



De maatschappij is een markt en het leven van de mens staat volledig in het teken van die markt. Toegepast op arbeid betekent dit dat de mens niet meer werkt om te leven, maar leeft om te werken.

Met De 360° werknemer hebben Jan Blommaert, Paul Mutsaers en Hans Siebers een broodnodig boek geschreven dat de discussies over arbeid – langer werken, flexicurity, loonmatiging, etc. - in een breed kader plaatst. Door zich te concentreren op de grondige transformatie die het verloop over arbeid en economie de laatste decennia heeft ondergaan, laten ze zien dat wat vandaag als vanzelfsprekend wordt gehuldigd in wezen een regressie is die de inzichten van Verlichtingsdenkers over arbeid en economie volledig ontkennen. In wat volgt belicht ik enkele van de hoofdlijnen van het betoog in het boek.

Vrije arbeid of vrije arbeidsmarkt?

Een niet onbelangrijke plaats in de 19de eeuwse prozaproductie wordt ingenomen door werk waarin het lot van de arbeiders grafisch wordt beschreven. In zijn magnum opus *Kapitaal* besteedt Marx in een lang hoofdstuk getiteld “De werkdag” aandacht aan de politieke strijd die zich in het midden van de jaren 1800 afspeelde over de regulering van de werkdag. Marx baseert zich hierbij voornamelijk op de vele verslagen van officiële onderzoekscommissies die de werkomstandigheden in de 19de eeuwse industriële bekkens van het Verenigd Koninkrijk onderzochten. Het beeld dat daaruit tevoorschijn komt, is ronduit schokkend: werkdagen van 16u, kinderarbeid, abominabele werkomstandigheden, ... In hetzelfde hoofdstuk documenteert Marx ook het verzet van industriëlen en ondernemers tegen regulering van de arbeid. Centraal in dat verzet staan twee premissen. Ten eerste moet de werknemer, als vrij individu, een contract kunnen aangaan zonder daarbij te worden gehinderd door betuttelende collectieve inmenging. Ten tweede, zo argumenteerden de ondernemers, zou elke regulering van het arbeidsproces, door bijvoorbeeld een reductie in arbeidstijd, de concurrentiepositie van de Britse industrie om zeep helpen. Omstandigheden zoals Marx beschrijft vinden we, althans in West – Europa en voor legale arbeid, niet meer terug. Maar de argumenten die de 19de eeuwse industriëlen aanhaalden om de humanisering van de arbeid te verhinderen, zijn terug van nooit helemaal weg geweest. Ze worden vandaag opnieuw ingezet om opvattingen over arbeid die tot voor dertig jaar geleden de norm waren, te delegitimeren.

Die opvattingen over arbeid, waarin de rol van arbeid niet werd gereduceerd tot een louter economisch proces, vonden hun oorsprong in o.a. het werk van Adam Smith, Karl Marx en Wilhelm Von Humboldt. Voor hen vervulde arbeid, naast een louter economische functie, ook andere functies. In het bijzonder werd arbeid gezien als een transformerende en emancipatorische katalysator: het is arbeid die de mens maakt tot wat hij is. Wie een samenleving wil waarin mensen zich volledig kunnen ontplooiën zal er, aldus deze klassieke denkers, moeten voor zorgen dat arbeid op een zodanige manier wordt georganiseerd dat ze de maatschappij in zijn geheel en niet enkel de economie doet groeien. Kort gezegd, de opvattingen over arbeid die dankzij jarenlange sociale en politieke strijd deels hun beslag kregen bij de uitbouw van de welvaartsstaat kaderden in een breed verhaal over de plaats van de arbeid in de ontwikkeling van een “goede maatschappij”.

Deze opvattingen over arbeid lijken vandaag misschien wereldvreemd en dat heeft uiteraard een oorzaak. In het eerste hoofdstuk van de 360°-werknemer beschrijven en verdedigen de auteurs deze “klassieke” opvatting over arbeid en tonen ze aan hoe deze vanaf de jaren zeventig geleidelijk erodeert onder invloed van de neoliberalisering. Centraal in de neoliberale opvatting staat de idee dat arbeid moet worden vrijgemaakt. Maar wat betekent dat precies, arbeid vrijmaken? De vrijheid

van de arbeid, zoals die gehuldigd wordt in de neoliberale ideologie, bestaat uit twee componenten. Eerst en vooral wordt arbeid als een louter economisch goed beschouwd. Economische goederen worden verhandeld in een markt en wat van primordiaal belang is voor een economische markt is dat die efficiënt is. En die efficiëntie wordt gemeten met louter economische maatstaven (vandaar de preoccupatie met loonkost, flexibiliteit, concurrentievermogen, etc.).

Om die efficiëntie te maximaliseren moet, aldus de tweede component van de neoliberale opvatting, de markt volledig vrij zijn. En, een vrije markt is per definitie een markt waarin private personen, op louter individuele basis, contracten afsluiten. Dit impliceert dat arbeid niet langer onderhevig is aan collectieve besluitvorming of democratische controle. Deze privatisering en depolitisering van de arbeid, zoals de auteurs dit proces noemen, mag dan wel een formeel vrije markt creëren, dit betekent niet dat de machtsonevenwichten, die de wereld van de arbeid kenmerken, verdwenen zijn of dat diegenen die van hun arbeid leven vrijer zijn geworden. Integendeel, depolitisering en privatisering zorgen ervoor dat individuen die zich op de arbeidsmarkt begeven in grotere mate afhankelijk worden van zowel persoonlijke als onpersoonlijke machtsuitoefening. De werknemer wordt met andere woorden in grotere mate afhankelijk van de werkgever en van de economische conjunctuur.

De maakbare mens: de 360° graden werknemer

De transformatie die de auteurs in het eerste hoofdstuk beschrijven – van een wijd gedeelde ideologie van de verzorgingsstaat naar een dominante neoliberale ideologie – gaat gepaard met een grondige verschuiving in mens- en wereldbeeld: de maatschappij is een markt en het leven van de mens staat volledig in het teken van die markt. Toegepast op arbeid betekent dit dat de mens niet meer werkt om te leven, maar leeft om te werken. Maar, dergelijke antropologie staat natuurlijk mijlenver af van de werkelijkheid en dus moet de werkelijkheid aangepast worden. Dit nieuwe mensbeeld wordt echter niet gepresenteerd als een na te streven ideaal, iets wat door gerichte en/of grootschalige en/of revolutionaire interventies moet worden bereikt, maar wel als de natuurlijke staat van de mens. Enkel door de bemoeizuchtige interventie van de overheid te beperken, kan de mens opnieuw tot zijn ware aard terugkeren en bevrijd worden van de ketenen die hem zijn opgelegd door semi-dictatoriale instanties. Die ware aard, aldus de ideologie, is de vrije rationele, immer concurrerende mens, wiens voornaamste of enige zorg is dat hij het vandaag beter doet dan zijn concurrent.

De auteurs gaan in een tweede hoofdstuk na wat de implicaties zijn voor de arbeid. De structurele aanpassingen van de arbeidsmarkt – installatie van een systeem van flexicurity i.p.v. sociale bescherming, afhankelijk maken van sociale rechten van allerlei condities, ... - zijn welbekend. De auteurs leveren een belangrijke bijdrage door de impact van dergelijke structurele maatregelen op de individuele mens te documenteren en te analyseren. Deregulering van de arbeid leidt tot bestaansonzekerheid. En vermits arbeidsrelaties niet langer als sociale relaties tussen groepen worden gezien, wordt eenieder persoonlijk verantwoordelijk om haar bestaansonzekerheid te managen. Het wordt een persoonlijke verantwoordelijkheid van ieder om er voor te zorgen dat men "employable" is. Geraak je niet aan een job, dan ligt de oorzaak niet aan het feit dat er een economisch systeem is ontwikkeld dat niet meer streeft naar volledige tewerkstelling, maar bestaat bij de gratie van een niet-onaanzienlijk contingent mensen voor wie geen gesalarieerde arbeid voor handen is. Wel ligt de oorzaak bij het feit dat er iets schort aan jouw profiel, aan jouw competenties, aan jouw instelling. Of je al dan niet in aanmerking komt voor gesalarieerde arbeid, heeft echter niet alleen te maken met professionele capaciteiten of vakkennis, maar vooral met persoonlijkheidskenmerken: jij bent niet assertief genoeg, jij bent geen teamspeler, er schort iets aan jouw communicatievaardigheden, jij hebt te weinig zelfvertrouwen... . Naast het feit dat deze criteria volledig abstractie maken van de sociale context waarin iemand functioneert, zijn ze natuurlijk uiterst subjectief. Het feit dat ze gehanteerd worden in arbeidsrelaties zorgt ervoor dat werknemers steeds afhankelijker worden van zuiver subjectieve oordelen van werkgevers bijgestaan door hun HRM-managers.

Om te concurreren moet de 360°-werknemer niet alleen werken aan zijn technische vakkennis – voortdurende bijscholing of omscholing - maar moet hij ook elk aspect van zijn persoonlijkheid voortdurend aanpassen en ter goedkeuring voorleggen. Dergelijke technische of psychologische omscholing gebeurt niet alleen tijdens de werkuren, maar dient ook te gebeuren tijdens de vrije tijd. De werkdag wordt aldus sluipend uitgebreid tot de volledige dag. Dus ook wanneer de 360°-werknemer zich niet op zijn werkplek bevindt, is hij onderhevig aan de disciplinerende van het arbeidsproces. Het arbeidsproces wordt, aldus de auteurs, een totalitair proces wier biopolitieke macht de werknemer volledig in zijn macht houdt.

Werkelijkheid of fictie?

Het beeld dat de auteurs van de veranderende arbeidsrelaties schetsen is op zijn minst verontrustend te noemen, maar stemt het ook overeen met de werkelijkheid? Alhoewel de auteurs een aantal schokkende voorbeelden uit zowel de private als overheidssector geven om hun stellingen te onderbouwen, zullen critici waarschijnlijk denken dat dit veeleer uitzonderingen zijn. Kortom er zou kunnen geargumenteed worden dat de auteurs dramatiseren. Het is ongetwijfeld zo dat de transformatie tot 360°-werknemer zich nog niet volledig heeft voltrokken, maar het is moeilijk te ontkennen dat de dominante visie op arbeid aardig in de buurt komt van wat de auteurs beschrijven. Wie de documenten van actoren zoals de Europese Commissie leest, herkent, zij het in iets zachtere taal, wat door de auteurs wordt omschreven. Het is dan ook een belangrijke bijdrage van dit boek dat het op zoek gaat naar de ideologische vooronderstellingen die aan de eufemistische retoriek van officiële beleidsdocumenten en HRM-jargon ten grondslag liggen. Of de visie op arbeid die dergelijke documenten schraagt, volledig zal worden gerealiseerd, zal afhangen van de concrete machtsverhoudingen tussen de sociale actoren. Maar om in die strijd sterk te staan, moeten diegenen die de humanisering van de arbeid verdedigen precies weten tegen welke alternatieven ze strijden. Het boek van Blommaert, Mutsaers en Siebers stelt de tegenstellingen tussen die verschillende alternatieven scherp en levert daardoor een belangrijke bijdrage aan het noodzakelijke debat over de rol van arbeid dat in de komende jaren zal gevoerd worden.

De 360° werknemer. De nieuwe arbeidscultuur en de eindeloze concurrentie werd uitgegeven door EPO.

Deze boekbespreking werd oorspronkelijk gepubliceerd op Kifkif.be