

Diversiteit in de neoliberale arbeidsmarkt

Patrizia Zanoni

Identity, Diversity & Inequality Research (SEIN), UHasselt

Een voorspelling maken over de toekomst van de arbeidsmarkt is geen sinecure. Wat we wel weten is dat de ideologie van het nieuw arbeidsbestel op een fundamentele manier het onder druk staande sociaal pact tussen individu, staat en kapitaal zal hertekenen. In deze bijdrage reflecteren we hoe een neoliberale arbeidsideologie (die de rol van werkgevers en de institutionele context negeert en louter op het individu focust) bijzonder negatieve effecten heeft op de arbeidskansen van historisch achtergestelde groepen op de arbeidsmarkt. Daarna schets ik kort het engagement van het kapitaal en de staat om gelijke werkkansen te creëren en om, breder, een meer solidaire samenleving op te bouwen.

42

Het is ondertussen glashelder geworden dat de arbeidsmarkt zoals we die kenden - bestaande uit langdurige, beschermde arbeidsbetrekkingen, voldoende productiejobs voor laaggeschoolden, zeer productieve werkkrachten en de bijbehorende relatief korte loopbanen - langzaam maar zeker verdwijnt. Wat veel minder duidelijk is, is wat er in de plaats zal (mogen) komen. Een ding is zeker: werk als een relatief stabiele bron van sociale positie, identiteit en inkomen, waarmee de vorige generaties opgegroeid zijn, lijkt voor een steeds grotere groep mensen vandaag niet meer weggelegd. Werk wordt structureel meer wisselend (in de tijd) en meer gefragmenteerd (een combinatie van verschillende betrekkingen). Dit nieuw arbeidsbestel steunt op een nieuw soort beroepsactief individu, dat zijn/haar eigen 'inzetbaarheid' proactief beheert, en daarmee ook de risico's op (lange) periodes van beroepsinactiviteit die ermee gepaard gaan.

De neoliberale ideologie van dit nieuw arbeidsbestel steunt op drie kernargumenten.

Ten eerste, betaald werk - zowel als werknemer als zelfstandige - wordt het definiërend kenmerk van subjecten. Het (recht tot) sociaal bestaan van iemand wordt herleid tot zijn/haar capaciteit om betaalde arbeid te verrichten.

Ten tweede schetst de neoliberale ideologie het beeld van een ideaal ondernemend individu die zijn/haar professioneel lot in eigen handen neemt door zichzelf inzetbaar te maken, zijn/haar competenties te verkopen en opportuniteiten te nemen. In dit eenrichtingsdiscours is er weinig ruimte weggelegd voor de rol van de afnemende arbeidsmarkt in het creëren en ontnemen van opportuniteiten voor individuen. De arbeidsmarkt wordt integendeel voorgesteld als een neutraal terrein waar de talenten van individuen automatisch zullen worden herkend en gewaardeerd, eens ze kenbaar gemaakt worden.

Ten slotte, en als logisch gevolg van de eerste twee argumenten, wordt de verantwoordelijkheid voor zijn/haar positie op de arbeidsmarkt volledig gedragen door het individu zelf. De verschuiving van de verantwoordelijkheid heeft niet enkel gevolgen op iemands capaciteit om inkomen te genereren uit arbeid in het heden maar ook verregaande gevolgen voor zijn/haar sociale bescherming vandaag en in de toekomst. Dit omdat in ons systeem deze bescherming sterk verbonden is, nog meer dan in het verleden, aan zijn/haar arbeidsmarktparticipatie.

DIVERSITEIT EN (ON)GELIJKE KANSEN

Onze arbeidsmarktstatistieken tonen duidelijk aan dat het ondernemend individu dat controle over zijn/haar lot behoudt midden de flexibele arbeidsmarkt meer fictie is dan realiteit. Echte individuen komen in alle kleuren en vormen. Hun positie op de arbeidsmarkt is sterk gerelateerd aan beide. Specifieke sociale groepen, gedefinieerd langs gender, etniciteit, handicap, leeftijd en scholingsgraad, alsook verschillende combinaties van deze kenmerken, nemen duidelijk verschillende posities op de arbeidsmarkt in. Ze zijn sterk (onder)vertegenwoordigd in bepaalde statuten, sectoren en jobs. Zo blijft bijvoorbeeld deeltijds werk *anno* 2015 een vrouwelijke aangelegenheid en kennen mensen van vreemde afkomst, 50-plussers en jongeren een lagere werkzaamheidsgraad. Waar een neoliberale ideologie de oorzaak van de achterstelling in het essentieel gebrek aan de juiste attitude, motivatie of competenties legt, tonen verschillende onderzoeken over discriminatie en de loonkloof dat de arbeidsmarkt niet in staat is om aan alle individuen volwaardige kansen te bieden op werk en dat ze bepaalde groepen zelfs helemaal uitsluit.

Uitsluitingsmechanismen situeren zich niet enkel in heersende stereotypen en discriminatoir gedrag in selectie, evaluaties en promotiebeslissingen. Ze kunnen ook structureel in de organisatiestructuur en -cultuur ingebakken zijn. Organisaties veronderstellen immers vaak een 'ideale werknemer'. Denk aan productieprocessen die er van uitgaan dat mensen langdurig fysiek zwaar werk kunnen verrichten, of in shiften georganiseerd worden en er dus op rekenen dat werknemers geen zorgtaken op zich nemen. Of denk aan teamwerk dat steunt op de capaciteit van mensen om met elkaar te communiceren, of mannelijke beroepsculturen waar manifestaties van heteroseksualiteit centraal staan waardoor vrouwen en mensen die niet heteroseksueel zijn, uitgesloten worden.

In de mate dat de verantwoordelijkheid voor de aansluiting tussen individu en organisatie in het nieuwe arbeidsbestel volledig op de schouders van het individu rust, zal de arbeidsmarktpositie van

deze 'kansengroepen' in de toekomst niet verbeteren. Immers, de meer wisselende arbeidsrelaties zullen hen verplichten om zich steeds frequenter aan te bieden op de arbeidsmarkt, waar meer organisaties hen zullen evalueren tegen een ideaal waaraan ze moeilijk kunnen voldoen. Dit maakt dat wisselende loopbanen de kansen op discriminatie verhogen.

DE ROL VAN DE STAAT

Waar de overheid sinds het begin van de 21^{ste} eeuw vooral geïnvesteerd heeft in activering, zou dit beleid moeten worden gebalanceerd door een minstens even sterk beleid dat discriminatie proactief bestrijdt, onder andere door een striktere toepassing van de antidiscriminatiewetgeving (zie interview met Jozef de Witte, *Knack* 23/03/2015), naast initiatieven die diversiteitsmanagement op meer vrijwillige basis ondersteunen. Een doeltreffend antidiscriminatiebeleid is nodig om de verantwoordelijkheid terug op een meer evenwichtige manier te verdelen tussen werknemers en werkgevers. De evolutie naar een Angelsaksisch arbeidsmarktmodel veronderstelt immers dat indien het individu over de gezochte competenties beschikt, hij/zij ook de kans krijgt om te werken. Werknemers en vakbonden kunnen dan ook beroep doen op de wet om het recht op gelijke kansen te verdedigen. Toch blijft dit tot heden in België uitzonderlijk.

Meer fundamenteel zou de staat de plaats van betaalde arbeid als enige volwaardige basis voor maatschappelijke participatie moeten herzien. Betaalde arbeid is een belangrijke vorm van participatie, maar zeker niet de enige (zie het voorstel van Femma rond arbeidsduurvermindering dat doet terugdenken aan eerdere debatten rond de vrijetijdsmaatschappij). Kritisch georiënteerde sociologische denkstromingen benadrukken integendeel dat hoogproductieve betaalde arbeid enkel

kan worden verricht indien er aan de randvoorwaarden voor zijn reproductie wordt voldaan.

44

In dit perspectief kan de sleutelrol van reproductiearbeid, zoals (onbetaalde) zorgarbeid in de privé en de publieke sfeer, in het mogelijk maken van betaalde arbeid niet langer worden genegeerd. Een volwaardige erkenning van de meervoudige vormen van werk, alsook hun bijdrage aan maatschappij en economie, is noodzakelijk voor hun herwaardering. Herkenning en herwaardering van werk in al zijn vormen zou betekenen dat de subjecten die dat werk verrichten - alsook hun sociale identiteiten - terug een legitieme plaats krijgen, tegen de reductie in van burgers tot beroepsmatig actieve individuen.

DE ROL VAN HET KAPITAAL

De rol van bedrijven in het veranderende arbeidsbestel is dubbel. Aan de ene kant zijn werknemers en de staat steeds minder in staat om hen hun historisch engagement te doen naleven door de versoepeling van, respectievelijk, arbeidsrelaties en belastingregimes. Aan de andere kant moeten bedrijven in toenemende mate zich verantwoorden ten aanzien van consumenten en business partners omtrent hun producten en de sociale en milieuaspecten van hun productieprocessen. Deze veranderende structuur van hun 'accountability' wijst op veranderende machtsrelaties tussen bedrijven en verschillende (drukkings)groepen waarvan ze afhankelijk zijn voor hun imago, bronnen en markten.

Ik zie twee soorten engagementen voor bedrijven vandaag.

Aan de ene kant moeten we van bedrijven eisen dat ze aan inclusievere organisatievormen werken en langetermijnengagementen aangaan ten aanzien van hun (divers) personeel. Ze zijn niet dik gezaaid, maar ze zijn er: bedrijven, non-profitorganisaties en scholen die op zo een manier diversiteit managen dat zowel de historisch achtergestelde groepen als de organisatie zelf erop vooruit gaan. Ze stellen geroutineerde organisatiepraktijken opnieuw in vraag omdat ze beseffen dat ze niet langer aansluiten bij een divers personeel en een divers publiek. Ze doen dit niet noodzakelijk louter uit ethische overwegingen maar zien ook vaak economische opportuniteiten in diversiteit. Deze dubbele bewustwording laat soms toe om nieuwe, langetermijnafspraken te maken tussen werkgever en werknemers die kansen creëren voor de leden van sociale groepen die voordien helemaal uitgesloten werden of enkel aan de marges van organisaties werden geïntegreerd.

Aan de andere kant is er, onder druk van de milieucrisis en de verhoogde aandacht van consumenten, meer aandacht van bedrijven voor duurzaamheid in globale ketens. Terwijl ze zich in de laatste decennia voornamelijk op basis van een kostenreductiestrategie structureerden en dus anonieme, transactionele en tijdelijke marktrelaties aangingen, hebben ze vandaag opnieuw enige aandacht voor economische relaties op langere termijn via netwerken. Hoewel dit vaak uit een business motief ontstaat (bijvoorbeeld de vrees voor het uitputten van natuurlijke bronnen) creëren langetermijnrelaties met werknemers, leveranciers, de staat, consumenten, enzovoort de condities om opnieuw wederzijdse verantwoordelijkheid op te bouwen. Ze laten toe om druk uit te oefenen op bedrijven om sociale en milieukosten te internaliseren die anders via de markt geëxternaliseerd worden. In die zin kunnen deze nieuwe initiatieven rond duurzaamheid ruimte bieden om tewerkstellingsvoorwaarden langs globale ketens aan te kaarten bij bedrijven en dus meer grensoverschrijdend over (diverse) arbeid te onderhandelen.

CONCLUSIE

De evolutie naar een nieuw arbeidsbestel is vandaag nog in volle gang. Nieuwe werkvormen zoals de peer-to-peer 'sharing economy' en co-creatie hertekenen vandaag radicaal de grenzen van (on)betaalde arbeid door de rollen tussen producent, financierder en consument te herdefiniëren. Ze zullen op hun beurt verregaande gevolgen hebben voor het arbeidsbestel, diverse werkkrachten, de economie en de maatschappij in haar geheel. We moeten de mogelijkheden voor meer gelijkheid en participatie in deze nieuwe arbeidsvormen durven zien. Tegelijk moeten we waakzaam blijven over hun effecten in termen van herverdeling van de welvaart en de risico's tussen staat, verschillende sociale groepen en kapitaal.