



VISIES OP DE VAKBOND VAN DE 21E EEUW

Nu het neoliberalisme is opgebrand



COLOFON

Utrecht, juni 2014

Met dank aan:

Peter Beekman, Paul de Beer, Emmy Bitter, Peter de Boer,
Lisanne de Hoop, Marjan Maassen en Arend Wesdijk

Fotografie: Ron van Dijk, 06-309 19 639

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord Ellen Dekkers	4
Wie zijn onze gasten?	6
Het neoliberalisme opgebrand	8
Paul Kalma	13
Hans Siebers	20
Paul Verhaeghe	26
Drie thema's vanuit Bondgenoten	30
Slotwoord: Paul de Beer	36

VOORWOORD ELLEN DEKKERS

Natuurlijk hebben wij als vakbondsmensen een beeld van de ideale maatschappij, en natuurlijk is dat niet een neoliberale samenleving. Dat we een krachtige visie hebben en bij uitstek idealen nastreven, zou je soms vergeten in de discussies over vandaag en komend jaar. Dat maakte de bestuurdersdag van 19 juni 2013 glashelder en voelbaar. We leven weliswaar in het nu en willen op korte termijn resultaten halen, maar soms is het goed verder vooruit te kijken. Dat inspireert en het geeft vertrouwen te ervaren dat we toch stapjes dichterbij dat ideaal komen. Dat verbindt ons sterk. Dit boekje doet verslag van die dag en frist de geest op richting de vervolgdag op 24 juni 2014.

Neem de flexibiliseringsdiscussie. De richting van die ontwikkeling is duidelijk, maar we hebben het in die discussie wel aangedurfd de vraag te stellen wie nou eigenlijk blij wordt van flexibilisering. Geïnspireerd door ons beeld van de ideale inrichting van de arbeidsmarkt. En in eerste instantie niet gehinderd door zorgen over de haalbaarheid op korte termijn of angst dat het politiek wordt. Dat werkt. Dat helpt ook om vervolgens het strategische veld in kaart te brengen en de juiste samenwerkingsverbanden aan te gaan.

Het is soms wijs niet direct te discussiëren over oplossingen die we zien, maar eerst te heroverwegen of we nog dezelfde kijk op de wereld hebben. Niet te reageren op het neoliberalisme, maar ons ideaalbeeld te beschrijven vanuit de context van vandaag. Ons verhaal, in onze taal, zoals Paul Verhaeghe het noemde. Om daarmee solidariteit onder mensen weer te activeren. Dat is een prachtig perspectief. Maar is de weg die we bewandelen nog wenselijk, of raken we van het pad daarnaartoe af?

Neem de hrm-agenda die Hans Siebers analyseerde. Dat was toch even schrikken. Hoe vaak wij zelf niet over 360 feedback-testen praten... we lopen zelf achter een liberaal frame aan, zonder het te zien. Dan blijkt hoe goed het is af en toe visies van buiten te halen. Confronterend, maar dat hadden we bijvoorbeeld te lang niet gedaan. We werken keihard, ook iets dat ons bindt, en kijken dan soms om de nieuwe realiteit heen.

Ik dacht eraan terug tijdens het laatste ITUC-congres. Wij hebben een behoorlijk pensioenstelsel, dacht ik toch met enige trots. Toen werd de vraag gesteld wat wij eigenlijk met al dat geld doen... door mijn opgefriste manier van kijken, zag ik ineens hoe goed die vraag is. Het stelsel is zodanig geïnstitutionaliseerd dat we die vraag niet eens meer stellen. Maar zouden we met al dat geld niet dichterbij ons ideaal kunnen komen, meer stappen kunnen zetten door er anders naar te kijken?

Ander voorbeeld: het spoor. We onderhandelen over aanbestedingsvoorwaarden. Zou het goed zijn ook hier op zijn tijd breder naar te kijken? De vraag te stellen of publieke diensten wel op de vrije markt horen?

Visie is ook nodig om agendasettend te zijn en bindt ons in het debat. Gewoon Goed Werk is zo'n stap in de goede richting. Daar bij stilstaan en dat delen met de mensen waarvoor we het doen, maakt het mogelijk de beweging te vormen die we voor ogen hebben.

Het is daarom van groot belang dat we een goed vervolg geven aan 19 juni 2013. Om te beginnen doen we dat op 24 juni 2014. Die dag nemen we de tijd om te kijken hoe de wereld om ons heen verandert, niet in de laatste plaats door technologische ontwikkelingen. Internet bijvoorbeeld verandert niet alleen de informatievoorziening, maar ook hoe mensen zich tot elkaar verhouden. Dat gaat ook over macht en autoriteit. Als wij onze idealen dichterbij willen brengen, moeten we meer dan ooit onze autoriteit als bestuurders verdienen.

Laten we 24 juni een dag de tijd nemen om de context te verkennen waarbinnen we onze toegevoegde waarde als vakbeweging tonen. Door visies van buiten te halen.

Om te beginnen visies op 'organiseren', ons wezenskenmerk, en op werknemers en hun veranderende behoeftes. Want voor en met hen doen we het immers.



WIE ZIJN ONZE GASTEN?

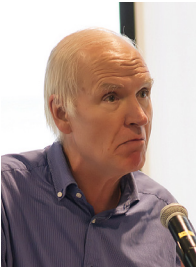
Een kort intro en hun eerste reactie op de stelling:



PROF. DR. PAUL DE BEER - DAGVOORZITTER

„Het neoliberalisme heeft gefaald, maar het gedachtegoed laat zijn sporen nog na in de samenleving. Dat roept dringende vragen op, waar de vakbond nog geen antwoord op heeft. Bestuurders kunnen daar deze dag een belangrijke bijdrage aan leveren.”

Paul de Beer is bijzonder hoogleraar Arbeidsverhoudingen op de Henri Polakleerstoel aan de Universiteit van Amsterdam en wetenschappelijk directeur van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, De Burcht. In het FNV B Magazine van maart 2012 staat een interview met hem.



DRS. PAUL KALMA

„Het neoliberalisme is inderdaad opgebrand. De onrechtvaardigheid en de verspilling hebben lang genoeg geduurd. We moeten terug naar evenwicht tussen kapitaal en arbeid. De vraag deze dag is hoe vakbondsbestuurders dat kunnen helpen realiseren.”

Paul Kalma was namens de Partij van de Arbeid van 30 november 2006 tot 17 juni 2010 lid van de Tweede Kamer. Daarvoor was hij lange tijd directeur en medewerker van de Wiardi Beckman Stichting, het wetenschappelijk bureau van de PvdA. In 2011 verscheen van zijn hand Makke Schapen. Dat zijn wij, de Nederlandse bevolking, die zonder heel veel protest, de rekening van de crisis betaalt. Vanuit een macro-economisch perspectief beschrijft Kalma hoe de financiële crisis de nadelen en gevaren van het vrijemarktdenken onbarmhartig aan het licht heeft gebracht. Waarom kunnen we het neoliberale tijdperk maar niet afsluiten?



DR. HANS SIEBERS

„Neoliberalisme heeft in twintig jaar een verwoestende uitwerking gehad, in veel meer uitingsvormen dan velen denken. Ook in Human Resource Management. Hrm is de grootste bedreiging voor de vakbond. We moeten afstand nemen van hrm, dat werknemers onmondig en machteloos maakt. Aan de vakbond om arbeid te bevrijden en arbeiders te empoweren.”

Hans Siebers is universitair hoofddocent aan de Tilburg University, School of Humanities. Van zijn hand verschenen onder meer 'Flexibilisering en andere hobby's' en 'De 360° werknemer: De nieuwe arbeidscultuur en de eindeloze concurrentie'. Hans Siebers is onder meer gespecialiseerd in het reguleren en managen van identiteitsvorming van medewerkers in arbeidsorganisaties in het kader van organisatieontwikkeling. Vanuit dit meso-economisch perspectief zal Siebers de ondersteuning van werknemers beschouwen.



PROF. DR. PAUL VERHAEGHE

„Het neoliberalisme is een mislukking op economisch vlak, een ramp op maatschappelijk vlak en ronduit gevaarlijk op psychologisch vlak.”

„Wij zijn allemaal neoliberal, de vijand zit in ons denken en in ons gedrag, en het is vooral daar dat er een grondige verandering moet gebeuren.”

Paul Verhaeghe is klinisch psycholoog en leidt het thema in vanuit het micro-perspectief van 'identiteit'. Dat is de titel van zijn boek dat in 2012 verscheen en de mens beschrijft als een sociale diersoort waarin twee tegenovergestelde gedragstendenzen aan het werk zijn: enerzijds een gerichtheid op gemeenschap en delen, anderzijds een gerichtheid op individualisme en nemen. De huidige neoliberale maatschappij gaat in tegen de sociale aard van de mens. De negatieve impact van het neoliberalisme vindt hij ook terug in de organisatie van het onderwijs, het wetenschappelijk onderzoek en de gezondheidszorg. In het laatste hoofdstuk stelt hij dat verandering van onder uit zal moeten gebeuren, aangezien de neoliberale ideologie ondertussen deel uitmaakt van onze identiteit. Zie hier een interview met VPRO's Wim Brands over 'Identiteit'.

HET NEOLIBERALISME OPGEBRAND

INLEIDING

Het neoliberalisme lijkt opgebrand, maar is nog overal volop aanwezig. Drie inleiders geven op drie niveaus aan hoe machtig het neoliberalisme is geworden, en hoe groot de noodzaak is om daar iets tegenover te zetten. Op macroniveau hield Paul Kalma ons een spiegel voor.

PAUL KALMA

De balans tussen kapitaal en arbeid is verloren. Het kapitaal heeft alle macht naar zich toetrokken. Denk daarbij aan de toegenomen macht van de aandeelhouders, rol van banken bij de huidige crisis, de al langere oneigenlijke rol van hedgefonds die bedrijven dwingen tot overmatige winstmaximalisaties, bedrijven opsplitsen, verkopen en zo naar de kelder helpen, topsalarissen die maar groeien. Überhaupt het groeiende verschil tussen arm en rijk, met allerlei consequenties voor de mensen aan de onderkant. Terugtrekkende overheid met privatisering en decentralisatie. Enzovoort. Kalma pleitte voor een nieuwe versie van de geleide economie, waarin de balans tussen kapitaal en arbeid weer wordt hersteld.





HANS SIEBERS

De meso-analyse laat interessante ontwikkelingen in de bedrijven zien en met name in hrm-beleid. Wat vooral opviel was het kapen van goedbedoelde afspraken over het verder ontwikkelen van de werknemers, maar ondertussen belachelijke eisen stellen – onder meer aan houding en identiteit naast kennis en vaardigheden. De POP-gesprekken bijvoorbeeld komen zo in een heel ander daglicht te staan. Dat geldt ook voor andersoortige gesprekscycli en daarbinnen de beoordelingsgesprekken en -methodieken.

Veel zichtbaarder is de grote verflexing van de arbeidsmarkt, die z'n oorsprong vindt in hoe de bedrijven omgaan met hun aannamebeleid. Het personeelsbeleid is daardoor niet alleen eenzijdig des werkgevers, maar in de taal en terminologie worden de werknemers ook nog eens een keer voor de gek gehouden.

PAUL VERHAEGHE

En verder op taal ingaand: Paul Verhaeghe legt uit hoe de persoonlijke identiteit tot stand komt, met een mengeling van opvoeding, socialisatie en omgeving. Wat blijkt, het neoliberalisme heeft ons allen beïnvloed met waarden en normen die terug te brengen zijn tot liberale uitgangspunten. En, wat betreft de taal: die waarden en normen komen ook in ons spraakgebruik terug. 'Investeren in de liefde', 'wat is de winst van dit gesprek', 'wat is de toegevoegde waarde' etc. De essentie van dit verhaal zit in de vraag die

Verhaeghen zichzelf stelde aan het begin van z'n inleiding: hoe komt het dat werkend én niet-werkend Nederland de hele tijd gepakt wordt met ontslagen, bezuinigingen, afbraak verzorgingsstaat, noem maar op, en toch niet in opstand komt? Het antwoord is dan: de afbraak wordt verkocht met termen en met normen/waarden, die jijzelf ook gebruikt en aanhangt.

CONCLUSIE

Wij moeten, als werknemers en leden van de vakbeweging onze eigen analyse 'verkopen' (weer zo'n taalvoorbeeld). We moeten ons eigen verhaal vertellen. Als vaste mensen ontslagen worden en op tijdelijke contracten weer terug mogen komen, is dat een onderdeel van een groter verhaal. Ze staan niet alleen. Het is hetzelfde als de medewerkers in een Blokker-distributiecentrum op appèl moeten komen en een buiging moeten maken richting leidinggevende (echt waar !). Het is hetzelfde als de Polen die met velen in miezerige caravans wonen, waar ze veel te veel voor moeten betalen. Het is hetzelfde als elk andere misstand die we in ons dagelijks werk tegenkomen.

Dit grotere verhaal is belangrijk om te vertellen, om mensen te verbinden (liefst via de vakbond) en te laten strijden tegen de groeiende excessen van het liberale handelen van werkgevers en overheid.

De uitdaging voor onze bond is om te zorgen dat we dit verhaal met z'n allen kunnen vertellen. Overal waar we mensen tegenkomen. Of het nu individuele of collectieve belangenbehartiging betreft, bestuurders, organisers, adviseurs. En vooral ook de leden en kaderleden zelf.





SASCHA MEIJER:

„Wat me vooral bijstaat van 19 juni is het belang van terminologie. Met name Hans Siebers en zijn behandeling van de term hrm was confronterend. Maakte duidelijk hoe goed je moet oppassen niet mee te gaan in een frame dat niet het jouwe is. We moeten ook niet elkaar napraten of nazeggen wat sprekers zeggen. Daarom is het tijd voor denkracht en reflectie. Die dag, met drie sprekers die ons confronteerden met onze blinde vlekken, maakte duidelijk dat we tijd moeten nemen voor een visie. Buiten de dagelijkse drukte.”



PAUL KALMA

OPGEBRAND OF AAN DE WINNENDE HAND?

Hoe het neoliberalisme de democratie ondermijnt

De vakbeweging beleeft moeilijke tijden. Het ledental daalt, net als de organisatiegraad. De economische crisis maakt de positie van de vakbonden er ook niet sterker op. Sociaal overleg levert in die omstandigheden vaak veel minder op dan zou moeten. En voor hard en langdurig actievoeren loopt maar een klein deel van de achterban warm. Voor je het weet is de enige optie die overblijft: de schade zoveel mogelijk beperken.

PROTEST EN VERZET BLIJVEN UIT

Het financieel-economische denken, het inhalige kapitalisme: ze hebben dramatisch gefaald, maar blijven het beleid beheersen:

- banken worden halfzacht aangepakt; het fusie/overnamecircus komt weer op gang; de marktwerking in en rond de publieke sector wordt niet ingeperkt;
- we gaan vooral heel veel bezuinigen - in het bijzonder op de verzorgingsstaat. De bevolking betaalt de kosten van de crisis;
- de arbeidszekerheid daalt; flexibilisering neemt toe, concurrentie en werkdruk ook. De hoogste prijs betalen mensen met weinig scholing;
- een verschaalde verzorgingsstaat. De afgelopen kwart eeuw is er fors bezuinigd op de publieke voorzieningen en de sociale zekerheid. Soms om goede redenen, maar meestal omdat 'de markt het beter doet'. Gevolg: hogere kosten en minder steun voor wie daar op is aangewezen;
- groeiende inkomensongelijkheid - en onbelaste rijkdom. Terwijl de uitkeringen hooguit de inflatie hebben bijgehouden en modale werknemers hun koopkracht vooral zien stijgen door langer te werken, zijn de hoogste inkomens fors gestegen. De fiscale druk op die groep is intussen verlaagd. En internationale bedrijven onttrekken zich massaal aan belastingheffing;
- maatschappelijk schadelijke gevolgen, bijvoorbeeld op het gebied van de maatschappelijke dienstverlening - van mededingingstoezicht op huisartsen tot winstgestuurde kinderdagverblijven. Of bij de toenemende commerciële druk op cultuur en media.

Het nieuwe financiële kapitalisme, moeten we achteraf vaststellen, vormt een trendbreuk in de maatschappelijke ontwikkeling. De sociale markteconomie die na 1945 in Europa werd opgebouwd, had een morele kern. Het ging om de opbouw van een rechtvaardiger en leefbaarder samenleving. De bevolking als geheel zou voortaan delen in de welvaart. Dat perspectief maakte de bestaande verschillen draaglijk en vergrootte het vermogen om bij tegenslag gezamenlijk een stap terug te doen.

Dat maatschappelijk contract (zeker niet ideaal, maar wel met zicht op verdere verbetering) heeft sterk aan werkingskracht ingeboet. Het is formeel niet opgezegd, maar het wordt geleidelijk ontbonden. Opvallend is de achteloosheid waarmee dat gebeurt. En even opvallend is het uitblijven van serieus protest en verzet.



HET NIEUWE, TAAIE KAPITALISME

Waarom blijft het dan zo rustig? En hoe zijn we in die situatie beland? Een drietal ontwikkelingen speelt daarbij een belangrijke rol.

1. De sterk toegenomen tendens om maatschappelijke problemen tot individuele problemen te reduceren. Wie slaagt, heeft dat aan zichzelf te danken. En wie faalt: 'eigen schuld, dikke bult'. Het zijn niet langer de structuren die veranderd moeten worden. Het zijn de betrokkenen zelf die in de revisie moeten.
2. De verbestuurlijking van de politiek en van het maatschappelijk middenveld. De afstand tussen burgers en de organisaties die hen vertegenwoordigen, is de afgelopen dertig jaar sterk gegroeid. De vakbonden en politieke partijen maakten een proces van verzakelijking en professionalisering door, dat gewone leden op afstand zette. Deze verzakelijking van het sociaaleconomisch beleid heeft de politieke apathie gestimuleerd en hervorming van de economische orde van de agenda gehouden.

3. Minder invloed op de eigen nationale economie. De afgelopen dertig jaar zijn er nieuwe groeipolen in de wereld ontstaan. Schaalvergroting, en nieuwe vervoers- en communicatietechnieken, beperkten de greep die nationale overheden hadden op de economie. We hebben macht overgedragen aan financiële markten en aan het nationale- en internationale bedrijfsleven; we hebben vanaf de jaren tachtig de deur opengezet - en een aanzienlijk deel van de zeggenschap die we ten tijde van de sociale markteconomie bezaten, laten weglekken.

En zo kon het nieuwe financiële kapitalisme ontstaan, met als kenmerken:

- banken ontwikkelden zich van krachtig gereguleerde, vooral dienstverlenende instellingen tot gangmakers van een internationale jacht op snelle, hoge rendementen. Daarbij werden onvoorstelbaar grote risico's genomen, die tot een wereldwijde kredietcrisis hebben geleid;
- het gewicht van aandeelhouders en aandeelhouderswaarde in de economie is sterk toegenomen. Grote ondernemingen zijn zich steeds meer gaan richten op hun beurskoers - of op wat een beursgang financieel zou opleveren. De handel in bedrijven kwam sterk op de voorgrond te staan. Grote bedrijven werden vooral geldmachines, voor beleggers en voor de eigen bestuurders;
- voor het overgrote deel van de werknemers betekende het vooral minder arbeidszekerheid en slechtere arbeidsvoorwaarden. Ondernemingen leggen de verantwoordelijkheid voor tegenvallers en miscalculaties (het 'ondernemingsrisico') steeds meer bij hen neer.

WOEDE, VERVREEMDING EN CYNISME

Het internationaal georiënteerde kapitaal heeft de invoering van een Europese vrijhandelszone - en later van de euro gebruikt om het compromis tussen kapitaal en arbeid af te bouwen. Denk aan:

- deregulering van de financiële sector en heftige concurrentie om de laagste belastingen op kapitaal;
- een volledig vrijgegeven, door bedrijven geregisseerde arbeidsmigratie. Met het Verdrag van het Maastricht is het vrije economische verkeer, zonder vergelijkbaar sociaal tegenwicht, de Europese norm geworden;
- commercialisering van de publieke sector.

De invoering van de euro bracht, naast meer welvaart, ook grote financiële en economische risico's met zich mee. Maar niet alleen dat. Ze heeft de beleidsvrijheid op nationaal niveau sterk ingeperkt en de invloed van de financiële markten doen toenemen. En toen de eurocrisis uitbrak legde het Europees bestuur de getroffen landen betwistbare en politiek uiterst gevoelige en perverse maatregelen op. Waar voorheen op nationaal niveau (via de koers

van de eigen munt en de hoogte van de rente) economisch bijgestuurd kon worden, gold nu een uniform monetair beleid. Dat heeft bijgedragen aan de ontsporing van Zuid-Europese economieën.

Het leidt ook tot ondermijning van de democratie in de betreffende landen. Devaluatie van de eigen munt was vroeger ook een pijnlijke aangelegenheid. Maar ze trof iedereen. En ze had snel en zichtbaar resultaat. Vergelijk dat met het beleid dat nu bijvoorbeeld in Griekenland wordt gevoerd. Het lokt woede, vervreemding en cynisme uit. De maatregelen waarmee de Europese Unie nu de euro denkt te redden, ondermijnen niet alleen de democratie in de lidstaten maar ook de Europese integratie als zodanig.

De essentie zit in de voortgaande inperking van de ruimte om de markteconomie democratisch richting te geven. Het neoliberalisme draait niet alleen om het geloof in de vrije markt, maar ook om het blokkeren van de mogelijkheden om corrigerend op te treden.





WAT TE DOEN?

Het neoliberalisme dreigt als overwinnaar uit de financieel-economische crisis tevoorschijn te komen. Welke conclusies moeten we daaruit trekken voor de vakbeweging?

De arbeidsverhoudingen (bestrijding van de werkloosheid, fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en arbeidscontracten, gewoon goed werk) blijven natuurlijk essentieel. Maar in de huidige omstandigheden zullen haar ambities veel verder moeten reiken. Ze zal, in samenspel met verwante maatschappelijke organisaties en politieke partijen, de brede sociaaleconomische hervormingsagenda waaraan het nu zo ontbreekt, moeten uitwerken en vormgeven. Drie onderwerpen dringen zich in het bijzonder op:

1. Het fusie- en overnamecircus dat de economie is gaan beheersen. De handel in bedrijven heeft een centrale plaats in onze economie gekregen. Fusies en overnames veroorzaken sociale schade en lopen bovendien in grote meerderheid economisch gezien op een mislukking uit. De vakbeweging zou hier veel minder terughoudend moeten optreden. Waarom niet gepleit voor instemmingsrecht voor de ondernemingsraad bij fusies en overnames. Waarom niet pleiten voor een grotere bemoeienis van werknemers met de organisatie van het werk?

2. De inkomens- en vermogensongelijkheid en de belastingontwijking door grote ondernemingen. De in de jaren tachtig ingezette trend van grotere sociale en economische ongelijkheid moet omgebogen worden. Inkomenspolitiek zou een belangrijk onderdeel van een hernieuwd maatschappelijk contract moeten zijn. Belangrijke ingrediënten van zo'n inkomenspolitiek:
 - a. Het aan de kaak stellen van bedrijven waarin de kloof tussen laagste en hoogste salaris onverminderd groeit;
 - b. Fiscale hervormingen - en niet alleen op het gebied van de inkomensbelasting.
 - c. Vergroten van de minimale belastingafdracht van grote ondernemingen - ook in ons land, en nog los van de ontelbare fiscale constructies. Zonder ingrijpende hervormingen op dit gebied zijn forse bezuinigingen op de sociale uitgaven onverteerbaar. En die hervormingen beginnen in veel gevallen aan de poort van de betrokken bedrijven zelf.
3. Europa. De Europese muntunie kan niet op de huidige manier blijven functioneren. Allereerst zal het huidige crisisbeleid moeten worden bijgesteld. De grote bevoegdheden die aan Europese autoriteiten zijn toegekend moeten terugveroverd worden. Daarnaast moet de bezuinigingsdrift waarin Europa is vervallen, dringend ingetoomd worden.

In het type markteconomie waarop we afstevenen zullen de arbeidsverhoudingen en de arbeidsvoorwaarden steeds verder verslechteren. Alleen een brede, verstrekkende hervormingspolitiek helpt voorkomen dat de vakbeweging, net als verwante politieke partijen, de komende jaren voornamelijk bezig zal zijn om 'erger te voorkomen'. Voor de geloofwaardigheid van onze organisaties en voor het functioneren van de democratie zou dat erg slecht uitpakken.





BEN ROODHUIZEN:

„Wat een geweldige dag was het. Vol nieuwe inspiratie. Onderweg in de auto liep ik mijn eigen vocabulaire langs. Je schrikt als je kritisch naar je eigen taalgebruik kijkt: Ook ik hou de crisis in stand met mijn woordkeuze. Maar ook als het gaat om ons beleid de afgelopen jaren was de dag een eyeopener. Het is zoals Hans Siebers over HRM zei. We lopen achter andermans agenda aan. De dag gaf nieuw zelfbewustzijn. Het is mede aan die dag te danken dat ik in lastige gesprekken rond cao-trajecten het vertrouwen heb dat het meer betrekken van mensen en activerend vakbondswerk van belang is en dat wij er weer toe doen. Omdat ik weet dat de KKEB agenda gewoon goed is en de

resultaten zijn er ook naar in de cao onderhandelingen. De aanvankelijk kritiek op de 3% pareert dan bijna zichzelf.”

„De dag was echt top. Ik ging vol energie naar huis. Energie en motivatie om een nieuwe visie en nieuw beleid te vormen, een eigen agenda. Onze agenda. Nieuwe manieren om mensen bij cao's te betrekken.”

WILLEM JAN BOOT:

„Mij is bijgebleven dat we meer moeten vertrouwen op onszelf. Voor de ene groep/mens is dat vertrouwen op kracht, voor de ander is dat bijvoorbeeld contact met mensen, achterban of samenleving. Het is de stemming die ons bindt en sterker maakt.”

„Voor de komende bestuurders dagen: laten we elkaar niet proberen te overtuigen hoe volgens ons de wereld er uit ziet en wat 'de ander' daar van moet vinden. Er zijn meer wegen naar geluk en laten we het elkaar gunnen daar onze persoonlijke keuze in te maken. Wat we, concreter, moeten vasthouden is enerzijds de pluriformiteit en anderzijds de geestverruimende opmerkingen van mensen buiten onze eigen club: prikkelen, nadenken, ruimte geven en een breed scala van toepassingen zoeken en vinden.”



HANS SIEBERS

HRM ALS NEOLIBERAAL OPIUM VAN HET WERKENDE VOLK

Hans Siebers schreef met Jan Blommaert en Paul Mutsaers 'De 360°-werknemer'. De stelling daarin is dat het huidige hrm-denken vol met neoliberale waarden zit, waarin controle systematisch wordt uitgebreid en tegelijkertijd ontkend, ideologisch onzichtbaar gemaakt door het te benoemen als persoonlijke groei- en competentieontwikkeling. Daarmee worden de risico's en kosten van productie in toenemende mate afgewenteld op de werknemers, die daar ook nog eens zelf voor verantwoordelijk voor worden gehouden. De winner weet zich persoonlijk te ontwikkelen, de loser heeft zijn of haar falen aan zichzelf te danken.

Siebers' pleidooi is een offensieve agenda voor 2025 voor nieuwe arbeidsverhoudingen. Een offensieve agenda is nodig omdat de vakbeweging, en niet alleen de vakbeweging, steeds achter de feiten aanloopt. Een offensieve agenda biedt een fundamenteel weerwoord. En kan mensen inspireren, motiveren en mobiliseren.



HET NEOLIBERALE KADER OP MACRONIVEAU

- Het economisch model gebaseerd op produceren van middelmatige producten tegen een zo laag mogelijke kostprijs is een doodlopende weg.
- Het beleid van de afgelopen decennia dat op dit model is gericht is failliet omdat het geleid heeft tot structurele stagnatie van onze economie.
- De werkenden betalen wel de rekening (slechtere arbeidsverhoudingen) maar krijgen er niets voor terug.
- De huidige crisis is geen economische maar een politieke crisis.

- Het kernprobleem vormt de excessieve concentratie van financieel kapitaal dat zich destructief richt tegen onze samenleving én onze economie.
- Het huidige kabinetsbeleid (drastische bezuinigingen om de staatsschuld af te betalen) draagt bij aan die verdere kapitaalconcentratie.

ALTERNATIEF 2025

De offensieve agenda:

1. Zet in op een kwaliteitseconomie:
 - a. Richt je op kwalitatief hoogwaardige producten en diensten
 - b. Put uit de kwaliteiten waar we goed in zijn en waar we goed in willen worden
 - c. Investeer in onderwijs en kennisontwikkeling
2. Zet in op de daarvoor noodzakelijke hoogwaardige arbeidsverhoudingen (salaris, zekerheid, omstandigheden, zeggenschap, waardering, duurzaamheid)
3. Financiering: stop de mazen in de belastingwetgeving
4. Leg het financiële kapitaal weer aan banden

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ALS SMEEROLIE

In essentie laten we ons in de luren leggen door het neoliberalisme via hrm. Het hrm-beleid is steeds meer een verlengstuk van werkgevers en steeds minder van werknemers. We zien de volgende tendensen in de neoliberale arbeidsverhoudingen:

1. Er is steeds minder sociaal beleid in ondernemingen
2. Het aanjagen van concurrentie tussen werknemers onderling wordt steeds sterker
3. De lasten en risico's worden op de schouders van werkenden afgewenteld
4. We zien massieve verslechtering van de arbeidsverhoudingen:
 - a. Uitkleden van cao's
 - b. Individualisering en privatisering arbeidsverhoudingen
 - c. Benadrukken 'zelfredzaamheid'
 - d. Generaties tegen elkaar uitspelen
 - e. Bevolkingsgroepen worden tegen elkaar uitgespeeld; op dit moment zien we bijvoorbeeld dat Nederlandse werknemers worden uitgespeeld tegen (veel goedkopere) werknemers uit Oost-Europa.
 - f. Contracten tegen elkaar uitspelen, toename van zzp'ers en pseudo-zzp'ers
 - g. Opheffen ontslagbescherming
 - h. Inkorten WW
 - i. Toename van tijdelijke contracten en flexwerk
 - j. Fitheid en gezondheid worden werkgeversbelang

Hrm is de smeerolie van neoliberale arbeidsverhoudingen. Het is smeerolie omdat het de neoliberale verhoudingen versterkt, maar daarbij doet alsof het de werknemersbelangen behartigt. We hebben onvoldoende besef van het kapen (re-framen) van in eerste instantie goede zaken voor werknemers. Denk daarbij aan uitingsvormen van hrm als:

- Persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's, PVP's)
- 360 graden controle en feedback
- Resultaat- & ontwikkelgesprekken
- Competentieprofielen
- Psychologische tests en assessmenttrainingen
- Loopbaanplanning als persoonlijke groei
- Coaching, mentoring, intervisie
- Leiderschapscultus
- Psychologische contracten

WEERLOOS, MACHTELOOS EN ONMONDIG

In al deze uitingen, als we de praktijk van hrm nader bekijken zien we steeds meer:

- Ontkennen belangentegenstelling werkenden en werkgevers:
 - o Onderuit halen balans tussen belangenovereenkomst en belangentegenstelling zoals verwoord in poldermodel en historisch compromis na de oorlog
 - o Ontkennen belangentegenstellingen tussen ongelijke partijen speelt de sterkste partij altijd in de kaart
- Individualisering en privatisering van de arbeidsverhoudingen:
 - o Arbeidsverhouding nu opgevat als een overeenkomst tussen individuen: individuele werknemer en werkgever
 - o Buitenspel zetten van collectieve belangenbehartiging, cao's en vakbeweging
- Psychologisering van de arbeid:
 - o Arbeid niet langer opgevat als iets wat tot stand komt in een verhouding tussen werkenden onderling en tussen werkenden en leidinggevenden, maar als iets wat tot stand komt vanuit psychologische kenmerken van het individu: competentiedenken
 - o Als er iets niet deugt aan jouw werk of in je verhouding tot je leidinggevende: het schort aan jouw competenties en het vertrouwen is verstoord
 - o Dit geeft een ongebreidelde machtspositie voor werkgever en 'blaming the victim'



- Taalontvreemding en -vervreemding
 - o Progressief klinkende termen krijgen reactionaire en vervreemdende betekenis.
 - o Voorbeelden:
 - * Communicatie: dat was eens een sociaal proces, nu is het een individuele competentie voor de happy few
 - * Teamwork: eens een sociaal proces van samenwerking en solidariteit, nu een set van eisen van persoonlijkheidskenmerken waarmee individuele werkenden onderling moeten concurreren
 - * Arbeidstevredenheid: eens een waardevol aspect van je werk, nu een instrument om je trouw aan de hrm-catechismus te meten
 - * Inspiratie: eens een belangrijke drijfveer in je werk, nu een dwangmiddel om je slaafs-imbeciel op te stellen als volgeling van zichzelf tot charismatische leiders gebombardeerde topbestuurders
 - * Authenticiteit: eens een wapen tegen vervreemding, nu een criterium waarop je supervisor je gaat beoordelen

- o Al dit soort termen worden van hun oorspronkelijke bevrijdende betekenis ontdaan en omgezet in vervreemding: als criteria waarmee je werkgever je kan beoordelen
- o Deze termen hebben geen inherente betekenis meer, dus geven almacht aan de werkgever om de betekenis naar hartenlust zelf in te vullen: willekeur
- o Vanwege hun oorspronkelijke progressieve klank kun je je er niet tegen verzetten: 'persoonlijke groei', 'persoonlijke ontwikkeling', 'competentie ontwikkeling'... : je kunt er niets tegen hebben, als je je ertegen verzet ben je infantiel
- o Als je het toch doet, kan de werkgever altijd een andere psychologische categorie uit de kast halen: 'er is sprake van verstoord vertrouwen', dus ontslag
- o Kortom, hrm maakt werkenden weerloos, machteloos en onmondig
- In een bredere context:
 - o Expansie van machtsuitoefening naar privéleven en de geest van de werkenden:
 - * Opheffing scheiding werk en privé, zie 'het nieuwe werken'
 - * Opheffing scheiding functie en persoon
 - * De arbeidsverhoudingen schuiven terug naar middeleeuwse horigheid en lijfeigenschap.

KORTOM

Laten we ophouden met deze duurbetaalde derivaten van de arbeid die:

- De concurrentiekracht en efficiency van onze bedrijven en organisaties aantasten
- Onze werkenden infantiliseren en onmondig maken
- Tot meerdere eer en glorie van zichzelf tot 'leiders' benoemde managers die zichzelf verheven weten boven zaken als wetten, cao's, rechtsstaat en moraal
- Die de neoliberale agenda uitvoeren.



PAUL VERHAEGHE

DE NEOLIBERAAL IN JEZELF

Als we zien hoe het neoliberale gedachtengoed leidt tot afbraak van de verzorgingsstaat en de burgers in de portemonnee raakt, waarom komt men dan niet in opstand? Zijn antwoord: als wij het neoliberale willen aanpakken, dan moeten we vooral onszelf veranderen, want dat neoliberale ligt veel meer ingebakken in ons denken en handelen dan we vermoeden.

HOE WIJ DENKEN EN HANDELEN

Identificatie beschrijft het proces hoe wij 'onszelf' worden. Vanaf onze babytijd krijgen wij voortdurend te horen wat we voelen, waarom we dat voelen, en hoe we daarmee wel of niet moeten omgaan. Dat leidt tot een stelsel van waarden en normen die wordt meegegeven door ouders, familie, sociale klasse en cultuur waar we deel van uit maken.

Twee kenmerken zijn belangrijk:

1. onze identiteit is altijd een groepsconstructie
2. en die constructie is gebaseerd op het overnemen van verhalen, dat wil zeggen: op taal. De taal die wij leren, is heel erg bepalend voor de manier waarop we zowel onszelf als anderen definiëren. Onze taal bepaalt onbewust de inhoud van ons denken.

Het tweede proces heet separatie: het afstand nemen van de ander en diens waarden en normen. Het separatieproces en het bijbehorend streven naar autonomie zijn even belangrijk voor onze identiteit als de identificatie, omdat we daarmee een eigenheid ontwikkelen door ons af te zetten en actief een keuze te maken. Dit gaat levenslang door, en onze identiteit is het steeds tijdelijke resultaat van de wisselwerking tussen samenvallen met en afstand nemen van verhalen.

Kiezen voor een verhaal dat we niet kennen, is logisch gezien onmogelijk. Wat wel kan, is actief op zoek gaan naar een ander verhaal, wanneer we tot de vaststelling komen dat het huidige niet voldoet.

IDENTITEIT ALS CONSTRUCTIE

Identiteit is een constructie bovenop een evolutionair biologisch fundament. De belangrijkste bepaling daarvan is dat wij tot de sociale diersoorten behoren. De eerste straf voor een menskind is wereldwijd nog steeds dezelfde: ga maar in de hoek staan, je hoort er niet meer bij.

Een tweede evolutionair bepaald kenmerk: wij zijn een hiërarchische soort. De politieke implicatie daarvan is dat een perfecte democratie waarbij iedereen gelijk is, niet tot de mogelijkheden behoort. Democratisering als proces daarentegen is wel mogelijk.



Een derde kenmerk is het hebben van twee verschillende gedragsclusters. De ene cluster is gericht op samenwerking en delen, de andere op autonomie en nemen. In de eerste kunnen we de basis vinden voor solidariteit, in de andere voor egoïsme. De omgeving bepaalt welke cluster er dominant naar voren treedt.

PERMANENTE VERANDERING

Onze identiteit is geen statisch gegeven, maar is voortdurend in verandering. Als onze omgeving ingrijpend verandert, dan veranderen wij ook. De neoliberale ideologie heerst al ruim dertig jaar. Wij hebben ongemerkt een nieuwe identiteit ontwikkeld op grond van deze ideologie. Een ideologie die haar macht uitoefent via een eigen taalgebruik waardoor onze identiteit ondertussen veel sterker ingekleurd is dan wij vermoeden. Dit betekent dat we zowel onszelf als de anderen zijn gaan vormen, bekijken en beoordelen door een neoliberale bril. De huidige maatschappelijke realiteit is een product daarvan. De volgende stap is dat neoliberalen deze realiteit aanhalen als bewijs voor de juistheid van hun ideologie en de bijbehorende mensvisie.

EFFICIËNTIE, EGOÏSME EN VRIJE MARKT

De nieuwe dwingende morele norm luidt efficiëntie. In de praktijk blijkt dit een eufemisme te zijn voor meer winst op korte termijn, eerst via een verhoogde productie, later via verhoogde dividenden. De manier om die zogenaamde efficiëntie te bereiken, is het installeren van alomtegenwoordige concurrentie tussen individuele werknemers, en – ruimer – tussen mensen in het algemeen.

Met als gevolg een struggle for life, waarin de meest egoïstische individuen het best functioneren. Binnen het neoliberalisme krijgen we dan ook een doelbewuste herdefiniëring van het egoïsme, waarin het wordt omgedoopt tot een menselijke deugd, want precies dit egoïsme doet de vrije markt beter functioneren. Dat laatste idee - dat de vrije markt beter is voor iedereen - is ondertussen door het merendeel der politieke bewindvoerders overgenomen, waardoor zij vaak genoeg optreden als hulpjes voor een neoliberale economie.

WAT TE DOEN?

1. Taalgebruik opschonen
Dertig jaar neoliberale taal heeft onze identiteit in hoge mate besmet. Zonder dat we het beseffen, gebruiken wij voortdurend woorden en uitdrukkingen die tot het neoliberale gedachtegoed behoren en die ons denken en bijgevolg ook ons handelen bepalen. Dit is een eerste noodzakelijke verandering. We moeten een taalhygiëne aan de dag leggen en radicaal alle woorden bannen die uit het neoliberale denkkader stammen: stakeholders, outcome financiering, producten, cliënten, profit, core business, menselijk kapitaal, investeren in mensen, benchmarking, competitiviteit, output, trade-off, return on investment, enzovoort.
2. Cijfers minder belangrijk maken
Er is een obsessionele aandacht voor cijfers en meten als gevolg van het neoliberale mensbeeld. Binnen die denkwereld gaat men ervan uit dat mensen enkel op hun eigen profijt uit zijn. Je kan hen niet vertrouwen. Gevolg daarvan is dat alles vastgelegd moet worden in contracten, protocollen, functieomschrijvingen en kwaliteitshandboeken, en dat er constant gecontroleerd en geëvalueerd moet worden, met als doel een zo totaal mogelijke beheersing. Dat leidt nagenoeg nooit tot meer kwaliteit, wel tot slechtere arbeidsverhoudingen.
3. Misvattingen opruimen
 - a. Vrije markt is synoniem met democratie
In de periode van de koude oorlog was dat nog enigszins waar. Vandaag de dag is exact het omgekeerde waar. Hoe meer vrije markt, hoe minder democratie. De oorzaak daarvan ligt in de verschuiving van de beslissingsmacht naar anonieme, technocratische instellingen die aan elke democratische controle ontsnappen, maar wel in toenemende mate dicteren wat politieke overheden moeten doen (IMF, G8/G20, OESO).
 - b. Vrije markt betekent minder regels
De overheid is de grote regelgever. Dezelfde overheid is echter zo ongeveer synoniem met vrije markt. De neoliberale versie van de vrije markt heeft het sociaal vertrouwen weggeveegd en haar eigen uitgangspunt in toenemende mate gerealiseerd, met name een verzameling individuen die alleen uit zijn op hun eigen voordeel. Het antwoord daarop is een groeiend

aantal regels, en vooral, een toenemende disciplinerings van overheidswege.

- c. Democratie gebaat is met een consensusmodel
De geschiedenis leert exact het tegenovergestelde: democratie is altijd gebaseerd op het conflictmodel, ook vandaag. Helaas is dit conflictmodel zo ongeveer in heel West-Europa opgeëist door de politieke rechterzijde, en schuift links telkens mee. Het wordt stilletjes aan tijd dat links terug het conflict opeist.

EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID

We moeten beseffen dat wij samen de gemeenschap vormen, en dat het in dit neoliberale bestel niet gaat over een tegenstelling burger versus overheid, wel over een tegenstelling tussen burger en een oligarchie gericht op winstmaximalisatie. We moeten als burgers zelf een nieuwe gemeenschap en overheid creëren. Daarbij moeten we actief een nieuw verhaal promoten, waarin zowel plaats is voor autonomie als voor solidariteit, met accent op democratisering en verzet tegen een vermarkte pseudopolitiek. De vakbeweging kan daar een essentiële rol in spelen.



DRIE THEMA'S VANUIT BONDGENOTEN

Het door Kalma, Siebers en Verhaeghe gebodene kwam in vier kamerdebatten ter sprake. Aan deze debatten namen ook de inleiders deel. Uit de debatten kwamen deze thema's:

1. Het andere verhaal
2. Het opschonen van onze belangenbehartiging
3. Strategische reflecties

1. HET ANDERE VERHAAL

Het neoliberale gedachtegoed is op alle niveaus van de samenleving doorgedrongen. Het belang voor de vakbeweging is om er een ander verhaal tegenover te zetten. Een andere visie met andere waarden en normen. Een visie die duidelijk maakt dat de problemen van werkenden en niet-werkenden op het gebied van werk en inkomen niet losstaand zijn, maar samen hangen rond een neoliberale agenda. En de neoliberale agenda leidt tot pijn en frustratie, marginalisatie en manipulatie.

Het gaat in eerste instantie om herkenning van je eigen situatie en deze kunnen plaatsen in de grotere sluipende maatschappelijke veranderingen. Belangrijk gegeven hierbij is om aan te sluiten bij de zaken die mensen echt raken. Ook van belang is om weg te blijven van het neoliberale begrippenkader en eigen termen te gebruiken of te ontwikkelen.

Tegelijkertijd is het bieden van een alternatief denkkader van belang. Het andere verhaal. Hiermee verleid je mensen om vanuit andere waarden en normen te denken en te handelen. Centrale begrippen per sector kunnen een goede kapstok zijn: 'wat is "veiligheid" op Schiphol', 'wat is passie voor jongeren'



Andere elementen van het andere verhaal zijn:

- benadrukken van vakmanschap, trots en betrokkenheid;
- oude begrippen herwaarderen: eerlijkheid, rechtvaardigheid, scholing en kennis;
- geen nadruk op welvaart, maar veel meer op welzijn. Werkplek met ontplooiing;
- neoliberalisme is gebaseerd op wantrouwen. Wij kunnen er vertrouwen tegenover zetten;
- onze waarden en normen, onze sociale kaders liggen rond: werken doe je niet alleen. Dat doe je samen. Respect voor jezelf en je collega's!
- een sterkere overheid met meer invloed op onze economie;
- een bredere blik dan alleen de focus op arbeid. Ook aandacht voor de rol van de publieke sector, gezondheidszorg;
- herijking van de kernwaarden van bedrijven: waartoe zijn bedrijven op aarde?;
- evenwicht tussen kapitaal en arbeid; de geleide markteconomie opnieuw uitvinden;
- meer werkzekerheid, minder flex;
- zeggenschap en invloed in eigen werk, werknemers zelf heft in handen geven, minder afhankelijk van werkgever, macht van werkgever vs rechteloosheid werknemer, emancipatie;
- focus op groei. Maar welke groei? Andere groei! Niet groter maar beter, groener;
- stimuleren van werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Wellicht hoeven we niets uit te vinden, we hebben als vakbeweging een eigen historie waaruit we kunnen putten; we kunnen oude begrippen en waarden opnieuw definiëren.

Diverse collega's benadrukten de relatie met de media. Het andere verhaal kan zich ook op die wijze verspreiden. Voorbeeld: bij uitbuiting door uitzendbureaus van Polen de uitzendbureaus ideologisch aanspreken op goed werkgeverschap en daar ook de pers in meenemen; überhaupt slecht werkgeverschap kunnen we in de pers brengen met naming and shaming.

Samen het verhaal maken

Het andere verhaal wordt niet achter een bureau gemaakt. Het is een proces van samen doen. Met leden, met niet-leden, met andere organisaties. Uiteraard moeten we ergens beginnen en dat mag een kleine stap zijn, de richting is om anderen zoveel mogelijk te betrekken bij het uitbreiden en verdiepen van het andere verhaal.

Het neoliberalisme is in alle dimensies om ons heen aanwezig. Dat krijg je niet in één keer weg. Het verhaal ontwikkelen is belangrijker dan het verhaal hebben. Dat vraagt veelvuldig debatteren met leden en niet-leden en voor langere tijd. Het neoliberalisme heeft er ook dertig jaar over gedaan...

2. OPSCHONEN VAN ONZE BELANGENBEHARTIGING

We doen soms ongemerkt mee met de neoliberale agenda. Komt dat door de waan van de dag? We laten ons meevoeren op verschillende niveaus: Europees, landelijk en in de sectoren en bedrijven. Ook als het gaat om cao-afspraken en hrm-achtige onderwerpen. Eigenlijk moeten we onze huidige activiteiten en inzet 'resetten'.

De flexibilisering wordt veel als voorbeeld genoemd. We proberen meestal de scherpe kanten er vanaf te halen, maar krijgen het veelal niet omgebogen naar meer vast werk. In sommige gevallen is dat een strategie. Dat is niet erg, zolang je het maar kunt plaatsen in een strategisch perspectief richting meer werkzekerheid. Met andere woorden, strategische compromissen zijn en blijven mogelijk, maar wel met het vasthouden van onze eigen doelstellingen.

Wat we wel steeds meer doen is ons bemoeien met de organisatie van de sector, bijvoorbeeld het aanbestedingssysteem van de beveiliging op Schiphol. Een overleg met een willekeurige werkgever in die sector voegt weinig toe als daarachter/daarboven de feitelijke machtsverhoudingen worden bepaald.

Net al even genoemd: Europa is een belangrijke factor en onze invloedssfeer is enigszins beperkt. De EVV, ETUC willen bijvoorbeeld (meer) invloed en grip krijgen op Europa. De effecten tot nu toe in Europese regelgeving zijn wat gering. De sociale agenda moeten we nog steeds invullen. Meer Europese afspraken op bijvoorbeeld minimumloon zouden kunnen helpen. En breder gezegd, een nieuw financieel evenwicht in EU zou een goed streven zijn.

3. STRATEGISCHE REFLECTIES

Een ander verhaal neerzetten en onze eigen belangenbehartiging schonen van neoliberale elementen is één ding. Daarnaast dient zich onherroepelijk de 'hoe'-vraag aan. De volgende overdenkingen zijn de revue gepasseerd:

- Macht, invloed en reikwijdte
- Met alleen leden op papier redden we het niet: actieve leden zijn essentieel. Leden die zelf in staat zijn om collega's te mobiliseren. En die daarbij het andere verhaal kunnen neerzetten. De eigen achterban wordt kleiner, onze uitdagingen zouden vooral gericht moeten zijn op het betrekken van 'buitenstaande' groepen.
- Proces van reflectie voortzetten
- Het andere verhaal maken is een proces. Laten we dat eens uitstippelen hoe dat te doen. Er zijn in de debatten verschillende suggesties gedaan, waaronder:
 - o Cursus vakbondsideologie
 - o Opzetten van een Academie voor Arbeid, waar wetenschappelijk onderzoek en scholing voor de vakbond verzorgd wordt (IG Metall als voorbeeld)



- o Consequent en langdurig het debat aangaan zodat mensen niet alleen vertrouwen krijgen in elkaar, maar ook in de vakbeweging.
- Huidige posities beter benutten
Denk daarbij bijvoorbeeld aan onze positie in de pensioenfondsen. Daarmee kunnen we mede richting geven en grip krijgen op kapitaalstromen en de onzichtbare machthebbers
- Nieuwe samenwerkingsverbanden
De vakbeweging is een oud instituut. Niets mis mee, maar nieuwe ideeën in nieuwe tijden moet je durven verkennen. Zo zien we steeds meer kleinschalige initiatieven van zelforganisatie. Ook bij mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zoals het oprichten van een eigen collectief per beroepsgroep. Er ontstaan diverse samenwerkingsverbanden om geld in je eigen economie/gemeenschap te houden. Zo kunnen we kleine (bijv. consumenten)acties op de grond organiseren. Dit kan ook in samenwerking met andere maatschappelijke organisaties
- Communicatie
Het zou goed zijn als we meer regie krijgen op tijd en plaats van maatschappelijke debatten. We zullen zelf de thema's meer moeten bepalen in plaats van dat rechts/werkgevers dit doen. Daarbij kunnen we gebruik maken van moderne communicatiemethoden. Met een brede kijk daarop, want deze zouden eigenlijk in ons voordeel moeten kunnen werken omdat deze zich lenen voor organiseren van onderop. De communicatiemethoden (social media, database met kennis over doelgroep, etc) kunnen bijdragen aan verwerven van macht.

OVERDENKINGEN VAN PAUL KALMA

- Kijk breder dan de arbeidsverhoudingen
- Ontwikkel een brede visie op de publieke sector
- Visie en werk voor de leden botst soms
- Visie op een duurzame economie
- Arbeidsbemiddeling nu geprivatiseerd, sociale partners gaan WW uitvoeren, maar kan je hetzelfde effect nog bereiken als vroeger?
- Mensen op bestaansminimum zijn monddood
- Hoe combineer je arbeid en zorg?
- Meer Europees breed werken, maar hoe?

OVERDENKINGEN VAN HANS SIEBERS

- Focus op de toekomst en zet het uit in de media.
- Hebben we het grote verhaal al voldoende?
- Bron: sociale markteconomie.
- Basis: goed luisteren naar de mensen: waar zitten de pijnpunten, frustraties, uitbuiting .
- Vandaaruit het verhaal opbouwen.
- Compromissen hebben zin als je die vanuit een visie sluit.
- Naming and shaming.

Neem daarin mee: waar wil de vakbeweging invloed op hebben?

- Personeelsbeleid
- Investeringsbeslissingen
- Politieke lobby uitbreiden als zelfstandige politieke speler
- Smalle of brede vakbeweging
- Wie wil je organiseren: hoe breed organiseer je je zelf: bijv. werknemers in de zorg of gebruikers van de zorg meenemen
- Balans herstellen tussen kabinet, werkgevers en werknemers. Balans is nu volledig zoek.
- We denken nu nog veel in posities. Omslag naar 'van onderop'.





SLOTWOORD: PAUL DE BEER

VISIE EN MISSIE VAN DE VAKBEWEGING IN DE 21E EEUW

Henri Polak, de grondlegger van de moderne Nederlandse vakbeweging, was tegelijkertijd een praktisch mens en een bevlogen denker. Hij vond dat de vakbeweging praktisch en effectief moest werken aan lotsverbetering voor de arbeidersklasse. Een strak georganiseerde en geoliede vakbond was daarvoor een noodzakelijke voorwaarde. Daarom staat in de prachtige bondsraadzaal van De Burcht in Amsterdam - het oude hoofdkantoor van de Algemene Nederlandsche Diamantbewerkers Bond (ANDB), waarvan Polak voorzitter was - het woord 'organisatie' ook het meest prominent en centraal afgebeeld op de muur. Maar Polak geloofde ook in een radicale verandering van het sociaaleconomische bestel, in de komst van een socialistische samenleving waarin de macht van het kapitaal overwonnen zou zijn. Zijn visie van een betere wereld op lange termijn stond echter het strijden voor concrete lotsverbetering op korte termijn niet in de weg.



WIJDS PERSPECTIEF

Die verbinding tussen een lange termijn visie van een betere samenleving en concrete belangenbehartiging op korte termijn lijkt de vakbeweging de afgelopen decennia steeds meer uit het oog te hebben verloren. Visie en missie zijn steeds meer gaan samenvallen, in de zin dat het alledaagse werk van individuele en collectieve belangenbehartiging steeds meer de visie van de vakbeweging is gaan bepalen. We horen zelden meer een vakbondsbestuurder een wijds perspectief op de samenleving van de toekomst schetsen. De belangrijkste leus van de FNV in de afgelopen jaren, 'gewoon goed werk', illustreert dat perfect. Natuurlijk willen we 'gewoon goed werk', maar wat vereist dat voor de inrichting van de samenleving, voor de sociaaleconomische ordening, voor de verhouding tussen arbeid en kapitaal? Zullen we onze idealen kunnen realiseren door stapje voor stapje, opererend binnen de bestaand economische orde, kleine verbeteringen tot stand te brengen? Of voeren we daarmee feitelijk een achterhoedegevecht, waarbij we vooral proberen dreigende verslechtingen onder invloed van de voortgaande globalisering, flexibilisering en deregulering, tegen te houden? Zou de vakbeweging niet een eigen visie op de gewenste sociaaleconomische ordening moeten ontwikkelen? Een visie die het huidige economische bestel niet als een gegeven aanneemt, maar zoekt naar mogelijkheden om het fundamenteel te hervormen.



DOMINANTE KRACHT

Zo'n visie veronderstelt allereerst een grondige analyse van het huidige bestel en de belangrijkste trends daarin. Op de bestuurdersdag van 19 juni 2013 hebben Paul Kalma, Paul Verhaeghe en Hans Siebers daarvoor belangrijke ingrediënten aangedragen. Zij hebben laten zien hoezeer de dominante krachten - vaak aangeduid als de neoliberale ideologie - de inrichting van de samenleving en daarmee ons leven bepalen. Het macro-economische beleid wordt gedomineerd door de (neoliberale) gedachte dat de overheid het probleem is en de vrije markt de oplossing, zo liet Paul Kalma zien. Paul Verhaeghe schetste hoe deze ideologie ons gehele leven doordringt en uiteindelijk ook onze identiteit bepaalt. Hans Siebers gaf aan hoe arbeidsorganisaties hierdoor worden beïnvloed en zelfs de betekenis van termen geheel omdraaien.

UIT HET DEFENSIEF

Een goede analyse van de feitelijke situatie is een belangrijke eerste stap op weg naar het formuleren van een eigen visie. Om werkelijk uit het defensief te komen en weer mede richting te kunnen geven aan het sociaaleconomische debat, zal de vakbeweging echter ook een alternatief voor het bestaande sociaaleconomische bestel moeten bieden. Tot op heden ontbreekt het daaraan. Dat valt overigens niet alleen de vakbeweging te verwijten. Ook andere progressieve maatschappelijke groeperingen - politieke partijen, sociale bewegingen, wetenschappers - zijn tekort geschoten als het gaat om het formuleren van een aansprekend alternatief beleidsperspectief. Dat verklaart ook waarom 'De Grote Recessie' van de afgelopen vijf jaar niet de (neo)liberale partijen in het defensief heeft gedrongen, maar de progressieve partijen. Daardoor kon een crisis van het kapitalisme tot een crisis van de overheid worden. Nadat er miljarden aan publiek geld in de financiële markten zijn gestoken om te voorkomen dat banken omvielen, wordt er nu voor miljarden bezuinigd op publieke voorzieningen voor de gewone burger. De progressieve krachten zouden daarom al hun (denk)kracht moeten mobiliseren en bundelen om met een werkelijk alternatief te komen. Het onverwachte succes van het boek *Capital in the Twenty-First Century* van de briljante Franse econoom Michel Piketty - volgens sommigen het meest baanbrekende werk sinds *Das Kapital* van Karl Marx - laat zien dat er wel degelijk een voedingsbodem is voor meer fundamentele analyses van ons economische systeem. Hopelijk vormt dit werk een inspiratiebron voor de talloze anderen die de afgelopen tijd met groeiend onbehagen hebben toegezien hoe de veroorzakers van de crisis als overwinnaars van het slagveld zijn teruggekeerd.

Hopelijk kan de vakbeweging de komende tijd een belangrijke bijdrage leveren aan het opstellen van een nieuwe visie op de sociaaleconomische orde en de vraag welke alternatieven daarvoor zijn. Vervolgens zou zij op basis daarvan haar missie kunnen formuleren die, in lijn met het oude ideaal van Henri Polak, concrete actie gericht op 'gewoon goed werk' weet te combineren met het streven naar hervorming van het sociaal-economische bestel op langere termijn.



