redenen waarom extreme rechts ongelijk heeft', of door te hopen dat het allemaal wel overwaait.

Een democratie is enkel weerbaar als ze bestaat uit democraten. En die democraten maak je op de school, op de straat en op het werk. De democratie is geen sprint rond de verkiezingen, het is een dagelijkse training.

En die training, daar heeft iedereen vat op:

- **Politici:** Stop met het wegzetten van democratie op het werk als een hinderpaal voor de economie. De democratie die jullie macht geeft, moet onderbouwd worden door democratie op het werk. Maak van inspraak en tegenspraak geen gunst, maar een recht.
- **Aan de ondernemers en HR-verantwoordelijken:** Besef dat jullie dagelijks werk niet enkel een economische, maar ook een politieke impact heeft. Geef ruimte voor democratie op het werk, betrek werknemers, luister en laat tegenspraak toe. De democratie zal je dankbaar zijn.
- **Aan de vakbonden:** Wees die school voor democratie! Blijf niet hangen in de kleine lettertjes van de cao, maar herontdek je rol als de grote democratiseerder van de samenleving. Leer mensen niet alleen hun recht te halen, maar leer hen hun stem te gebruiken. Maak van elke werkplek een oefenplaats voor burgerschap.
- **En tot slot, aan elke werknemer:** Besef dat je stem niet stopt bij de fabriekspoort of de inlogpagina. Je bent geen radertje in een machine, maar een burger in een gemeenschap. Eis de ruimte op om mee te denken, mee te sturen en — indien nodig — de vinger op de wonde te leggen.

We wisten het decennialang, we hebben er ons Europees systeem op gebouwd, maar ik vrees dat velen het zijn vergeten: democraten, die maak je, of kraak je, op het werk.

En dus is er werk aan de winkel.

Ik dank jullie voor jullie aandacht!