

Maatwerk bij juridische ontwikkelingsamenwerking

Citation for published version (APA):

Janse, R., Muller, S., & Barendrecht, M. (2011). Maatwerk bij juridische ontwikkelingsamenwerking: Een pleidooi tegen symboolpolitiek. *Socialisme en Democratie*, 68(9-10), 10-14.

Document status and date:

Published: 01/01/2011

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

<https://www.ou.nl/taverne-agreement>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 22 May. 2025

Open Universiteit
www.ou.nl



Voorzitter!

De PvdA voorzitter is geen dankbaar werkje. Je wordt vergeten of gehaat. Michiel van Hulten, *anyone?* Ruud Koole deed prima werk, maar een standbeeld moet-ie in de politicologie verdienen. Nee, dan André van der Louw. Die danste zeshonderd jaar mal rond. Daar krijgen de mensen op het internetforum van het weekblad Elsevier het nú nog benauwd van. Of Marjanne Sint. 'Was je fietsen in Toscane?', nog altijd een geslaagd grapje. Felix Rottenberg zette veel in gang, maar sociaal-democraten trekken bij zijn naam een gezicht alsof ze moeite met hun stoelgang hebben. Misschien hebben ze dat ook wel.

Lilianne Ploumen was op weg naar de eerste categorie. Mogelijk had ze daar geen zin in. En was het daarom dat ze Job Cohen een *wake up call* gaf zoals Nigel de Jong een Spanjaard van de bal houdt. Of ze gelijk krijgt, of het electorale tijt keert — beide hangen van veel factoren af en zijn niet noodzakelijk met elkaar verbonden.

Ploumen heeft met een aantal resoluties het debat binnen de PvdA gevoerd, over arbeid, integratie, de publieke sector en internationale politiek. Het debat over arbeid en integratie heet afgerond. De nota over integratie werd gezien als een late wending van de PvdA in het integratiedebat, met 'eindelijk' ook een 'stevig' standpunt. Dat kwam laat en droeg zo ongewild bij aan de verwording van het debat over multiculturalisme, waar de harde woorden mijlenver bij de concrete stappen vandaag liggen. De tot misselijk makend toe getreiterde Cohen is met zijn asielwetgeving de enige naoorlogse Nederlander die de gekleurde medemens een serieuze hak gezet heeft. Het is van een pijnlijke ironie die misschien Arnon Grunberg eens in een roman zou moeten vatten, maar die in het politieke debat natuurlijk niks oplevert.

De discussie over internationale politiek loopt nog. Inzake de publieke sector is al wel een concept-nota afgescheiden. Wat daarvan nu lijkt te bekliven is het debat over de hoogte van salarissen in de publieke sector. Dat veelverdieners geplaagd worden is mooi, maar in de context van de behoefte aan goede zorg voor ouderen of een rijk netwerk aan openbaar vervoer onderstreept dit onwillekeurig dat imago management de overhand over politieke analyse en instructie lijkt te hebben genomen.

Suggesties voor een volgende voorzitter. Twee of drie of vier standpunten produceren die niet zozeer bestaand onbehagen codificeren, maar die onbeschaamd en ongeremd eigen terrein claimen. In plaats van loeren bij de liberalen (de derde weg) of pikken van de populistten zelf weer eens wat vertellen.

Over overheersing of onderdrukking bijvoorbeeld, van mannen en vrouwen en kinderen in Nederland en daarbuiten, door bureaucraten en mediamagnaten of voor mijn part door kledingadviseurs — allerlei zelfverzekerde types die ons in mallen drukken van schooltijden en werktijden en televisietijden en uitkeringstijden en smaken en voorkeuren. Want er valt nog wel wat te emanciperen op de arbeidsmarkt of in het onderwijs. Alleen dan dus niet doordrammen over allerlei burgers die niet deugen of een paar stakkers van graaiers die te dom zijn om zich te verstoppen, maar kalmpjes alle instituties in en rond Nederland afkammen, op zoek naar de structuren waarin pedante baasjes gedijen als algen in een lauw aquarium. En dan maar krabben.

MENNO HURENKAMP
Hoofdredacteur van *s&d*

Geven we het Europese cultuurmodel op?

In de Verenigde Staten financieren mecenasen de kunst. De overheidssubsidies zijn verwaarloosbaar en toch kent een stad als New York kunstinstututen om jaloers op te zijn. Steeds vaker gaan stemmen op om dit model in Nederland na te volgen. Maar wat geven we daarmee op?

SJOUKJE VAN DER MEULEN

In het Cultureel Supplement van *NRC Handelsblad*, in een serie gewijd aan ‘lessen uit het buitenland’, werd afgelopen september verslag gedaan van het onderzoek van kunsteconoom Pim van Klink naar het Nederlandse subsidiestelsel voor de kunsten.¹ De opiniërende conclusies, die Van Klink al ventileert sinds zijn dissertatie *Kunsteconomie in Nieuw Perspectief* uit 2005, liegen er niet om: de Nederlandse subsidies zouden ‘ineffectief’ en ‘bureaucratisch’ zijn, en niets minder dan de kunst doodknuffelen — of, in Van Klinks woorden, ‘verslaafde instellingen’ kweken. Hij beoordeelt het Britse model als doeltreffender dan het onze, en ziet Amerika als voorbeeld omdat de kunstsector daar bijna geheel zonder overheidssubsidies functioneert dankzij particuliere sponsoring en bedrijfsponsor-
4 soring. Van Klinks conclusies sluiten aan bij het beleid van de huidige regering, die structu-

rele veranderingen in het cultuurbeleid — ja, zelfs een omwenteling daarvan — voor ogen staat. Om de woorden van onze staatssecretaris van Cultuur, Halbe Zijlstra, in herinnering te brengen: ‘Sinds de jaren zestig is de cultuursector steeds meer op de overheid gericht geraakt. De overheid heeft het particulier initiatief niet zozeer aangevuld maar overgenomen (...). We staan voor een omslag.’²

Nu is het bekend dat het vaak oppassen is met omslagprofeten. In de achttiende eeuw geeft Edmund Burke in reactie op de Franse Revolutie een goede analyse van het verschil tussen ‘omwenteling’ en ‘hervorming’, waarbij hij zelf een duidelijk voorstander is van het laatste. Waar ‘hervorming’ noodzakelijke veranderingen nastreeft in een bepaald systeem, beoogt de ‘omwenteling’ een omverwerping van dat systeem zelf. In de sceptische visie van Burke is het doel van de omslag ‘to destroy an old scheme of things because it is an old one. As to the new, they are in no sort of fear with regard to the duration of a building run up in haste, because duration is no object to those who think little or nothing has been done before their time and

Over de auteur Sjoukje van der Meulen is secretaris van de PvdA-afdeling in New York en Visiting Assistant Professor of Contemporary Art and Theory aan de University of Oregon

Noten zie pagina 8

who place all hopes in discovery.³ Het is wellicht ironisch om je als sociaal-democraat te beroepen op een aartsconservatief als Burke, en een omslag in het Nederlandse cultuurbeleid is ook niet te vergelijken met de Franse Revolutie. Ik haal deze prominente politicus en filosoof echter aan omdat zowel het beleid van Zijlstra als de ideeën van ideologen zoals Van Klink niet alleen een opmerkelijk gebrek tonen aan de ‘spirit of caution’, die volgens Burke hoort bij de politiek van hervorming, maar tevens worden gedreven door wat hij omschrijft als de ‘spirit of change that is gone abroad’.⁴

IS HET NEDERLANDSE STELSEL INEFFECTIEF?

De eerste conclusie van Van Klink dat het Nederlandse subsidiestelsel ‘ineffectief’ zou zijn, is aanvechtbaar. Het tegenovergestelde lijkt eerder waar, namelijk dat het systeem in de afgelopen twintig jaar ongekend effectief is geweest in het faciliteren van hoogkwalitatieve kunst dankzij een gestaag proces van interne professionalisering. De Nederlandse architectuur, bijvoorbeeld, kent sinds de jaren negentig hoogtijdagen. De gebouwen en het gedachtegoed dat deze heeft opgeleverd zijn nu al niet meer weg te denken uit de architectuurgeschiedenis. Als je de experts raadpleegt, bijvoorbeeld Bart Lootsma, dan weet je dat dit succes mede te danken is aan het Nederlandse subsidiesysteem.⁵

Een vergelijkbaar succes is bereikt in andere disciplines, zoals het befaamde Dutch Design, de Nederlandse mode, en de nieuwe media. Dat Nederlandse kunstenaars en ontwerpers mede door dit cultuurbeleid tot de wereldtop behoren, ook wat marktwaarde betreft, is daarbij een gewenst effect, maar niet de belangrijkste doelstelling van het beleid geweest. Dat was het stimuleren van onafhankelijk onderzoek en experiment in de kunsten vanuit de veronderstelling dat dat op den duur tot grotere kwaliteit leidt dan wanneer je die ontwikkeling alleen aan de markt en de smaak van het massapubliek overlaat. Dit alles wil niet per se zeggen dat het Nederlandse succes niet anders gefinancierd

had kunnen worden, maar het is vanuit de cultuur gezien onjuist om het Nederlandse stelsel ‘ineffectief’ te noemen.

Van Klink kiest echter voor economische in plaats van culturele criteria. Als hij deze economische criteria nu eens niet als allesbepalend zou presenteren, maar gewoon als één set van factoren die meespeelt in het cultuurbeleid, dan kun je hem (en de regering) gelijk geven dat er iets schort aan de publieksparticipatie en de marktpositie van de cultuur in Nederland. Vergelijkbare geluiden hoor je ook in de vs, waar bijvoorbeeld Rocco Landesman, de ‘chairman’ van de National Endowment for the Arts (de overheidsinstelling die daar de — minimale — cultuurpot beheert) zich sterk maakt voor een economische sanering.

Landesman heeft de kosten en baten van de cultuur vergeleken op grond van de verhouding tussen de infrastructuur voor cultuur en het publiek, en — net als Van Klink — een discrepantie in groei geconstateerd tussen die twee. Maar Landesmans vocabulaire is inspirerender — ‘art

‘A spirit of change that is gone bad’, zo kunnen het beleid van Zijlstra en de ideeën van Van Klink worden getypeerd

works!’ is zijn slogan — en bovendien *onderschrijft* in plaats van *ondermijnt* hij de grondslag van overheidssubsidie: ‘The aesthetic impulse, the need to draw pictures and tell stories, and to put on plays, are fundamental parts of us as human beings. If we believe that the nation has to recognize that, it [culture] has to be part of our public policy, as it is more so in Europe and other places in the world. I do firmly believe that we should join the ranks of the developed nations in the world and have a more vigorous engagement with the arts officially.’⁶ Hoewel Landesmans hervormingspolitiek in grote

lijnen overeenkomt met die van de Nederlandse regering, toont hij aan dat deze niet vergezeld hoeft te gaan van dichotoom denken: subsidie-stelsel fout — marktwerking goed.

De kortzichtige aanvallen op de vermeende culturele elite creëren verder een polariserend klimaat dat weinig constructief is voor links noch rechts. Een 'uiterst effectieve lobbygroep', waarmee Van Klink mensen aanduidt die 'een beetje' verstand hebben van kunst, is al een aantal jaren bezig met een zelfkritisch hervormingsproces, waarvan het door het Fonds BKVB en de Mondriaan Stichting uitgegeven boek, *Second Opinion* (2007), een tastbaar bewijs is. In dit boek wordt door deze deskundigen, die door Van Klink en anderen dus met de linkse politiek worden geassocieerd, openlijk bediscussieerd of ons kunstsubsidiesysteem niet meer 'kwaad dan goed doet'.⁷

ANGELSAKSISCHE STELSELS ALS IDEAAL

Landesman brengt me op het tweede kritiekpunt op het artikel van Van Klink en op het huidige kabinetsbeleid, namelijk de gekleurde en vooral selectieve bril waarmee er in Europa naar Amerika wordt gekeken. Dit fenomeen kent een lange traditie, maar vindt een hedendaagse opleving in het Nederlandse cultuurdebat. In het artikel *Snoei in Subsidies en laat kunst bloeien* schrijft Van Klink onbevagen: 'In New York, "cultural capital of the world", wordt minder kunstsubsidie gegeven dan in Den Haag terwijl op federaal niveau nog niet de helft van het Nederlandse budget aan kunst wordt besteed. Overheidssubsidie wordt daar beschouwd als "cultivating mediocracy".⁸ Hoewel er inderdaad Amerikanen zijn die het bekende cliché aanhangen dat overheidssubsidiering 'middelmaat' oplevert, lopen er ook Amerikanen rond die, met Landesman, de Europese cultuurpolitiek een vorm van beschaving vinden. Zo maakt Glenn Lowry, directeur van het MoMA, korte metten met de manier waarop New York altijd maar weer als voorbeeld wordt genomen: 'New York has access to funding at the private and corporate level that is simply not the same elsewhere.'⁹

Ook de premisse waarop Van Klinks uitspraak is gebaseerd, namelijk een evaluatieve vergelijking van het Amerikaanse en het Nederlandse model, vindt Lowry niet bijster interessant omdat de beide systemen niet zozeer beter of slechter zijn maar vooral anders. Veel

Het duurt een eeuw om echt over te schakelen van het ene systeem van cultuursubsidie naar het andere

belangrijker dan de vraag welk cultuurmodel beter is, is een gedegen analyse van wat Lowry de 'funding mandates' noemt, waarmee hij doelt op het hele scala aan voorwaarden dat een bepaald financieringsmodel voor de cultuur — publiek, particulier, of commercieel — met zich meebrengt. Ieder systeem, aldus Lowry, kent zijn 'own set of funding mandates', en als je op een ander systeem wilt overgaan, en dus 'a shift of funding models' ambieert, dan moet je er wel voor zorgen dat je de voor- en nadelen van zowel het oude als het nieuwe systeem goed kent en afweegt.

Anders dan de Nederlandse predikers van de onafwendbare cultuuromslag wordt Lowry's visie wel degelijk gestuurd door een 'spirit of caution', die het oude niet simpelweg afzweert ten gunste van het nieuwe. Ten slotte waarschuwt Lowry voor haast omdat het al gauw een eeuw duurt om daadwerkelijk om te schakelen van een bepaald systeem naar een ander systeem. Dat een cultuuromslag tijd vergt, wordt ook benadrukt door Michael Kaiser, de directeur van het John F. Kennedy Center for the Performance Arts — iemand met een enorme staat van dienst op het gebied van kunstmanagement in Europa en de vs. In zijn boek *Conversation Starters*, geeft Kaiser de volgende inschatting: 'It is likely to take one more generation of arts managers before private philanthropy is as common in Europe as it is in North America.'¹⁰

De idealisering van de vs valt ook de Amerikanen zelf op. Diane Ragsdale, die onderzoek doet aan de Erasmus Universiteit naar de haalbaarheid om het Amerikaanse model van kunstsubsiëring in Europa te implementeren, merkt op: 'It was bewildering for me to encounter an interest in the American model as over the past several years (if not longer) the phrase uttered *ad nauseum* by arts leaders in the us had been the model is "broken".'¹¹ Het ideaalbeeld van de vs in het Nederlandse cultuurdebat is niet alleen problematisch omdat het een beperkte voorstelling van zaken geeft, maar ook omdat het eindeloos wordt ingezet voor een in rondjes draaiende opiniecultuur en zelfs voor politiek beleid. Net als de journalistiek, zou de Tweede Kamer zich in dezen minder als een non-stop talkshow moeten opstellen en meer aan rationele en weloverwogen argumentatie kunnen doen op grond van een gedegen analyse en kennis van zaken. Stelselwijzigingen als die van dit kabinet kosten, zoals gezegd, tijd. En de gewenste effecten en doelstellingen ervan dienen afgewogen te worden tegen een onpartijdige analyse van de voor- en nadelen van het bestaande systeem. De paradox van het nu vigerende beleid is dat het enerzijds profiteert van de door de cultuur behaalde successen in het 'oude' stelsel, terwijl het anderzijds wil 'vergeten wat is voorafgegaan' — om Burke nog maar eens te parafraseren.

Als je al vindt dat het gras elders groener is, dan moet je beargumenteren waarom het daar beter groeit. Dat brengt me op Van Klinks volgende conclusie, dat in Engeland alles beter is. De *NRC* meldt dat Van Klink vindt 'dat Nederland het Britse subsidiesysteem moet overnemen, want kunstinstanties krijgen er een hoger percentage aan verplichte eigen inkomsten opgelegd, produceren veel meer voorstellingen en trekken meer publiek'.¹² Deze conclusie heeft Van Klink getrokken op basis van een vergelijkend onderzoek tussen de verschillende Europese landen, waaronder Duitsland, België en Engeland. Nu lijkt het wat voorbarig om zulke conclusies te publiceren in

NRC Handelsblad terwijl het nog wachten is op de concrete resultaten van dit onderzoek, maar in de verschillende essays geeft Van Klink in ieder geval de indruk Engeland beter te hebben bestudeerd dan de vs.¹³ Als je je zorgen maakt over de monopoliepositie van de overheid wat betreft de cultuur, wat inderdaad in strijd is met het liberale gedachtegoed, dan is de Britse 50%-regeling (cultuurinstellingen moeten ten minste de helft van hun inkomsten zelf verwerven) wellicht een goede oplossing voor dat probleem. Dat neemt niet weg dat de wijze waarop deze verandering wordt doorgevoerd van belang blijft. Clive Gillinson — nu directeur van Carnegie Hall, maar voormalige directeur van de London Symphony Orchestra — pleit voor een constructieve houding: 'I feel that it is incumbent for a government to not only think about

De Tweede Kamer zou zich minder moeten opstellen als een non-stop talkshow

whether or not you are cutting budgets but also whether you take a constructive or destructive approach to doing that (...). If you want a more entrepreneurial culture, a more giving culture, then you either are a partner in that transition or you simply do the cuts and say "okay, guys, this is what is going to happen".'¹⁴

Dit gevoel van partnerschap is ver te zoeken in Nederland dankzij de doorgeslagen geest der verandering die eerder een afbrekende dan coöperatieve houding uitlokt vanuit het kabinet. Verder is het de vraag of Zijlstra blij zal zijn met het Engelse model dat Van Klink voorstelt omdat de British Council veel machtiger is dan de Nederlandse Raad voor Cultuur. Dit komt mede door het keynesiaanse 'arm's-length principle', dat in geest wel overeenkomt met Thorbeckes idee dat de overheid geen beoordelaar is van de kunst, maar in de praktijk strikter wordt gehandhaafd in Engeland. Of zoals Rick van der

Ploeg het verschil tussen die twee uitlegt: 'The UK Arts Councils operate as an independent Art Fund, so it is hard for the British government to set priorities and formulate criteria for allocating subsidies. The British system has clear advantages: less room for political lobbying and rent seeking and no danger of the state trying to impose its taste on the cultural sector. The disadvantage is that the government has little room to influence the direction of cultural policy.'¹⁵

En is Van Klinks keuze voor Engeland niet te voorbarig en selectief? Waarom heeft hij bijvoorbeeld niet naar Zweden gekeken, een land dat qua subsidiestelsel meer op Nederland lijkt maar vooroploopt in het hervormingsproces? Met andere woorden, moet de vergelijking niet eerst op bredere Europese schaal plaatsvinden voordat we het Britse model zaligmakend verklaren? Als een dergelijk Europees debat niet alleen op economische maar ook op culturele gronden plaatsvindt, dan zal overigens snel blijken dat Nederland — in tegenstelling tot wat Van Klink beweert — wel degelijk zijn eigen 'topscholen' kent, zoals de nu met sluiting bedreigde Rijksacademie van beeldende kunsten en de Jan van Eyck Academie.

CULTUUR ALS RECHT OF CADEAU?

8 Het voornaamste bezwaar tegen het ongebreidelde marktdenken van Van Klink en de huidige regering is dat ze de diepere politiek-filosofische discussie over cultuur overslaan en de burger daardoor geen inzicht geven in de sociaal-culturele gevolgen van de begeerde 'omslag' op de langere termijn. De voorgestelde veranderingen worden als onvermijdelijk voorgespiegeld en de eigen ideologische drijfveren worden in pragmatische argumenten verhuuld. Maar staan we wel voor een onomkeerbare omslag, zoals

Zijlstra beweert, of eerder voor de belangrijke vraag of we de democratische grondgedachte van het Europese cultuurmodel nog onderschrijven? Een dergelijke vraag is essentieel voor de sociaal-democratie want als we een één ding van Amerika kunnen leren dan is het wel welke richting het model van markt en mecenaat (waarin de nieuwe klasse van ondernemingen het voor het zeggen heeft) opgaat. Paul Krugman wijst er al jaren op, dat in Amerika de middenklasse steeds meer verdwijnt en de tegenstellingen tussen rijk en arm toenemen.¹⁶ In zo'n cultuur gedijt het mecenaat voor de kunst, dat verder wordt geholpen door belastingvoordelen, die met name de rijke burgers stimuleren te geven. Het onderschrijven van het Amerikaanse model, betekent als je niet uitkijkt ook een acceptatie van een geheel andere sociaal-politieke realiteit en samenleving. Willen we dat grenzeloze marktprincipe en een filantropisch model waarin kunst vooral een cadeau wordt van de rijke bovenlaag? Of blijven we liever aanspraak kunnen maken op de kunst door er gezamenlijk geld in te steken? De politiek-filosofische gedachte achter onze welvaartsstaat was dat ook cultuur een algemene en 'verheffende' waarde heeft waar iedereen recht op heeft. Zetten we die gedachte aan de kant? Nu zullen de Amerikaanse uitwassen hopelijk geen voedingsbodem vinden in Nederland, en is de idee dat 'the age of public funding' voorbij is wellicht wat overdreven, maar toch is er gegronde reden om dit debat over de democratische idealen van het Europese cultuurmodel en het filantropische model van het vrije marktgerichte Amerikaanse systeem aan te gaan.¹⁷

Een uitgebreidere versie van dit artikel is te vinden op de website van de Wiardi Beckman Stichting: [www.wbs.nl/opinie/all/cultuur-als-recht-cadeau](http://www.wbs.nl/ opinie/all/cultuur-als-recht-cadeau).

Noten

- 1 Pim van Klink is verbonden aan de universiteit van Antwerpen.
- 2 Halbe Zijlstra, 'Brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer van de Staten Generaal', 6 december 2010.
- 3 Edmund Burke, *Reflections on the Revolution in France* (Indianapolis: Hackett 1987), p. 77.
- 4 Ibid, pp. 22-24.

- 5 'The government's policy for architecture has created a sound infrastructure to help architects on their way. Nearly all the firms in this book have benefited from these institutions', uit: Bart Lootsma, *Superdutch*, New York: Princeton Architectural Press, 2000, p. 15.
- 6 Frank Rich and Rocco Landesman, 'Lunch Conversation: Rocc-ing Out', *Fresh Angle on The Arts: Reimagining Culture in a Time of Transformation*, Conference, The Ford Foundation, 4 mei 2011.
- 7 Lex ter Braak, Gitta Luiten, et. al, *Second Opinion* (Rotterdam: NAi Publishers, 2006).
- 8 Van Klink, *Snoei in Subsidies*, p.1. Dit citaat wordt gevolgd door de opmerking: 'Doemdenkers zullen repliceren dat de Amerikaanse situatie niet vergelijkbaar is met de Europese (...).'
- 9 Glenn Lowry, *The Funding of the Arts: Comparing the Different Models of Funding in the US and the Netherlands* (tape 1), New York, The Cooper Union, 10 juni 2011. Deze conferentie, kortweg *Who Serves the Arts Best?* genoemd, is georganiseerd door PvdA New York in samenwerking met de School of Art van de Cooper Union.
- 10 Michael M. Kaiser, *Conversation Starters: Arts Management Topics for Today* (DeVos Institute of Arts Management at the Kennedy Center, 2011), p. 70
- 11 Diana Ragsdale, *Rethinking Cultural Philanthropy*, p. 2
- 12 Claudia Kammer, 'Rijk maakte Kunst verslaafd aan Subsidie', *NRC Handelsblad*, 1 september 2011.
- 13 Arjan van den Born, Pim van Klink, Arjen van Witteloostuijn (2011). *Subsidiering van de Podium Kunsten: Beschaving of Verslaving*. Politeia, Brussel. Het boek was nog niet verschenen uit ten tijde van de genoemde NRC reportage.
- 14 Clive Gillinson, *Who Serves the Arts Best?* (tape 2).
- 15 Rick van der Ploeg, 'The Making of Cultural Policy: A European Perspective', in *Handbook of the Economics of Art and Culture*, ed. V. Ginsburgh and D. Throsby (Amsterdam: Noord-Holland, 2006), pp. 1183-1221.
- 16 Zie bijvoorbeeld Paul Krugmans spraakmakende essay, 'The End of Middle Class America', in *The New York Times Magazine*, 20 oktober 2002, of zijn boek *The Conscience of a Liberal* (New York: W. W. Norton, 2007).
- 17 De uitspraak, 'the age of public funding' is over, is afkomstig van Charles Esche (directeur Van Abbemuseum).

Maatwerk bij juridische ontwikkelingssamenwerking

Een pleidooi tegen symboolpolitiek

Een zwak rechtssysteem is een kenmerk van ontwikkelingslanden. Zomaar ons model van rechtspraak implementeren heeft geen zin, het helpt de mensen niet. Kleinschalige juridische projecten, gericht op burgers en samen met hen uitgevoerd, geven wel goede resultaten. Donoren moeten daar beter naar kijken.

RONALD JANSE, MAURITS BARENDRECHT & SAM MULLER

De afgelopen twee decennia hebben westerse landen, internationale organisaties en particuliere instellingen miljarden geïnvesteerd in de opbouw van rechtssystemen in ontwikkelingslanden. De doelstellingen die zij daarmee willen bereiken zijn ambitieus en divers: economische ontwikkeling, verbetering van de arbeidsomstandigheden, bestrijding van mensenrechtenschendingen en het tegengaan van grensoverschrijdende misdaad en terreur. Volgens een rapport van de International Development Law Organisation — de in Rome gevestigde internationale organisatie voor juridische ontwikkelings-

samenwerking — zijn de jaarlijkse bestedingen aan rechtsstaatopbouw inmiddels opgelopen tot \$ 2,7 mrd.¹ Een bescheiden bedrag vergeleken met andere vormen van ontwikkelingssamenwerking, maar onbeduidend is het niet.

Volgens hetzelfde rapport is Nederland na de Verenigde Staten en Australië de grootste donor op het gebied van rechtsstaatopbouw. Nederland is bovendien een van de grootste financiers van de International Development Law Organization. In Den Haag is daarnaast een aantal instellingen gevestigd dat projecten op het gebied van rechtsstaatopbouw uitvoert, zoals het Center for International Legal Cooperation, het Nederlands Helsinki Comité en het Asser Instituut. Ook zijn organisaties als de Vereniging Nederlandse Gemeenten, het Kadaster, het NUFFIC en de Raad voor de Rechtspraak actief op het terrein.

Ook het kabinet-Rutte ziet de waarde in van juridische ontwikkelingshulp: in het nieuwe bilaterale ontwikkelingsbeleid van staatssecretaria-

Over de auteurs Ronald Janse is verbonden aan de Universiteit Utrecht en leidt het *rule of law*-programma van het Hague Institute for the Internationalisation of Law (HIIIL). Maurits Barendrecht is verbonden aan de Universiteit van Tilburg en bekleedt dit jaar de *Hague Visiting Chair on Rule of Law* bij HIIIL. Sam Muller is directeur van HIIIL.

Noten zie pagina 14

ris Knapen, dat de komende maanden precieze vormen zal gaan aannemen, is rechtsstaatopbouw een van de prioriteiten.² En het kabinet en parlement hebben de politiemissie in Kunduz verdedigd als bijdrage aan rechtsstaatopbouw in Afghanistan.

De Nederlandse inspanningen worden welwillend bekeken door onze academische instellingen en adviesorganen. In het rapport *De toekomst van de nationale rechtsstaat* stelde de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid in 2002: 'Het buitenlands beleid en de ontwikkelingssamenwerking moeten worden ingezet bij de bevordering van rechtsstatelijkheid in landen waarin die nu ontbreekt.'³ Een aantal Nederlandse universiteiten, waaronder die van Amsterdam, Leiden, Tilburg en Utrecht, is met advies, onderzoek of als projectuitvoerder actief in de juridische samenwerking.

THEORIE VERSUS PRAKTIJK

In theorie is veel te zeggen voor rechtsstaatopbouw als vorm van ontwikkelingshulp, maar de praktijk blijkt moeilijk. Veel buitenlandse waarnemers en direct betrokkenen bestempelen recente pogingen tot rechtsstaatopbouw in ontwikkelingslanden als weggegooid geld. 'Ondermaatse prestaties', 'trieste geschiedenis', 'hopeloos falen', 'kansloos' en 'eclatante mislukking' — het is maar een greep uit kwalificaties in de vakliteratuur.⁴

Er is inderdaad veel geld verspild aan slechte projecten. Ook donoren zelf steken hun teleurstelling over de bereikte resultaten niet onder stoelen of banken; een aantal van de aangehaalde kwalificaties is afkomstig uit publicaties van de Wereldbank. Tegen deze achtergrond kan men zich afvragen of Nederland er verstandig aan doet rechtsstaatopbouw tot zwaartepunt te maken van buitenlands beleid en ontwikkelingssamenwerking.

Er zijn echter ook succesverhalen waaruit blijkt dat rechtsstaatopbouw een goede investering kan zijn. Drie voorbeelden. Als je producten als kleding en elektronica koopt, betaal je

voor materiaalkosten en arbeidsloon. Je betaalt echter vooral voor het merk, het ontwerp. Deze immateriële waarde van producten wordt beschermd door het intellectueel eigendomsrecht, zoals octrooien en patenten. In ontwikkelingslanden heeft dit recht een slechte naam. Niet alleen verdwijnt de immateriële waarde van producten, doorgaans ruim negentig procent van de prijs, naar het Westen, ook zijn sommige producten voor ontwikkelingslanden onbetaalbaar door patenten en octrooien. Berucht voorbeeld: aidsremmende medicijnen in Afrika.

Intellectueel eigendomsrecht kan ontwikkelingslanden echter ook helpen. Dat is de les van het *Ethiopian Fine Coffee Trademarking and Licensing Initiative*.⁵ Ethiopië produceert koffiesoorten met een verfijnd aroma en een unieke smaak: Harrar, Sidamo en Yirgacheffe. Westerse consumenten betalen daar flink voor, maar tot voor kort zagen koffieproducenten vrijwel niets van dat geld terug. Tot de Ethiopische overheid in 2004 handelsnamen op de koffiesoorten vestigde in de VS, de EU, Japan en andere rijke landen. Voor de handel en verkoop was voortaan

Ook de politiemissie in Kunduz is verdedigd als bijdrage aan rechtsstaatopbouw

een licentie nodig. De koffieproducenten zagen hun opbrengst stijgen van \$ 1 naar \$ 6 tot \$ 8 per kilo. De totale jaarlijkse omzet nam toe met meer dan één miljard dollar. De Britse regering financierde dit initiatief met ontwikkelingsgeld. Een Amerikaanse non-gouvernementele organisatie, Lightyears IP, en advocatenkantoren boden juridische expertise.

Het initiatief heeft navolging gevonden in Ghana (Divine Chocolate Ltd). En voor nog veel meer onderscheidende natuurlijke producten heeft het potentie, van Oegandese vanille tot Keniaanse thee en Mozambikaanse cashewnoten.

Tweede voorbeeld. In Sierra Leone kampen armen, net als in veel andere ontwikkelingslanden, met problemen als mishandeling door de politie, geweld in de buurt, taaië bureaucratie en willekeurige ontneming van land. Deze zaken zijn in strijd met het geldende recht, maar armen hebben niet de kennis en middelen om hun recht te halen. Daarom richtten twee bevlogen juristen in 2004 *Timap for Justice* op in Freetown.⁶ Dit is een organisatie van *paralegals*:

Er is een grote preoccupatie met de opbouw van formele rechtsstelsels naar westers model

mensen met een elementaire kennis van het recht die in staat zijn te onderhandelen, pittige brieven te schrijven, stevige gesprekken te voeren en te bemiddelen. *Timap* is succesvol: veel armen hebben dankzij de organisatie een aanvaardbare oplossing gekregen voor de geschillen waarin zij verwickeld waren. Inmiddels heeft de organisatie dertien bijkantoren op het platteland van Sierra Leone. *Timap* wordt gefinancierd door het fonds van de Hongaarse miljardair George Soros en de Wereldbank.

Dit soort *paralegal*-organisaties heeft de toekomst, omdat ze elementen van de werkwijzen van advocaten, mediators en rechters weten te integreren met lokale mechanismen om conflicten op te lossen. In een aantal Midden- en Zuid-Amerikaanse landen is, volgens vergelijkbaar recept, een succesvol netwerk van *facilitadores judiciales* actief dat rechtshulp biedt aan kwetsbare groepen. Dit netwerk, dat deels met Nederlands geld bekostigd wordt, won onlangs de eerste Innovating Justice Award.⁷

Het derde voorbeeld betreft de oprichting van een anti-corruptiewebsite in Indië: www.ipaidabribre.com op. Burgers kunnen hierop aan andere burgers melden hoeveel smeergeld ze betaald hebben voor het verkrijgen van overheidsdiensten. Op deze wijze willen de

initiatiefnemers de omvang van corruptie bij de overheid blootleggen, burgers mobiliseren in de strijd tegen corruptie en het overheidsapparaat hervormen.

De website wordt vaak bezocht en maakt corruptie goed zichtbaar. De initiatiefnemers hebben verzoeken uit zeven landen ontvangen om te helpen bij het opzetten van vergelijkbare websites.⁸ Ipaidabribre.com is betaald door Janaagraha, een Indiase not for profit-organisatie, en heeft geen westers donorgeld nodig, maar wellicht kan donorgeld in andere landen nodig zijn om een vergelijkbaar anti-corruptie-initiatief te bekostigen.

Al deze succesvolle initiatieven zijn ontstaan als reactie op specifieke problemen in ontwikkelingslanden. De oplossing werd niet automatisch in het formele rechtssysteem gezocht, maar ook in informele rechtssystemen en vormen van geschilbeslechting, al dan niet in combinatie met het formele recht, of buiten het recht. Lokale belanghebbenden spelen een belangrijke rol bij de ontwikkeling en uitvoering van de programma's.

MEETBARE RESULTATEN STAAN VOOROP

De meeste investeringen in rechtsstaatopbouw in ontwikkelingslanden van de afgelopen twee decennia zijn terechtgekomen bij andere type programma's dan die hierboven zijn geschetst. Veel geld is besteed, en wordt nog steeds besteed, aan de opbouw en versterking van formele rechtssystemen naar westers model: het invoeren of aanpassen van wetgeving (bijvoorbeeld op het terrein van contracten, eigendom en faillissement), de opbouw van instituties (rechterlijke macht, advocatuur, openbaar ministerie, politie, penitentiair systeem) met bijbehorende gebouwen (rechtbanken, gevangenissen, politiebureaus) en trainingen (van rechters, advocaten, juristen in opleiding).⁹

Waarom toch deze preoccupatie met de opbouw van het formele rechtstelsel naar westers model? Een eerste factor is dat donoren bij de ontwikkeling en uitvoering van

programma's doorgaans gebruikmaken van externe consultants. Daaronder bevinden zich hooggekwalificeerde experts met ervaring in een groot aantal landen. Maar hun expertise betreft vaak onderdelen van het formele rechtssysteem, bijvoorbeeld het financieel beheer of de automatisering in rechtbanken. Doorgaans hebben zij geen diepgaande kennis van de landen waarnaar ze worden uitgestuurd en van ontwikkelingshulp. Is het een wonder dat deze consultants na een korte verkenningssmissie of bureaustudie van een ontwikkelingsland tot de conclusie komen dat het formele rechtssysteem een aantal ernstige tekortkomingen vertoont. In welk ontwikkelingsland is dat niet het geval?

Ongetwijfeld leiden de programma's die zij aanbevelen, mits professioneel uitgevoerd, tot bescheiden verbeteringen. De vraag is echter of het formele rechtssysteem wel zo relevant is voor de juridische behoeften van grote groepen mensen in ontwikkelingslanden. In veel landen is het

Donoren willen graag dat hun interventies grote problemen drastisch verminderen

formele rechtssysteem duur, traag, slecht bereikbaar en onbegrijpelijk voor de meeste mensen en wordt het gekenmerkt door corruptie en een gebrekkige aansluiting bij de normen en waarden van grote groepen van de bevolking. In zulke omstandigheden heeft versterking van het formele rechtssysteem niet veel effect op de oplossing van juridische problemen waarmee mensen kampen.

Een tweede oorzaak is dat donoren prijs stellen op programma's met meetbare resultaten binnen afzienbare termijn. Donoren moeten immers verantwoording afleggen over de manier waarop zij hun geld, dat voor een groot deel afkomstig is uit belastingopbrengsten, hebben besteed. Programma's ter versterking van het formele recht voldoen aan deze behoefte: in

twee jaar tijd x nieuwe rechtbanken gebouwd, y nieuwe computers aangeschaft en z rechters en officieren een training gegeven.

Een andere factor is dat veel donoren, met name staten en internationale organisaties, hulp verlenen in samenspraak met de regeringen van ontvangende landen. Regeringen zien graag investeringen in het formele rechtssysteem, onder meer omdat dit een versterking is van de staat die zij besturen en omdat zij dan zicht en controle blijven houden op de rechtsbedeling.

De belangrijkste verklaring is evenwel ideologisch van aard.¹⁰ In westerse landen is het formele recht een voorwaarde voor de realisering van doelstellingen als economische groei, mensenrechtenbescherming en de bestrijding van terreur en grensoverschrijdende misdaad. Donoren beogen over het algemeen dezelfde doelstellingen te realiseren in ontwikkelingslanden. Het is verleidelijk te denken dat wat in het Westen werkt, overal werkt: als rechtsstelsels in ontwikkelingslanden maar voldoende gaan lijken op die in westerse landen, dan gaan zij ook hetzelfde doen. Vandaar de investeringen in de opbouw van een rechterlijke macht met twee à drie instanties, de oprichting van ordes van advocaten met hun eigen tuchtspraak, de invoering van wetgeving, en wat dies meer zij.

Het probleem is echter dat organisaties en functionarissen die een westerse vorm aannemen, niet meteen op westerse wijze gaan functioneren. Sterker, de export van westerse 'best practices' op het gebied van de rechterlijke macht, de politie, het openbaar ministerie en het gevangeniswezen kan de ontwikkeling van effectieve lokale vormen van rechtspleging belemmeren en doorkruisen.

MEER BESCHEIDENHEID GEWENST

Donoren zouden moeten afstappen van het automatisme om veel geld te besteden aan het optuigen van rechtssystemen naar westers model. Ze zouden hun geld veel meer moeten

steken in alternatieve initiatieven zoals die in dit artikel zijn beschreven. Misschien gebeurt dat nog te weinig omdat kleinschalige initiatieven zo kwetsbaar zijn: hun impact op de problemen is te vergelijken met de spreekwoordelijke druppel op een gloeiende plaat en hun ontstaan en voortbestaan is afhankelijk van het charisma en de visie van leidersfiguren en de inzet van betrokken activisten. Daar komt bij dat voor succes een intensieve dialoog nodig is tussen deze lokale betrokkenen en de door de donoren gefinancierde experts. Een bureaustudie is vele malen simpeler en sneller.

Donoren willen graag dat hun interventies grote problemen drastisch verminderen. Maar zowel wetenschappers als beleidsmakers benadrukken de laatste jaren dat rechtsstaatopbouw een zaak is van zeer lange adem, dat vooruitgang geleidelijk is en gepaard gaat met periodes van terugval, en dat de gevolgen van projecten en programma's uiterst bescheiden zijn. Donoren zouden moeten leren tevreden te zijn met kleinschalige en kwetsbare successen die op korte termijn enige verbetering kunnen brengen en die wellicht op langere termijn een kleine bijdrage blijken te zijn geweest tot meer structurele verbeteringen.

Noten

- 1 IDLO, Legal and Judicial Development Assistance Global Report 2010, zie: <http://www.idlo.int/DOCNews/LJ%20Annual%20report%20with%20Annexes.pdf>.
- 2 Focusbrief ontwikkelingsamenwerking, Kamerbrief 18 maart 2011.
- 3 WRR, *De Toekomst van de Nationale Rechtsstaat*, p. 275.
- 4 Zie bijvoorbeeld vrijwel alle bijdragen in Thomas Carothers (red.), *Promoting the Rule of Law Abroad; In Search of Knowledge* (2006); de 'think pieces' van Randy Peerenboom, James Goldston, en Veronica Taylor in de eerste aflevering van de *Hague Journal on the Rule of Law* (2009); Caroline Sage en Michael Woolcock, *Breaking legal inequality traps: new approaches to building justice systems for the poor in developing countries*, zie: <http://siteresources.worldbank.org/INTJUSFORPOOR/Resources/BreakingLegalInequalityTraps.pdf>.
- 5 Zie: <http://www.ethiopiancoffeeenetwork.com/> en <http://www.lightyearsip.net/projects/ethiopiancoffee/>.
- 6 <http://www.timapforjustice.org/>
- 7 <http://www.innovatingjustice.com>.
- 8 Zie www.innovatingjustice.com voor een interview met de initiatiefnemers.
- 9 Thomas Carothers (red.), *Promoting the Rule of Law Abroad; In Search of Knowledge* (2006); Stephen Humphreys, *Theatre of the Rule of Law; Transnational Legal Intervention in Theory and Practice* (2010).
- 10 Lant Pritchett en Frauke de Weijer, 'Fragile States: Stuck in a Capability Trap?', Input paper voor het 2011 *World Development Report*, zie: <http://wdr2011.worldbank.org/fragile-states>.

Troelstra's vroege belangstelling voor het socialisme

Piet Hagen verwees in zijn Troelstra-biografie 'Een politicus uit hartstocht' (2010) naar een nog ongepubliceerde tekst van een jonge Pieter Jelles Troelstra. Bertus Mulder ontcijferde het handschrift en schreef er een korte inleiding bij.

BERTUS MULDER

Hierna vindt de lezer een voordracht afgedrukt die de toen zeventienjarige Pieter Jelles Troelstra in 1877 hield voor de Vereniging Halbertsma te Leeuwarden. In zijn gedenkschriften vertelt hij dat hij zich als jongen van twaalf, dertien jaar al met het socialisme bezighield, toen de boekenkast van zijn vader beter toegankelijk werd. Hij grijpt dan naar de socialistische geschriften van buitenlandse auteurs als Saint Simon, Fourier en Considérant en andere utopische schrijvers, maar ook naar de brochure van Hendrik Gerhard uit 1871, *De Internationale en hare beoordelaars*.¹

Dat de twaalf- of dertienjarige dorpeling Pieter Jelles zich met de Internationale bezighield, lag niet aan de politieke opvattingen van zijn vader. Toen die naar Leeuwarden verhuisde, werd hij locoburgemeester, oprichter van de brandverzekering Neerlandia en hoofdredacteur en eigenaar van de liberale *Friesche Courant*.

Over de auteur Bertus Mulder is voorzitter van de werkgroep *Arbeid van de wbs*

Noten zie pagina 16

Jelle Troelstra was een vooraanstaande liberaal in Leeuwarden.

De reden voor Pieter Jelles' belangstelling lag veel meer bij de activiteiten van een ander familielid: Jelle Fijlstra, een neef van zijn vader. Deze was een vooraanstaand lid van de door velen verafschuwde, door Marx geïnitieerde (Eerste) Internationale, die in september 1872 zes dagen in Den Haag congresseerde.²

De Sneker typograaf Fijlstra (1839-1913) was lid van de in 1864 opgerichte Algemene Nederlandsche Typografen Bond. De bond deed in Sneek mee aan een landelijke stakingsactie voor een uniform landelijk zet- en drukloon. In Sneek waren de typografen de trekkers van de Internationale, die in oktober 1869 werklieden uit 'allerlei vakken' bijeenriep. De Internationale nam het initiatief om in Friesland afdelingen op te richten die tezamen de Provinciale Friesche Werklieden Vereniging zouden vormen.³

Sneek ligt halverwege Leeuwarden en Lemmer, waar de jonge Pieter Jelles veelvuldig en langdurig verbleef. Zoals hij in zijn Gedenkschriften vermeldt, wipte hij dan aan bij de

zuster van zijn grootvader, Baukjen Troelstra, de moeder van Jelle Fijlstra. In 1872, als Pieter Jelles zich richt op de boekenkast van zijn vader, is Jelle Fijlstra zowel voorzitter van de Typografenbond als van de afdeling Sneek van de PFWV.

Pieter Jelles herinnert zich later de dromen en beelden uit zijn jonge jaren niet meer precies.⁴ Maar hij interesseerde zich voor de socialistische schrijvers, 'niet slechts wegens hun inhoud, maar vooral ook wegens den profetischen geest waarin zij waren geschreven'.⁵ Als hij eind 1877 als jongen van zeventien een 'wetenschappelijke voordracht' over het socialisme houdt, blijkt dat hij zich intussen verdiept heeft in de utopieën van Thomas More, Thomas Campanella en Morelly, de opvattingen van Rousseau en Babeuf, de analyses van Saint Simon, Fourier en Owen en leerstellingen van Proudhon en Louis Blanc.

De jonge Pieter Jelles waagt zich voor het front van zijn toehoorders aan een samenvatting en waardering van de utopische schrijvers. Hij wijst op de tekortkomingen van de stelselbouwers, maar zoekt wel naar remedies voor de merkwaardige situatie dat hardwerkende mensen in armoede leven. Zijn uitgangspunt is dat verbetering waarschijnlijk weerstand zal oproepen, omdat er diep in de maatschappelijke verhoudingen zal moeten worden ingegrepen, vooral in de rechten van de gegoede klassen.⁶ Heel emancipatorisch beklemtoont hij het belang van ontwikkeling: 'Het volk moet vrij kunnen worden door zelfstandig te leren den-

ken, het moet zich in geestesontwikkeling zover kunnen verheffen dat het zelf kan beoordelen wat hun nuttig en niet schadelijk is.'

Heel liberaal zijn Troelstra's ideeën over het stukloon: ieder verdient dan naar prestatie. Maar zijn algemene conclusie is: 'We zien dus dat de werkman niet alleen recht heeft op een verbetering van zijn toestand, maar dat het zelfs in het belang van de maatschappij is, die toestand te verbeteren.'⁷ Hij formuleert hiermee een maatschappelijk criterium voor de beoordeling van de positie van de werkman.

De definitieve stap naar de sociaal-democratie zal hij jaren later maken, als hij de visie van de socialistische maatschappij ziet opdoemen uit de 'levensverschijnselen der kapitalistische samenleving'. Pas toen, zo beschrijft hij zijn eigen ontwikkeling, 'was van den gevoelssocialist een bewust strijder in de gelederen der sociaal-democratie gemaakt'.⁸

Het manuscript van *Het socialisme* is heel merkwaardig geen onderdeel van het Troelstra-archief op het IISG te Amsterdam. Het is in de jaren zeventig door Troelstra's zoon Jelle geschonken aan het toenmalige Frysk Letterkundich Museum en Dokumintaasjesintrum, tegenwoordig onderdeel van Tresoar, Frysk Historysk en Letterkundich Sintrum te Leeuwarden. Het omvat 38 bladzijden in Troelstra's niet zo gemakkelijk leesbare handschrift. Vanwege de leesbaarheid heb ik de tekst voorzien van tussenkoppen en enige toelichtende noten toegevoegd.

- 16 Noten
- 1 Troelstra, *Gedenkschriften. Eerste deel. Wording*, Amsterdam, 1927, p. 84. Zie voor Gerhard: Dick Nas, *Koerier van een nieuwe tijd. Hendrik Gerhard en de ontwikkeling van de internationale arbeidersbeweging*, Den Haag, 2002, m.n. p. 48.
 - 2 S.M.N. Calisch, *Een zesdaagsch inter-*
nationaal debat, Dordrecht, 1872.
 - 3 Bertus Mulder (2010), *De Eerste Internationale in Sneek*, in: *De rode canon, Een geschiedenis van de Nederlandse sociaal-democratie in 32 verhalen*, wbs: Den Haag, p. 9.
 - 4 Troelstra, *Wording*, p. 89.
 - 5 Troelstra, *Wording*, p. 84.
 - 6 Handschrift Tresoar/FLMD, november 1877, lezing van Pieter Jelles Troelstra, *Het socialisme*, p. 5.
 - 7 Piet Hagen (2010) *Politicus uit hartstocht. Biografie van Pieter Jelles Troelstra*, Amsterdam p. 52; vgl. Handschrift Tresoar/FLMD, november 1877, lezing van Pieter Jelles Troelstra, *Het Socialisme*, p. 28.
 - 8 P. J. Troelstra, 'Geheelonthouding', in: *De Nieuwe Tijd, sociaal-demokratisch maandschrift*, jrg. 1.1896/1897, p. 57.

Het Socialisme

Wetenschappelijke voordracht door P. Troelstra gehouden in de Vergadering van den 23 December 1877 der Vereeniging 'Halbertsma'.

PIETER JELLES TROELSTRA

Een Fransch schrijver zegt in een werkje, getiteld: *Het Socialisme, wat het is en waartoe het leidt*, vertaald van Iz. J. Lion: 'Zoo zijn dan ook twee theoriën gevormd, het Communisme en het Socialisme. Communisme is de begeerte naar een ruwen staat boven een beschaafden, de begeerte om zich te verrijken met hetgeen een ander bezit en die roof te bemantelen onder de spitsvondige redenering: de wil, om liever algemeene armoede om zich te zien, dan den rijkdom van enkelen te aanschouwen. Benijdens, menschenhaters, roovers, plundersaars, baatzuchtigen en misschien enkele, maar op den verkeerden weg gebrachte uitroeiers van misbruiken, ziedaar de aanhangers, de voortplanters van het Communisme. Het Socialisme daarentegen een stelsel, dat beoogt zonder zoo gewelddadig te werk te gaan, zekere maatschappelijke toestanden te verbeteren. Door onbekendheid met den oorsprong dier maatschappelijke kwalen of door den weg tot verbeteren verkeerd te nemen, komt het Socialisme tot dezelfde uitkomst als het Communisme: maatschappelijke ontbinding.'¹

Wie enigszins een geopend oog heeft voor de belangen en de verschijnselen der maatschappij, wie ooit een onbenevelde blik rondom zich heeft geslagen, dien zal het zeker getroffen hebben, dat er zoveel armoede heerscht, voornamelijk onder hen, die men den 'werkenden stand' noemt. Het

zal dan ook wel geene verwondering baren dat er verschillende stelsels opgeworpen zijn en worden, dat de meest ontwikkelde menschen hunne krachten aan de verbetering van dien toestand gewijd, ja dikwijls hunne fortuin en hun geluk daarvoor hebben veil² gehad. Dat men echter bij velen met ware overtuiging te doen heeft, zoals bij Thomas More en zeer vele anderen, valt niet te betwijfelen.

Het valt niet te ontkennen, dat juist de werklieden, die het grootste deel van een nijver volk uitmaken, zo niet het meest, dan toch wel bijdragen tot eene ruime productie en dientengevolge tot den maatschappelijken rijkdom, er recht op hebben, van de vruchten, die hunne arbeid oplevert, gebruik te maken. Het is echter een hoogst jammerlijk verschijnsel, dat dit niet het geval is, en dat juist zij, die hunne krachten wijden ter verkrijging van een groot deel van den stoffelijke volksrijkdom, in armoede en gebrek verkeerden.

De oorzaken van die armoede, die men met den naam van pauperisme kan bestempelen, daar zij op een groot deel des volks drukkende, geslacht op geslacht wordt voortgeplant en schijnbaar niet te vernietigen is, de oorzaken van die armoede zijn niet zeer ver te zoeken.

[BRUIN KOPS]³

De Bruin Kops zegt omtrent dit onderwerp: 'Armoede is: het ontbreken van voortbrengselen. Wat is nu de oorzaak dier kwaal? Die is overal

Noten zie pagina 26

dezelfde: Er is te weinig voortgebracht. Wat zijn de oorzaken der mindere voortbrenging? Die verschillen ontzettend, naar de verschillende toestanden en zeden der volken en staan met honderd andere oorzaken in dadelijk of verwijderd verband. Er zijn persoonlijke. En er zijn algemene oorzaken van de armoede. Sommigen zijn van zedelijke, andere zijn van zuiver stoffelijke aard.

Wanneer men in een bepaald geval bij eenig armoedig huisgezin de oorzaak der armoede onderzoekt, zal men veelal vinden: dronkenschap, luiheid, zedeloosheid, onkunde, onvoorzichtig huwelijk, enkele keeren uitsluitend ziekte of ongeval, doch meestal oorzaken, die men had kunnen voorkomen. Dit zijn meest louter zedelijke oorzaken. Evenwel zijn deze niet de enige, en bestaat er snel de gelijke armoede bij hen, die wel willen en kunnen werken, doch geene arbeid kunnen vinden, of die althans arm zijn geworden, omdat zij een tijdlang in dien toestand hebben verkeerd en sedert al dieper en dieper zijn gezonken.

Dat is nu het eigenlijke pauperisme, dat is de maatschappelijke kwaal. Dat pauperisme nu is grotendeels een gevolg van den verkeerden loop, waarin de maatschappelijke arbeid bestuurd werd en waarin de vroegere vruchten van den arbeid zijn genoten: oorlogen, die onberekenbaar veel schatten verslonken, protectiewetten, die het kapitaal in deze of gene bepaalde richting willen besturen, daardoor veel kapitaal vernielden en de nieuwe vorming van kapitaal tegenhielden, plotselinge verplaatsing van arbeidsmarkt, tengevolge van verkeerde maatregelen van eigen regering of wangunstige wetgeving van andere rijken, door welke verplaatsing vele takken van arbeid soms geheel vervielen, terwijl de arbeiders toch uit gewoonte of vooroordeel op hunne woonplaats bleven en in dezelfde sleur bleven voortgaan; ene slechte verdeling der belastingen, die b.v. het geld van de nuttigste producteurs eischte en hen daardoor benadeelde of wellicht den lande uitdreef; een verkeerd stelsel van belastingen, waardoor men de kracht gevende levensbehoeften en andere nijverheids-

stoffen bij voorkeur belaste, ziedaar zoovele oorzaken welke de voortbrenging tegenhielden, terwijl er bij de mindere standen gene genoegzame beschaving verspreid was om die verstoring der voortbrenging door meerdere beparing en andere middelen te vergoeden.⁴

Men heeft nu de verschillende oorzaken gehoord, welke den toestand van armoede onder de arbeidende klasse hebben kunnen te voorschijn roepen, en de onkunde heeft geholpen, dien toestand zoolang te doen voortduren, jazelfs nog erger te maken, zoo dat verbetering, zooal *mogelijk*, toch zeer *moeielijk* is aan te brengen, en in elke geval meer of minder diep zal moeten ingrijpen in de bestaande maatschappelijke toestand, vooral wat betreft de rechten der andere, meer gegoede klassen. Zoals gezegd is, heeft die toestand tot het ontwerpen van verschillende stelsels, socialistische utopiën genoemd, aanleiding gegeven, en het is mijn doel, u een beknopt overzicht dier verschillende utopiën te geven.

[THOMAS MORE]

Hij, die eigenlijk den grondslag tot het socialisme heeft gelegd, was Saint Simon. Ik moet u er echter opmerkzaam op maken dat hij niet de eerste is geweest, die eene verandering van den toestand der maatschappij wilde. Neen, om niet van de Wederdoopers te spreken, reeds in de 15^e/16^e eeuw verkondigde Thomas More zijne communistische denkbeelden in zijn *Utopia*, waarin de beroemde Engelse kanselier eene gemeenschap van goederen en arbeid voorstelt, zonder echter die der vrouwen toe te laten. Hij geeft daarin eene beschrijving van den toestand zijns vaderlands, hij toont aan dat het volk gedrukt is door zware belastingen, dat de landbouw kwijnt, dat de adel een lui leven lijdt; hij beschrijft de onmenselijkheid der straffen, de voordelen van den vrede, de nadeelen van den oorlog.

Hij geeft als het middel tot verbetering op: afschaffing van den eigendom, die hij de oorzaak noemt van alle ellende in de maatschappij. Hij

wil de landbouw ontwikkelen, meer takken van nijverheid scheppen, opdat ieder een nuttigen arbeid kan vinden.

Tot het schrijven van zijne *Utopia* gaf aanleiding de slechte toestand van de lagere klassen in Engeland, daardoor ontstaan, dat oorlogen en gemis van kapitaal de voortbrenging onderdrukten. Hij hangt in zijne *Utopia* het tafereel van een land, waar zich behalve de hoofdstad, nog 54 steden bevonden, ieder met 6000 huisgezinnen. Op het land zijn landbouwende koloniën; de helft der kolonisten gaan ieder jaar naar de stad en omgekeerd; ieder bewoner kent ook nog een ambacht. Men werkt 6 uur per dag; luiaards zijn er niet, alles arbeidt, de vruchten van landbouw en nijverheid worden naar groote markten en magazijnen gebracht waar ieder haalt wat hij nodig heeft; de maaltijden worden gezamenlijk gehouden. Er is geen binnenlandsch handel; de overtollige voortbrengselen worden in het buitenland tegen vreemde geruild. Geld is er in verachting; alleen de regering gebruikt geld. Het huwelijk bestaat; bij overbevolking verhuist een gedeelte; ook de slavernij wordt in *Utopia* geduld.

[DIVERSE ANDERE UTOPISTEN]

Thomas Campanella schreef in 1630 zijn *Civitatis Solis*, ook hij wilde den eigendom en het huisgezin afschaffen, wilde als Dominikaner Monnik de steden uit eene groote menigte kloosters samenstellen en predikte, in strijd met zijne geestelijke roeping, gemeenschap der vrouwen.

Ook Morelly was het Communisme toegedaan; hij schreef in 1755 zijn *Baseliade*⁵ en wilde het Communisme op zedelijke en wijsgeerige grondslagen vestigen. Hij wil den eigendom afschaffen en n.b. ieder burger tot den landbouw dwingen.

Ook Mably prijst zeer den landbouw aan, de wet moet het maximum aan grond regelen, koophandel, nijverheid en geldhandel wil hij afschaffen, kunsten en wetenschappen noemt hij gevaarlijk.

Rousseau, een mengelmoes van dwaalbegrippen en waarheden, die zoveel heeft bijgebracht

tot het uitbreken der Fransche omwenteling, wilde den mensch terugbrengen tot den natuurstaat; den eigendom afschaffen, de beschaving vernietigen, doch later zijne dwaling inziende, wilde hij de maatschappij behouden omdat zij er eenmaal is. Dan wordt hij meer gematigd, verlangt dat de wet de kapitaalvorming tegenga en een opklimmende belasting, zoo hoog dat alle overvloed verdwijnt, alsook eene hooge belasting op de weelde vast zal stellen.

Brissot de Marville vereenigt alle slechte leerstellingen van de 18^e eeuw tot een geheel, wil de eigendom afschaffen, het huisgezin, en prijst den toestand van barbaarsheid aan. Hij gaat zoover tot moord en plundering aan te zetten.

Ofschoon de Fransche Revolutie zeer ver ging, zover ging zij toch niet, of de onschendbaarheid van den eigendom werd gehandhaafd en na den val van het Schrikbewind werden bij de Staatsregeling van 1795 de staatkundige rechten afhankelijk gemaakt van den eigendom, en de niets- of niet genoeg bezittende werd weer van 't bestuur der zaken uitgesloten.

Dezen werden alzo tegenstanders van een Staat, die op eigendom is gevestigd en hun tegenstand openbaarde zich als communisme. Deze oppositie vond uitdrukking en punt van vereeniging in eene zamenzweering, die Babeuf tegen den eigendom smeedde. Hij noemde elke uitsluitende toeëigening van grond of van nijverheidsproductie: misdaad. Hij verkondigde het natuurlijk recht van elke staatsburger op het genot van *alle* goederen. De geheele beweging van Babeuf was in den beginne tegen adel en geestelijkheid gericht. Babeuf stierf op het schavot, waar hij en met hem zijn aanhanger Darthé met moed aan zijne overtuiging vasthield.

19

[SAINT SIMON]

De tot nu toe beschouwde theoriën blijken bij den eersten oogopslag onvoldoende om de maatschappelijke toestanden te verbeteren, enigszins anders is het gesteld met de stelsels van: *Saint Simon*, *Charles Fourier* en *Robert Owen*.

Terwijl de nu behandelde stelsels allen op het Communisme betrekking hebben, kan *Saint Simon* worden beschouwd als de Stichter van het Socialisme. *Saint Simon*, een vlug en schrander edelman, was krijgsman geweest en koopman, beurtelings arm en rijk, had veel van de wereld gezien en onder verschillende standen geleefd. Hij geeft op de oorzaak van den verkeerden toestand, die den onkundige rijkdommen toestaat en den ontwikkelden mensch in de diepste armoede dompelt, en strijdt tegen een toestand die zo onbillijk is in het beloonen van verdiensten.

Die toestand, zegt hij, is een gevolg van het vergeten van het goddelijke gebod: hebt elkander lief. Hij neemt voor een maatschappij te stichten, die verbetering van het levenslot der armste klassen ten doel zal hebben. Voornamelijk zal hij daartoe geraken door afschaffing van het erfrecht. Bij het overlijden van een burger komen zijne goederen aan de Staat, die ze geeft aan hen, die de meeste verdiensten hebben. Zijn stelling is: à chacun selon la capacité, à chaque capacité selon ses oeuvres. Deze menschenlievende man, die zijn gehele vermogen heeft opgeofferd om mensenkennis op te doen en de kwalen der maatschappij te leeren kennen, had bij zijn dood vele vrienden die zijn leer verbreiden in een door hen geredigeerd blad, *Le Producteur*.

20 Zij hebben vooral dit ten goede bewerkt, dat men meer op de toestand der lagere klassen is begonnen te letten, en aan *Saint Simon* komt de eer toe, dat hij het geweest is die de belangstelling voor verbetering van dien toestand heeft opgewekt, die gemaakt heeft dat men meer en meer vrij zich durfde uiten over deze zoo gewichtige zaak.

Het groote nadeel, aan *Saint Simon's* theorie verbonden, is dat een groote aansporing tot een ruime productie, de gedachte dat men zijnen kinderen iets zal nalaten, zou vervallen. Verder zou het moeilijk zijn, te bepalen wie de meeste verdiensten heeft, er zou nog altijd eene groote ongelijkheid bestaan, deze zou slechts verplaatst zijn, en hij, die door de natuur met weinigen bekwaamheden is gezegend, zou buiten zijne

schuld, minder bezitten: hij zou gedoemd zijn in armoede te leven, terwijl zijne door de natuur beter bedeelde medeburger, vermeerdering van bezittingen zou genieten. Men zou ook de wet kunnen ontduiken, door bij zijn leven zijne eigendommen aan de kinderen te schenken. De minste aansporing tot vlijtigen arbeid zou tengevolge hebben: minder welvaart. Neen, alleen dan, wanneer alle menschen volmaakt waren, zou *Saint Simon's* stelsel uitvoerbaar zijn, maar — dan zou er zulken toestand niet bestaan en het middel zou dan niet noodig zijn.

[CHARLES FOURIER]

Nog verder dan *Saint Simon* ging *Charles Fourier*, een menschenlievend denker, van een stil en ingetrokken gemoed. De principes, waarvan hij uitgaat, zijn onwederlegbaar. De mensch is gelukkig, naarmate hij meer in zijne behoeften kan voorzien — om in die behoeften te voorzien zijn er vele arbeidsvoortbrengselen nodig; dus is groote voortbrenging eene vereischte tot geluk. Om nu die grootere hoeveelheid voortbrengselen te verkrijgen, is het noodzakelijk, dat de menschen zich vereenigen, immers gezamenlijke arbeid brengt meer voort dan afzonderlijke; gezamenlijk verbruik geeft meer genot tegen dezelfde kosten. Om die reden wilde hij phalanthères stichten, groote gebouwen waarin woningen zouden zijn voor eenige honderden menschen, die gezamenlijk zouden worden verwarmd, gevoed, enz, enz. In zulke inrichtingen zou langzamerhand het gansche menschdom verdeeld worden — en door de bezuiniging, in het verbruik verkregen, zou er meer kunnen worden afgezonderd ter verdere voortbrenging. Tot hetzelfde doel zou ieder die arbeid verrichten, die het meest met zijne neiging strookte en door het volgen van die neiging zou de mensch minder strijd hebben te voeren en een voortreffelijk wezen worden.

De meest aangename arbeid zou het minst, de onaangename arbeid het meest beloond worden en een gedeelte van de winst zou bij 't kapitaal worden gevoegd. *Fourier* heeft gedraald in de middelen, om aan te sporen tot de arbeid,

want het opvolgen der neigingen en de aantrekkelijkheid van den arbeid is een onvoldoende grondslag daartoe.

Hij stelt dat de mensch volmaakt zal worden, naarmate hij minder tegen zijne neigingen behoeft te strijden. Dit is echter een verkeerd begrip, want het is juist die strijd, die een hoofdvoorwaarde is van de verdeling onzer menschenlijke natuur. Juist door het beheersen, niet door het volgen zijner neigingen gevoelt de mensch zijne morele kracht en kan hij naderen tot de volmaaktheid. De aantrekkelijkheid van den arbeid, waarop Fourier zoo hard rekent, is verder ook op den duur niet bestand tegen die aandring der menschenlijke natuur, die hem liever doet rusten en genieten dan werken; en daar hij iedereen aanspraak wil geven op loon, zoo zal er geene macht bestaan, die den mensch tot werken dwingt en hem van de lediggang afhoudt. Het volgen der neigingen eindelijk zal ook het hoogst nadelig werken op eene stelselmatige verdeeling van den arbeid, die gebleken is, zooveel bij te dragen tot eene ruime productie.

Hoewel Fouriers stelsel niet in praktijk is gebracht, heeft hij vele volgelingen gehad, en ik kan niet nalaten een stukje te vertalen uit een werkje dat ik voor mij heb liggen, getiteld: *Charles Fourier, Résumé de sa théorie*, par Jean Journet. Eerst worden Fourier en zijn stelsel van attraction en association daarin met alle macht aangeprezen, hij wordt bij een Newton vergeleken, hij heeft het geneesmiddel uitgevonden, dat alle kwalen der maatschappij zal genezen. Uitdrukkingen als: De arbeid is een wet van God, maar God heeft niet gewild, dat de arbeid pijnlijk en smartelijk zou vallen. De oorspronkelijke staat van den mensch is, te werken voor zijn vermaak, de organisatie van den arbeid moet tot doel hebben, dien zooveel mogelijk aantrekkelijk en nooit gedwongen te maken, enz, doen dadelijk zijne theorie kennen

En nu het volgende stukje uit het werkje van Jean Journet: 'Ziet gij die ellendige krotten, die ongezonde huizen waar de werklieden van onze steden hun verblijf hebben? Hoort die kreten

der kinderen, die door hunne eigene moeders zijn verlaten, werp een blik op de ongelukkigen, welke men in de galeien en de tuchthuizen opsluit, overal ziet gij misdaad en ellende! Denkt gij dat dit de bestemming van de mensch op aard is? Neen, vrienden, wij willen een phalanstère gaan bouwen. De phalanstère is een prachtig paleis, omringd door [twee woorden onleesbaar], een verblijf, den mensch waardig, waar alle genoegens van het stadsleven, vereenigd met die van het land, den arbeid harer vereenigde bewoners belonen. Daar zullen geene verlaten armen zijn, geene hulpeloze zieken, geen onverzorgde grijsaards; de vrouw zal niet genoodzaakt zijn hare eer voor een stuk brood te verkoopen; de kinderen, op kosten der inrichting opgevoed, zullen hunne roeping volgen en hunne bekwaamheden ontwikkelen, de aarde zal haar onmetelijke schatten afstaan aan de nijverheid der maatschappij. Het eerste phalanstère zal zooveel genoegens aanbieden, zooveel gelukkige resultaten hebben, dat rijken en armen zich zullen haasten er de provinciën mede te bedekken, koninkrijken en eindelijk de geheele aardbodem. Het is Charles Fourier, die na dertig jaren van onderzoek de wet van onze bestemming heeft ontdekt, hij is het die ons heeft geleerd, al de krachten van het menschenlijk geslacht te verenigen om de rijkdommen aan de aarde te ontwoekeren; hij is het die ons de wetten der aantrekkelijkheid, de algemene eenheid onder harmonie heeft ontvouwd; hij is het eindelijk die ons godsdienstig heeft gemaakt door ons de onsterfelijkheid der ziel, de goedheid en de wijsheid van de Schepping te bewijzen. Tevergeefs heeft hij naar een rijke gezocht om dat gebouw te doen verrijzen dat de wereld moet hervormen, zonder oorlogen, zonder onwentelingen; onbegrepen is hij gestorven. De ongelukkigen, gewend aan het lijden, durfden niet gelooven aan hunner gelukkiger bestemming. Fourier stief zonder zijn werk voltooid te zien.⁶

Daarna wordt men opgeroepen voor een zeker bedrag op eene lijst te teekenen, opdat door vereende krachten een phalanstère tot stand

kan komen. Die lijsten zullen bewaard worden, voegt men erbij, opdat het nageslacht weet welken mannen het eerst begonnen zijn, de maatschappij te veranderen en opdat het nageslacht hen in dankbare nagedachtenis zal houden.

Waarlijk, men mag lachen om de ernst waarmede dit stelsel werd aangeprezen en verdedigd, hem moet men eeren en achten, die met welmeenende oogmerken zijn leven wijdt aan middelen tot verbetering der maatschappij.

[ROBERT OWEN]

22 Van geheel anderen aard zijn de beweegredenen die een andere communist, *Robert Owen* aanzetten tot openbaarmaking zijner theorie. Hij stond aan het hoofd van een groote fabriek waaraan eenige honderden werklieden bezig waren. Die werklieden, eerst in een rampzaligen toestand verkeerende, had hij door zijn goede voorbeeld, rechtvaardigheid en zachtheid tot liefde voor hem weten te dwingen. Door het eergevoel op te wekken, goede raad te geven, dronkenschap en andere misdaden met verstand en zonder straffen te weren, kwamen zij in een beteren toestand. In spaarbanken werd hun overgehouden loon gebracht, den kinderen werd eenige goede opvoeding gegeven, zo dat kinderen beneden 10 jaar niet mochten werken, en dat alles maakte, dat de werklieden van Owen's fabriek allengs meer welvaart begonnen te genieten dan andere werklieden. Nu begon Owen te redeneren: Dat in mijne fabriek, die eene kleine maatschappij is, de menschen wel deugen, goed oppassen, enz. en in de groote maatschappij niet. Komt dat omdat de inrichting der maatschappij verkeerd is? De menschen worden zedelijk gelijk geboren, dat is, noch goed, noch kwaad; zij worden eerst kwaad door de ongelijke omstandigheden der maatschappij. Wordt dan die mogelijkheid weggenomen, dan zal ieder goed worden. Volgend dat beginsel heeft hij dan ook eerst in Engeland en later in Amerika eene maatschappij trachten te stichten, maar beide zijn mislukt. Bijna zijne gehele fortuin had hij aan dat doel geofferd;

zijne gezondheid en leven bracht hij daaraan ten offer.

Dat zijne maatschappij te *New Harmony* in Amerika mislukte kwam op de volgende wijze. Er waren geen straffen en daarom gingen zij vooral er heen, die slecht waren van gedrag, en die gaarne wilde delen met anderen, die werkten voor het algemeen. Toen gingen de goeden er uit en eindelijk bleven alleen de slechten over, zoodat de maatschappij gaandeweg ontbonden werd. Owen heeft later nog veel gedaan, nog menigeen op den goeden weg gebracht, maar die enkele goede gevolgen waren de vrucht van zijne goede eigenschappen als mensch, niet van zijn stelsel. Ook hier bleek het weer: er werd meer voortgebracht zoodra men de vruchten van den arbeid zijn eigendom kon noemen, maar was er verdeling van goederen, dan werd er zeer weinig geproduceerd.

[ETIENNE CABET EN LOUIS BLANC]

Een van de ongerijmdste communistische stelsels is dat van *Cabet*, en toch heeft het indertijd veel aanhang gevonden. Hij schreef zijn: *Voyage en Icarie* en spiegelt ons dat land voor als een luilekkerland; zijn geheele staat schijnt een kabinet van wassenbeelden te zijn. Het eenige ongerief is er, volgens hem, dat de kinderen daar, evenmin als hier, zonder pijn tandjes krijgen, overigens is er alles zeer plezierig. Het is zelfs een genot om ziek te zijn, want de geneesmiddelen zijn ware lekkernijen. De *wet* is in *Icarie* de denker, die bepaalt den tijd, welke de mannen en vrouwen aan hun toiletgenoegens besteden, die zorgt voor koude maaltijden, als de *Icariëres* partijtjes op het platteland gaan maken; de *wet* voert nieuwe groenten in, enz, enz. Ze mogen echter niet schrijven of drukken wat zij willen, maar daarentegen zijn hunne maaltijden of te huis, of bij hunnen republiekgenoten, ook veel beter dan die van den ex-keizer der Franschen.

Louis Blanc heeft geschreven zijn *Organisation du Travail*. Tot verbetering van de ellende der maatschappij wil hij het bestuur belasten met

de regeling der voortbrenging, die volgens hem een gevolg is van de onbepaalde vrijheid in de industrie welke eene groote concurrentie doet ontstaan, waartoe het zelfs van gewelddadige middelen mag gebruik maken.

Eene lening moet de nodige fondsen geven voor de oprichting van nationale werkplaatsen, waarin alle vakken van nijverheid zouden worden uitgeoefend, die vroeger in bijzondere ondernemingen werden gedreven. De werklieden zouden gelijke daglonen genieten, want, zei Louis Blanc, alle menschen zijn broeders en in hetzelfde huisgezin krijgen broeders evenveel. Het bestuur der werkplaatsen zou aan de werklieden zelve worden gekozen, dezen kregen meer loon. Hetgeen van de opbrengst overschiet, wordt nadat er een som is afgetrokken voor een hulpfonds voor gebrekkige werkrachten, onder hen gelijkmatig verdeeld. Toen in 1848 L. Blanc's stelsel in werking kwam, bleek de slechte organisatie, er werd niet gewerkt. Door middel van deze ateliers nationaux wilde hij een overgangstijperk in het leven roepen, dat leiden zou tot een overbrenging van het uitoefenen der nijverheid op den Staat, zoo-doende zou er eene betere verhouding komen tusschen kapitaal en arbeid, een verhouding die nu, helaas, maar al te slecht is.

De hoofdgedachte van dit stelsel is: gelijkheid van belooning ook bij ongelijkheid van arbeid. Die gelijkheid echter voert tot de grootste ongelijkheid, daar de vrijgezel hier evenveel door verdiende als de vader van tien kinderen. De aansporing nu, die den laatsten aandrijft, om meer te werken, zal hier niets geven, want het loon staat niet in onveranderlijke verhouding tot de arbeid, men krijgt altijd evenveel loon. Dit is niet de ware gelijkheid, die is: 'gelijke bescherming van ieders eigendom' en de vruchten van de arbeid zijn de eigendom van den werkman, die vruchten moet hij dus naar evenredigheid van de arbeid genieten. Tevens zou hier de arbeider gevaar loopen, soms minder te ontvangen daar de opbrengst zich rechtstreeks verhoudt tot den verkoop; in slappe tijden dus zou hij lager dagloon hebben, een risico, waaraan hij thans zozeer niet blootstaat.

[VERBETERING VAN DE TOESTAND
VAN DE WERKMAN]

Met stilzwijgen gaan wij de leer van *Proudhon* (*Le propriété c'est le vol*) en die van *Pierre Leroux* voorbij, om nu over te gaan tot bespreking van verstandige en gepaste middelen tot verbetering van den toestand des werkman.

Allereerst moeten wij vragen: heeft de werkman recht op een verbetering van positie? Die vraag moet met ja beantwoord worden. Eene groote productie toch die noodzakelijk is voor de welvaart van een volk, hangt vooral af van den ijver dier stand, die men den werkmansstand noemt. Maar die ijver kan zeer worden geprikkeld; wanneer de werkman in ellendige woningen leeft, slecht voedsel ontvangt, door slechte ontwikkeling tot allerlei ondeugden vervalt, daar wordt de ijver van den arbeid minder groot, daar moet noodwendig de productie lijden.

We zien dus dat de werkman niet alleen recht heeft op eene verbetering van toestand, maar dat het zelfs in het belang der maatschappij is, dien toestand te verbeteren. En al bestonden deze zuiver staatshuishoudkundigen gronden niet, dan toch zou het de moreele plicht zijn van de meer bemiddelden, hunne medemenschen te helpen zoveel zij kunnen, alle mogelijke en gepaste middelen aan te wenden, hun toestand te verbeteren en alzoo die schóönen grondgedachte der godsdienst in praktijk te brengen: Heb uw naasten lief als u zelve. Tot een van velen zij het gezegd, dat daartoe vele pogingen aangegeven worden, en al meer en meer nadert de maatschappij tot een doel: harmonie tussen kapitaal en arbeid.

Men versta mij niet verkeerd. Ik bedoel niet: gelijkheid van standen, maar meer gelijkheid van rechten van hen, die kunnen of intellectueelen of stoffelijken arbeid leveren en hen die het kapitaal geven tot productiefmaking van dien arbeid.

Vele middelen echter zijn verkeerd, een van die middelen is de onverstandige liefdadigheid, die het pauperisme bevordert, door luiheid en

onverschilligheid aan te kweken. Een der beste middelen is: de zorg voor de intellectueele ontwikkeling van den werkman. Het volk moet vrij worden door zelfstandig te leeren denken, het moet zich in geestesontwikkeling zover kunnen verheffen, dat het zelf kan beoordelen wat hun nuttig en niet schadelijk is, het moet niet meer aan de leiband behoeven te loopen of van politieke raddraaiers, die niets willen dan hun eigenbelang, het moet ook niet meer aan den leiband behoeven te loopen van heerszuchtige predikanten of pastoors, die hun door middel van godsdienstige kwakzalverij aan den praat weten te houden. Neen, vrij en krachtig, moet eenmaal het volk zijn, weg met den blinddoek, die het belet, om zelf te denken, en heil alle middelen, die het volk intellectueel kunnen verheffen.

Hoogst aan te prijzen is daarom het zogenaamde half-time stelsel, dat in Engeland heerscht en waarbij wordt bepaald dat kinderen beneden tien jaar naar school en niet mogen werken, en de kinderen van tien jaar tot een zekere leeftijd naar school en in de tusschenuren mogen werken.

Ook hier te lande heeft men bepaald dat kinderen beneden 12 jaar niet mogen werken, maar de heer Kerdyk heeft in eene brochure bewezen, dat er weinig gevolg aan deze wet is gegeven. En dit is zeer natuurlijk. 1° De werkman kan zijn toestand niet goed begrijpen. 2° Dit staat vast, dat men wanneer men den werkman wil onderwijzen men hem eerst voedsel moet geven.

[VERHEFFING EN STOFFELIJKE WELVAART]

24

Zedelijke verheffing is onmogelijk zonder stoffelijke welvaart, deze stelling wordt door de geschiedenis en de statistiek voldoende bewezen. Dus eerst: stoffelijke welvaart voor den armen. Waar is het dat de werkman de stoffelijke welvaart tegenwerkt door dronkenschap. Maar waarvan is die ook dikwijls het gevolg? Van de slechte woningen. Als de man van zijn werk komt en weet, dat hij tehuis een donker krot zal vinden, waar alles om hem heen vuil en donker

is, waar geene lichtstraal binnendringt, waar geene verse lucht is, dan is het zeer natuurlijk, dat hij tegen dat tehuis opziet en liever een of andere kroeg bezoekt, waar hij met zijne kameraden op lustige wijze tiert en joelt.

Van 't hoogste belang en zeer geschikt tot het bestrijden van de dronkenschap zou dus zijn: goede woningen. Het stelsel, dat den arbeider goede woningen geeft tot een geringen huurprijs, welke woningen na het betalen van het kapitaal dat door het huis wordt vertegenwoordigd, des arbeiders eigendom worden, is dus zeer aan te prijzen. Maar dan moeten ook de oude krotten uit den weg worden geruimd, die schuilplaatsen van ontucht en ellende! Dat alles moet gepaard gaan met eene opoffering van de rechten der meer bemiddelden, maar niets is meer natuurlijk en billijk.

Ik zeide: van de rechten der meerbemiddelden, maar is het wel zoo rechtvaardig, dat het kapitaal in zoo hooge mate den arbeid onderdrukt? En zal niet die opoffering leiden tot een resultaat, dat een grootere voortbrenging geeft en zal zodoende niet die opoffering ruimschoots worden beloond? Neen, onmogelijk is eene verbetering van den toestand der werklieden, zonder eene opoffering van de zijde der meer bemiddelden, doch bij nader inzien zal dit ook geen bezwaar opleveren.

Een van de meest aangewende middelen is de algemene liefdadigheid of armenverzorging. Het is het meest voor de hand liggende en toch nadeeligst en slechtste middel. Ten eerste wordt het eergevoel van den eerlijken arme niet ontzien, dikwijls worden luiheid en onverschilligheid aangekweekt door ze te bedeele, er vormt zich allengs een armenstand, die al vermeerdert en zodoende de moreelen toestand der lagen klassen slechter maakt, en verder: hun pronk als weldaad gegeven wat hun als recht toekomt.

Wel kan de manier waarop men den arme geeft, kunnen de stelsels, die men hierbij in toepassing brengt, zeer verschillen. Ik wil u niet met de opsomming en bespreking daarvan vermoeien, maar liever spreken over eenige middelen, die in bijzondere gevallen zeer voordelig werken.

Door den werkman de gelegenheid te geven eenig eigendom te kunnen verkrijgen, werkt men ook hoogst gunstig. Zoo hebben in Zwitserland de fabrieksarbeiders een stukje grond in eigendom en dat men werkt om dit uit te breiden, hierop sommige zaken te kweken enz, enz. werkt zeer gunstig op de gezondheid maar ook op de spaarzaamheid van de arbeider. De gezondheid wordt verder ook zeer gebaat door eene goede voeding, alle accijnsen en belastingen dus om die voeding duurder te maken, werken slecht. Hoezeer de ijver en de kracht der Engelsche arbeiders, die 3 maal per dag vleesch krijgen, gunstig afsteekt bij die der arbeiders van het continent, is door verschillende statistieken en andere opgaven bewezen. En naar dien ijver regelen zich hunne loonen, naar die loonen hunne toestand, dus is de voeding van grooten invloed en moet erop gewerkt worden, die zo goed en goedkoop mogelijk te maken.

Die middelen zijn: het stelsel van taakwerk en premieën. Hier voldoet men aan den eenigen prikkel tot den arbeid: eigenbelang. Door den arbeider te betalen bij het stuk, d.i. door hem te betalen naar de hoeveelheid werk die hij levert, zal men hem aansporen tot meerderen ijver. Als een metselaar, zoals veel gebeurt, per vierkante meter muur betaald wordt, als een timmerknecht aanneemt voor zekeren prijs zekere hoeveelheid werk af te leveren, zal zijn ijver worden aangewakkerd. Dat soms de klanten hierbij geen voordeel hebben, laat zich snel verklaren want het werk wordt dikwijls maar zo vlug mogelijk afgemaakt. Dit is het stelsel van individueel taakwerk.

Wanneer verschillende werklieden een stuk werk aannemen, dan brengt men 't stelsel van collectief taakwerk in toepassing. Wanneer den arbeid boven zijn loon, als hij een zekere hoeveelheid heeft geproduceerd, eene premie wordt gegeven, wordt de productie ook hier zeer

bevorderd. Zo heeft de papierfabriek Laroche-Joubert van Angoulême in weinig tijd zijne productie verdubbeld, door te bepalen dat elk werkman eene premie van 1 franc zou krijgen voor elke 1000 kg papier die maandelijks boven de 2500 kg. papier werden vervaardigd. Dat is het collectieve premiestelsel. Bepaalt men dat elk werkman voor een zekere overmaat van eigen werk eene zekere premie al krijgen, dan heeft men 't individueel premiestelsel.

Door den werklieden een zeker aandeel in de winst te geven, brengt men het participatiestelsel in toepassing, een stelsel, dat ook zeer gunstig kan werken. De drie laatste theorieën echter zijn in sommige gevallen niet toepasselijk, daar zij dan of doelloos of schadelijk zouden werken.

[OVERZICHT]

Ik heb nu naar mijn beste weten een zeer beknopt overzicht gegeven van de geschiedenis van het Socialisme en het Communisme. Ik heb de verschillende stelsels genoemd, en van enkelen de nadelen aangetoond. Ik heb met u de middelen besproken die mijns inziens konden leiden tot eene verbetering van den toestand der werklieden, een toestand, die nog zoveel te wenschen overlaat.

Mochten mijne pogingen er eenigszins toe hebben bijgedragen, u het gezicht te leeren kennen van die klasse der maatschappij, die men werklieden noemt, mochten mijn woorden in u eenige achting hebben doen levendig worden voor hen, die zooveel voor die klasse hebben veil gehad, mochten zij eindelijk u hebben geleid, niet met trotsche minachting of met ergernis, maar met welwilendheid en liefde neer te zien op het volk, dan zal ik de moeite aan dit werk besteed, ruimschoots beloond vinden.

Ik heb gezegd.

Noten

- 1 Antoine-Elisée Cherbuliez
- 2 (1848) *Het socialisme, wat het is en waartoe het leidt*, Amsterdam. Veil: beschikbaar zijn, bereid
- 3 De tussenkopjes zijn toegevoegd; ze ontbreken in de oorspronkelijke tekst.

- spronkelijke tekst.
- 4 J.L. de Bruyn Kops (1851), *Korte beschouwingen over het armwezen*, Leyden, en J.L. de Bruyn Kops (1852). *Over het beginsel der armenverzorging door den Staat*.
 - 5 Morelly schreef twee utopische werken: *Naufrage des îles flottantes*, ou *Basiliade du célèbre Pilpaï* (1753) en *Code de la nature ou le véritable esprit de ses lois* (1755). De *Basiliade* is een 'heroïsch' prozagedicht. Het demonstreert een gouden eeuw, een pastorale samenleving gebaseerd op en beheerst door liefde van de inwoners voor elkaar. Morelly is een pseudoniem; zijn teksten worden ook toegeschreven aan Denis Diderot.
 - 6 Jean Journet, *Charles Fourier. Résumé de sa théorie*, Parijs, 1840.



De volgende 19 artikelen (van 27 auteurs) gaan over arbeid. Allemaal proberen ze de volgende vragen te beantwoorden: wat is voor arbeid van waarde, hoe staat onze arbeid onder druk en wat staat ons te doen? Monika Sie Dhian Ho en Paul de Beer geven in hun inleiding aan op welke wijze de artikelen in elkaar grijpen, en welke conclusies we daaruit kunnen trekken.

27

Dit is de derde aflevering van s&d waarin het wbs-onderzoek *Van waarde - Sociaal-democratie voor de 21ste eeuw* een prominente plek inneemt. In het mei/juni-nummer was het onderwerp 'bestaanszekerheid' en in het juli/augustus-nummer stond 'verheffing' centraal.

Goed werk

Arbeid in tijden van mondiaal financieel kapitalisme

In hun inleiding bij het derde s&d-nummer op rij dat in het teken staat van het *Van waarde*-project van de wbs, stellen Paul de Beer en Monika Sie Dhian Ho dat de Partij van de Arbeid het aan haar naam verplicht is om vraagstukken rond arbeid een centrale plaats te geven in haar politieke programma. Ze beschrijven op welke vijf pijlers een geactualiseerde visie moet steunen.

MONIKA SIE DHIAN HO & PAUL DE BEER

28 Werk zit de mensen hoog.¹ In de tientallen open, individuele gesprekken die we voeren voor het *Van waarde*-project met mensen 'die iets te winnen hebben', staan hun arbeidsomstandigheden niet op voorhand centraal², zoals dat wel het geval was in de negentiende-eeuwse arbeidsenquête³, in de gesprekken met arbeiders die Abram de Swaan in de jaren zeventig voerde⁴, of de verhalen van mensen aan de rafelrand van de arbeidsmarkt die Will Tinnemans meer recent optekende.⁵ Desalniettemin gaat het in onze interviews veel — heel veel — over werk. Als bron van inkomen en als voorwaarde om belangrijke stappen in het leven te kunnen zetten, zoals het stichten van een gezin. Als manier om iets van je leven te maken en je gezien

te weten, als bron van sociale contacten, of als aanleiding voor chagrijn of erger.

De PvdA heeft een traditie te verdedigen waar het om arbeid gaat. Die traditie omvat politieke antwoorden op veel van de verzuchtingen en dromen die we in onze interviews optekenen. Daarbij gaat het niet alleen om voldoende werk en een behoorlijke beloning, maar ook om bescherming en verbetering van arbeidsomstandigheden, emancipatie via arbeid, zeggenschap in ondernemingen, sociale rechten en zekerheid. De sociaal-democratie streeft er overigens ook van oudsher naar om de plaats van arbeid in te perken ten behoeve van andere activiteiten in het leven (vergelijk de strijd om de achturedag). De traditie is ook breder dan de partij: van oudsher hebben sociaal-democratische leiders de rol van de vakbeweging in de politieke strijd benadrukt. Kort gezegd: de sociaal-democratie heeft steeds een cruciale rol gespeeld bij de verbetering van de positie van de arbeid in een

Over de auteurs *Monika Sie Dhian Ho is directeur van de Wiardi Beckman Stichting. Paul de Beer is redacteur van s&d*

Noten zie pagina 33

kapitalistische maatschappij. Arbeid was en is de *core business* van de PvdA. In het licht van veranderingen en nieuwe onzekerheden rondom arbeid dient deze traditie te worden hernomen en geactualiseerd. Het gaat daarbij niet alleen om het aanpakken van specifieke problemen, maar ook om het ontwikkelen van een visie waaruit deze problemen worden waargenomen en benaderd — een visie die beginselen en beleid met elkaar in verband brengt. Dit in een krachtenveld waarin controverses over de plaats van de arbeid hoog oplaaien, en de kritiek op de richting waarin het kapitalisme zich ontwikkelt toeneemt. Als er binnen de PvdA een gemeenschappelijke visie op het hedendaagse kapitalisme en de plaats van de arbeid daarin wordt ontwikkeld, kan dat richting geven aan onze politiek.⁶

DE BETEKENIS VAN WERK

Stellen we onze centrale vraag ‘Wat is van waarde?’ dan hebben we het allereerst over de betekenis van werk voor mensen. Door de tijd heen is steeds een gemeenschappelijk element geweest, dat werk voor het overgrote deel van de bevolking direct of indirect (dat wil zeggen via een partner of een van werk afgeleide uitkering) de belangrijkste bron van bestaanszekerheid is. Voldoende werk en een goede beloning zijn dan ook van oudsher kerndoelstellingen van de sociaal-democratie. Maar daarmee is de plaats van arbeid in onze samenleving nog niet voldoende afgebakend.

Want is werk uiteindelijk alleen een bron van inkomen (de economische betekenis van arbeid) of ook een onmisbaar middel voor individuele ontplooiing en maatschappelijke participatie (de sociale betekenis van arbeid)? Anders gezegd: staat de instrumentele betekenis van arbeid centraal of de intrinsieke waarde van arbeid? De Amerikaanse socioloog Richard Sennett betoogt in zijn boek *The Craftsman* dat werk onder bepaalde omstandigheden een doel in zichzelf is. Zijn stelling is dat mensen eigenwaarde ontlenuen aan hun vakmanschap, aan

het gevoel dat zij steeds beter worden in hun beroep. In deze geest analyseren Gabriël van den Brink, Thijs Jansen en Jos Kole in hun bijdrage aan dit themanummer de betekenis van werk voor het ontwikkelen van eigenwaarde (beroepstrots), en voor het verwerven van erkenning door anderen (beroepseer). Ook Frans Becker en Pim Paulusma laten zien dat een baan meer is dan de kost verdienen: ‘De werkplek is een cruciaal maatschappelijk instituut voor de identiteit en het welzijn van een groot deel van de bevolking, en dus ook van de sociaal-democratische achterban.’

Een andere vraag is hoe we arbeid plaatsen in relatie tot onze centrale waarden van vrijheid en zelfverwerkelijking. Frans Becker en Pim Paulusma vatten die discussie in hun bijdrage mooi samen door onderscheid te maken tussen drie visies. Ten eerste de oorspronkelijke socialistische visie die zich de bevrijding van de arbeid ten doel stelde. Volgens Marx is de mens een werkende mens en moet hem of haar de mogelijkheid worden geboden om zich in *het werk* te ontplooien. Socialisten meenden dat dat alleen kan door het kapitalisme af te schaffen, aangezien de kapitalistische productiewijze de mens vervreemdt van zijn werk en dus van zichzelf. Sociaal-democraten hebben zich toegelegd op een beteugeling van het kapitalisme en op het formuleren van een concrete hervormingspolitiek met het oog op betere omstandigheden en medezeggenschap.

Mede in verband met diepe scepsis ten aanzien van werkelijke democratie en invloed op bedrijfsniveau is een tweede visie van bevrijding uit de arbeid invloedrijk geworden. In dit perspectief wordt de ontplooiing en zingeving van mensen veeleer *buiten het werk* gezocht: in de vrije tijd en in consumptie. In de reactie op de hoge werkloosheid in de jaren zeventig en tachtig en de grote sociale gevolgen voor mensen van het niet hebben van werk, is een derde visie opgekomen die valt samen te vatten als bevrijding *door* werk. In dit perspectief is werk essentieel voor burgers om deel te nemen aan en te integreren in de samenleving, om sociale

Monika Sie Dhian Ho & Paul de Beer *Goed werk*

netwerken te ontwikkelen en bij te dragen aan de samenleving als geheel.

Verschillende auteurs in dit themanummer waaronder Hans Achterhuis wegen deze uiteenlopende visies op de plaats van de arbeid. De consensus is een voorwaardelijke formule: werk kan ons bevrijden, als het 'goed werk' is. Of in de woorden van Hans Achterhuis: 'De sisyfusarbeid die het beroepsleven soms is, blijkt te voldoen als zij verbonden kan worden met het vakmanschap van Prometheus en de erkenning verkrijgt die Achilles met zijn heldendaden nastreefde.'

WERK, WERK EN NOG EENS WERK

Het antwoord dat de sociaal-democratie op bovenstaande vragen heeft gegeven, varieert over de tijd. Zo is in tijden van hoge werkloosheid waarin de bestaanszekerheid van velen onder druk staat de neiging groot om primair de economische, instrumentele betekenis van arbeid te benadrukken. Het antwoord op de vraag 'wat is van waarde?' is dan eenvoudig: het hebben van werk. Is er daarentegen sprake van (bijna) volledige werkgelegenheid dan krijgen de sociale betekenis en de intrinsieke waarde van arbeid meer nadruk.

30 Wellicht bevinden we ons momenteel in een overgangsfase. Vanaf de jaren negentig is bevordering van de arbeidsparticipatie het hoofddoel van het Nederlandse sociaaleconomische beleid geweest, het meest kernachtig verwoord in de leuze 'werk, werk en nog eens werk' van het eerste paarse kabinet-Kok. Hoewel daarvoor zeker ook sociale argumenten werden aangevoerd (werk is goed voor ontplooiing en participatie), kregen de economische argumenten veruit het meeste gewicht. Een hogere arbeidsparticipatie was noodzakelijk voor het vergroten van onze welvaart, het behoud van de verzorgingsstaat en het bestrijden van armoede. Dit beleid is in veel opzichten succesvol geweest, want de arbeidsparticipatie in Nederland is inmiddels de hoogste van de EU en de werkloosheid behoort tot de laagste (zie de bijdrage van Paul de Beer aan dit nummer).

Tegelijkertijd dient men zich, ondanks de goede cijfers van Nederland op het gebied van arbeidsparticipatie en werkloosheid, te realiseren dat niet iedereen daarvan heeft geprofiteerd. Er blijft een omvangrijke groep kansarmen voor wie er nog altijd geen plaats op de arbeidsmarkt is. Te denken valt aan laaggeschoolden (waaronder veel allochtonen), arbeidsgehandicapten en oudere werklozen. De vele hervormingen van het arbeidsmarkt- en socialezekerheidsbeleid ten spijt, hebben zij nog altijd weinig kans om aan het werk te gaan. Het is een illusie te denken dat hun problemen zich vanzelf oplossen als de beroepsbevolking gaat krimpen en de arbeidsmarkt krappere wordt. Een effectief re-integratiebeleid blijft voor hen essentieel (zie de bijdragen van Arjen Edzes en Jouke Van Dijk, en Suzanne Bouma). Marcel van Dam waarschuwt in zijn recente publicaties voor het ontstaan van een groep 'onrendabelen', aan wie de voordelen van het verrichten van betaald werk langdurig onthouden dreigen te worden, en noemt dit dé sociale kwestie van deze tijd — ook omdat een groot aantal andere maatschappelijke problemen er een gevolg van is.⁷

DE KWALITEIT VAN WERK

In Nederland wordt inmiddels ook de keerzijde van een eenzijdige nadruk van het beleid op werk als economische doelstelling zichtbaar. Van waarde is ook een behoorlijke kwaliteit van het werk, die blijkens verschillende bijdragen aan dit themanummer fors onder druk staat. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt is er steeds meer slecht werk dat geen enkele (inkomens)zekerheid biedt (zie de bijdrage van Janna Besamusca en Jan Cremers). Een steeds groter deel van de beroepsbevolking is aangewezen op flexibele contracten of werkt als zelfstandige zonder personeel en ontbeert daarmee elke vorm van baanzekerheid, terwijl zij vaak ook onvoldoende bescherming vinden in het stelsel van sociale zekerheid (zie de bijdragen van Ronald Dekker en Mariëtte Hamer). Lang niet elke vorm van flexibilisering is ongewenst, maar de

verminderde economische zekerheid is onmiskenbaar en doet zich tot in de middengroepen en tot buiten de economie gelden. In empirisch onderzoek wordt steeds meer een verband gelegd tussen die verminderde arbeidszekerheid en de algemene gevoelens van wantrouwen en onzekerheid die zich in de samenleving manifesteren (zie de Wibautlezing 2008 van Paul Kalma⁸, en de bijdrage van Dave Stynen en Hans Witte in dit nummer). Merijn Oudenampsen ziet een internationale ontwikkeling van het ontstaan van 'precariteit', mensen die moeten leven aan de hand van tijdelijke arrangementen, zowel wat betreft werk, huisvesting, onderwijs als wat betreft sociale zekerheid.

De Britse econoom Guy Standing ziet zelfs een wereldwijde ontwikkeling van het ontstaan van een 'precariat', een 'class-in-the-making', bestaande uit diverse groepen mensen (van lager opgeleiden via migranten tot jonge hoogopgeleide werklozen) die onzeker zijn over hun werk — als ze dat al hebben — en die ontevreden zijn over de toekomst die zij voor zich zien. De jaarlijkse Euromayday-protesten die sinds 2002 hebben plaatsgevonden, de volksoptstanden in het Midden-Oosten evenals de grote demonstraties in Griekenland en Spanje analyseert hij vanuit dit perspectief en ziet hij als een grote uitdaging voor de sociaal-democratie.⁹ Merijn Oudenampsen beschrijft in zijn bijdrage over protest tegen slecht werk in de schoonmaakbranche op aanstekelijke wijze hoe FNV Bondgenoten die uitdaging aanging en het vakbondswerk heruitgevonden heeft.

MONDIAAL FINANCIËEL KAPITALISME

Voorts lijkt zelfs voor degenen met een vaste baan en een fatsoenlijk inkomen de kwaliteit van het werk onder druk te staan, doordat de werkdruk steeds verder wordt opgevoerd, de autonomie van professionals wordt beperkt en de zeggenschap wordt uitgehold (zie de bijdragen van Frans Becker en Pim Paulusma; Gabriël van den Brink, Thijs Jansen en Jos Kole; en Bert Otten en Patrick Vermeulen).

Een belangrijke verklaring voor deze ontwikkelingen lijkt gelegen in de dynamiek van het moderne kapitalisme. Globalisering leidt ertoe dat de zeggenschap in ondernemingen — en dus ook over het werk — steeds vaker in het buitenland ligt, waar men zich weinig gelegen laat liggen aan de Nederlandse traditie van geordende arbeidsverhoudingen. Globalisering vergroot bovendien de druk op de lonen en arbeidsomstandigheden door de concurrentie vanuit lagelonenlanden, waar men het niet zo nauw neemt met arbeidsomstandigheden en

Er blijft een omvangrijke groep kansarmen voor wie er nog altijd geen plaats op de arbeidsmarkt is

werktijden. Daar komt de instroom van arbeidsmigranten uit de nieuwe lidstaten van de EU bij, die vaak bereid zijn tegen lagere lonen en onder slechtere omstandigheden te werken dan de reeds aanwezige werknemers. En de verschuiving van het machtsevenwicht van de factor arbeid naar de factor kapitaal, onder invloed van het oprukkende financiële kapitalisme, maakt het voor werknemers en vakbonden steeds lastiger hun eisen kracht bij te zetten. Er is dus alle reden voor de PvdA om weer een opvatting te hebben over de gewenste economische orde, met een steviger regulering van het mondiale financiële kapitalisme, en een forse inzet op de verbetering van de kwaliteit van de arbeid (zie de bijdragen van Florian Sniekers en Rolf Van der Hoeven).

31

WERK EN DE REST VAN HET LEVEN

Ten slotte is er dan nog de vraag hoe het werk zich verhoudt tot de rest van het leven. Als iedereen voorzien is van een goede baan met een goed loon en goede arbeidsomstandigheden, is het werk dan volbracht? Of doemt er een nieuw probleem op doordat het werk de andere sferen van het le-



Monika Sie Dhian Ho & Paul de Beer *Goed werk*

ven te veel overheerst? Blijft er nog tijd over voor andere vormen van participeren en ontplooiing, of het nu gaat om de zorg voor kinderen, ontspanning, vrijwilligerswerk of scholing?

Nederland heeft niet alleen de hoogste arbeidsparticipatie van Europa uitgedrukt in personen, maar ook het hoogste percentage deeltijdwerk. Daarmee lijken we erin geslaagd om een evenwicht te vinden tussen de tijdsbesteding aan werk en aan andere zaken. Maar dit gaat wel gepaard met een zeer ongelijke verdeling van die tijd tussen vrouwen en mannen. Wordt het niet tijd de herverdeling van betaald en onbetaald werk tussen mannen en vrouwen, waarvoor de PvdA zich in het verleden sterk heeft gemaakt, weer een meer prominente plaats op de politieke agenda te geven? (zie hierover de bijdragen van Rudi Wielers en van Anneke Van Doorne-Huiskes).

WAT STAAT ONS TE DOEN?

De Partij van de Arbeid is het aan haar naam verplicht om vraagstukken op het terrein van de arbeid een centrale plaats te geven in haar politieke programma. Op basis van de analyses in dit themanummer, en voortbouwend op programmatisch werk van de afgelopen jaren¹⁰ onderscheiden we vijf pijlers van een geactualiseerde visie:

De internationale economische orde

Het mondiale financiële kapitalisme moet beter worden gereguleerd — te beginnen in Europa — opdat de crisisgevoeligheid en ongerechtvaardigde ongelijkheid worden beperkt, waarden als kwaliteit van de arbeid en duurzame productie beter tot hun recht komen, en nationale samenlevingen en overheden de beleidsruimte hebben om de door hen gewenste groeimodellen en type verzorgingsstaat te kiezen en te behouden. In de nieuwe mondiale concurrentieverhoudingen zijn productiviteitsgroei, de combinatie van sociale en technologische innovatie en ondernemerschap de meest aangewezen routes om duurzame economische

groei te bereiken (in contrast met de groeistrategie van al maar meer marktwerking en een oriëntatie op kortetermijnwinsten).

Werkgelegenheidsbeleid

De economische crisis dwingt tot het voeren van actief werkgelegenheidsbeleid. Het gaat om steun voor het behoud van banen gedurende recessies, om het stimuleren van nieuwe groei en werkgelegenheid, en om het vergemakkelijken van de overgang van werk naar werk. Een belangrijk aandachtspunt is te voorkomen dat het volume-beleid gaat overheersen en kwaliteit en duurzaamheid van de integratie op de arbeidsmarkt op de achtergrond raken.

De kwaliteit van het werk

Het hiervoor beargumenteerde uitgangspunt dat werk van grote waarde is *onder de voorwaarde* dat het *goed* werk is, betekent dat de toenemende achterstelling en uitbuiting aan de onderkant van de arbeidsmarkt consequent en waar nodig met nieuwe methoden moet worden bestreden, en dat veel meer werk moet worden gemaakt van de kwaliteit van de arbeid en medezeggenschap.

Werk en de kwaliteit van het bestaan

De sterke traditie in de PvdA ten aanzien van de combinatie van werk en zorg, opvoeding en scholing, en van een ontspannen arbeidsbestel dient te worden voortgezet.

Een beter passende sociale zekerheid

Hierbij horen een goede organisatie van levenslang leren en loopbaanbegeleiding (ook binnen organisaties). Bied ook zzp'ers sociale bescherming, bijvoorbeeld via een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering. In het stelsel van sociale zekerheid wordt enerzijds ingezet op een kort verblijf in een uitkering, goede matching en herplaatsing, en een activerende werking. Anderzijds bieden we voor degenen die voor lange tijd op uitkeringen zijn aangewezen een voldoende mate van sociale zekerheid en een behoorlijk niveau van bestaan.

Noten

- 1 Wij bedanken Anton Heme-rijck, Hans Boutellier, Frans Becker, Heleen de Coninck, René Cuperus, Pim Paulusma, Naomi Woltring, Annemarieke Nierop en Michiel Emmelkamp voor de gedachtewisseling in de Kompasgroep over het thema arbeid.
- 2 Het Van waarde-project kent twee sporen. Het eerste bestaat uit een groot interviewproject, waarin we een reeks open vragen stellen aan vijftien groepen mensen 'die iets te winnen hebben' (van buschauffeurs uit Utrecht tot tweede generatie migrantenstudenten uit Den Haag, van zorgwerkers rond Ede-Wageningen tot onderwijzers uit Friesland). In individuele gesprekken vragen we waar hij of zij de afgelopen week teleurgesteld door was, gevolgd door de vraag wie zijn/haar eventuele helpers waren, wat hij/zij van de politiek verwacht, en wat er voor nodig is om zelf in beweging te komen/blijven om de situatie te verbeteren. Daarnaast vragen we onze gesprekspartners wat hen de laatste tijd goed heeft gedaan, wie hun eventuele helpers waren, wat de eventuele rol van de politiek was/zou moeten zijn, en wat ze zelf aan deze uitkomst hebben bijgedragen? Naast deze terugblik vragen we mensen vooruit te kijken: waar hopen zij over vijf jaar te staan? Van wie verwachten zij hulp bij het

- realiseren van deze toekomst? Wat verwachten zij van de politiek? Wat willen mensen zelf gaan doen, en wat is daarvoor nodig? In het tweede spoor van het Van waarde-project reflecteert een twintigtal wetenschappers rond de wbs-staf (de Kompasgroep) op de thema's die naar boven komen uit deze interviews, in het licht van onze sociaal-democratische beginselen en traditie van praktische hervormingspolitiek. Die thema's staan centraal in vijf dubbeldikke nummers van *SED*: over bestaanszekerheid, verheffing, arbeid, binding, en de levensloop. De analyses volgen daarbij drie centrale vragen: wat is van waarde, hoe staat dat onder druk, en wat staat ons te doen? De uitkomst van het Van waarde-onderzoek is een verhalenboek op basis van de interviews, en een politiek manifest.
- 3 Zie *Een kwaad leven*. De arbeid-senquète van 1887. Heruitgave van de 'Enquète betreffende werking en uitbreiding der wet van 19 september 1874 (Staatsblad No. 130) en naar den toestand van fabrieken en werk-plaatsen' (Sneek, 1887), bezorgd en ingeleid door Jacques Giele, drie delen, Nijmegen 1981.
 - 4 De Swaan, A., *Een boterham met tevredenheid. Gesprekken met arbeiders*, Amsterdam 1972.
 - 5 Tinnemans, W., *Onzeker bestaan. Leven aan de rafelrand van de arbeidsmarkt*, Amsterdam 2009.
 - 6 Zie Frans Becker, Jurje van den Berg en Monika Sie Dhian Ho,

- Om de plaats van de arbeid. Een politieke agenda voor de PvdA*, Amsterdam, Wiardi Beckman Stichting 2008, pp. 5-6.
- 7 Van Dam, M., *Niemandland. Biografie van een ideaal*, Amsterdam 2009, hoofdstuk 9.
 - 8 Kalma, P., *Partij van de ...? Over arbeid in onzekere tijden*, Wibaut-lezing 2008 uitgesproken te Arnhem, Centrum voor Lokaal Bestuur van de Partij van de Arbeid 2008.
 - 9 Standing, G., *The Precariat. The New Dangerous Class*, New York 2011.
 - 10 Zie voor een uitgebreidere versie van dit programma de bovengenoemde wbs-nota *Om de plaats van de arbeid. Een politieke agenda voor de PvdA.*, hoofdstuk 5; de PVV-resolutie *Arbeid en participatie*, Breda juni 2008, <http://www.pvda.nl/publicatie/bibliotheek/publicaties/2008/5/Resolutie+Arbeid+en+Participatie.html>; de conclusies uit de bovengenoemde Wibaut-lezing van Paul Kalma, en het advies van de wbs-werkgroep arbeid aan de verkiezingsprogramma-commissie in 2010, zie <http://www.wbs.nl/opinie/all/advies-wbs-werkgroep-arbeid-aan-de-programmacommissie-2010>. De in 2008 opgerichte werkgroep is een netwerk van politiek, vakbeweging en wetenschap, en treedt daarmee in het voetspoor van de voormalige werkgroep werkgelegenheid en bedrijfsdemocratisering van de PvdA.

Arbeid, een eigenaardig fenomeen

Hans Achterhuis bereikte met het boek *Arbeid, een eigenaardig medicijn* uit 1984 een groot publiek. Hij keek nog eens goed naar zijn tekst en concludeert: ook het basale werk, dat nu eenmaal elke dag gedaan moet worden, kan verbonden worden met vakmanschap en kan erkenning opleveren. De hedendaagse politiek van de arbeid zou daarover moeten gaan.

HANS ACHTERHUIS

34 In een niet al te ver verleden wisten sociaal-democraten redelijk goed hoe ze de maatschappelijke problematiek van de arbeid aan de orde moesten stellen. Centraal in de socialistische theorie stond immers van oudsher de tegenstelling tussen arbeid en kapitaal. In een rede¹ die mijn voormalige Groningse collega Lolle Nauta hield op een door de Wiardi Beckman Stichting georganiseerde conferentie over het Begin-selprogramma van de PvdA uit 1977, waarbij hijzelf nauw betrokken was geweest, werd dit theoretische uitgangspunt dan ook uitdrukkelijk genoemd. En juist vanuit deze beslissende tegenstelling tussen kapitaal en arbeid was op de achtergrond van de sociaal-democratische politiek het maatschappelijk alternatief van een nieuwe socialistische samenleving altijd aanwezig. Het kapitalisme zou worden afgeschaft opdat de arbeid bevrijd van de onderdrukking door het kapitaal zich in vrijheid zou kunnen ontplooiën.

Over de auteur Hans Achterhuis is emeritus hoogleraar Wijsbegeerte aan de Universiteit Twente

Noten zie pagina 38

Hoe dat laatste precies in zijn werk zou moeten gaan — de socialisatie van de productiemiddelen speelde er een magische rol in — werd zelden verder uitgewerkt. Wel ontsloeg dit mooie maar ietwat vage toekomstperspectief de sociaal-democraten van de plicht om voor het heden een arbeidsfilosofie te ontwerpen waarin fundamentele vragen over arbeid konden worden doordacht.

In mijn boek *Arbeid, een eigenaardig medicijn* uit 1984 probeerde ik wel een filosofie van de arbeid te formuleren. Maar achteraf besef ik dat ik zelf ook toen deels gezwich ben voor de verleiding om vanuit een groot maatschappelijk Alternatief mijn ideeën over arbeid vorm te geven. Dat alternatief ontleende ik weliswaar niet meer aan het denken van Marx en andere socialisten maar aan de derdewereldfilosoof Ivan Illich. Voor de formele structuur van mijn boek maakte dat echter weinig uit. Toch denk ik dat een terugblik op mijn studie kan helpen om een brede, inhoudelijke filosofie van de arbeid te ontwikkelen. Dit artikel is er een eerste aanzet voor.

Zoals gezegd, in 1984 verscheen mijn studie *Arbeid, een eigenaardig medicijn*. Het boek werd goed ontvangen, haalde de non-fictie bestsellerlijsten en beleefde in korte tijd vier drukken. Daarna was het plotseling afgelopen. In tegenstelling tot andere boeken van mijn hand die langere tijd in druk waren of nog zijn, verdween dit boek vrij geruisloos uit de aandacht van kopers en lezers.

Achteraf is dat gemakkelijk te verklaren. In mijn boek hinkte ik op twee min of meer tegenstrijdige gedachten die ik zelfs in de titel tot uitdrukking bracht. Enerzijds benadrukte ik de onderdrukende en ziekmakende aspecten van loonarbeid en meende ik dat mensen zich hiervan moesten bevrijden. Dat paste goed in de tijdgeest. Veel fabrieksarbeiders waren in de wao beland en in de vroege jaren tachtig rees daarnaast de werkloosheid de pan uit. Allerlei officiële rapporten waren ervan overtuigd dat de volledige werkgelegenheid nooit terug zou komen. De voornaamste aanbeveling waarmee ze vaak kwamen was dat mensen hun heil voortaan maar beter buiten de betaalde arbeid konden zoeken.

Vanuit overheidswege werden in deze situatie allerlei vormen van welzijnswerk gepropageerd om werklozen te begeleiden en bezig te houden. Binnen de brede en bonte linkse maatschappelijke beweging werd daarentegen naar een maatschappelijk alternatief gezocht. Ideeën over minder uren werken en een arbeidsloos basisinkomen buitelden in vele varianten over elkaar heen; de Bond tegen het Arbeidsethos haalde met haar acties de voorpagina's van de kranten. Mijn reflecties over arbeid waren deels bedoeld om deze maatschappijkritische beweging te ondersteunen.

Anderzijds ontwikkelde ik, los van bovenstaande analyses, in *Arbeid, een eigenaardig medicijn* een filosofie van de arbeid die de grote waarde ervan onderstreept. Aansluitend hierbij overtuigden veel empirische gegevens mij dat werkloosheid mensen passief, afhankelijk en zelfs regelrecht ziek maakt. Arbeid bleek hiertegen vaak het beste medicijn, ook al bleef ik dat 'eigenaardig' vinden.

De spanning tussen de twee standpunten in mijn boek, die een weerspiegeling vormde van de spanningen en verwarringen over de toekomst van de arbeid in de maatschappij, loste zich eind jaren tachtig snel op. Allerlei factoren als het begin van de digitale revolutie en de val van De Muur, leidden ertoe dat de werkgelegenheid snel aantrok. Mijn analyse was niet dringend meer. Heel af en toe manifesteert zich ook vandaag aan de dag nog een 'bewust werkloze' die *Arbeid, een eigenaardig medicijn* als een soort cultboek koestert.

Belangrijker in mijn terugblik is dat achter mijn toenmalige gespleten stellingname twee filosofen stonden die mij diepgaand hebben beïnvloed: Ivan Illich en Hannah Arendt. Met de titel van een van zijn toen zeer populaire publicaties bepleitte de eerste *Het recht op nuttige werkloosheid*. Volgens Illich moesten mensen ernaar streven om gezamenlijk op autonome wijze hun leven vorm te geven, eventueel enigszins ondersteund door een variant van het al genoemde basisinkomen. Hier was duidelijk

Heel af en toe manifesteert zich nog een 'bewust werkloze' die 'Arbeid een eigenaardig medicijn' koestert als een soort cultboek

sprake van een radicale breuk met de bestaande kapitalistische orde, al was het alternatief van Illich zeker niet traditioneel socialistisch te noemen.

Hannah Arendt ontwierp daarentegen in haar grote studie *Vita Activa* een brede, fenomenologisch georiënteerde filosofie van de arbeid, die nu al zo'n vijftig jaar onovertroffen is. Zoals ik in dit artikel verder zal uitwerken, onderscheidde zij in het actieve leven van de mens drie verschillende soorten bezigheden: arbeiden, werken en handelen. Een volwaardig menselijk leven zou de mogelijkheid tot het

Hans Achterhuis *Arbeid, een eigenaardig fenomeen*

verrichten van deze drie activiteiten moeten bieden. En ook al was Arendt er zelf halfslachtig en aarzelend over, mijn toenmalige conclusie was al dat een baan — Arendt sprak nog afwijzend over een vorm van loonslavernij — in de moderne tijd de beste mogelijkheid bood tot een volwaardig leven in deze zin.

Illich was overigens veel uitgesprokener dan Arendt in zijn afwijzing van de moderne loonarbeid. Die kon volgens hem niet meer de toegang bieden tot een volwaardig menselijk leven. In zijn essay *Schaduwarbeid* stelde hij dat de beschouwingen van Arendt in de moderne tijd geen realiteitswaarde meer hadden. 'Het boek *Vita Activa* van Arendt bevat schitterende hoofdstukken over arbeiden, werken <en handelen>. Deze zijn van grote waarde, voor zover ze een historisch bestaande westerse consensus bevatten over het onderscheid dat van Plato tot Marx gemaakt werd, tussen het rijk van de noodzaak en het rijk van de vrijheid. Maar de naïeve gedachte dat Arendts interpretatie gebruikt kan worden voor een geschiedenis van de arbeid tot op heden, verhuult de discontinuïteit in de status van de arbeid gedurende de overgang naar de industriële samenleving. De maatschappelijke voorwaarden voor arbeiden, werken <en handelen> in de klassieke betekenis van Arendt zijn vernietigd.'²

36 Deze uitspraak van Illich, die ik in het verleden dus deels onderschreef, tekent de tweeslachtigheid van mijn toenmalige denken over arbeid. Vandaag de dag wil ik op twee punten afstand nemen van de woorden van Illich. In de eerste plaats, zo merk ik op, vormt de inhoud van wat Illich hier tegen Arendt aanvoert, juist de hoofdmoot van haar betoog in *Vita Activa*. Arendt stelt met veel nadruk dat er een breuk met de traditie is ontstaan, waardoor wij de traditionele wijsgerige inzichten niet zonder meer kunnen overplaatsen naar het heden. In de tweede plaats zou ik, tegen Illich, eraan vast willen houden dat ondanks de diepte van de kloof die ons van de traditie scheidt, wij ook tegenwoordig nog ons voordeel kunnen doen met de fenomenologische analyses van Arendt.

Beide punten wil ik in het vervolg van dit artikel kort aan de orde stellen. Ik begin met de wijsgerige analyse die Arendt geeft van de drie genoemde fenomenen uit het actieve leven van de mens. Zoals gezegd, legt Arendt het actieve leven van de mens uiteen in de componenten arbeiden, werken en handelen. Bij het arbeiden gaat het om de activiteiten die ertoe dienen het levensproces gaande te houden. Dat gebeurt zowel door het maken en gereedmaken van zaken voor direct menselijke consumptie als door het beschermen van mens en wereld tegen de natuurprocessen van groei en verval. In beide gevallen is arbeiden een cyclisch proces. Er komt nooit een einde aan, het moet voortdurend doorgaan. Bij werken gaat het om het maken van iets, het betreft een bezigheid die een einde heeft. Als het product van mijn werk gerealiseerd is, ben ik klaar. In het proces van het werken bouwen we aan een menselijke wereld die een zekere permanentie en duurzaamheid krijgt.

Sisyfus is verbonden met arbeiden, Prometheus met werken en Achilles met 'handelen'

Ik geef het verschil tussen beide activiteiten simpel aan. Eten koken of afwassen, zieken verzorgen of het huis schoonmaken is arbeiden, het moet dag in dag uit opnieuw gebeuren, het heeft een cyclisch karakter. Het bouwen van een huis of schuur, het schrijven van een boek of artikel valt onder werken; het heeft een lineair karakter, kent een einde. Handelen betreft die activiteiten waarin iemand zich als uniek individu te midden van anderen kan laten zien. Hierdoor kan hij maatschappelijke erkenning voor zijn persoon en zijn daden krijgen. In de beschrijvingen van Arendt valt handelen grotendeels samen met politiek bedrijven, waarbij de Griekse polis haar grote voorbeeld is.

De Griekse waardering voor deze drie verschillende activiteiten, die ik zelf in de lijn van

Arendt benadrukt, komt scherp naar voren in de mythologische figuren die ermee verbonden worden. Voor het arbeiden is dat Sisyfus. Het verhaal over hem is bekend. Als straf van de goden moet hij in de onderwereld een steen tegen een berg oprollen. Steeds als hij bijna boven is, valt deze weer naar beneden waardoor Sisyfus opnieuw moet beginnen. De antropologische kern van arbeiden is hiermee perfect uitgedrukt. Ook wij spreken immers nog steeds van een sisyfusarbeid.

Werken wordt door de klassieke Grieken in verband gebracht met de halfgod Prometheus. Deze heeft door de diefstal van het vuur ambachten en technieken aan de mensheid geschonken en hierdoor volgens de mythe het voortbestaan ervan veiliggesteld. De door de goden gegeven natuur is niet voldoende voor het menselijk overleven; met behulp van de techniek moet de werkende mens tegenover de goden zijn eigen wereld als een blijvend tehuis opbouwen. Net als bij Sisyfus is voor ons ook deze mythologische connotatie nog herkenbaar. Prometheus wordt nog steeds verbonden met de manmoedige poging van de mensheid om de natuur met behulp van de techniek te overheersen, naar menselijke hand te zetten. Wanneer Marx het heeft over het grootschalige productieproces dat het kapitalisme in gang heeft gezet, noemt hij niet voor niets Prometheus 'de eerste heilige van de atheïstische kalender'.

De mythologische held ten slotte die door de Grieken met handelen werd verbonden, was Achilles. De op het publieke terrein handelende mens maakt zichzelf zichtbaar opdat er een verhaal over zijn grote woorden en daden kan worden verteld. Op die manier verwerft hij maatschappelijke erkenning. Bij Achilles zien we hoe dit gethematiseerd wordt. Hij kreeg van de goden de keus tussen een rustig en lang leven of een kort en roemrijk bestaan. Zonder aarzelen koos hij voor het laatste.

Als ik nu ter afsluiting de vraag aan de orde stel hoe wij in het heden met deze traditionele wijsgerige analyse kunnen omgaan, herhaal ik met nadruk dat ik het met Arendt eens ben dat

wij op geen enkele wijze terug moeten proberen te keren naar de wijsgerige en maatschappelijke tradities uit ons verleden. Daarvoor staan bijvoorbeeld de Griekse of middeleeuwse instituties die de arbeid regelden, te ver van ons af. Wel meen ik dat wij van de traditie nog dingen kunnen leren, die we in onze hedendaagse context kunnen herformuleren en behouden. Arendt vergelijkt de filosoof die dit doet met een parelduiker. Zelf haalt ze ook op deze wijze brokstukken uit het verleden, die verspreid op de zeebodem van de geschiedenis liggen, naar boven. Soms zal de schelp die zo opgedoken wordt een kostbare parel bevatten, een inzicht dat wij kunnen gebruiken om ons ook in onze moderne tijden beter te oriënteren.

Met twee korte voorbeelden wil ik deze kunst van het parelduiken illustreren. De eerste draait om een citaat dat ik graag gebruik om te laten zien dat je geen filosoof hoeft te zijn om het verschil tussen arbeiden en werken te onderkennen. Het stamt uit het schitterende boek *Werk* van Martin Schouten uit 1978, waarin vijftig mensen over de betekenis van hun baan worden geïnterviewd. Aan het woord is een Amsterdamse huisvrouw. 'Het naaste is dat je altijd bezig bent, ook als je niet bezig bent. Dan

*'Er is nooit iemand die zegt:
potverdikkie zeg, wat heb je die
ramen prachtig schoon gemaakt'*

ben je in gedachten nog bezig met de dingen die je eigenlijk nog had moeten doen, dag in dag uit. Mijn man, die metselaar is, doet in een middag een muurtje en dan zegt iedereen: oh wat mooi zeg, dat muurtje, prachtig. Maar als jij ramen gezeemd hebt — dan ben ik een halve dag bezig en dat is nog levensgevaarlijk ook op drie hoog — dan is er nooit iemand die zegt: potverdikkie zeg, wat heb je die ramen prachtig schoon gemaakt. Maar het is toch veel meer werk dan dat muurtje en over twintig jaar zeggen ze nog

Hans Achterhuis *Arbeid, een eigenaardig fenomeen*

steeds: mooi muurtje. Wat jij hebt gedaan is inmiddels alweer tachtigduizend keer smerig geworden en opnieuw weer schoon gemaakt.³

Voor wie bovenstaand voorbeeld te anekdotisch acht, verwijs ik naar het grote Meaning of Work-project dat in acht landen waaronder Nederland de betekenis van werken voor de beroepsbevolking heeft onderzocht. De uitkomsten hiervan worden geanalyseerd in *Waarom werken wij? De betekenis van werken 1983-2008/2009*, het proefschrift dat Frank van Luijk in juni dit jaar aan de VU verdedigde. De aan arbeiden, werken en handelen verbonden waarden worden in dit project door veel respon-

denten met de betekenis van hun baan verbonden. Het gaat om de mogelijkheid om zelf via je verdiensten voor je eigen levensonderhoud verantwoordelijk te zijn, om het meesterschap over het product dat je maakt, om de erkenning die je van je collega's en de maatschappij krijgt.

Een politiek van de arbeid zou deze vereisten dienen uit te werken en de arbeid zo vorm moeten geven dat hier zoveel mogelijk aan voldaan kan worden. De sisyfusarbeid die het beroepsleven soms is, blijkt te voldoen als zij verbonden kan worden met het vakmanschap van Prometheus en de erkenning verkrijgt die Achilles met zijn heldendaden nastreefde.⁴

Noten

- 1 L.W. Nauta (1980), 'Over gelijkheid en solidariteit', in: *De generaliseerde utopie en andere sociaal-filosofische stukken*, pp. 125-138, Amsterdam Van Gennep.
- 2 Ivan Illich (1982), *Shadow Work*, Londen: Marion Boyars, pp. 134-135.
- 3 Martin Schouten (1981), *Werk*, Amsterdam: De Arbeiderspers, p. 193.
- 4 Deze tekst is een bewerking van een artikel dat eerder verscheen van de hand van Hans Achterhuis onder de titel 'Arbeid, een eigenaardig medicijn', in *Counselling Magazine*, 2011, nr. 2, pp. 34-37.

De financiële mondialisering moet worden bijgestuurd

De bedreiging van de financiële mondialisering voor fatsoenlijke arbeid wordt gevoeld door werkenden over de hele wereld. ‘Werk’ moet daarom centraal komen te staan bij de binnenlandse en buitenlandse politiek, betoogt Rolph van der Hoeven. ‘Het gaat dan uiteraard om “goed” werk, met arbeidsrechten, een breed en goed socialezekerheidsstelsel en een sociale dialoog.’

ROLPH VAN DER HOEVEN

Terugblikkend kan het eind van de jaren tachtig, het begin jaren negentig gezien worden als een omslagpunt voor de financiële mondialisering. De val van de Berlijnse muur bracht mensen als Francis Fukuyama ertoe ‘het einde van de geschiedenis’ uit te roepen: het democratische vrijemarktdenken zou de ideologische slag voor altijd gewonnen hebben.¹

John Williamson publiceerde in 1989 voor het eerst zijn ideeën over de ‘Washington Consensus’² — een lijstje van beleidsaanbevelingen voor ontwikkelingslanden, voornamelijk gebaseerd op de ervaringen met structurele aanpassingsprogramma’s in Latijns-Amerika in de jaren tachtig. Het begrip ‘globalisering’ deed

zijn intrede in de publieke pers³. In Amerika kregen banken steeds meer vrijheid. Clinton hief uiteindelijk de scheiding tussen zakenbanken en banken voor particulieren op door het herroepen van de Glass-Steagall act in 1999.

Internationaal maakten het Internationaal Monetair Fonds en de Wereldbank — gesteund door de Amerikaanse regering en met goed vinden van veel Europese regeringen — zich sterk voor liberalisering van de kapitaalmarkt. Het percentage IMF-lidstaten, zowel ontwikkelde als ontwikkelende, dat restricties op kapitaalverkeer ophief nam sterk toe tussen 1990 en 2000.⁴ Amerika bouwde niet alleen clausules voor ‘decent work’ in bij handelsovereenkomsten met een aantal landen, maar ook voor kapitaalmarktliberalisatie. In het begin van de twintigste eeuw zou vrij kapitaal de motor moeten worden voor stevige groei en grote maatschappelijke vooruitgang: ‘financialization’ werd ‘the only game in town’.⁵

39

Over de auteur Rolph van der Hoeven is hoogleraar ‘Employment and Development Economics’ bij het International Institute of Social Studies (IIS), Erasmus Universiteit (EUR)

Noten zie pagina 46

Rolph van der Hoeven *De financiële mondialisering moet worden bijgestuurd*

Waar heeft dit alles toe geleid? In elk geval uiteindelijk niet tot een hogere economische groei, zoals de belofte was.⁶ Integendeel: groei is vooral te zien in landen die weliswaar wel meededen met globalisering, maar dan op hun eigen manier, met blijvende restricties op kapitaalstromen en met politieke besluiten die niet allemaal in het lijstje van de Washington Consensus stonden. De gestage groei in onder andere India, China en Brazilië is daar een voorbeeld van. De rest van de wereld is door de financialisering bijna in een financiële, economische en sociale afgrond geworpen. Ondanks manmoedige beloften van nationale en internationale beleidsmakers na de crisis van 2008, zijn de bakens nog niet verzet. In de tweede helft van 2011 is een tweede grote recessie zeker niet uitgesloten.

De voortschrijdende globalisering, en in het bijzonder de financiële globalisering, beïnvloedt het werk en de werkzekerheid van werknemers over de hele wereld. Ze legt de krachtvelden die spelen op de nationale en internationale arbeidsmarkten duidelijk bloot en verscherpt de tegenstellingen tussen werknemers die profiteren van globalisering en zij die moeite hebben om het hoofd boven water te houden.⁷ De aard van werk verandert: meer flexibel werk in ontwikkelde landen en een blijvende soms zelfs groeiende informele sector in vele ontwikkelings- en opkomende landen. In meer dynamische landen zien we meer werk, maar de beloning daarvan en zekerheden die het biedt, zijn ongelijk verdeeld. De gemiddelde cijfers over de welvarendheid in verschillende landen verhullen vaak meer dan zij verduidelijken: de meeste arme mensen in de wereld wonen niet meer in arme landen.

40

TRENDS OP (INTERNATIONALE) ARBEIDSMARKTEN

Sinds het begin van de financiële mondialisering in 1990 zijn er acht belangrijke trends te constateren op de internationale arbeidsmarkt.⁸

1 *Minder werkenden bij een grotere bevolking wereldwijd.* De Aziatische regio's en Afrika ten zuiden van de Sahara hadden de hoogste ratio's

werkenden op de totale bevolking, maar sinds 1990 zien zij die ratio dalen. De enige regio waar de ratio toenam — vanwege de gestegen vrouwenparticipatie — is in het Midden-Oosten en in Noord-Afrika.

2 *Een verschuiving van werkgelegenheid naar de dienstensector.* De werkgelegenheid in de dienstensector nam wereldwijd toe van 33,5 tot 43,5% van de totale werkgelegenheid. In het Westen liep het percentage op van 61 tot 71%. Overigens is er een verschil in diensten tussen ontwikkelingslanden en ontwikkelde landen. In de eerste groep maken activiteiten in de informele sector (lage toegevoegde waarde) vaak een groot onderdeel uit van de dienstensector.

De meeste arme mensen in de wereld wonen niet in arme landen

3 *Meer preciaire arbeid.* Deze ontwikkeling gaat wel gelijk op in ontwikkelde en in ontwikkelingslanden. In ontwikkelde landen neemt dit de vorm aan van tijdelijke contracten, vaak voor een beperkt aantal uur werk per week. Zo kan in Europa 70% van de werkenden tussen 25 en 49 jaar geen permanente baan vinden; zij werken noodgedwongen in tijdelijke banen of in deeltijdbanen.⁹ In ontwikkelingslanden valt te constateren dat de relatief grote informele sector, tegen de voorspellingen in, maar niet kleiner wordt.

4 *Blijvende of toenemende jeugdwerkloosheid.* In veel regio's in de wereld is de jeugdwerkloosheid hoog, gemiddeld tweeënhalf maal zo hoog als de werkloosheid voor andere leeftijdsgroepen. De hoogste jeugdwerkloosheid is er in het Midden-Oosten en Noord-Afrika, waar een kwart of meer van alle jongeren geen werk heeft. In landen met een lagere jeugdwerkloosheid, is het vaak moeilijk voor jongeren om met een fatsoenlijk werk te vinden. In de EU is de eerste baan van de meerderheid van de jongeren een deeltijdbaan of een baan met weinig of geen sociale zekerheid.

5 *Een verlaging van het arbeidsaandeel in het nationale product.* Volgens de International Labour Organization (ILO) is dat nu het geval voor 75% van alle landen inclusief alle grote landen, zodat het percentage mensen dat woont in een land waar het arbeidsaandeel is gedaald ruim boven de 80% ligt.

6 *Grotere verschillen tussen lonen.* Niet alleen is het arbeidsaandeel in de meeste landen gedaald, ook zijn de verschillen tussen lonen sterk toegenomen. De ratio van de 10% mensen die het meeste verdient tot de 10% mensen die het minste verdient, is in 70% van de landen toegenomen. Een uitzondering vormen enkele landen in Latijns-Amerika, waar de verhoudingen altijd al het meest scheef waren, en overigens nog steeds zijn.

7 *Bedrijven worden multilateraal, productieprocessen veranderen.* Vandaag de dag zijn er zo'n 82.000 transnationale ondernemingen met 810.000 partners over de hele wereld. De exportcijfers van deze bedrijven zijn gegroeid van een kwart van alle export in de wereld tot een derde. Ook is de werkgelegenheid in deze ondernemingen sterk gestegen tot ongeveer honderd miljoen arbeiders wereldwijd. Handel vindt nu veelal plaats tussen onderdelen van deze ondernemingen, die op hun beurt vaak weer deel uitmaken van mondiale productieketens en die speciale productietechnieken toepassen.

8 *Migratie.* De globalisering heeft ook invloed op migratiestromen, maar niet heel sterk. Mondiale cijfers over migratie laten geen stijgende trend zien (migranten maken ongeveer 2,7% uit van de wereldbevolking), maar wel zijn er grotere regionale verschuivingen. In Europa nam het aandeel van migranten in de bevolking toe van 3% in 1960 tot 8,8% in 2005, in de VS van 6,75% tot 13,8% en in Oceanië van 13,5% tot 16,4%. De grootste toename deed zich voor in de Golfstaten, van 4,9% tot 37,1%. In regio's waar veel migranten terechtkomen kan dit leiden tot sociale spanningen; tegelijk vormen de 'remitances' — het geld dat migranten vaak naar hun thuisland overmaken — een belangrijke bron van inkomsten voor landen waar de migranten vandaan komen.

De geschetste trends hebben ertoe bijgedragen dat de arbeidsmarkt er wereldwijd heel anders uitziet dan twintig jaar geleden. Een van de belangrijkste kenmerken is de grotere ongelijkheid. Daarnaast is de definitie van arbeid aan het veranderen. De blijvende armoede in de wereld, ook bij families waar alle gezinsleden werken, heeft geleid tot het begrip 'working poor': werk dat niet genoeg oplevert om fatsoenlijk van te leven en boven de armoedegrens uit te komen.

De UNDP en de ILO gebruiken statistieken over werkende armen om de kwaliteit van arbeid te meten.¹⁰ De Wereldbank hanteert het onderscheid: 'good jobs, bad jobs',¹¹ ook groten-deels gebaseerd op inkomenscriteria. De ILO gaat verder en hanteert het begrip 'decent work', fatsoenlijk werk, waarbij werk van vier invalshoeken benaderd wordt: werkgelegenheid, arbeidsrechten, sociale zekerheid en sociale dialoog.¹² Aanvankelijk wilde de ILO een index van 'decent work' maken, maar dat is er nooit van gekomen, omdat de verschillende partijen in de beheersraad het niet eens konden worden

De crisis van 2008 was in hoge mate het gevolg van de financiële globalisering en de daaruit voortvloeiende ongelijkheid

over de samenstelling en monitoring van zo'n index. Vooruitgang in 'decent work' wordt nu sinds de Internationale Arbeidsconferentie van 2008 geanalyseerd in jaarlijkse thematische rapporten over de vier genoemde deelgebieden.

DE CRISIS VAN 2008

De crisis van 2008 had grote gevolgen voor arbeidsmarkten over de hele wereld. In ontwikkelingslanden daalde de werkgelegenheid in de exportsectoren snel, wat negatieve effecten had op andere sectoren in de economie. Studies van

Rolph van der Hoeven *De financiële mondialisering moet worden bijgestuurd*

eerdere 'business cycles' en eerder financiële crises hebben aangetoond dat werkgelegenheid zich na de recessie langzamer en in mindere mate herstelt dan andere economische variabelen (de zogenoemde 'jobless recovery').¹³ Dat was ook het geval bij de crisis van 2008. Deze crisis is evenwel anders dan andere crises omdat de 'boom', voordat de recessie uitbrak, al minder

Mensen wereldwijd maken zich het meeste zorgen over 'werk' en 'werk voor hun kinderen'

fatsoenlijk werk opleverde dan verwacht zou kunnen worden. Daarboven neemt in de meeste landen in de fragiele herstelfase het aantal goede banen maar langzaam toe.¹⁴ Dat had en heeft grote gevolgen voor miljoenen gezinnen in de Derde Wereld.¹⁵

In vergelijking met de jaren dertig had het allemaal erger kunnen zijn. Veel regeringen namen meteen na het uitbreken van de crisis robuuste maatregelen om een herhaling van de crisis van de jaren dertig te voorkomen. Landen die daar de fiscale ruimte voor hadden, verlaagden hun belastingen om de vraag te stimuleren. Hier was een bedrag mee gemoeid van 1,7% van het wereld-bnp. Een gezamenlijke monetaire politiek resulteerde in historisch lage rentevoeten. Banken werden massaal financieel gesteund door overheden. Dit kostte de Verenigde Staten en Europa \$ 11,5 triljoen, ongeveer een zesde van het wereld-bnp. De maatregelen hielpen de economie en voorkwamen grotere banenverliezen — ongeveer twintig miljoen banen volgens schattingen van de ILO. Ook gebruikten sommige landen hun stimuleringsmaatregelen om hun stelsel van sociale zekerheid uit te breiden (Brazilië en India), om werkloosheidsuitkeringen te verhogen of te verlengen (Japan, de vs) en om arbeidstijdsverkortingen door te voeren (Frankrijk, Duitsland, Nederland).¹⁶

De crisis van 2008 en de gevolgen daarvan, zouden een signaal geweest kunnen zijn om de hierboven geschetste globaliseringstrends, in het bijzonder die op het gebied van arbeid, te doorbreken en om tot een meer stabiele en rechtvaardiger economische ontwikkeling te komen. Immers de crisis van 2008 was in hoge mate het gevolg van de financiële globalisering en de daaruit voortvloeiende ongelijkheid, die bijvoorbeeld Amerikaanse gezinnen diep in de schulden heeft gestort. Omdat regeringen van westerse landen én van ontwikkelingslanden krachtadig de economie stimuleerden en steun aan banken gaven om een depressie te vermijden, zou men ook maatregelen verwacht kunnen hebben om de diepere oorzaak van de crisis tegen te gaan, met name de financialisering en de grotere inkomensongelijkheid.

In de eerste fase van de crisis werd die hoop ook veelvuldig uitgesproken,¹⁷ maar het werd al spoedig duidelijk dat de politiek (nog) niet rijp was om hard in te grijpen. Het zijn en blijven daarom vaak de armere groepen die dubbel, of soms zelfs driedubbel getroffen worden. Ten eerste omdat ze niet konden profiteren van de 'boom' voor de crisis, ten tweede omdat ze tijdens de crisis sterk geraakt werden door de teruggang in economische groei en ten derde omdat ze nu de gevolgen ondervinden van de verlagingen op sociale uitgaven die doorgevoerd worden om de oplopende overheidsbegrotingsstekorten te beteugelen — begrotingstekorten die veelal veroorzaakt zijn in de afgelopen drie jaar door stimuleringsmaatregelen en door de steun aan banken.¹⁸

GLOBALISERING EN FINANCIALISERING

Het moge duidelijk zijn: de bedreiging van globalisering voor fatsoenlijke arbeid wordt door velen gevoeld.¹⁹ In recente enquêtes geven mensen in ontwikkelingslanden en in ontwikkelde landen duidelijk aan waar zij zich het meest zorgen om maken: werk, en werk voor hun kinderen. De vraag rijst waarom de politiek deze zorgen niet serieus genomen heeft.

Waarom wordt de bezorgdheid die zoveel mensen hebben over een fatsoenlijke werkplek in de politiek genegeerd? Waarom konden overheden wel de rol van ‘bankers of last resort’ spelen waarbij (terecht) vele miljarden euro’s gemoeid waren, maar niet de rol van ‘employer of last resort’? Van waar zo’n asymmetrische behandeling tussen kapitaal en arbeid?

Een van de redenen is ideologisch. Het denken van een breed geschakeerde groep van politici, in ontwikkelingslanden en in ontwikkelde landen, is nog steeds gebaseerd op het neo-klassieke denken dat aan de basis stond van de eerder genoemde Washington Consensus: vertrouwen op de economische en financiële markten en maak arbeidsmarkten meer flexibel.

Een tweede reden is dat politieke partijen angstig zijn om arbeid centraal te stellen in hun beleid. Ze vrezen er waarschijnlijk voor terug te vallen op klassentegenstellingen of om ouderwets over te komen.

Waarom konden overheden wel de rol van ‘bankers of last resort’ spelen, maar niet de rol van ‘employer of last resort’?

Een derde reden is dat voortgaande liberalisering een makkelijke politieke oplossing is. Het vergt minder: een kleinere overheid die reactief optreedt, geld spendeert om banken overeind te houden om de markten te laten werken, en die sociaal beleid terugvertaalt naar ‘safety nets’²⁰.

Aandacht voor werk en fatsoenlijk werk vergt veel meer inspanningen van het overheidsapparaat en vereist in deze tijden van globalisering een grotere coherentie tussen bijna alle onderdelen van sociaal-economische politiek: macro-economische politiek, structuurpolitiek, onderwijspolitiek en het stelsel van sociale zekerheid. Hiervoor is vereist dat werk en fatsoenlijk werk niet alleen op het bordje liggen bij de minister van arbeid, in vele landen — vooral in

ontwikkelingslanden vaak een zwak ministerie — maar op het hoogste niveau het belangrijkste aandachtsveld worden.

Maar zo kan het niet langer. Internationale financiële instellingen moeten afgerekend worden op de hoeveelheid groei en stabiliteit die ze gecreëerd hebben, maar ook op de hoeveelheid fatsoenlijk banen die erbij zijn gekomen.²¹ In zijn buitenlandse politiek moet Nederland zich hier hard voor maken, niet alleen als goed doel, maar ook vanuit een economische en sociale realiteit. Fatsoenlijk werk is voor iedereen het beste vangnet. Goede banen in de wereld leiden tot meer inkomen en meer vraag naar onze producten en diensten.

Het is hard nodig dat er een integrale en mondiale visie op arbeidsmarkten komt. Het is onzinnig te blijven spreken van een Nederlandse arbeidsmarkt — met nationaal beleid komen we er niet. Nationale sociale zekerheid en een mondiale ‘social floor’ zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Dat vereist een andere manier van denken. Blauwdrukken liggen niet in de kast, maar als we nu niet beginnen te denken hierover, en niet fatsoenlijk werk als de grootste prioriteit voor ons nationale beleid en voor ontwikkelingssamenwerking centraal stellen, kan het wel eens spoedig te laat zijn. De wereld verandert razendsnel.

MIGRATIE

Migratie is onlosmakelijk verbonden met het verregaande proces van mondialisering. Deze kwestie vraagt speciale aandacht omdat deze in tijden van crises en toenemende onzekerheid zo veel emoties oproept. Zoals beschreven heeft globalisering geleid, en leidt zij nog steeds, op ongecontroleerde wijze tot grotere inkomensverschillen binnen landen en tussen landen, en tot een groeiende arbeidsonzekerheid. Hoewel in het proces van globalisering vele maatregelen genomen zijn voor een grotere integratie van economieën, is en blijft migratie de minst geliberaliseerde ‘stroom’ van alle internationale verbindingsstromen (handel, kapitaal, technologie).

Rolph van der Hoeven *De financiële mondialisering moet worden bijgestuurd*

Twee constateringën wil ik doen. Ten eerste werd, en wordt gedacht, dat pressie voor migratie afneemt als ontwikkelingslanden verder groeien. Dit was overigens een van de eerste beweegredenen voor ontwikkelingshulp. Echter, in een zich snel integrerende wereld lijkt dit niet altijd meer het geval te zijn. Ten tweede roept liberalisering van migratie — het

Nederland moet zich instellen op een voortdurende stroom van laaggeschoolde arbeiders

openstellen van grenzen — sterkere binnenlandse reacties op dan liberalisering van handel of kapitaalstromen, ook daarom blijft migratie het stiefkind van globalisering.

Nationale regeringen zijn uiterst terughoudend om beslissingen over migratie te delen met andere regeringen of over te dragen aan internationale instellingen. Het is bijvoorbeeld frappant dat over de andere aspecten van globalisering specifieke internationale instituten steeds meer zeggenschap krijgen en ook regelend mogen optreden (het IMF, de WTO, de Wereldbank, ILO) maar dat voor migratie dat niet het geval is (daarbij aangetekend dat zich binnen de EU nu wel zo'n proces afspeelt).

44 De vraag die gesteld moet worden is of we nog van het oude denken kunnen uitgaan, dat stelt dat migratie zal afnemen als ontwikkelingslanden verder economisch groeien, of dat we van een andere optiek moeten uitgaan, namelijk dat de verregaande integratie tussen landen, als gevolg van globalisering, noopt tot een grotere migratie. Een andere factor die hierbij een grote rol speelt, is dat demografische veranderingen zich sneller afspelen dan de meeste mensen zich realiseren. In veel Europese landen is de natuurlijke bevolkingsgroei beneden het niveau van bevolkingsgroei die nodig is voor vervanging. De eenvoudige conclusie hiervan is dat als landen met zo'n lage bevolkingsgroei

economisch willen blijven groeien, zij dat niet louter door verhoogde arbeids- en kapitaalsproductiviteit kunnen doen, maar ook nog een instroom van nieuwe arbeidskrachten nodig hebben: verhoogde immigratie dus.

De uitdaging zal daarom zijn om het migratievraagstuk te plaatsen in het kader van voortgaande globalisering en van een vernieuwd denken over een internationale arbeidsverdeling. Dat is niet eenvoudig, maar het is vanuit de optiek van een vergaande globalisering wel noodzakelijk. Landen als Nederland moeten zich in de toekomst instellen op een voortdurende stroom van laaggeschoolde arbeiders die in ons land komen werken, omdat daar vraag naar zal blijven bestaan. Hetzelfde geldt voor de verzorgingsindustrie. Voor hooggeschoolde arbeiders dient een politiek van circulerende migratie ontwikkeld te worden: mensen moeten zich meerdere malen in hun leven ergens anders kunnen vestigen. Dus tijdelijke vergunningen voor hoogopgeleiden, en maatregelen om circulatie te bevorderen onder andere door stimulering van het aanhouden van dubbele paspoorten.

ANDERS GLOBALISEREN

Anders dan vaak wordt aangenomen, is de globalisering geen voldongen feit. De negatieve krachten die globalisering met zich meebrengt — een grotere ongelijkheid en arbeidsonzekerheid — kunnen leiden tot grotere tegenkrachten en uiteindelijk tot een verwerping van globalisering in zijn geheel, zoals ook in de jaren dertig gebeurd is. De World Commission on the Social Dimension of Globalization²² heeft verschillende alternatieven bekeken en kwam (in 2004) tot de volgende conclusie: 'Onze boodschap om de huidige koers van de globalisering om te buigen is kritisch, maar positief. Wij geloven dat de voordelen van de globalisering aan meer mensen ten goede kunnen komen, beter verdeeld kunnen worden tussen en in de landen, en dat meer mensen er invloed op kunnen uitoefenen. De hulpbronnen en de middelen

zijn voorhanden. Onze voorstellen zijn ambitieus maar haalbaar. Wij zijn ervan overtuigd dat een betere wereld mogelijk is. Wij streven naar een globaliseringsproces met een sterke sociale dimensie, gebaseerd op universele waarden, eerbied voor de mensenrechten en persoonlijke waardigheid; globalisering die rechtvaardig is, niemand uitsluit, op democratische wijze wordt aangestuurd en mogelijkheden en tastbare voordelen biedt aan alle landen en mensen.²³

Een punt dat sterk naar voren komt in het rapport van de commissie is dat veranderingen in de regel niet bepaald frictieloos verlopen; de integratie van markten kent winnaars en verliezers. Het vaak gebruikte cliché dat er sprake zou zijn van een win-winsituatie is beslist niet van toepassing, leidt tot vertroebeld politiek denken en omzeilt noodzakelijke politieke beslissingen.

‘Anders globaliseren’ dient daarom geënt te zijn op nationale en internationale solidariteit, niet alleen vanuit een moreel principe, maar ook vanuit langetermijndenken. Immers een voortgaande polarisatie tussen winnaars en verliezers zal leiden tot grotere ontevredenheid en ongeregelheden, vooral als de verliezers tot de jongere generatie behoren, wat dan weer kan leiden tot nationale en internationale chaos.²⁴ ‘Anders globaliseren’ moet daarom gebaseerd zijn op een aantal uitgangspunten, waarin mensen en werk, met een aantal economische, ecologische en democratische randvoorwaarden het middelpunt vormen.²⁵

WERK IN 2011

De conclusie van bovenstaande is dat ‘werk’ centraal moet staan in de binnenlandse en buitenlandse politiek. Het gaat dan uiteraard om fatsoenlijk werk, met arbeidsrechten, een breed en goed socialezekerheidsstelsel en een sociale dialoog. In tijden van crisis wordt nog wel eens naar de noodrem gegrepen door op arbeidsrechten af te dingen en zo te trachten meer werkgelegenheid te creëren. Echter onderzoek naar fundamentele arbeidsrechten — uitbanning van kinderarbeid, de vrijheid van vereniging,

het bestaan van een sociale dialoog, gelijke behandeling, de afschaffen van gedwongen arbeid — heeft juist aangetoond dat er een positieve correlatie bestaat tussen economische ontwikkeling en fundamentele arbeidsrechten.²⁶

Vooruitgang op het gebied van arbeidsrechten in landen die zich integreren in de wereldmarkten moet echter wel degelijk afgedwongen worden door vakbewegingen en door een geëngageerde middenklasse. In de toekomst zal dit niet veranderen. Internationale samenwerking dient zich dan ook te richten — naast integratie van arme landen in de wereldeconomie en het versterken van de positie van armen in die landen — op het steunen van groepen die verbetering van arbeidsrechten voorstaan. Internationale samenwerking dient dus geplaatst te worden in de context van een grotere solidariteit.

In tijden van crisis wordt vaak naar de noodrem gegrepen door op arbeidsrechten af te dingen

Om werk centraal te stellen en financialisering het hoofd te bieden is een verbeterde internationale aanpak nodig: Nederland kan dat niet alleen, Europa kan dat evenmin alleen — dit moet in internationaal verband gebeuren. We moeten de nadruk leggen op een raamwerk voor productieve en niet-vervuilende investeringen, financiële systemen die ten dienste staan van economische ontwikkelingen, gezonde en rechtvaardige arbeidsmarkten met betere kansen voor jongeren en een grotere coherentie in de multilaterale gremia die een belangrijkere rol moeten spelen om fatsoenlijk werk wereldwijd te stimuleren.

Nationale politiek kan vanwege twee redenen in dit verband niet ‘business as usual’ blijven. Nederland zal de uitdagingen van de spanning tussen een socialezekerheidsstelsel en werk voor de huidige en toekomstige generatie,

Rolph van der Hoeven *De financiële mondialisering moet worden bijgestuurd*

tussen innovatie en scholing, tussen groei en een stagnerende beroepsbevolking, tussen groei en vervuiling, tussen staat en samenleving, krachtig ter hand moeten nemen.

Voor de politiek van vandaag de dag betekent dit dat het debat over migratie niet alleen moet gaan over één uitgeprocedeerde asielzoeker, dat het debat over pensioenen niet alleen over zes maanden meer of minder pensioenopbouw

moet gaan, dat het debat over de financiën niet alleen over potverterende Grieken moet gaan, dat het debat over Europa niet alleen over vette salarissen in Brussel moet gaan, en dat de vragen rond ontwikkelingssamenwerking niet allemaal moeten worden teruggebracht tot concentratielanden. Het gaat tenslotte (weer) om de kwaliteit van het bestaan, niet alleen hier en nu, maar meer nog daar en in de toekomst.

Noten

- 1 Fukuyama, Francis, 1992, *The End of History and the Last Man*. Free Press.
- 2 Williamson, John, 1989, *What Washington Means by Policy Reform*, in: Williamson, John (ed.): *Latin American Readjustment: How Much has Happened*, Washington: Institute for International Economics.
- 3 Volgens het rapport van de Globaliserings Commissie van de Duitse Bundestag (*Globalization of the World Economy: Challenges and Answers*, 14^e legislative periode, 2002) liep vermelding van 'globalisering' in de Franfurter Allgemeine Zeitung op van 34 in 1993 tot 1136 in 2001.
- 4 Van der Hoeven, R and Lübker, M. *Financial Openness and Employment: The Need for Coherent National and International Policies* in Ocampo, J. A. and Jomo K. S. 2007, *Towards Full and Decent Employment*, Zed books and UN, New York.
- 5 Shiller, R. J. 2003 *The New Financial Order: Risks in the 21st Century*, Princeton, NJ, Princeton University Press: ... the risks to individual business are blend into large international portfolios where they are diversified away to almost nothing among the ultimate bearer of risks, the international investor (p. 3).
- 6 Freeman, R. B. 2010, 'It's Financialization', *International Labour Review*, Vol 149-2, pp. 163-184.
- 7 Vakbewegingen bijvoorbeeld hebben moeite zich internationaal te verenigen en onderhandelingen op een wereldwijd niveau te voeren.
- 8 Voor meer details: Van der Hoeven, Rolph, 2010, *Labour Markets Trends, Financial Globalization and the Current Crisis in Developing Countries*, UN-DESA Working Paper No. 99 oktober 2010, New York, Verenigde Naties.
- 9 ILO, 2011, *A new Era of Social Justice*, Genève, ILO, p. 23.
- 10 ILO, *Global Employment Trends*, yearly, Genève, ILO.
- 11 Bourguignon, F. 2005, *Development Strategies for More and Better Jobs*, Presentation at the conference 'Help Wanted: More and Better Jobs in a Globalized Economy', organized by the ILO and the Carnegie Endowment for International Peace, 14 april 2005, Washington, DC. Paper no 19 april 004 *Good Jobs and Bad Jobs*, Richard Layard.
- 12 Ghai, D. 2003, 'Decent Work: Concepts and Indicators', *International Labour Review*, vol. 142-2.
- 13 Reinhart, C. M. en Rogoff, K. S. 2009, *This Time it is different, Eight centuries of Financial Follies*, Princeton, Princeton University Press.
- 14 Ghosh, J. 2011, *Reorienting Development in Uncertain Times*, in van Bergeijk, P. A. G., de Haan, A. en Van der Hoeven, R. (eds.) 2011, *The Financial Crisis and Developing Countries, A global Multidisciplinary Perspective*, Cheltenham, Edward Elgar.
- 15 Green, D. and King, R. 2011, *How have Poor Women and Men experienced the Global Economic Crisis*, in Van Bergeijk, De Haan en Van der Hoeven, op. cit.
- 16 Torres, R. 2010, 'Incomplete Crisis responses: Socio-Economic Costs and Policy Implications' in *International Labour Review*, vol. 149-2, pp. 227-237.
- 17 Van der Hoeven, R. 2010, 'Employment, Inequality and Globalization: A Continuous Concern', in *Journal of Human Development and Capabilities*, februari 2010.
- 18 Zie o.a. hoofdstuk 1: 'What crisis?, For Whom?' in Van Bergeijk, De Haan en Van der Hoeven, op. cit.
- 19 s&d heeft hier in verschillende artikelen al aandacht aan besteed (bijvoorbeeld Went, 2007-5 en Hutton, 2011-5-6).
- 20 Safety nets helpen gezinnen in situaties van economische teruggang, zonder dat ze een compleet sociaal systeem vormen.
- 21 De internationale financiële instellingen zijn de laatste jaren

- gevoeliger op dit gebied geworden (zie bijvoorbeeld *The Challenges of Growth, Employment and Social Cohesion, Joint ILO-IMF Conference in Cooperation with the Office of the Prime Minister of Norway*, Bergen, 13 sept 2010) maar in de praktijk valt hier vaak nog weinig van te merken.
- 22 Leden waren o.a. Nobelprijswinnaar Stiglitz, presidenten, eerste en andere ministers, vakbondsleiders, managers van grote bedrijven en NGO-activisten.
- 23 World Commission on the Social Dimension of Globalization, 2004, *A Fair Globalization, Creating Opportunities for All*, Geneve, ILO, p. ix.
- 24 Ha, B-J., McInery, C, Tobun, S & Torres, R, 2010, *Youth Employment in Crisis*, Discussions paper 210 International Institute for Labour Studies, Genève.
- 25 Een uitwerking hiervan gaat het bestek van dit artikel te buiten, maar kan gevonden worden in 'World Commission on the Social Dimension of Globalization', 2004, *A Fair Globalization, Creating Opportunities for All*, Geneve, ILO, p. ix-x.
- 26 Berg, J. and Kucera, D. (eds.) 2008, *In Defense of Labourmarket Institutions. Cultivating Justice in the Developing World*, Houndsmill, Palgrave Mac Millan; Ghose, A. Majid, N. and Ernst, C. 2008, *The Global Employment Challenge*, ILO, Genève.

De verborgen malaise op de werkplek

Ooit was het socialistische idee dat het werk bevrijd moest worden.

Dat inzicht is een tijd naar de achtergrond verdwenen door de opkomst van de verzorgingsstaat en de hervormingen die erop volgden. Inmiddels is het weer de hoogste tijd voor goed werk. ‘Een baan is meer dan de kost verdienen.’

FRANS BECKER & PIM PAULUSMA

In Duitsland heeft de SPD een initiatief gelanceerd onder het motto *Gute Arbeit*. De International Labour Organization heeft de *Decent Work Agenda* ontwikkeld. In Engeland ijvert de Work Foundation onder leiding van Will Hutton en David Coats voor *good work*. Het zijn aanwijzingen dat het met de kwaliteit van ons werk beter kan. Paradoxaal wijze is er bij alle welvaart sprake van een verborgen malaise in onze samenleving, die zich in het hart van onze economie bevindt: de werkplek. Het thema is echter van de radar van de sociaal-democratische partijen verdwenen en ook de vakbonden waren tot voor kort niet bijzonder alert.

48 In de eerste decennia na de Tweede Wereldoorlog ging alle aandacht van links uit naar economische groei en macro-economische politiek, inkomensverdeling, sociale zekerheid en degelijk financieel beleid. En in de afgelopen decennia was er vooral oog voor een hervorming van de welvaartsstaat, de arbeidsmarkt ('werk, werk, werk')

Over de auteurs Frans Becker & Pim Paulusma zijn beiden werkzaam bij de Wiardi Beckman Stichting

Noten zie pagina 57

en sociale zekerheid ('rechten en plichten', 'prioriteit voor werk boven sociale zekerheid', 'persoonlijke verantwoordelijkheid'). De huidige nadruk op een programma van activering is belangrijk, maar geeft weinig blijk van een bewustzijn dat de werkplek een cruciaal maatschappelijk instituut is voor de identiteit en het welzijn van een groot deel van de bevolking, en dus ook van de sociaal-democratische achterban.

Met name in de publieke sector zijn de arbeidsomstandigheden verslechterd — behalve aan de top — waarbij de professionele ethiek en autonomie van werknemers zijn uitgehold en daarmee uiteindelijk ook de kwaliteit van de publieke dienstverlening. Daarom zouden arbeidsomstandigheden, arbeidsrelaties op bedrijfsniveau en democratie op de werkplek weer kernthema's moeten zijn van een sociaal-democratische politieke agenda.

HET GEDACHTEGOED

Oorspronkelijk stelde de socialistische beweging in Nederland zich de bevrijding van de arbeid ten doel: de arbeidende mens de moge-

lijkheid bieden tot zelfverwerkelijking in het werk. De sociaal-democratische beweging was onder de indruk van de productieve kracht van het kapitalisme, maar verzette zich tegen de ontmenselijkende effecten ervan, zowel op de werkplek als in de levensomstandigheden van de arbeiders. Wie een indruk wil krijgen van de abominabele arbeidsomstandigheden aan het eind van de negentiende eeuw in Nederland leze het verslag van de parlementaire enquêtecommissie van 1887, heruitgegeven onder de titel *Een kwaad leven*.¹ De wrede uitbuiting, de strenge discipline en de risico's op het werk waren de praktische problemen die de socialistische beweging moest aanpakken.

In het vroege werk van Marx is de vervreemding die de arbeider ervaart in het kapitalistisch productieproces het meest wezenlijke kenmerk en probleem van een kapitalistische economie. Door de vervreemding kan de mens zich niet meer verwerkelijken in de arbeid. De arbeidenthe mens vervreemdt van het product van zijn arbeid en van zichzelf. Arbeid is niet langer een middel om zijn eigen menselijkheid tot uitdrukking te brengen, maar een tegen hem gerichte kracht. Vervreemde arbeid brengt uiteindelijk 'de kern van het mens zijn — vrijheid als gevolg van bewustzijn — terug tot de noodzaak in de meest directe levensbehoeften te voorzien'.² Het opheffen van de vervreemding en de bevrijding van de arbeid is slechts te realiseren door afschaffing van het kapitalisme.

In de andere belangrijke socialistische traditie en kritiek op het kapitalisme, de *arts and crafts*-beweging van William Morris, vormen de aard van het industriële productieproces en de uitkomsten ervan, alsmede de positie van de arbeider en diens vakmanschap daarin, de cruciale thema's. Op esthetische gronden wijst Morris de kapitalistische massaproductie van gebruiksvoorwerpen af: te lelijk. Bovendien ontnemt het productieproces de arbeider de mogelijkheid om zijn vakmanschap en kunstzinnigheid in zijn arbeid te leggen. Kenmerken van Morris' opvattingen zijn cultureel conservatisme met een schoonheidsideaal geënt op dat van de Mid-

deleeuwen, en sociale progressiviteit à la Marx.³ Zijn invloed in de vroege socialistische beweging was aanzienlijk, maar werd uiteindelijk overschaduwd door het praktisch reformisme in de economie en de politiek.

In de twintigste eeuw boekte de sociaal-democratie belangrijke successen bij de verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werkende klasse dankzij nationale wetgeving, lokaal beleid en vakbondsactie. In de periode tussen de twee oorlogen werden programma's

De wens van meer democratie op bedrijfsniveau botste met de angst voor collaboratie met het kapitalistische systeem

ontwikkeld voor 'socialisering' van de economie, economische democratie, sectoraal toezicht en medezeggenschap, maar die plannen bleven nogal abstract en werden nooit gerealiseerd. Pas in de jaren zestig en zeventig won een beweging voor meer democratie op de werkplek aan momentum in Nederland, als onderdeel van de veel grotere democratiseringsbeweging in die jaren, en werd het vraagstuk van vervreemding van de arbeid weer een politiek thema. Het Joegoslavië model van ondernemingsraden werd populair bij sommige vakbonden en delen van de sociaal-democratische achterban.⁴ Uitbreiding van de medezeggenschap via de ondernemingsraad werd een belangrijk programmapunt van het kabinet-Den Uyl.

Het fundamentele — en onopgeloste — dilemma voor sociaal-democraten bleef de wens van meer democratie en invloed op bedrijfsniveau (met inbegrip van aandeelhouderschap) tegenover de angst voor collaboratie met het kapitalistische systeem en met de eigenaren of bestuurders van de onderneming en voor het nemen van verantwoordelijkheid voor strategische beslissingen die ongunstig kunnen zijn voor de werknemers zelf. Dat is wel de reden

Frans Becker & Pim Paulusma *De verborgen malaise op de werkplek*

dat die andere lijn van sociaal-democratische politiek de dominante werd in de naoorlogse periode van snelle welvaarts-groei: het idee van bevrijding uit de arbeid. Zeker, werk werd nog steeds beschouwd als een plicht, als een vanzelfsprekend onderdeel van een bredere maatschappelijke verantwoordelijkheid en als middel tot participatie en integratie in de samenleving. Maar de wereld van vrijheid werd primair buiten de arbeidssfeer gezocht.

De beperking van de arbeidstijden was een van de centrale thema's van de vroege socialis-tische beweging geweest in haar strijd voor de achturige werkdag. Het was het symbool tegen de uitbuiting van de beroepsbevolking, die vaak onmenselijk lange werktijden had, elke dag weer, vanaf een jonge leeftijd. In de loop van de twintigste eeuw en met name na de oorlog, met een enorme groei in productiviteit en stijgende reële lonen, maakte het idee dat zelfverwerkelijking moest plaatsvinden op de werkplek geleidelijk plaats voor de overtuiging dat die zou plaatsvinden binnen de sfeer van consumptie en vrije tijd. Werknemers kozen ervoor het werk als bron van inkomen te beschouwen om elders zingeving te vinden.⁵

50 Maar de economische malaise in de jaren zeventig (oliecrisis) en begin jaren tachtig leidde tot een snelle stijging van de werkloosheid en groeiende aantallen mensen in de bijstand of met een arbeidsongeschiktheids- of andere socialezekerheidsuitkering. Daardoor werd een ander paradigma dominant in het sociaal-democratische gedachtegoed: dat van bevrijding door arbeid. Dat kwam deels door de stijgende kosten van inactiviteit en werkloosheid, deels door een nieuwe filosofie, die deelname aan de arbeidsmarkt op de eerste plaats zette. In die visie is werk essentieel voor burgers om deel te nemen aan en te integreren in de samenleving, om sociale netwerken te ontwikkelen en bij te dragen aan de samenleving als geheel. Sociale zekerheid moest gaan functioneren als een springplank om weer aan het werk te gaan in plaats van als een vrijhaven voor de inactieven.

Deze visie werd vooral populair in die landen waar de welvaartstaat voornamelijk gebaseerd was op inkomensoverdracht (Nederland, Duitsland) in plaats van activerend arbeidsmarktbeleid (de Scandinavische landen). Hervorming van de sociale zekerheid, het arbeidsmarktbeleid en participatie gingen de bouwstenen vormen voor wat het concept van de activerende welvaartstaat werd. Onderweg raakte echter iets uit beeld: het inzicht dat werk weliswaar goed voor ons is, maar dat het pas goed voor ons is als het 'goed werk' is.⁶

DE BELOFTE VAN DE WERKPLEK IN DE NIEUWE ECONOMIE

Dat nam niet weg dat in de jaren negentig een wijdverbreid optimisme over de kwaliteit en democratisering van de werkplek ontstond. De impact van technologische veranderingen en de stijging van het onderwijsniveau van werknemers waren daar debet aan. Zeker in Amerika spraken de voorbeelden daarvan tot de verbeelding. Toen de Amerikaanse Lee Schore in

Werknemers kozen ervoor het werk als bron van inkomen te beschouwen om elders zingeving te vinden

1978 bij een instrumentenfabriek ging werken, gaf haar functieclassificatie aan: 'no thought required', geen denkwerk vereist. Dat paste niet meer in een tijd van snelle technologische verandering en een mondiale economie.⁷ De *National Planning Association*, een in Washington gevestigde economische denktank met zijn wortels in de New Deal-periode, introduceerde het concept van de *new American workplace*.

Stelling was dat het oude idee van de werkplek werd gekenmerkt door grote bedrijven, bureaucratische organisaties die gestandaardiseerde massaproducten leverden, het 'fordisti-

sche' model. *The new American workplace* pleitte voor een nieuwe relatie tussen het management en werknemers, waarbij de laatsten werden beschouwd als de meest waardevolle asset van de onderneming. Daarin staat de verantwoordelijkheid van de werknemer centraal: 'Every employee is a manager.'⁸ Het management moet erop gericht zijn de werknemers te helpen om hun dienstverlening aan de klanten te verbeteren. Scholing en herscholing spelen een centrale rol. Technologie helpt de vooruitzichten voor werknemers te verbeteren.

De Amerikaanse vakbond AFL-CIO ontwikkelde een vergelijkbare visie op de toekomst van arbeidsrelaties. De vakcentrale bepleitte een *high skill, high wage* benadering, gericht op een democratische organisatie die zorg draagt voor een uitstekende scholing en kwalificatie van werknemers, met grote verantwoordelijkheid voor productieprocessen en zorg voor zekerheid van inkomen. Een dergelijke strategie zou een macro-economische politiek en een krachtig industriebeleid niet vervangen, maar zou wel wezenlijk bijdragen aan economische innovatie en kwaliteitsverbetering van het werk.

Deze belofte van het post-fordisme sloeg ook in West-Europa aan. Een nieuw soort werkplek, met het menselijk kapitaal als de belangrijkste bron van waarde in de onderneming en gedemocratiseerde arbeidsverhoudingen, leek zich aan te dienen. Maar van dit optimistische scenario kwam niet veel terecht. Er hebben interessante ontwikkelingen plaatsgevonden op het gebied van sociale innovatie in grotere en kleinere ondernemingen.⁹ Maar de nieuwe technologie en het hogere opleidingsniveau hebben niet het betere en democratischer werk gebracht. Dat is te wijten aan de onvoorziene effecten van nieuwe technologieën en aan enige trends in de economie en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau. Drie zijn er van belang expliciet te noemen.

Allereerst is in de afgelopen decennia de machtsbalans binnen ondernemingen en banken verschoven van investeringsbelangen op lange termijn naar winstbelangen op korte

termijn. Aandeelhouderswaarde kwam zo in het middelpunt van het bestuur van de onderneming te staan. Deze nadruk op de aandeelhouderswaarde brengt een ijzig regime van targets en afrekenen binnen de onderneming met zich mee. Om snelle resultaten op korte termijn te behalen zijn reorganisaties, overnames en fusies aan de orde van de dag, waardoor ondernemingen verworden tot een ordinair stuk handelswaar. Deze ontwikkeling ondergraaft de motivatie en identificatie van de werknemers met het bedrijf.¹⁰ De recente geschiedenis van de Nederlandse ABN Amro bank, zoals opgetekend door de journalist Jeroen Smit in *De prooi*, is een veelzeggend voorbeeld van deze trend.¹¹

Daar komt bij dat een nieuwe klasse managers de wereld van het bedrijfsleven heeft betreden: managers zonder wezenlijke kennis van het productie- en dienstverleningsproces dat de kern van de onderneming vormt; financiële doelstellingen drijven hen. Zij stellen zich op als waarnemers van de aandeelhouders, niet als werkelijke vertegenwoordigers van de onder-

Managers zonder wezenlijke kennis van het productie- en dienstverleningsproces hebben het bedrijfsleven betreden

neming, die decennialang is opgebouwd met behulp van vele werknemers. Veel werknemers ervaren een gebrek aan respect en waardering voor hun inspanningen in deze nieuwe ondernemingscultuur. Ze voelen zich kwetsbaar. Ze reageren niet met protest, maar met resignatie. De nieuwe klasse managers daarentegen bestaat uit mensen die sterk geloven in het individuele credo, mensen met een moderne sociaal-darwinistische kijk op de samenleving.¹²

Mede als gevolg hiervan, maar van belang om als aparte trend te noemen, is de afwenteling van bedrijfsrisico's en kostenbesparingen

Frans Becker & Pim Paulusma *De verborgen malaise op de werkplek*

op wat de 'onderkant van de arbeidsmarkt' heet. De kwaliteit van het werk en de arbeidsomstandigheden zijn er dikwijls ver onder de maat en liggen onder het niveau van wat we als 'fatsoenlijk werk' beschouwen: de broodbakkerij voor de Europese Lidl-winkels die Günther Walraff beschrijft, schoonmaakwerk, de vleesverwerkingsindustrie, de tuinbouw. Er is sprake van

Ook goed opgeleide vakmensen en werknemers in de dienstverlening worden geconfronteerd met reorganisaties en flexibilisering

ongeremde flexibiliteit in arbeidscontracten, die extreme aanpassing vragen van de werknemers. Flexibilisering kan aansluiten bij de persoonlijke omstandigheden van werknemers en dus zowel voor hen als de onderneming gunstig uitpakken. Maar het soort flexibilisering dat we momenteel zien, inclusief een gebrek aan een langetermijnperspectief op een vaste baan, toegang tot onderwijs en een fatsoenlijk sociaalezekerheidsstelsel, is een voedingsbodem voor een gevoel van ongemak en onveiligheid. De beloning van banen aan deze 'onderkant' is onvoldoende om een fatsoenlijk leven te leiden — ook in Nederland is in toenemende mate sprake van 'werkende armen'.¹³

52 Het gaat bij deze banen niet alleen om 'slecht werk', maar ze bieden ook weinig perspectief.¹⁴ Van een 'sociale-ladder-economie', waarin mensen makkelijk op de eerste sport konden opstappen en konden opklimmen om deel uit te gaan maken van een groeiende middenklasse, werd onze samenleving een 'zandloper-economie', waarin opwaartse sociale mobiliteit erg moeilijk is. Veel werknemers zijn dan ook bang hun positie te verliezen.

Ten derde lijkt 'goed werk' niet langer alleen over de 'onderkant' maar ook over het middele deel van de arbeidsmarkt te gaan. De goed

opgeleide vakmensen en werknemers in de dienstverlening worden geconfronteerd met reorganisaties, het eind van 'hun' bedrijf, de 'taylorisering' van hun werk, de flexibilisering van hun contracten, toenemende verwachtingen en verlies aan respect voor hun vakmanschap. En met een onoverbrugbaar gat met de werkelijk rijken, voor wie de bomen niet hoog genoeg reiken. Voor veel van deze werknemers is stress een onderdeel van hun dagelijks werk. Dat is ook het sleutelwoord om te begrijpen welke druk de combinatie van veeleisend werk met kinderen opvoeden en de zorg voor ouders en andere familieleden legt.

De druk op gezinnen in het algemeen en vrouwen in het bijzonder lijkt te blijven toenemen in het spitsuur van het leven.¹⁵ Recente Nederlandse cijfers bevestigen dat in de periode 2000-2005 wederom meer tijd is besteed aan verplichtingen (werk en zorg). Vooral vrouwen voelen de druk: 41% van de vrouwen beschouwt de combinatie van werk en zorg als een last; voor vrouwen met kleine kinderen is dat percentage nog hoger (53%).¹⁶

STEUN VOOR POPULISME

Tegen dit licht zijn de uitkomsten van het SIREN-rapport *Changing Working Life and the Appeal of the Extreme Right* (2007) goed te begrijpen. De auteurs daarvan hielden meer dan driehonderd diepte-interviews in zes verschillende Europese landen. Hun onderzoek richt zich op de vraag hoe werknemers de fundamentele sociaal-economische veranderingen van deze tijd ervaren en of daarin aanknopingspunten zijn te vinden voor de steun aan rechts-populistische bewegingen. De onderzoekers treffen drie verschillende reactiepatronen aan bij de ondervraagden.

Het eerste reactiepatroon vertolkt intense gevoelens van onrecht die ontstaan doordat aan legitieme verwachtingen met betrekking tot werk, sociale status en levensstandaard niet wordt voldaan. Bedrijfsreorganisaties, ontslagen, nieuwe managementstijlen of intensieve concurrentie op de arbeids- en huizenmarkt

hebben een devaluerend effect op kwalificaties, ervaring die in het werkende leven is opgedaan, hard werken en opofferingen in het verleden, en reduceren de verwachte beloningen voor de onderwerping aan de eisen van een genadeloze wereld van werk tot nul. [...] Dergelijke frustraties worden vaak geuit als gevoel van onrecht [...] Het kernthema is dat de “fatsoenlijke en hard werkende” en daarom moreel superieure mensen worden verraden en dat ze moeten beseffen dat het stom was om eerlijk en loyaal te blijven en zich te onderwerpen aan de veeleisendheid van een steeds wrede wereld van het werk.¹⁷

Een tweede reactiepatroon heeft als kern de angst voor *déclassement*, sociale achteruitgang, ‘de onzekerheden en de gevoelens van machteloosheid die worden gekoppeld aan industrieel verval, onzekere werkgelegenheid of de devaluatie van vaardigheden en kwalificaties.’¹⁸ Sommigen uitten hun zorg over hun maatschappelijke positie, ‘verwijzend naar het feit dat de middenklasse in onze samenleving vrijwel is verdwenen en dat er een groeiend gat is tussen arm en rijk. [...] In het licht van onze onderzoeksresultaten zijn pensioenen van

Ook in het publieke domein staan de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van het werk onder grote druk

cruciaal belang als het om sociale bescherming gaat. Wat in het bijzonder sterke gevoelens van onrechtvaardigheid oproept is wanneer mensen de beloning voor een leven lang hard werken onthouden wordt of wanneer degenen die hun gezondheid hebben opgeofferd voor hun werk de mogelijkheid wordt ontnomen om vroegtijdig uit te treden met een acceptabel inkomen.¹⁹

Een derde patroon was te vinden bij mensen ‘die beroepsmatig vooruitgang hadden geboekt’, bijvoorbeeld via promotie binnen de onder-

neming. ‘Als gevolg daarvan identificeerden dezen zich sterk met de onderneming en haar doelstellingen. Wat hun arbeidsethiek betreft lijkt de prestatie-oriëntatie te zijn versterkt, waardoor ze meer eisen stellen aan hun collega’s en ondergeschikten. Ze zijn geneigd te geloven in de macht van de capaciteiten van het individu, internaliseren de regels van een neoliberaal kapitalistisch systeem en vaak lijken ze een ideologie van sociaal darwinisme te delen, ofwel “survival of the fittest” op de arbeidsmarkt.’²⁰

De auteurs van het SIREN-rapport concluderen dat de wijze waarop sociaal-economische veranderingen de positie van de werknemer raken een belangrijke factor vormt om de opkomst van het rechts-populisme en -extremisme in verschillende Europese landen te verklaren. Uit het onderzoek blijkt dat de bezorgdheid van veel mensen om ‘goed werk’ draait, niet alleen in de arbeidersklasse, maar ook in de middenklasse. De zwakte van de linkse partijen op dit terrein heeft een politieke leemte gecreëerd, dankbaar opgevuld door extreem-rechts en populistisch-rechts. (Meer over de relatie tussen arbeid en de steun voor extreem-rechts is te lezen in het artikel van Dave Stynen en Hans de Witte in dit nummer van *se&d*.)

DE PUBLIEKE WERKPLEK

Het ligt hier voor de hand de verklaring voor dit alles te zoeken in ‘het kapitalisme’, ‘hardvochtig management’ of ‘de grote onderneming’. Dat is te makkelijk. Ook in het publieke domein, waar de politiek de leiding heeft en waar sociaaldemocraten een belangrijke rol spelen, staan de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van het werk onder grote druk. Degenen die in de publieke sector werken en zich laten leiden door hun beroeps- en professionele ethiek, merken dat ze nu worden blootgesteld aan overmatige controle, markt- en winstprikkel, permanente beleidsveranderingen, een op magische wijze veelevoudigd management, een ongeremd publiek en onbegrijpelijke regels.

Frans Becker & Pim Paulusma *De verborgen malaise op de werkplek*

De werknemers in de publieke sector worden geconfronteerd met een overdaad aan maatschappelijke problemen en een ‘ontketend’ publiek: ouders die iets te dwingend om betere cijfers voor hun kinderen vragen; een dronken menigte die zich tegen het personeel keert als een ambulance arriveert; buschauffeurs die in hun eentje agressieve passagiers het hoofd moeten bieden, de tweede man of vrouw is immers om efficiëntieredenen verdwenen. In 2007 stelde het kabinet zich ten doel het aantal

Bij het aanbesteden van diensten is zelden de positie van de werknemers een punt van aandacht geweest

medewerkers dat ervaring heeft met geweld en agressie terug te dringen van 66 naar 51%. Dat is niet gelukt. In een aantal categorieën — onderwijzers, treinpersoneel, ambulancepersoneel en medewerkers van de Belastingdienst — is het percentage wel gedaald, maar nog steeds zegt 59% in de onderzochte beroepsgroepen wel eens of regelmatig met geweld of agressie te maken te hebben. Voor werknemers bij Sociale Diensten is het percentage zelfs met 8% gestegen.²¹

Dat is de druk van onderaf. Maar de ‘frontlijnwerkers van de welvaartstaat’ hebben ook te maken met druk van boven: een overvloed aan nieuw beleid, reorganisaties, hervormingen en nog meer nieuw beleid. Gelukkig is er een gezonde mate van beleidsresistentie in de publieke dienstverlening, maar wat opvalt is dat de echte wereld van onze publieke dienstverleners, de dagelijkse praktijk, de publieke werkplek nooit de *prime mover* voor beleidsvorming zijn, maar eerder het kind van de rekening. Het beschamende falen van de top-down hervorming van het onderwijsbeleid in Nederland, zoals beschreven door de parlementaire onderzoekscommissie geleid door Jeroen Dijsselbloem, is in dat opzicht veelzeggend.

Er is niet veel van geleerd. Ook nu weer, bij de invoering van het zogenaamde passend onderwijs, worden alle klassieke fouten gemaakt. ‘Iedereen heeft heel goed meege gedacht over Passend onderwijs’, aldus onderzoeksjournalist Jelle van der Meer, ‘besturen, raden en schoolleiders. Maar wel volledig over de hoofden van de leerkrachten heen.’²² In zijn onderzoeksrapport komt onder meer Saskia Thiel, een ervaren leerkracht op het vmbo, aan het woord: ‘De school is een bedrijf geworden. Elk jaar zijn er nieuwe speerpunten. Er staat een enorme druk op. Nu dan weer passend onderwijs. Enerzijds de slagingspercentages die altijd beter moeten en anderzijds aan iedereen een plekje bieden. Combineer dat maar eens.’ Ze stokt, vraagt bezorgd of het allemaal niet te veel als klagen klinkt, want dat is niet de bedoeling. Ze wil, zo benadrukt ze, vooral duidelijk maken dat er een gat zit tussen papieren plannen en de weerbarstige praktijk. ‘Van achter het bureau zijn zoveel dingen die in de klas en in school gebeuren onzichtbaar.’²³

Ten slotte is op halfhartige en tweeslachtige manier in de publieke sector gedereguleerd en geliberaliseerd en zijn allerlei vormen van marktwerking ingevoerd. De positie van de publieke dienstverlener was zelden het voornaamste aandachtspunt, het was de ‘consument’ of de overheid die de voornaamste rol speelde. Bij openbare aanbesteding van diensten, is zelden de positie van de werknemers punt van aandacht geweest. Het *outsourcen* van het schoonmaken van publieke gebouwen — vroeger door schoonmakers in overheidsdienst verricht — is daarvan een navrant voorbeeld. Bij elke nieuwe aanbesteding mochten de schoonmakers weliswaar blijven, maar verslechterden hun arbeidsvoorwaarden. Door de halfhartige introductie van markten (of quasi-markten) en nieuwe financieringsmethoden zijn bovendien prikkels geïntroduceerd in het publieke domein die strijdig zijn met de professionele ethiek of publieke moraal die deze instituten zou moeten kenmerken.

De publieke taak die moet worden uitgevoerd, is mede daardoor vervuild geraakt door

allerlei min of meer commerciële subdoelstellingen. En de introductie van het *New Public Management* voegde daar een overmaat aan controle en verantwoordingsmechanismen aan toe. Absurde schema's zijn ingevoerd voor bijvoorbeeld werknemers in de thuiszorg, waarbij bij wijze van spreken drie minuten voor het knippen van nagels wordt uitgetrokken en twee minuten voor tandenpoetsen, maar slechts een halve voor een fatsoenlijk gesprek met de patiënt (die 'klant' wordt genoemd in het systeem). Wie de 'looplijst' van een willekeurig verzorgingshuis onder ogen krijgt, kan zich goed voorstellen hoe wanhopig de verzorgenden zijn — en dat dit type controle de kwaliteit van werk en verzorging fundamenteel aantast.

Het economische argument voor privatisering en de introductie van markten gaat grotendeels voorbij aan de alledaagse praktijk in de publieke sector. Incentive structuren (door economen graag 'prikkels' genoemd) voor zowel 'werknemers' als 'klanten' die niet passen in de heersende economische theorie blijken juist van

Stress, werkdruk en onzekerheid nemen toe. Autonomie, controle en respect voor professionaliteit nemen af

doorslaggevend belang te zijn voor de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van het werk bij de overheidsdiensten, zoals Julian Le Grand heeft aangetoond.²⁴

Het nettoresultaat is dat door de hervormingen in de publieke sector — waarvoor overigens niet alleen politici van PvdA-huize verantwoordelijk waren, maar die PvdA-politici wel in het bijzonder worden aangerekend — onderwijzers, politiemensen, verpleegkundigen en andere publieke werkers vervreemd zijn geraakt van de sociaal-democratie. De sociaal-democratie heeft niet bepaald adequaat gereageerd door

zich bij de hervorming van de publieke sector voornamelijk te richten op de consumentenkant van de overheidsdiensten en kwantitatieve *targets* centraal te stellen. Beter ware het de *verantwoordelijkheid* voor goede dienstverlening, zowel bij management als bij uitvoerenden, aan te spreken. De kwaliteit van de publieke sector — inclusief onderwijs, zorg, medische zorg en allerlei andere maatschappelijke diensten — is grotendeels afhankelijk van de frontliniewerkers in die domeinen. Het plezier en de trots die ze uit hun werk halen, zal cruciaal zijn voor de kwaliteit van de diensten die ze leveren.

HET ZIT DIEP

De situatie is natuurlijk onvergelykbaar met die in de vroege hoogtijdagen van het kapitalisme: arbeidsomstandigheden, sociale zekerheid, inkomens en risico's op het werk zijn drastisch veranderd, en in de goede richting. Toch staat de kwaliteit van de werkplek onder stevige druk. De werkdruk is toegenomen, de autonomie en controle op het eigen werk verminderd. Francis Green vat dit mooi samen in zijn overzichtsstudie *Demanding Work*: als gevolg van de veranderingen binnen organisatiestructuren is de inspanning van werknemers de afgelopen jaren alleen maar toegenomen, terwijl de autonomie is afgenomen. Hierdoor is de tevredenheid van werknemers met hun baan verminderd.²⁵ Als gevolg daarvan staat de kwaliteit van arbeid steeds meer onder druk, ook in sectoren die klassiek als 'goed' te boek staan. Stress, werkdruk en onzekerheid nemen toe. Autonomie, controle en respect voor professionaliteit nemen af.

Al met al geen rooskleurig plaatje over de kwaliteit van arbeid. Maar wat zeggen de Nederlandse cijfers? Tweejaarlijks doet TNO een grootschalig onderzoek naar de kwaliteit van arbeid in Nederland, genaamd *De Arbobalans*. In de meest recente uitgave hiervan komt het beeld naar voren dat het eigenlijk best goed gaat: 'De kwaliteit van arbeid is stabiel; de meeste werknemers zijn tevreden over hun arbeidsom-

Frans Becker & Pim Paulusma *De verborgen malaise op de werkplek*

standigheden.²⁶ Die tevredenheid is ook al jaren stabiel, zo rond de 78%. Op basis van deze monitor is dan ook besloten om geen aanbevelingen te doen aan de Tweede Kamer om de kwaliteit van arbeid te verbeteren: de cijfers geven toch aan dat het goed gaat?

Maar wat zeggen deze cijfers? Het gaat om gemiddelden. Neem bijvoorbeeld de flexibilisering van arbeid. Voorbeelden hiervan zijn flexibele werktijden en thuiswerken, of in beleidstermen 'plaats- en tijdsafhankelijk werken'. Dit werken leidt niet alleen tot meer overwerk en een hogere werkdruk, maar ook tot meer autonomie. Voor de hoogopgeleide consultant is dat vast het geval. Maar geldt dat ook voor

Naast de agenda voor de arbeidsmarkt is er ook een agenda voor de werkplek nodig

flexwerkers die wel meer druk en onzekerheid ervaren, maar niet meer autonomie, omdat hun werk hen helemaal niet onafhankelijker maakt van plaats en tijd?

Het gaat ook om nogal oppervlakkige cijfers. Ze bieden weinig inzicht in de werkelijke belevingswereld van de werknemers, in de zorgen, de geneugten en de frustraties van het werk. Wat vinden werknemers echt van hun werk? Hoeveel bevrediging halen ze eruit? Waar zijn ze bang voor? Zoals Abram de Swaan al in 1972 opmerkte naar aanleiding van zijn gesprekken met arbeiders is de vraag 'bent u tevreden met uw werk?' dubbelzinnig. 'Als aan Volkswagenbezitters gevraagd wordt "Bent u tevreden met uw auto?" zal een overrompelend percentage antwoorden dat het kreng ze best bevalt. En toch sluit dat niet uit dat bijna iedereen liever een Mercedes had gehad, als hij hem betalen kon'²⁷ Zo ook het onderzoek van TNO: de meeste mensen zijn in antwoord op de gestelde vragen redelijk tevreden met de kwaliteit van hun werkplek. Er is weliswaar meer stress, belonin-

gen stroken niet altijd met de inspanningen en men heeft minder controle over zijn werk, maar over het algemeen is er weinig om je zorgen over te maken. Maar we hebben geen flauw idee of ze niet veel liever een Mercedes zouden hebben gehad.

Uit het beschikbare onderzoek van onderzoeksjournalisten, blijkt dat het helemaal niet zo goed gaat. Diepgravende onderzoeksprogramma's (zoals het SIREN-onderzoek), goede onderzoeksjournalistiek (zoals van Will Tinnemans) en individuele verhalen (zoals van Günther Walraff en Barbara Ehrenreich) laten zien dat er een wijdverbreide onvrede, ongerustheid en bezorgdheid heerst op de werkplek en dat arbeidsomstandigheden voor veel mensen verre van ideaal zijn. En dat geldt niet alleen voor werknemers in de laaggeschoolde sectoren van de economie. De alarmerende cijfers over zelfdodingen in Franse ondernemingen als France Télécom die in 2009 opdoken, leidden tot een publiek debat in Frankrijk over stress op het werk, harde Angelsaksische managementmethoden en gebrek aan respect voor de individuele werknemer. De staking van schoonmakers in 2010 in Nederland bracht de abominabele arbeidsomstandigheden van de paria's van de werkende klasse aan het licht. En liet zien hoeveel bedrijven en openbare instellingen van hen profiteerden.²⁸

Het opmerkelijke aan deze voorbeelden is dat ze helemaal niet primair over de traditionele thema's van georganiseerde arbeid — werktijden en lonen — gaan. Het is de kwaliteit van de werkplek, de sfeer op het werk, de mate van controle, verantwoordelijkheid en respect voor de geleverde prestaties die de kern vormen van de onrust op het werk. Er is dus vooral kwalitatief onderzoek nodig.

WEER: BEVRIJDING VAN DE ARBEID

Zo wordt een oud thema weer prominent. Naast de agenda voor de arbeidsmarkt is er dus ook een agenda voor de werkplek nodig, voor bevrijding van het werk, of om het in recente termen

te zeggen, voor 'goed werk', voor werk waarin autonomie en controle een belangrijke rol spelen.²⁹Voor de overheid of politieke partijen is er geen eenvoudige koninklijke route om de kwaliteit van het werk te verbeteren. De politiek is bovendien niet altijd aan zet. Soms zijn persoonlijke initiatieven nodig, soms kan de vakbeweging of de ondernemingsraad een rol spelen als het om de kwaliteit van de werkplek gaat. Maar soms doet de politiek er wel degelijk toe. Dat geldt a fortiori voor de kwaliteit van het werk in de publieke sector. Al voor de SDAP gold dat het gemeentelijk overheidsbedrijf een voorbeeldfunctie had op het gebied van de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden. Ook nu kan de politiek een verschil maken als het de kwaliteit van het werk in de publieke sector betreft. In het artikel 'Beroepstrots als programma. Pleidooi voor een neorepublikeinse bestuursfilosofie' (verderop in dit nummer) geven Thijs Jansen, Jos Kole en Gabriël van den Brink daarvan praktische voorbeelden en een beleidsoriëntatie voor de toekomst.

Maar dat ook voor de kwaliteit van het werk in de private sector overheid en politiek van betekenis kunnen zijn, laat het voorbeeld van

Scandinavië zien. Vanaf de jaren zeventig is er beleid ontwikkeld om de kwaliteit van het werk te verbeteren. Er is wetgeving tot stand gekomen om de sociale partners de mogelijkheid te bieden om over veranderingen in de organisatie van het werk te onderhandelen en de kwaliteit van het werk te verbeteren. Het gaat dan om controle, afwisseling en zeggenschap op de werkplek. De resultaten van deze gevarieerde aanpak zijn te zien in een vergelijkend onderzoek uit 1996, waaruit blijkt dat de kwaliteit van arbeid in Scandinavische landen relatief hoger ligt dan in de rest van Europa.³⁰

Inspiratiebronnen genoeg. Maar daaraan vooraf gaat de vraag hoe de sociaal-democratie staat tegenover de betekenis van werk en de rol van werk in ons leven. Wat is de visie van de arbeiderspartij op arbeid? Is een baan meer dan de kost verdienen? Beschouwen we de werkplek als een plek voor economische democratie en zelfverwerkelijking? Als een plek waar respect, controle, vakmanschap en professionele ethiek heersen? Of rekken we het belang van werk dan te veel op? Moeten we de voorkeur geven aan volledige arbeidscommodificatie?³¹ Het wordt tijd die vragen weer op de agenda te zetten.

Noten

- 1 *Een kwaad leven*. De arbeidsenquête van 1887. Heruitgave van de 'Enquête betreffende werking en uitbreiding der wet van 19 September 1874 (Staatsblad No. 130) en naar den toestand van fabrieken en werkplaatsen' (Sneek, 1887), bezorgd en ingeleid door Jacques Giele, drie delen, Nijmegen 1981. Zie ook: Jacques Giele, *Arbeidersleven in Nederland 1850-1914*, Nijmegen 1979.
- 2 Ontleend aan Bart Tromp, *Karl Marx*, Soesterberg 2007 tweede druk, pp. 53-54.
- 3 Salvador Bloemgarten, *Henri Polak, sociaal democraat 1868-1943*, Den Haag 1996, 487. Zie voor een historisch overzicht over het denken over arbeid in de socialistische beweging, inclusief dat van Morris en Marx, ook: *Denken over arbeid*. WBS-cahiers, Deventer 1982, 74 e.v.
- 4 Zie bijvoorbeeld *Op weg naar arbeiderszelfbestuur*. Bijlage: het Joegoslavische voorbeeld. Studieproject gelijkheid 9, Wiardi Beckman Stichting, 1974.
- 5 Zie bijvoorbeeld John Goldthorpe e.a., *The affluent worker in the class structure*, Londen/New York 1969, p. 58.
- 6 We danken die uitdrukking aan David Coats, 'Good work in recessionary times', in: David Coats (ed.), *Advancing opportunity: the future of good work*, The Smith Institute, London 2009, p. 7.
- 7 *The new American workplace: a labor perspective*. Een rapport van de AFL-CIO Committee over de evolutie van werk, Washington 1994; Citaat van Margaret Hallock en Bob Baugh, 'High stakes. Oregon labor sets union agenda for high skill, high wage strategy', in: *Labor Research Review* # 19, p. 69.
- 8 John R. Stepp, 'The evolution of us labor-management innovations', in: James A. Auerbach en Jerome T. Barrett (ed.), *The future of labor-management innovation in the United States*, Washington 1993, 14 en 19.

Frans Becker & Pim Paulusma *De verborgen malaise op de werkplek*

- 9 Cf. Frank Pot, *Sociale innovatie als inspiratie*, Radboud Universiteit Nijmegen 2009.
- 10 Cf. Arnoud W.A. Boot, *De onwortelde onderneming. Ondernemingen overgeleverd aan financiers?*, Assen 2009, 126 e.v.
- 11 Jeroen Smit, *De prooi. Blinde trots breekt ABN Amro*, Amsterdam 2008.
- 12 René Cuperus, *De wereldburger bestaat niet. Waarom de opstand der elites de samenleving ondermijnt*, Amsterdam 2009, pp. 143-145.
- 13 Zie onder meer Will Timme-mans, *Voor jou tien anderen. Uitbuiting aan de onderkant van de arbeidsmarkt*, Amsterdam 2011.
- 14 Zie bijvoorbeeld Loes Reijmer, 'In de fuik van de arbeidsmarkt', in: *de Volkskrant* 20-9-2011.
- 15 Zie voor de internationale trend Francis Green, *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton and Oxford 2006, p. 175.
- 16 Rutger Claassen, 'Kindertijd-werk', in: *s&d* 2007/1-2.
- 17 Jörg Flecker (ed.), *Changing Working Life and the Appeal of the Extreme Right*, Aldershot 2007, p. 60.
- 18 Ibidem.
- 19 Geciteerd uit Cuperus, p. 146.
- 20 Flecker, p. 61.
- 21 Marcel van Lieshout, 'Meer geweld bij Sociale Diensten', in: *de Volkskrant* 4-10-2011.
- 22 Zie <http://www.av5.nl/artikelen/Lists/Artikelen/Artikel.aspx?ID=3845>.
- 23 Jelle van der Meer, *Over de grenzen van de leerkracht. Passend onderwijs in de praktijk*, ECPO, Den Haag 2011, pp. 81-82.
- 24 Julian Le Grand, *Motivation, Agency and Public Policy. Of Knights & Knaves, Pawns & Queens*, Oxford 2003; ook Romke van der Veen, 'De klant koningin. Over motivatie en "agency" in de publieke dienstverlening', in: *s&d* 2005/7-8, pp. 26-35.
- 25 Green, XIX.
- 26 *De Arbobalans 2010*, TNO, Den Haag 2011, p. 6.
- 27 De Swaan, A. *Een boterham met tevredenheid*, Van Gennep, Amsterdam, 1972.
- 28 Onze conclusies zijn deels gebaseerd op een lopend WBS-interviewproject onder verschillende groepen werknemers, deels op de ervaringen van vakbondsvertegenwoordigers en academische deskundigen in het WBS-werkcomité over arbeidskwesties en deels op een WBS-onderzoeksproject waarvan de resultaten zijn gepubliceerd in Frans Becker, Jurre van den Berg & Monika Sie Dhian Ho, *Om de plaats van de arbeid. Een politieke agenda voor de PvdA*, Wiardi Beckman Stichting, Amsterdam 2008.
- 29 Zie daarvoor David Coats en Rohit Lekhi, *Good Work: Job, Quality in a Changing Economy*, The Work Foundation, Londen, 2008.
- 30 Green, p. 182.
- 31 Zoals bepleit door Guy Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, New York 2011, pp. 161-162.

Werk in de wereld van het vrije kapitalisme

Het ontketende kapitalisme heeft de sociaal-democratische idealen voor werk onder druk gezet. De geest moet terug in de fles. Florian Sniekers ziet de oplossing in een restrictief ontslagrecht, invoering van een recht op werk en versterking van de vakbonden.

FLORIAN SNEEKERS

Monika Sie Dhian Ho schreef ter inleiding van het Van Waarde-project dat onze wereld kapitalistischer wordt dan ooit tevoren.¹ Robert Kuttner constateerde in zijn lezing voor de Wiardi Beckman Stichting van 23 mei jl. dat hijzelf niet zozeer marxistischer is geworden, maar dat de wereld wel steeds beter aansluit op een marxistische visie. Na een aantal decennia waarin de vrije werking van markten werd beteugeld, zijn de krachten van het kapitalisme vanaf de jaren zeventig en tachtig weer ontketend. Wat betekent dit voor de arbeid in het kapitalisme? En voor sociaal-democratische idealen met betrekking tot die arbeid?

In dit artikel wil ik mij concentreren op een analyse van het kapitalisme. Ik zal betogen dat het ten minste twee belangrijke krachten bezit: een decentralisatie van economische beslissingen en het vermogen om de arbeidsproductiviteit te verhogen door risico's te kunnen nemen. Vervolgens zal ik betogen dat deze kwaliteiten essentiële sociaal-democratische idealen onder druk zetten. Zonder uitgebreide discussie ver-

onderstel ik daarbij dat sociaal-democraten het eens kunnen worden over een viertal idealen met betrekking tot arbeid. Deze opsomming is niet noodzakelijkerwijs compleet.

Ten eerste is van waarde dat mensen *bestaanszekerheid* kunnen verwerven door arbeid, doordat er banen beschikbaar zijn, deze enige zekerheid bieden, en doordat zij lonen. Voor veel sociaal-democraten is verzet tegen het bestaan van werkende armen en voor een 'living wage' van grote betekenis in hun visie op arbeid.² Maar ook buiten marktrelaties, zoals in de zelfvoorzienende landbouw of alternatieve distributiemechanismen, is het belangrijk dat mensen van hun arbeid kunnen leven.

Ten tweede zal iedereen het erover eens zijn dat *redelijke arbeidsomstandigheden* van belang zijn. Dit betekent dat arbeid niet te zwaar of te gevaarlijk mag zijn, en dat de balans met andere activiteiten dan (loon)arbeid moet worden bewaakt, zoals zorgtaken of vrije tijd. De strijd voor de beperking van de werkdag is dan ook een van de historische speerpunten van de arbeidersbeweging.

Ten derde is het juist voor sociaal-democraten belangrijk dat mensen enige *autonomie* in hun arbeid bezitten, en dat zij zichzelf daarvoor kunnen ontplooien tijdens hun arbeid.

59

Over de auteur Florian Sniekers is econoom en lid van de WBS-werkgroep Eigentijdse sociaal-democratie

Noten zie pagina 66

Florian Sniekers *Werk in de wereld van het vrije kapitalisme*

Mede hierdoor kunnen mensen zelfrespect en beroepseer ontlenen aan hun werk.

Ten slotte is voor sociaal-democraten *sociale gelijkheid* van groot belang. Met betrekking tot arbeid betekent dat een gelijke toegang tot arbeid die bestaanszekerheid biedt, die niet te zwaar of te gevaarlijk is, en die als bron tot zelfrespect kan dienen. Maar sociale gelijkheid betekent ook een zekere mate van gelijke beloning en gelijke mogelijkheden om andere activiteiten dan (loon)arbeid te ontplooiën. Bovendien impliceert sociale gelijkheid een gelijke spreiding van macht, en dus van autonomie op het werk.

DE KRACHT VAN HET KAPITALISME

Bij mijn analyse van het kapitalisme hanteer ik de definitie van Samuel Bowles.³ Volgens Bowles is het kapitalisme een systeem waarin de belangrijkste vorm van economische organisatie bestaat uit het bedrijf waarin private kapitaalbezitters het laatste woord hebben en recht hebben op de opbrengst nadat aan contractuele verplichtingen is voldaan. Hierbij huren zij arbeid in op een arbeidsmarkt om goederen of diensten te produceren en die zo mogelijk voor winst te verkopen.

Uit deze definitie volgt dat een kapitalist een private kapitaalbezitter is die arbeiders kan aannemen en aansturen. Een manager is slechts een vertegenwoordiger van een kapitalist en heeft dus geen kapitaal in het bedrijf, maar heeft wel de mogelijkheid om arbeiders aan te nemen en aan te sturen. Een zzp'er heeft daarentegen wel kapitaal, maar geen werknemers.⁴ In een kapitalistische economie worden volgens de definitie van Bowles economische beslissingen dus over het algemeen decentraal genomen door (vertegenwoordigers van) mensen die financieel belang hebben bij de uitkomst, en daarvoor andere mensen kunnen inhuren. Dit raakt aan de twee grote kwaliteiten van het kapitalisme.

De eerste kwaliteit, zoals bepleit door Friedrich von Hayek, is de *decentralisatie van economische beslissingen*.⁵ Hierdoor kunnen

mensen die relatief dicht bij de productie van goederen en diensten staan en daardoor veel praktische informatie hebben, deze kennis direct aanwenden. Zij hoeven deze kennis dus niet naar een centrale planner over te brengen. Sterker nog, de decentrale concurrentie dwingt bedrijven hun private kennis over voorkeuren en technologie te openbaren in hun handelen. Het prijsmechanisme verbindt vervolgens op relatief eenvoudige wijze alle decentrale beslissingen. Voor Hayek was dit het belangrijkste argument tegen een planeconomie. Maar een decentrale economie is nog geen groeiende economie. Daarom is ook de tweede kwaliteit van belang.

De tweede kwaliteit van het kapitalisme is dat het vermogende mensen in staat stelt risico te nemen, de arbeid van velen bij elkaar te brengen, de *arbeidsproductiviteit te verhogen* en bij succes daar de vruchten van te plukken. De historisch ongekende verhoging van de arbeidsproductiviteit sinds de opkomst van het kapitalisme heeft onmiskenbaar tot een hoge welvaart geleid. Marx heeft duidelijk gemaakt dat we de groei van de arbeidsproductiviteit moeten begrijpen vanuit de kapitalistische arbeidsverhouding.⁶ De ondernemer heeft immers zowel de prikkel als de hiërarchische positie om de werknemer aan te sporen harder te werken. Maar belangrijker nog, de ondernemer is in staat kapitaal aan te trekken om risicovolle investeringen te doen die individuele arbeiders niet zouden willen dragen. Met meer machines kan een werknemer meer produceren, en dus stijgt de arbeidsproductiviteit.

Mechanisatie kan en gebeurde in een planeconomie echter ook. Het verschil tussen een kapitalistische economie en een planeconomie is dat decentrale concurrentie ertoe aanzet op de kosten te besparen, om zo een competitief voordeel te verkrijgen. Aangezien ruim twee derde van de kosten uit arbeidskosten bestaat, zullen veel investeringen in nieuwe technologie gericht zijn op het besparen op arbeidskosten door werknemers te vervangen door machines.⁷

Wanneer echter na verloop van tijd elk bedrijf de arbeidsbesparende technologie overgenomen heeft, zijn werknemers in loononderhandelingen vaak in staat de arbeidsproductiviteit in hun lonen doorberekend te krijgen. Dit kan verklaard worden uit een eenvoudig competitief mechanisme, maar vereist doorgaans toch strijd vanuit werknemers. Daardoor stijgt het aandeel van de arbeidskosten weer. Zo ontstaat een nieuwe prikkel voor arbeidsbesparende uitvindingen. Door de decentralisatie is er sprake van een collectieve-actieprobleem. Iedere ondernemer afzonderlijk heeft een competitief voordeel in het vooruitschiet, maar samen kunnen zij de arbeidskosten niet structureel verlagen. Dit competitieve proces maakt duidelijk waarom het kapitalisme in staat is geweest de arbeidsproductiviteit tot zulke grote hoogte te brengen.

HIËRARCHISCHE RELATIE

De gebreken van het kapitalisme komen rechtstreeks voort uit de hierboven genoemde kwaliteiten. Decentralisatie veroorzaakt ongelijkheid en instabiliteit. De groei van de arbeidsproductiviteit gaat gepaard met een hiërarchische relatie tussen kapitalist en arbeider en een hoge werkdruk. En hier komen onze idealen in het gedrang.

Wat betreft de hiërarchische relatie is het belangrijk te beseffen dat het arbeidscontract geen afspraak is om de opbrengsten van de productie te delen tussen ondernemer en werknemer.⁸ Een arbeidscontract is een contract waarin een werknemer zijn productiecapaciteiten tegen een gegarandeerde betaling voor een bepaalde periode onderwerpt aan de aanwijzingen van een werkgever om zo voor hem te produceren. Formeel is er dus sprake van een machtsrelatie. Hier zijn ook feitelijk machtsmiddelen aan verbonden.

De verhouding tussen ondernemer en werknemer wordt erdoor gekenmerkt dat de laatste niet direct deelt in het ondernemersrisico. Hij ontvangt zijn loon in principe ook als de werkgever er niet in slaagt hem voldoende te laten

produceren of als hij het geproduceerde niet met winst weet te verkopen. Voor de werkgever is het daarom zaak de werknemer aan te sporen te produceren. Daarbij staan de werkgever ten minste drie middelen ter beschikking. Ten eerste kan hij proberen het arbeidsethos of de intrinsieke motivatie van de werknemer aan te spreken. Er zal echter een moment komen waarop de werknemer het wel wetletjes vindt, maar de werkgever graag zou zien dat de werknemer nog wat harder werkt. Ten tweede kan de werkgever daarom hard werken belonen met een hoger loon, betere arbeidsvoorwaarden of met promotiekansen. Ten derde kan de werkgever dreigen de werknemer te ontslaan. Deze laatste mogelijkheid verdient extra aandacht.

Werkloosheid betekent doorgaans een flinke terugval in inkomen en voor een ontslagen werknemer is het moeilijk om snel een nieuwe baan te vinden wanneer er werkloosheid is. Omdat in een vrij kapitalisme de werkgever de positie heeft om de werknemer te ontslaan, beschikt hij dus over een machtsmiddel om te garanderen dat de werknemer zijn aanwijzingen opvolgt.⁹ Bij een hoger loon is de terugval in inkomen groter en op die manier gaat de wortel van de goede beloning dus samen met de stok van ontslag. Daar komt nog bij dat ontslag het

Het is de dreiging van werkloosheid die mensen aanzet om zo hard te werken

stigma van werkloosheid oplevert. Werkloosheid is dus van groot belang in het disciplineren van de werknemer, en vormt een bedreiging voor de autonomie op het werk.

Zzp'ers vormen een interessante categorie ondernemers omdat zij geen werknemers hebben, en dus geen mensen om macht over uit te oefenen. Tegelijkertijd zijn zij formeel niet onderworpen aan een machtsverhouding. Daarmee lijken zij een aantrekkelijk voorbeeld van

Florian Sniekers *Werk in de wereld van het vrije kapitalisme*

autonomie in een voor de rest kapitalistische economie. In hoeverre zij feitelijk onderworpen zijn aan een machtsverhouding is evenwel afhankelijk van hun economische positie.

Wanneer één enkele opdrachtgever een zzp'er voor een bepaalde tijd werkloos kan maken, beschikt de opdrachtgever in feite over hetzelfde machtsmiddel als een werkgever. Wanneer een zzp'er echter meerdere opdrachtgevers heeft, of onmiddellijk nieuwe opdrachten kan vinden, is dreigen met het terugtrekken van opdrachten geen indrukwekkend machtsmiddel.

HOGE WERKDRUK

Soms bestaat er verwondering over het feit dat in onze samenleving veel mensen het toch zo druk hebben, terwijl er tegelijkertijd zoveel mensen aan de kant staan.¹⁰ Een analyse van de kapitalistische arbeidsverhouding maakt duidelijk dat de werkenden het juist zo druk hebben omdat er zoveel mensen aan de kant staan. Het is de dreiging van werkloosheid die mensen aanzet om zo hard te werken, zelfs als hun privéleven daaronder lijdt. Het kapitalisme zorgt dus van nature niet voor een balans met andere activiteiten dan betaalde arbeid. Bovendien kan het opvoeren van de werkdruk leiden tot situaties waarin de arbeid te zwaar of te gevaarlijk is. Begrip van de machtsrelatie tussen werkgever en werknemer maakt duidelijk dat deze situaties meestal niet als een vrijwillige keuze van de werknemer moeten worden opgevat.

62 Dat de kapitalistische arbeidsverhouding een hoge werkdruk, weinig autonomie en daardoor zelfs een aantasting van de beroeps-eer teweegbrengt, wil ik graag illustreren met een *Zembla*-uitzending van 4 juli 2010 over de schoonmakers bij de Nederlandse Spoorwegen.¹¹ Te zien zijn schoonmakers die vertellen hoeveel tijd er nodig is om een toilet goed schoon te maken, en dus om zich tevreden te voelen over hun werk. Hun werkgever heeft hier echter geen boodschap aan. Hij maakt gebruik van zijn machtspositie om twee schoonmakers een hele trein inclusief zeven toiletten in tien minuten te

laten schoonmaken. Daarbij krijgen de schoonmakers bovendien zo weinig schoonmaakmiddelen mee dat het hun beroepseer wel moet aantasten.

ONGELIJKHEID

Dat het kapitalisme grote ongelijkheden met zich meebrengt, is zonneklaar. Deze ongelijkheid is onder te verdelen in ongelijkheid tussen mensen met *ongelijke* capaciteiten en vermogens, en in ongelijkheid tussen mensen met *gelijke* capaciteiten en vermogens. De eerste vorm van ongelijkheid is onderdeel van het kapitalisme omdat het kapitalisme mensen toestaat hun ongelijke capaciteiten en vermogens aan te wenden. Een slimme ondernemer met voldoende financiële middelen kan bijvoorbeeld zijn relatieve handigheid en vermogen inzetten om rijk te worden. Zo lijkt het kapitalisme zelf geen ongelijkheid te veroorzaken, maar is het slechts een doorgeefluik van ongelijke startposities.

Een vrije arbeidsmarkt garandeert niet dat iemands beloning gelijkstaat aan zijn productiviteit

Er bestaat echter een aanzienlijke variatie in de mate van ongelijkheid tussen de geavanceerde economieën. De verschillen in arbeidsmarktinstellingen lijken hier de belangrijkste verklaring voor te zijn; zij zijn in staat gebleken ongelijkheid af te remmen. Zo zijn vakbonden in verschillende landen er lang in geslaagd om het totale loongebouw wat in elkaar te drukken door de sterke marktpositie van de beter betaalden in te zetten voor verbeteringen voor degenen met een zwakkere onderhandelingspositie.¹²

Naast het feit dat het kapitalisme ongelijkheid tussen mensen met ongelijke kansen reproduceert, veroorzaakt het ook ongelijkheid tussen mensen die in alle economisch relevante

opzichten identiek zijn. Hoewel economen lang beweerden dat decentrale concurrentie ervoor zorgt dat gelijke capaciteiten gelijk beloond worden, is het algemeen bekend dat er een flinke dosis geluk nodig is om een goede baan te vinden. Een vrije arbeidsmarkt garandeert niet dat iemands beloning gelijkstaat aan zijn productiviteit.

Gedurende hun loopbaan zoeken mensen naar goede banen, waar ze relatief goed betaald worden en waar ze promotie kunnen maken. Mensen kunnen echter ook pech hebben: hun contract kan niet worden verlengd of ze kunnen worden ontslagen. Dan moeten ze vaak genoegen nemen met een mindere baan en weer van voren af aan beginnen met zoeken naar een volgende stap op hun carrière ladder. Een arbeidsmarkt is dus een decentrale zoektocht van werkgevers en werknemers, waarbij er natuurlijk concurrentie is tussen werknemers en werkgevers onderling. Eenzelfde zoekproces bestaat er uiteraard tussen zzp'ers en hun opdrachtgevers.

Er blijkt een grote variatie te bestaan tussen landen, in de mate waarin mensen met een gelijke opleiding en ervaring toch ongelijk beloond worden. In de Verenigde Staten is het voor je beloning veel belangrijker dan in Nederland in welke sector je werkt: verschillen in beloning tussen sectoren voor vergelijkbaar werk is daar tweemaal zo hoog als hier.¹³ De ongelijkheid tussen mensen met dezelfde opleiding en ervaring, maar die in verschillende sectoren van de economie werken, is in Canada zelfs vierenhalf maal groter dan in Zweden. Maar ook de ongelijkheid tussen mensen met dezelfde opleiding en ervaring die binnen dezelfde sector werken is groot: 30% van de loonverschillen in Nederland kan niet verklaard worden door opleiding, ervaring, sector of zelfs geslacht, etnische achtergrond of thuissituatie. In het Verenigd Koninkrijk geldt dat zelfs voor 50% van de loonverschillen.

Coen Teulings en Joop Hartog betogen dat de vrije en decentrale concurrentie op de arbeidsmarkt niet in staat is om dit soort willekeurige en onverklaarde ongelijkheden weg

te nemen, en dat gecentraliseerde corporatistische instituties zoals vakcentrales, werkgeversorganisaties en tripartiet overleg hier veel beter toe in staat zijn.¹⁴ Wederom zijn arbeidsmarktinstituties dus de belangrijkste verklaring voor het afremmen van de ongelijkheid. Hiermee wordt duidelijk waarom de 'willekeurige ongelijkheid' in landen als Oostenrijk,

Arbeidsmarktinstituties zijn de belangrijkste verklaring voor het afremmen van de ongelijkheid

Zweden en Nederland zoveel kleiner is dan in de Verenigde Staten, Canada en het Verenigd Koninkrijk. Bijvoorbeeld het algemeen verbindend verklaren van cao's reduceert de willekeurige ongelijkheid tussen mensen die hetzelfde werk doen en statistisch niet van elkaar te onderscheiden zijn. Het vermindert ook de ongelijkheid — of misschien beter gezegd de discriminatie — tussen mensen die hetzelfde werk doen maar die wel te onderscheiden zijn op eigenschappen als geslacht, etnische achtergrond en thuissituatie. Bovendien bieden cao's minder ruimte voor willekeur vanuit de werkgever, die een ongelijke behandeling zou kunnen inzetten voor het disciplineren van zijn werknemers. Gecentraliseerde corporatistische instituties als vakcentrales repareren dus de ongelijkheid.

Een grote mate van gelijkheid tussen economisch gezien identieke mensen werkt als een verzekering. Wanneer mensen hun baan verliezen en weer in staat zijn een nieuwe vergelijkbare baan te vinden, kunnen zij ervan uit gaan dat deze grofweg dezelfde arbeidsvoorwaarden heeft. Het wisselen van werkgever brengt dan geen grote terugval in inkomen met zich mee. Dit draagt bij aan de bestaanszekerheid van werknemers. En omgekeerd draagt het ontbreken van gelijkheid bij aan de bestaansonzekerheid van werknemers.

INSTABILITEIT

Maar er is nog een veel belangrijker wijze waarop decentralisatie tot een bedreiging van de bestaanszekerheid leidt: decentralisatie veroorzaakt instabiliteit van het kapitalisme als geheel. In deze tijd behoeft het nauwelijks nog betoog dat het kapitalisme instabiel is. Toch bestaat er vaak de neiging om economische crises van een idiosyncratische ('toezicht op hypotheek') of zelfs psychologische ('menselijke hebzucht') verklaring te voorzien. Ik wil daarom expliciet stellen dat deze instabiliteit voortkomt uit decentralisatie.

De decentralisatie van het kapitalisme maakt het mogelijk dat ontelbare mensen zelf economische beslissingen nemen. Zij moeten zich daarbij een beeld vormen van een onzekere toekomst die zij zelf mede bepalen. De interactie van alle decentrale beslissingen bepaalt de uitkomst. De enorm ver doorgevoerde arbeidsdeling maakt dat we allemaal afhankelijk zijn van elkaar. Wanneer iedereen denkt dat er in de toekomst weinig handelspartners zijn, dan loont het voor niemand om te investeren en produceren, waardoor er ook feitelijk weinig handelspartners zijn.¹⁵ De negatieve verwachtingen worden zo bevestigd, terwijl positieve verwachtingen tot veel grotere economische activiteiten en meer werkgelegenheid hadden kunnen leiden. Verwachtingen kunnen dus 'zelf vervullend' zijn. Ook hier leidt de decentralisatie in het kapitalisme tot een collectieve-actieprobleem.

64

VERANDERINGEN IN HET KAPITALISME

Zoals het kapitalisme in de afgelopen decennia steeds meer is ontketend, zo kan het ook weer worden beteugeld. Vanaf de jaren zeventig en tachtig is het kapitalisme, voornamelijk door nationaal en internationaal beleid, teruggekeerd naar de dynamiek van voor 1914. Beperkingen van het internationaal kapitaalverkeer zijn grotendeels verdwenen, controle over nutsbedrijven is door privatiseringen verminderd, en de

arbeids- en kapitaalmarkt zijn geflexibiliseerd en gedereguleerd.¹⁶ Deze ontwikkelingen hebben de keerzijden van decentralisatie vergroot. Zo neemt de ongelijkheid in beloningen in vrijwel alle economieën toe. Vakbonden lijken steeds minder in staat om het loongebouw bij elkaar te houden. Maar ook de instabiliteit van de economie wordt een steeds groter probleem. De flexibilisering van de arbeidsmarkt en de deregulering van de kapitaalmarkten dragen bij aan het vergroten van de onzekerheid over de economische toekomst, en dus wordt het

De discussie over een versoepeling van het ontslagrecht moet (ook) worden gezien in het licht van een hoge werkdruk

kapitalisme nog instabieler. Dit bedreigt de bestaanszekerheid van veel mensen. Flexibilisering betekent bovendien een grotere dreiging van ontslag, en dus een vergroting van de machtsmiddelen van de kapitalist.

Met gepaste maatregelen kunnen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de afgelopen decennia echter weer gekeerd worden. Ik doe hiervoor een drietal voorstellen. Mijn eerste voorstel is (het behoud van) een restrictief ontslagrecht. De discussie over een versoepeling van het ontslagrecht moet (ook) worden gezien in het licht van een hoge werkdruk en bedreigde autonomie en beroepseer op het werk. Met een keuze voor of tegen het ontslagrecht kunnen we kiezen voor een arbeidsverhouding die gebaseerd is op intrinsieke en positieve motivatie, of voor een arbeidsverhouding waarin dreiging met ontslag een geïkt instrument is.

Dat we met de keuze voor of tegen het ontslagrecht een keuze maken tussen twee typen arbeidsverhoudingen, wordt bevestigd in onderzoek naar de internationale verschillen in de hoeveelheid managers en opzichters. In landen

met meer coöperatieve arbeidsverhoudingen zijn er relatief veel minder managers en opzichters nodig dan in landen met meer conflictueuze arbeidsverhoudingen. In de Verenigde Staten zijn er bijna vier keer zoveel managers en opzichters per werknemer als in Nederland: 17,6% in de vs tegen 4,5% in Nederland. Mijn stelling is dat het aantal managers samenhangt met de machtsmiddelen die de ondernemer ter beschikking staan. Wanneer werknemers makkelijker ontslagen kunnen worden, heeft het meer zin om ze goed te observeren. Wanneer dat niet goed kan, kan men ze beter meer autonomie geven.

Mijn tweede voorstel voor het beteugelen van het kapitalisme is de invoering van een recht op werk. Zoals gezegd is werkloosheid van groot belang voor de effectiviteit van het machtsmiddel van ontslag. Wanneer er geen werkloosheid zou zijn, zou iemand onmiddellijk een nieuwe baan kunnen vinden en zou ontslag geen terugval in inkomen tot gevolg hoeven te hebben.

Doordat het kapitalistische systeem instabiel is, kan werkloosheid hierin echter niet worden voorkomen. Daarom zou de overheid een betaalde baan moeten garanderen aan iedereen die dat wil. Daarmee garandeert zij bestaanszekerheid en arbeid als bron van zelfrespect, en vermindert zij bovendien de machtsmiddelen van de kapitalist. Hierdoor wordt ook de werkdruk verminderd. Een gegarandeerde betaalde baan moet uiteraard tegen minimaal het minimumloon aangeboden worden, en tegen arbeidsomstandigheden en een werkdruk die we sociaal verantwoord vinden. Dit biedt daarom een uitweg voor al diegenen die door de kapitalistische arbeidsverhouding onder te grote werkdruk komen te staan.

Wie hoopt dat de voorspelde arbeidstekorten een baan garanderen voor al diegenen die willen werken, kan wel eens bedrogen uitkomen. Een van de grootste kwaliteiten van het kapitalisme is immers het opvoeren van de arbeidsproductiviteit door arbeiders te vervangen door machines. Daardoor zou op termijn nieuwe

werkloosheid kunnen ontstaan. In de tussentijd kunnen mensen voor betere arbeidsvoorwaarden natuurlijk eenvoudig voor een kapitalistische arbeidsverhouding gewonnen worden, en zo uitstromen uit de publieke werkvoorziening.

Mijn derde voorstel is het versterken van de positie van corporatistische instituties in het algemeen en vakbonden in het bijzonder. Dit is belangrijk om de autonomie van werkenden van verdere invulling te voorzien. Vakbonden, maar ook ondernemingsraden, zouden een grotere rol kunnen spelen in het beleid van bedrijven. Zo wordt niet alleen de individuele zelfbeschikking op het werk beter gegarandeerd, maar ook de collectieve zelfbeschikking. Meer invloed hebben op je eigen activiteiten is namelijk iets anders dan samen met andere werknemers een collectief belang dienen. Zo kan ook de zichtbaarheid van de vakbond worden vergroot. Een financieel belang bij extra zeggenschap blijkt echter wel een voorwaarde te zijn voor succes.¹⁸ Zo willen werknemers graag delen in de baten van de verbeteringen die zij aandragen, en er zeker niet hun baan door verliezen.

Het aantal managers hangt samen met de machtsmiddelen die de ondernemer ter beschikking staan

Het versterken van de positie van vakbonden is verder van belang omdat zij een sleutelrol spelen bij het beperken van de ongelijkheid. Zoals hierboven gesteld, geldt dit zowel voor de gelijkheid tussen mensen met *ongelijke* capaciteiten als voor de gelijkheid tussen mensen met *gelijke* capaciteiten en achtergrond. Verder onderzoek is hier nodig. Maar we zouden in elk geval de aanhang voor vakbonden kunnen proberen te verbreden en vergroten, om zo hun representativiteit te verhogen. Dat alleen al versterkt weer de aantrekkingskracht van de vakbonden.

Het algemeen verbindend blijven verklaren van cao's is essentieel. Meer in het algemeen moe-

ten vakbonden voldoende georiënteerd zijn op centrale afspraken, omdat juist deze de ongelijkheid verkleinen. Tegelijkertijd kan betrokkenheid bij bedrijfsbeslissingen de zichtbaarheid van de vakbonden bij individuele leden garanderen.

ONDERMIJNING VAN DE KRACHT VAN HET KAPITALISME?

Een restrictief ontslagrecht, een recht op werk en een versterking van vakbonden kunnen onze sociaal-democratische idealen met betrekking tot arbeid ondersteunen. De vraag is gerechtvaardigd in hoeverre deze voorstellen de kwaliteiten van het kapitalisme ondermijnen die ik aan het begin van dit artikel noemde. Ik heb gesteld dat deze kwaliteiten bestaan uit decentralisatie en groei van de arbeidsproductiviteit. In mijn voorstellen wordt de instabiliteit van decentralisatie opgevangen door een publieke werkvoorziening. Ik kan mij niet voorstellen op welke manier dit de voordelen van decentrale beslissingen zou verminderen.

Daarnaast heeft een versterking van vakbonden voornamelijk tot doel de ongelijkheid van de decentralisatie te repareren. Vakbonden doen dit echter zonder de belangrijkste decentrale economische beslissingen over consumptie of investeringen aan te tasten. Sterker nog, door een grotere rol van vakbonden en ondernemingsraden in het beleid van bedrijven wordt de kennis van werknemers beter benut. De keerzijde is dat er minder ruimte is voor individuele beloningsverschillen tussen werknemers, maar daar staat een impliciete verzekering tegenover.

66 Een recht op werk heeft naast het verschaffen van bestaanszekerheid, tot doel de werkdruk te verminderen. Een restrictief ontslagrecht heeft daarnaast nog als doelstelling de autonomie op het werk te vergroten. Hoewel meer autonomie niet noodzakelijkerwijs ten koste hoeft te

gaan van de arbeidsproductiviteit, zeker niet wanneer dit gepaard gaat met minder managers en opzichters, zal minder werkdruk vrijwel automatisch een afname van de arbeidsproductiviteit betekenen. De vraag is dan in hoeverre mijn voorstellen de prikkels overeind houden om werknemers te vervangen door machines. Ik zie geen manier waarop een recht op werk deze prikkels zou verminderen. Voor werkelijk kostenbesparende innovaties is zelfs een restrictief ontslagrecht geen belemmering. Ook het compenseren van de ongelijkheid door vakbonden laat deze prikkels onveranderd. De belangrijkste bedreiging voor arbeidsbesparende innovaties is de betrokkenheid van vakbonden in het beleid van bedrijven.

Wanneer de ondernemer graag werknemers zou ontslaan om ze te vervangen door machines, wil de vakbond natuurlijk de werkgelegenheid van zijn leden beschermen. Dit is een belangrijk probleem voor alle vormen van arbeiderszelfbestuur. In de praktijk zal hier een midden moeten worden gezocht tussen innovaties die relatief veel opleveren en werknemers weinig kosten, of die relatief weinig kosten en de werknemers veel opleveren.

Een voorbeeld hiervan is dat betrokkenheid van werknemers de technologische ontwikkeling kan richten op het veraangename van het werk, bijvoorbeeld door het werk minder zwaar of gevaarlijk te maken. Wanneer dit relatief waardevol is voor de werknemers maar niet veel kost, dan heeft de ondernemer belangrijk wisselgeld in handen. Uiteindelijk zal de keuze voor een vergroting van de betrokkenheid van werknemers echter ook afgewogen moeten worden tegen groei van de arbeidsproductiviteit. Vanuit de sociaal-democratische idealen valt er dan meer te zeggen voor collectieve zeggenschap dan voor een verdere verhoging van de arbeidsproductiviteit.

Noten

- 1 Sie Dhian Ho, Monika (2011). *Van waarde. s&D 2011/5-6, p. 25.*
- 2 Zie bijvoorbeeld Tinnemans, Will (2011). 'Flexibel werk als vermomming voor uitbuiting'. *s&D 2011/5-6, pp. 113-122.*
- 3 Bowles, Samuel (2004). *Mi-*

- croeconomics: behavior, institutions, and evolution*. Princeton, Princeton University Press, p. 334.
- 4 Bowles, Samuel, en Gintis, Herbert (1990). 'Contested exchange: new microfoundations for the political economy of capitalism'. *Politics & Society*, 18, (2), p. 198.
 - 5 Hayek, Friedrich von (1945). 'The use of knowledge in society'. *American Economic Review*, 35, (4), pp. 519-530.
 - 6 Marx, Karl (1981 [1894]). *Capital: Volume III*. Londen: Penguin Books, hfst. 12, deel 3.
 - 7 Foley, Duncan, en Michl, Thomas (1999). *Growth and distribution*. Cambridge, MA: Harvard University Press, pp. 275-278.
 - 8 Foley, Duncan (2003). *Unholy trinity: labor, capital, and land in the new economy*. Londen: Routledge, p. 35.
 - 9 Bowles, Samuel, en Gintis, Herbert (1990). 'Contested exchange: new microfoundations for the political economy of capitalism'. *Politics & Society*, 18, (2), p. 184.
 - 10 Halsema, Femke (2008). *Geluk! Voorbij de hyperconsumptie, haast en hufterigheid*. Amsterdam: Bert Bakker.
 - 11 Zembla (2010). *Na de schoonmaakwoede*, 4 juli, NPS.
 - 12 Visser, Jelle, en Checchi, Daniele (2009). 'Inequality and the labour market: unions'. In: Wiemer Salverda, Brian Nolan, en Tim Smeeding (red.). *The Oxford Handbook of Economic Inequality*. New York: Oxford University Press, pp. 230-256.
 - 13 Teulings, Coen en Hartog, Joop (1998). 'Corporatism or competition? Labour contracts, institutions and wage structures in international comparison'. Cambridge: Cambridge University Press, p. 39.
 - 14 Teulings, Coen en Hartog, Joop (1998). *Corporatism or competition? Labour contracts, institutions and wage structures in international comparison*. Cambridge: Cambridge University Press.
 - 15 Diamond, Peter (1982). 'Aggregate demand management in search equilibrium'. *Journal of Political Economy*, 90, 881-894.
 - 16 Schwartz, Herman (2000). *States versus markets*. Houndmills: Palgrave, p. 3.
 - 17 Gordon, David (1994). 'Bosses of different stripes: a cross-national perspective on monitoring and supervision'. *American Economic Review*, 84, (2), pp. 375-379.
 - 18 Gordon, David (1996). 'Conflict and cooperation: an empirical glimpse of the imperatives of efficiency and redistribution'. *Politics & Society*, 24, (4), p. 450; Wilkinson, Richard, en Pickett, Kate (2009). *The spirit level: why greater equality makes societies stronger*. New York: Bloomsbury Press, p. 249.

Onzekerheid over werk stimuleert wantrouwen

Baanonzekerheid maakt mensen onverdraagzaam en wantrouwend. Dat laat Belgisch onderzoek zien. Een arbeidsmarkt gedomineerd door een verkeerde flexibiliteit en inkomensonzekerheid drijft mensen in de armen van extreem-rechts.

DAVE STYNEN & HANS DE WITTE

Werkenden die zich door werkloosheid bedreigd voelen zijn 'baanonzeker': ze bevinden zich tussen 'werk' en 'werkloosheid' in. Die onzekerheid heeft gevolgen voor de individuele werkende, voor zijn of haar organisatie en voor de samenleving als geheel. Tot nu toe is in onderzoek vooral de gevolgen van baanonzekerheid voor individuen en voor organisaties belicht. Minder aandacht ging nog uit naar ruimere, maatschappelijke consequenties. Dat is wel nodig. In deze bijdrage willen we bijvoorbeeld laten zien dat er een verband bestaat tussen baanonzekerheid en rechts-extremisme.

68 Baanonzekerheid kun je definiëren als de bezorgdheid van een individu over het voortbestaan van zijn of haar arbeidsplaats: het is onduidelijk of men in de toekomst ontslagen zal worden of niet.¹ Het is een subjectieve ervaring,

Over de auteurs *Dave Stynen is doctoraal onderzoeker en werkzaam bij het Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie van de Faculteit Economie en Bedrijfs-wetenschappen aan de K.U. Leuven. Hans de Witte is hoogleraar Arbeidspsychologie en is verbonden aan de Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie aan de K.U. Leuven.*

Noten zie pagina 73

een perceptie van de werksituatie. Individuen kunnen dus in zekere mate van elkaar verschillen in die perceptie. De subjectieve perceptie dat de eigen baan 'op de tocht staat' hangt echter vrij goed samen met het reële gevaar om de baan te verliezen. Zo groot is de kloof tussen de subjectieve perceptie en de objectieve realiteit dus niet.

Een tweede component is de onzekerheid over de toekomst. Baanonzekerheid is volstrekt iets anders dan ontslagen worden: dan weet men precies wat de toekomst zal brengen, en kan men zich voorbereiden op bijvoorbeeld het zoeken naar ander werk. In de situatie van baanonzekerheid is dat minder makkelijk, want men weet niet of nieuw werk zoeken wel nodig is. Tot slot is baanonzekerheid iets onvrijwilligs. Het gaat dus niet over werknemers die bijvoorbeeld bewust kiezen voor tijdelijk werk.

Vanaf de jaren tachtig is 'baanonzekerheid' een zelfstandig onderzoeks domein.² De interesse voor dit thema is onder meer ingegeven door de vele transformaties die onze economie heeft doorgemaakt, met bedrijfssluitingen, fusies, afvloeiingen en herstructureringen die drijven op conjuncturele cycli van een

‘vluchtiger’ geworden economische realiteit. Veel banen staan structureel op de tocht. Ook het permanente karakter van veel contracten werd gaandeweg uitgehold. Voorheen hadden werknemers vaak de impliciete zekerheid dat ze hun loopbaan konden starten en eindigen bij dezelfde werkgever; een zekerheid die nu veel schaarser is geworden. Bedrijven kiezen vanuit een economische logica vaak gericht voor steeds wisselende contingents van tijdelijk personeel en/of interim-krachten.

Baanonzekerheid is dus geen marginaal fenomeen, en is een gevolg van een aantal fundamentele veranderingen in ons economische systeem. Dit blijkt ook uit grootschalige Europese peilingen. Zo gaf 14% van de respondenten in het European Social Survey van 2004-2005 aan dat hun baan onzeker is.³ In een ruimere studie in vijftien OECB-landen antwoordt zelfs 20 à 25% van de respondenten bevestigend op de vraag of ze zich soms zorgen maken of piekeren over mogelijk baanverlies.⁴ Deze perceptie hangt samen met de graad van werkloosheid in

Baanonzekerheid is een gevolg van fundamentele veranderingen in ons economische systeem

een land of in een bepaalde periode: wanneer de werkloosheid stijgt, voelen werkenden zich (begrijpelijkerwijze) meer bedreigd door mogelijk baanverlies.

Over de psychische gevolgen van baanonzekerheid werd gedurende de voorbije decennia veel gepubliceerd. Baanonzekerheid staat bekend als een belangrijke ‘stressor’ in de werkcontext; het ondermijnt het individuele welzijn. Werkenden die onzeker zijn over hun baan voelen zich minder tevreden over hun baan en leven, en vertonen allerlei lichamelijke en geestelijke klachten.

Baanonzekerheid heeft eveneens negatieve gevolgen voor organisaties; werknemers

hebben een verhoogde wens om het bedrijf te verlaten (er is dan ook een groter verloop), de productiviteit ligt lager en werknemers zijn minder bereid om zich belangeloos in te zetten voor collega’s en de ruimere organisatie.⁵

BAANONZEKERHEID EN RECHTS-EXTREMISME

Baanonzekerheid gaat gepaard met een individuele voorkeur voor extreem-rechtse partijen. Dat blijkt uit een handvol studies die in Vlaanderen werden uitgevoerd.⁶ Het verband met rechts-extremisme loopt *indirect*, via een aantal psychologische variabelen. Centraal daarin staan gevoelens van *bedreiging*. Individuen kunnen zich door ‘anderen’ (meestal migranten of vreemdelingen) bedreigd voelen in hun economische belangen. Deze ‘andere groep’ wordt gepercipieerd als een groep die hen bijvoorbeeld hun baan of sociale zekerheid zou kunnen afnemen.

In onderzoek werden de gevoelens van bedreiging op diverse wijzen gemeten. Zo werden onder meer een negatieve houding ten aanzien van migranten (of ‘allegaars racisme’), het toekomstperspectief, statusangst, politiek wantrouwen, relatieve deprivatie, anomie en utilitair individualisme onderzocht.

Baanonzekerheid blijkt samen te gaan met een negatief toekomstperspectief.⁷ Dit hangt samen met een negatieve houding ten aanzien van migranten en met het nastreven van eigenbelang (of utilitair individualisme). De twee laatste aspecten voorspellen tot slot het uitbrengen van een stem op een extreem-rechtse partij.

Uit andere studies blijkt statusangst — gedefinieerd als gevoelens van onzekerheid over de ruimere economische positie of sociale status van het individu — een belangrijke tussenschakel te zijn, samen met wantrouwen in het politieke bestel.⁸ Ten slotte blijkt uit een meer recente studie dat ook gevoelens van relatieve deprivatie en anomie (of sociale vervreemding) een belangrijke⁹ intermediaire rol spelen.

Dave Stynen & Hans de Witte *Onzekerheid over werk stimuleert wantrouwen*

DIEPER INZICHT IN DE SAMENHANG

Drie elementen of stappen die steeds terugkeren in voorgaand onderzoek naar de relatie tussen baanonzekerheid en rechts-extremisme zijn: (1) gevoelens van angst/bedreiging, (2) distantie of het toewijzen van deze negatieve gevoelens aan een bepaalde groep, en (3) het maken van een keuze 'voor' of 'tegen'. In een artikel dat we onlangs schreven voor het *Tijdschrift van Arbeidsvraagstukken* hebben we deze drie elementen verder geëxploreerd. De doelstelling bestond erin om wat meer conceptuele helderheid te scheppen omtrent de indirecte relatie tussen baanonzekerheid en rechts-extremisme.¹⁰ De figuur bevat het overzicht van de diverse variabelen en hun samenhang.

> *Gevoelens van angst en bedreiging.* Arbeid is een belangrijke sleutel tot maatschappelijke participatie: het vervult een aantal essentiële individuele noden.¹¹ Naast de meest opvallende functie — het zorgen voor inkomen en financiële zekerheid — vervult arbeid ook een aantal minder opvallende functies, zoals het scheppen van ontwikkelingsmogelijkheden en sociale contacten, en de structurering van de tijd.

Bovendien vormt arbeid een bron van status en identiteit. Daarom is de anticipatie op baanverlies een potentiële frustratiebron van de noden die door arbeid worden gelenigd. Het vooruitzicht op baanverlies houdt de vrees

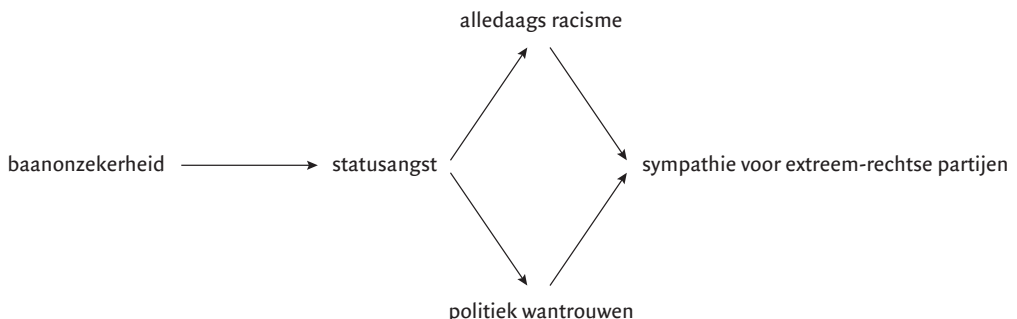
in dat men het in de toekomst met minder zal moeten doen. Een concept dat dit aan onaantrekkelijk toekomstperspectief invulling geeft, is 'statusangst'. Het betreft gevoelens van onzekerheid over de ruimere economische positie of sociale status.¹² Deze relatie werd empirisch bevestigd in ons onderzoek: baanonzekerheid maakt individuen angstig over hun toekomstige status in de samenleving.

> *Toewijzen van negatieve gevoelens: distantie van een bepaalde groep.* Individuen trachten de complexiteit van de tussenmenselijke interacties zoveel mogelijk te vereenvoudigen door zichzelf en anderen in te delen in duidelijk van elkaar te onderscheiden groepen. Interactie kan dan gebeuren op basis van voorspelbare sociale voorschriften. Dat is het nut van het maken van groepsstereotypes over de eigen groep en andere groepen. Deze zijn echter asymmetrisch: ze vallen doorgaans veel positiever uit voor de eigen groep dan voor andere groepen. Dit zou voortkomen uit het streven een positief zelfbeeld op te bouwen of te behouden.¹³

Wanneer individuen echter moeilijkheden ervaren in het opbouwen van een positieve identiteit (bijvoorbeeld door baanonzekerheid), dan zijn ze niet in de eerste plaats geneigd om de eigen groep positief te stereotyperen. In dergelijke omstandigheden wenden ze het proces van contra-identificatie met de *out*-groep (bijvoorbeeld vreemdelingen) aan om zelf

Samenhang tussen baanonzekerheid en rechts-extremisme

70



een positieve identiteit op te bouwen.¹⁴ Aan de *out*-groep wordt op een selectieve manier negatieve eigenschappen toegeschreven, zodat de leden van de *out*-groep als inferieur worden bestempeld in vergelijking met de leden van de *in*-groep. Op deze wijze ontstaat een negatieve houding ten aanzien van andere groepen. De ervaring van statusangst zal de behoefte aan een positieve sociale identiteit versterken en bijgevolg de drang om de eigen *in*-groep af te zetten

Mensen met statusangst hebben een meer negatieve houding tegenover migranten én tegenover het politieke systeem

tegen *out*-groepen.¹⁵ Een concept dat dergelijke negatieve gevoelens ten aanzien van bepaalde groepen omvat, is 'alledaags racisme'¹⁶ — een negatieve houding ten aanzien van migranten omdat ze op cultureel of economisch vlak als bedreigend worden ervaren.

Statusangst werkt niet enkel contra-identificatie met migranten in de hand. Het leidt tevens tot distantie ten aanzien van het politieke bestel; politiek wantrouwen is het gevolg. Men geeft daarmee uitdrukking aan de overtuiging dat overheden onvoldoende werk kunnen of willen maken van belangrijke maatschappelijke thema's. In ons onderzoek stelden we dan ook vast dat statusangstige individuen een meer negatieve houding hebben ten aanzien van zowel migranten als het politieke systeem waarin ze leven.

> *Kiezen 'voor' of 'tegen'*. Een extreem-rechtse voorkeur of stem kan op twee manieren worden geïnterpreteerd.¹⁷ Enerzijds kan het een *instemming* met de standpunten (bijvoorbeeld anti-migrant) van een extreem-rechtse partij uitdrukken, zoals het Vlaams Belang in Vlaanderen. Wanneer individuen zich bedreigd voelen door anderen in hun economische belangen dan worden politieke partijen die alledaags racisme

uitdragen aantrekkelijk vanwege de inhoudelijke overeenstemming tussen de persoonlijke zorgen en de programmapunten van deze extreem-rechtse partij.¹⁸

Een alternatieve zienswijze is dat sympathie voor een extreem-rechtse partij niet zozeer is ingegeven door een overeenstemming met de inhoudelijke aspecten van het partijprogramma, maar dat een stem voor extreem-rechts een uiting is van een apolitiek protest.¹⁹ Bij het kiespubliek kan de perceptie leven dat de overige (traditionele) partijen onvoldoende inspelen op hun belangen. Aangezien extreem-rechtse partijen vaak ook scherpe systeemkritiek hebben — met vragen over het democratisch functioneren of over het principe van egalitarisme — worden ze daarom aantrekkelijker. Men kiest dus niet zozeer voor een extreem-rechtse partij, maar wel tegen alle andere partijen vanuit een afkeer voor het politieke bestel. Voor beide tendensen hebben we in ons onderzoek bewijs gevonden. Wanneer individuen negatiever denken over vreemdelingen of meer wantrouwen koesteren tegenover het politieke systeem, dan oordelen ze positiever over extreem-rechtse partijen.

DISCUSSIE

Op basis van het onderzoek naar baanonzekerheid kan allereerst de conclusie getrokken worden: arbeid is politiek. Baanonzekerheid fungeert als voedingsbodem voor de aantrekkelijkheid van extreem-rechtse partijen. Beleidsmakers dienen er zich van bewust te zijn dat de kwaliteit van werk en meer specifiek onzekerheid over het behoud van banen niet alleen gevolgen heeft voor het welzijn van het individu en de organisatie, maar dat het ook het maatschappelijk welzijn aantast. Baanonzekerheid werkt onverdraagzaamheid en wantrouwen in de hand. Dit impliceert dat beleidsmakers — via het bevorderen van de kwaliteit van werk — ook een belangrijk instrument in handen hebben om het vertrouwen in de politiek en tussen groepen in de samenleving te verbeteren.

Dave Stynen & Hans de Witte *Onzekerheid over werk stimuleert wantrouwen*

Tevens willen we benadrukken dat het strategisch gebruiken van baanonzekerheid niet loont. Soms wordt er binnen organisaties wel eens gesuggereerd dat het stimuleren van onzekerheid nuttig kan zijn, omdat het werknemers zou aansporen tot betere prestaties. De resultaten van het vele onderzoek naar de individuele gevolgen, de gevolgen voor organisaties, en recent ook maatschappelijke

Organisaties en overheden kunnen een belangrijke rol spelen in het tegengaan van alledaags racisme

gevolgen van baanonzekerheid spreken dit met klem tegen. Het strategisch gebruiken van baanonzekerheid dreigt zich eerder als een boemerang te keren tegen hen die het aanwenden.

Ten tweede heeft onderzoek vastgesteld dat de besproken verbanden tussen baanonzekerheid en steun voor rechts-extremisme, niet te wijten zijn aan kenmerken van de persoon (zoals opleiding, geslacht, maatschappelijke positie en leeftijd). De besproken vaststellingen zijn evenmin te wijten aan andere vormen van bedreigingen die vaak met migranten worden geassocieerd, zoals overlast en gevoelens van onveiligheid. Criminologen en sociologen bestuderen rechts-extremisme vaak vanuit het perspectief van onveiligheidsgevoelens en overlast.²⁰ De resultaten van de studies die in deze bijdrage werden besproken, suggereren echter dat de andere vormen van bedreiging eerder onafhankelijk van elkaar werkzaam zijn. Ze refereren ook niet echt naar concretisering van een gevoel van algemeen onbehagen, zoals soms wordt gesuggereerd.²¹ De bevindingen wijzen eerder in de richting van een sterke domeinspecificiteit: baanonzekerheid bevordert rechts-extremisme.

Ten derde suggereert ons onderzoek dat baanonzekerheid zich slechts doorzet in zoverre baanonzekerheid tevens een negatief toekomstperspectief met zich meebrengt. Ook statusangst hangt slechts indirect samen met de ontwikkeling van de sympathie voor een extreem-rechtse partij: deze relatie loopt via alledaags racisme en politiek wantrouwen. Kortom, angst én distantie blijken essentiële aspecten in het verklaren van de relatie tussen baanonzekerheid en rechts-extremisme.

Op basis van dit alles kan een aantal beleidsconclusies worden voorgesteld. In de eerste plaats dient te worden getracht om gevoelens van baanonzekerheid rechtstreeks te reduceren, bijvoorbeeld door het verschaffen van duidelijke informatie en communicatie tijdens organisatieveranderingen, zoals herstructureringen, fusies, overnames en inkrimping. Minimaal dient te worden gewerkt aan het verschaffen van procedurele zekerheid: duidelijkheid over (de timing en criteria van) de te zetten stappen.

Het debat zou ook breder gevoerd moeten worden. Flexibiliteit en de mogelijkheden van werknemers om van baan te wisselen staan hoog op de Europese prioriteitenagenda. We pleiten niet tegen flexibiliteit. Wel houden we een pleidooi tegen het uithollen van flexibiliteit tot onzekerheid. Het gevoerde beleid mag niet uitmonden in een arbeidsmarkt die gedomineerd wordt door baan- en inkomensonzekerheid. Dit laatste resulteert immers in een negatieve spiraal voor bedrijven, met lagere prestaties en een lage werknemerstevredenheid en hogere verloopcijfers vanwege de grote onzekerheid.

Nagedacht moet worden over maatregelen voor een loopbaanlange inzetbaarheid van mensen en op flankerende maatregelen gericht op de preventie van ontslag (bijvoorbeeld opleidingsinspanningen en loopbaanmanagement), proactieve heroriëntering in de loopbaan (bijvoorbeeld loopbaanbegeleiding), en activerende maatregelen gericht op een snelle transitie naar (ander) werk (bijvoorbeeld outplacement en arbeidsbemiddeling).²² Dergelijke maatregelen

zullen ook het omgaan met onzekerheid gunstig bevorderen. Immers, gevoelens van bedreiging reflecteren niet alleen onzekerheid, maar waarschijnlijk ook oncontroleerbaarheid. Door mensen controle te geven over datgene wat ze als bedreigend ervaren, wordt de impact van die bedreiging beter hanteerbaar.²³

Tot slot willen we nog eens wijzen op het belang van alledaags racisme in de verklaring van rechts-extremisme. Het proces van contra-identificatie ligt daaraan ten grondslag. Organisaties en overheden kunnen een belangrijke rol spelen in het tegengaan van alledaags racisme. Organisaties kunnen bijvoorbeeld een inclusief diversiteitsbeleid voeren, waarbij getracht wordt de tegenstellingen tussen 'zij' en 'wij' te over-

stijgen.²⁴ In de eerste plaats dient daarvoor een overkoepelende identiteit te worden gecreëerd, bijvoorbeeld door het accentueren van gemeenschappelijke doelen of waarden. Daarnaast dient er voldoende ruimte te blijven voor subgroepidentificatie, omdat er anders conflicten kunnen ontstaan tussen subgroep en de overkoepelende identiteit.

Een dergelijke aanpak kan ervoor zorgen dat onzekerheid zich niet verder ontwikkelt tot alledaags racisme. Dit geldt vermoedelijk ook voor het debat over maatschappelijke integratie. Het is immers een illusie om te denken dat integratie wordt bespoedigd door het bevorderen van één dominante identiteit en het tegelijkertijd afzweren van alle andere identiteiten.

Noten

- 1 Van Vuuren, T. (1990). *Met ontslag bedreigd. Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie*. Amsterdam: vu Uitgeverij.
- 2 Zie voor een overzicht: Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). 'The nature of job insecurity: understanding employment insecurity on the brink of a new millennium'. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), pp. 23-42; De Witte, H. (2006), 'Onzeker over de toekomst van je baan: een groeiend maatschappelijk fenomeen. Peilen naar oorzaken, gevolgen en oplossingen'. In: Raymaekers, B. & Van Riel, G. (Eds.), *Weten in woorden en daden. Lessen voor de eenentwintigste eeuw*. Leuven: Universitaire Pers Leuven, pp. 251-277.
- 3 Erlinghagen, M. (2008). 'Self-perceived insecurity and social context: a multi-level analysis of 17 European countries'. In: *European Sociological Review*, 24(2), pp. 183-197.
- 4 Anderson, C. & Pontusson, J. (2007). 'Workers, worries and welfare states: social protection and job insecurity in 15 OECD countries'. In: *European Journal of Political Research*, 46, pp. 211-235.
- 5 Zie voor een overzicht: Cheng, G. H.-L. & Chan, D. K.-S. (2008), 'Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review'. *Applied Psychology*, 57, pp. 272-303; De Witte, H. (2006); Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). 'The nature of job insecurity: understanding employment insecurity on the brink of a new millennium'. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), pp. 23-42.
- 6 De Witte, H. & Haesen, A. (1998). *Over de band tussen job-onzekerheid, etnocentrisme en de voorkeur voor een extreem-rechtse partij*. Paper gepresenteerd op het NVPP-Najaarsbijeenkomst, Utrecht, 11 december 1998; De Witte, H., Hooge, J., Vandoorne, J. & Glorieux, I. (2001), 'Prettig werken in een gezonde samenleving. Omvang, verschillen en gevolgen van arbeidstevredenheid in Vlaanderen'. In: Administratie Planning en Statistiek (Red.), *Vlaanderen gepeild! De Vlaamse overheid en burgeronderzoek 2001*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, pp. 73-98; Vandoorne, J. & De Witte, H. (2001). *Jobonzekerheid, etnocentrisme en extreem-rechts stemgedrag*, Paper gepresenteerd op de Marktdag Sociologie, Antwerpen, mei 2001; De Witte, H. & Meuleman, B. (2007). 'Job Insecurity and voting for an extreme right-wing party'. In G. Loosveldt, M. Swyngedouw & B. Cambré (red.), *Measuring Meaningful Data in Social Research* (pp. 93-111). Leuven/Voorburg: Acco.
- 7 De Witte, H., Hooge, J., Vandoorne, J. & Glorieux, I. (2001), 'Prettig werken in een gezonde samenleving. Omvang, verschillen en gevolgen van arbeidstevredenheid in Vlaanderen'. In: Administratie Planning en Statistiek (Red.), *Vlaanderen gepeild! De Vlaamse overheid en burgeronderzoek 2001*. Brussel:

Dave Stynen & Hans de Witte *Onzekerheid over werk stimuleert wantrouwen*

- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, pp. 73-98; Vandoorne, J. & De Witte, H. (2001). *Jobonzekerheid, etnocentrisme en extreem-rechts stemgedrag*, Paper gepresenteerd op de Marktdag Sociologie, Antwerpen, mei 2001.
- 8 De Witte, H. en Haesen, A. (1998). *Over de band tussen jobonzekerheid, etnocentrisme en de voorkeur voor een extreem-rechtse partij*. Paper gepresenteerd op het NVVP-Najaarsbijeenkomst, Utrecht, 11 December 1998.
- 9 De Witte, H. & Meuleman, B. (2007). 'Job Insecurity and voting for an extreme right-wing party'. In G. Loosveldt, M. Swyngedouw & B. Cambré (red.), *Measuring Meaningful Data in Social Research* (pp. 93-111). Leuven/Voorburg: Acco.
- 10 Stynen, D. & De Witte, H. (2011). 'Baanonzekerheid en sympathie voor extreemrechtse partijen'. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27 (1), pp. 97-111.
- 11 Jahoda M. (1982), *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*, Cambridge: Cambridge university press.
- 12 Felling, A., J. Peters & P. Scheepers (1986). *Theoretische modellen ter verklaring van ethnocentrisme*. Nijmegen: ITS.
- 13 Zie: Tajfel, H., & Turner, J.C. (1979). 'An integrative theory of intergroup conflict'. In W.G. Austin & S. Worchel (red.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey: CA Brooks/Cole.
- 14 Eisinga, R. & Scheepers, P. (1989). *Etnocentrisme in Nederland: theoretische en empirische modellen*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen.
- 15 Ibidem.
- 16 De Witte, H. (1999), "'Alledaags' racisme in België. Een overzicht van de onderzoeksliteratuur over racistische opvattingen en een interpretatie van de betekenis van het opleidingsniveau'. *Migrantenstudies*. 15 (1), pp. 2-27.
- 17 Billiet, J., & De Witte, H. (2008). 'Everyday Racism as Predictor of Political Racism in Flemish Belgium'. *Journal of Social Issues*. 64(2), pp. 253-267.
- 18 Scheepers, P., Billiet, J. & De Witte, H. (1995). 'Het electoraat van het Vlaams Blok, De kiezers en hun opvatting'. *Sociologische Gids*, 3, pp. 232-252.
- 19 Scheepers, P., Billiet, J. & De Witte, H. (1995). 'Het electoraat van het Vlaams Blok, De kiezers en hun opvatting'. *Sociologische Gids*, 3, pp. 232-252.
- 20 Zie bijvoorbeeld: Decorte, T., De Ruyver, B., Ponsaers, P., Lacroix, A. C., Lauwers, S. & Tutteleers, P. (2004). *Drugs en overlast*. Gent: Academia Press.
- 21 Christofferson, T. (2003). 'The French elections of 2002: The issue of insecurity and the Le Pen effect'. *Acta Politica*, 38, pp. 109-123.
- 22 De Winne, S., Stynen, D., Gilbert, C. & Sels, L. (2008). 'Is meer personeel in beweging beter?' *Gedrag en Organisatie*, 21 (4), pp. 344-364.
- 23 De Witte, H. (2006). 'Onzeker over de toekomst van je baan : een groeiend maatschappelijk fenomeen. Peilen naar oorzaken, gevolgen en oplossingen'. Raymaekers, B. & Van Riel, G. (Eds.), *Weten in woorden en daden. Lessen voor de eenentwintigste eeuw*. Leuven: Universitaire Pers Leuven, pp. 251-277.
- 24 Janssens M. & Zanoni P. (2007). *What makes an organization inclusive? Work contexts and diversity management practices favoring ethnic minorities' inclusion*, Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Philadelphia, August 2007.

Goed werk is een doel, geen middel

Het moet afgelopen zijn met al de managementprietpraat die wordt losgelaten op professionals in de (semi)publieke sector, betogen Gabriël van den Brink, Thijs Jansen en Jos Kole — de auteurs van *Beroepstrots. Een ongekende kracht*. ‘Het is de hoogste tijd voor een alternatieve besturingsfilosofie die uitgaat van de deskundigheid, vaardigheid, beroepsethiek en intrinsieke motivatie van degenen die op de werkvloer het echte werk doen.’

GABRIËL VAN DEN BRINK, THIJS JANSEN & JOS KOLE

‘In this view of a free society, both its liberties and its servitudes are determined by its striving for self-improvement, which in its turn is determined by the intimations of truths yet to be revealed, calling on men to reveal them. In the pursuit of excellence it accepts a condition of society in which the public interest is known only fragmentarily and is left to be achieved as the outcome of individual initiatives aiming at fragmentary problems.’
(Michael Polanyi in *‘The Republic of Science: its Political and Economic Theory’*)

Over de auteurs Gabriël van den Brink is hoogleraar maatschappelijke bestuurskunde aan de Universiteit Tilburg en lector aan de Politieacademie in Apeldoorn. Thijs Jansen is senior onderzoeker bij de School voor Politiek en bestuur aan de Universiteit Tilburg, en oprichter en bestuurslid van de Stichting Beroepseer. Jos Kole is onderzoeker bij het Ethiek Instituut aan de UU, en lid van de sectie Jeugd bij de Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming.

Noten zie pagina 83

Het leidt tot een soort McDonalds-medewerkervan-de-week; afgunst en demotivatief, aldus een leraar over de prestatiebeloning die het kabinet-Rutte gaat invoeren. Zeven van de tien leraren wijzen deze vorm van beloning af in een in mei 2011 gehouden enquête onder 3900 leden van de Algemene Onderwijsbond. Het felle debat over de invoering van prestatiebeloning is er slechts een van de vele die gevoerd worden over de kwaliteit van de (semi)publieke dienstverlening in Nederland. De onenigheid over wat kwaliteit is en hoe deze verbeterd kan worden blijkt elke keer weer groot te zijn.

Was bijvoorbeeld het Savannah-effect — de toename met 40% van het aantal kinderen dat tussen begin 2005 en eind 2009 onder toezicht werd gesteld of uit huis werd geplaatst — een teken dat de kwaliteit van de jeugdzorg was toegenomen? Of waren de professionals in de jeugdzorg juist gevaarlijk defensief gaan opereren en ging dit ten koste van de kwaliteit en de rechten van kinderen en ouders?

Gabriël van den Brink, Thijs Jansen & Jos Kole *Goed werk is een doel, geen middel*

Ook in de zorg woeden regelmatig dit soort discussies. Zo stopte zorgverzekeraar CZ in september 2010 de samenwerking met zes ziekenhuizen op het gebied van borstkanker, omdat ze de resultaten daar niet goed genoeg vond. Zal de steeds intensiever wordende bemoeienis van de verzekeraars de kwaliteit van de Nederlandse zorg verbeteren? Deze voorbeelden laten zien dat de kwaliteit van de (semi)publieke dienstverlening in Nederland onverminderd hoog op de agenda staat. Opvallend is dat beleidsmaatregelen vaak dwars tegen het advies van de uitvoerende professionals in worden ingevoerd. Het is de vraag of een dergelijk opdringen van beleid van bovenaf uiteindelijk leidt tot betere publieke dienstverlening.

Richard Sennett betoogt in zijn boek *The Craftsman* dat de moderne wereld tot nog toe twee dominante recepten heeft gekend om 'goed werk' te stimuleren.² Het eerste is een sterke overheidssturing zoals op een extreme wijze in de Sovjet-Unie gebeurde op basis van het parool 'lever goed werk voor je vaderland'. Deze hiërarchische regulering leidde tot massale onverschilligheid en demoralisatie op de werkvloer en daardoor ook tot slecht werk. Terwijl het communistische systeem is ingestort, is de strategie in het Westen om professionals uit naam van een strikt gedefinieerd publiek belang van bovenaf aan te sturen onverminderd groot. Het tweede, nog veel gebruikte recept is concurrentie. Hierbij wordt verondersteld dat als mensen strijden tegen anderen dit hun verlangen om goed te presteren stimuleert. Hierbij horen individuele beloningen.

76 Sennett komt tot de conclusie dat beide recepten gefaald hebben. Hij heeft gelijk. Zoals Herman Wijffels dat mooi verwoordt heeft, zijn we op weg naar een nieuwe maatschappelijke ordening waarvan gemotiveerde professionals de pijlers zullen zijn. Wijffels: 'In de oude ordening werd alles van bovenaf geregeld. De politiek is daarvan een reflectie. Het systeem heeft een geweldige aanzuigende werking naar boven. De politiek voelt zich eindverantwoordelijk voor alles. Dat past niet meer. De

politiek wordt niet overbodig, zij moet stelsels ontwerpen waarbinnen professionele werkers hun verantwoordelijkheid kunnen nemen. [...] Op het functioneren van de politiek zit (...) veel angst, het systeem is zelfs een stapeling van angst: ministers en politici die zich afvragen wat de media over hen schrijven, ambtenaren die het als hoogste taak zien hun minister uit de wind te houden, ga maar door. Het gaat er om de kracht te vinden niet buiten, maar in je zelf.'³

Het is de hoogste tijd voor aan alternatieve bestuursfilosofie die uitgaat van de deskundigheid, vaardigheid, beroepsethiek en intrinsieke motivatie van degenen die op de werkvloer het echte werk doen. We hebben voor het alternatief dat ons voor ogen staat, enkele karakteristieken en een aantal criteria

Een werknemer die alleen doet wat hem wordt opgedragen is geen professional

geformuleerd. Inhoudelijk gezien vertoont onze visie overeenkomst met een neo-republikeinse politieke filosofie.⁴ Een politieke filosofie, omdat een antwoord gezocht wordt op de vraag wat de beste manier is om samenleven te regelen en een staat te besturen.⁵ Een neo-republikeinse visie vanwege de door ons veronderstelde grote betrokkenheid van ieder lid van de samenleving op *de publieke zaak* (de res publica, waarvan het woord 'republikeins' is afgeleid).

Voor alle duidelijkheid: 'republikeins' heeft hier dus niets te maken met de afwijzing van koningschap maar met een zelfbewust commitment voor dat wat we als burgers in de samenleving aan gemeenschappelijk goed delen. Cruciaal bij die betrokkenheid is dat burgers zelf, in dialoog en debat, bepalen wat ze onder het gemene goed, algemeen belang of de publieke zaak willen verstaan, en in die zin impliceert republikanisme een vorm van zelfbestuur.

Door zichzelf te besturen maken burgers zich vrij van dominantie door anderen en deze vrijheid typeert republicanisme bij uitstek. We menen dat het stimuleren van beroepstrots in Nederland in constructieve banen kan worden geleid door deze in te kaderen in een moderne versie van republicanisme. Ons pleidooi voor professionele zelfregulering in de (semi)publieke sector sluit nauw aan bij de republikeinse nadruk op zelfrespect, zelfbestuur, zelfbinding aan de publieke zaak en de actieve participatie van ieder in 'bestuursprocessen'.

WERKEN MET ZELFRESPECT

Voor het leveren van goed werk is een werknemer nodig die zich als een professional opstelt. Een professional is iemand die gemotiveerd is om goed werk te leveren en dat ook kan waarmaken, doordat hij of zij de noodzakelijke expertise heeft en die naar eer en geweten aanwendt voor de uitvoering van het werk. Een werknemer die alleen maar doet wat hem wordt opgedragen of alleen werkt als de baas kijkt, of minimalistisch naar zijn werk kijkt, is geen professional.

Wat zijn eigenlijk de kenmerken van professioneel uitgevoerd, goed werk? Daarover kan veel geleerd worden van het Good Work Project, een Amerikaans onderzoek naar wat de kenmerken en voorwaarden zijn van goed werk. De trekkers van dit project — dat aan Harvard University (MA) wordt uitgevoerd — zijn de bekende Amerikaanse psychologen Howard Gardner (Harvard University), Mihaly Csikszentmihalyi (Claremont Graduate University) en William Damon (Stanford University). Het onderzoek loopt nu ruim vijftien jaar, sinds 1995, en eind 2006 heeft deze groep uitvoerige interviews gehouden met meer dan honderdtwintig beroepsbeoefenaars van verschillende leeftijden in verschillende beroepsgroepen en verspreid over heel de Verenigde Staten.

Een van de resultaten van dat onderzoek is de conclusie dat wat de meeste beoefenaars als

goed werk betitelen de volgende drie dimensies combineert:

- > Voor degene die het werk uitvoert is het werk betekenisvol en hij of zij kan daarin zijn of haar betrokkenheid kwijt (*engagement*).
- > Het werk voldoet technisch en ambachtelijk aan hoge maatstaven (*excellence*).
- > Het werk voldoet moreel aan hoge maatstaven (*ethical*).⁶

In ons boek *Beroepstrots*⁷ hebben we onder andere op basis van de inzichten uit het Good Work Project — maar ook van andere wetenschappelijke onderzoeken — geanalyseerd wat de belangrijkste drijfveren zijn om goed werk te leveren. De beste en krachtigste drijfveer van professionals is hun zelfrespect. Dat zelfrespect heeft drie verschillende lagen: het gevoel voor eigenwaarde, beroepstrots en beroepseer. Het laat zich voorstellen als een gang van binnen naar buiten, van individueel naar sociaal, van zelf naar anderen.⁸ De eigenlijke kern van het professionele leven is het streven om steeds beter te worden in wat je doet en daardoor steeds iets beters te maken of een betere dienst te verlenen. Het prototype daarvan is de ambachtelijke vakman die werk wil leveren dat aan de hoogst mogelijke kwaliteitsmaatstaven voldoet.

Waar komt die drang tot kwaliteitsverbetering vandaan? De bekende rechtsfilosoof John Rawls heeft dat verklaard uit een type menselijke motivatie dat hij als 'het Aristotelische principe' aanduidt. De mens schept er plezier in om zijn aangeboren of aangeleerde vermogens te ontwikkelen en het plezier daarin wordt groter naarmate het vermogen meer wordt uitgedaagd. Hieraan ligt het idee ten grondslag dat mensen van twee activiteiten die ze even goed kunnen, de activiteit zullen kiezen die ze het meest uitdagend vinden. Vermoedelijk is dat het geval — aldus Rawls — omdat lastige, complexe activiteiten meer plezier opleveren omdat zij het verlangen naar variëteit of nieuwe ervaringen bevrediging geven en de gelegenheid bieden voor creativiteit. Karakteristiek voor het Aristotelische principe is dat de mens niet uitsluitend

Gabriël van den Brink, Thijs Jansen & Jos Kole *Goed werk is een doel, geen middel*

wordt gezien als gedreven door lichamelijke behoeftes. Hij of zij wordt evengoed gedreven door het verlangen om dingen te doen die op zichzelf waardevol zijn, tenminste wanneer de bevrediging van de primaire behoeftes is veiliggesteld.⁹

Zelfdiscipline speelt een belangrijke rol bij het professionele streven naar kwaliteit; het duurt lang voordat mensen de betreffende vaardigheden onder de knie hebben. Leergierigheid is nodig, net als het vermogen kritisch naar jezelf te blijven kijken. Het afzien dat hiervoor nodig is, het blijven investeren en scherp blijven, wordt niet gemotiveerd door een kracht van buitenaf. Een belangrijke 'beloning' zit hem in het vergrote gevoel van eigenwaarde dat mensen krijgen als dingen lukken, als ze slagen in hun opzet.

Volgens Sennett krijgen mensen door ambachtelijkheid, door het leren van een complexe vaardigheid, een gevoel van eigenwaarde die niet in de eerste plaats afhankelijk is van de erkenning van anderen.¹⁰ Dat blijkt uit de definitie die hij van vakmanschap geeft: iets goed doen *als doel op zich*.¹¹ De beloning ligt niet buiten dat werk (zoals loon of aanzien) maar is inherent aan dat werk zelf: 'Trots op je werk is de beloning voor vaardigheid en toewijding. (...) vakmensen zijn het meest trots op vaardigheden die rijpen.'¹²

Het permanente streven naar kwaliteitsverbetering als doel op zich, als grondslag voor eigenwaarde, wijst op een van de belangrijke drijfveren van de vakman of professional: het steeds beter willen worden in een complexe vaardigheid. Die drijfveer verdwijnt echter vaak uit het zicht. Dat komt doordat de professional niet de enige is die over de kwaliteitsmaatstaven van 'goed werk' gaat. Wanneer hij bijvoorbeeld met zijn product of dienst geld wil verdienen, krijgt hij onvermijdelijk met anderen te maken. Dan zullen zijn eigen kwaliteitsmaatstaven erkend moeten worden door die anderen. Deze overstap uit de binnenwereld van eigenwaarde naar de buitenwereld van 'marktwaarde' brengt allerlei andere motieven in het spel die te maken hebben met erkenning van hem en zijn werk door anderen.

Het proces van erkenning door anderen kan beschreven worden als een beweging van binnen naar buiten en komt in twee stappen tot stand. De eerste stap brengt de professional naar een gebied tussen de binnen- en buitenwereld. Het openlijk trots zijn op zijn werk, plaatst hem in dat tussengebied. Trots is het zelfbewust, in het openbaar uitkomen voor een prestatie of eigenschap van jezelf of van iets of iemand die je tot 'jezelf' rekent¹³, omdat je vindt dat de waarde daarvan bredere erkenning verdient. Daarbij zijn mensen erop uit dat anderen die positieve waardering van dat 'eigene' op zijn minst zullen respecteren, of — nog sterker — delen. Deze trots is een kunst, omdat het mogelijk is dat het appèl dat ermee op anderen gedaan wordt, onbeantwoord blijft.

De eer gaat vervolgens een rol spelen wanneer de individuele professional nog verder naar buiten treedt en hij de maatschappelijke realiteit in gaat. Trots kun je *hebben* (eer niet), eer kun je *krijgen* (trots niet). Daaruit blijkt meteen dat eer sterk is gericht op de erkenning door

Trots kun je hebben (eer niet); eer kun je krijgen (trots niet)

anderen. 'Eer' is van toepassing als iemand hoge eisen aan zijn eigen doen en laten stelt, om in de ogen van zichzelf en anderen iets voor te stellen. Eer is in tegenstelling tot trots een ingespannen streven. Ook hier is sprake van een nauwe relatie tussen zelfrespect en respect (van anderen). Vaak gaat het hierbij om het voldoen aan hoge normen die door iemand zelf en door de groep waar hij bij hoort tot maat zijn verklaard.

Een gevoel van eigenwaarde hebben, trots kunnen zijn en beroepseer krijgen: dat zijn drie belangrijke drijfveren voor goed werk. Samen vormen zij als het ware de 'motor van goed werk'. Men zou dit ook kunnen omschrijven als 'een actief streven naar individueel en collectief zelfrespect'. Daarop stuurt onze republikeinse filosofie in positieve zin aan.

DE KRACHTENVELDEN RONDOM GOED WERK

De motivatie om goed werk te verrichten is bepalend voor de professionaliteit van mensen. Zoals gesteld hangt de kracht van die motivatie bepaald niet uitsluitend af van de individuele professional, maar ook voor een belangrijk deel van de omgeving waarin hij zijn werk doet. Hierboven hebben we die krachten beschreven aan de hand van de weg van binnen naar buiten, van eigenwaarde, via beroepstrots naar beroepseer.

Een ander perspectief op de krachten die hierbij een rol spelen komt van het Good Work Project. Daarin worden vier krachtenvelden onderscheiden die invloed uitoefenen op de motivatie: het culturele krachtenveld, het sociale krachtenveld, de persoonlijke maatstaven en het opbrengsten-krachtenveld.

Het *culturele krachtenveld* bestaat uit de (on) geschreven regels en gewoontes van een beroep, de beroepscultuur. Sommige beroepsgroepen hebben de gemeenschappelijke normen en waarden vastgelegd in een beroepscode. Dokters bijvoorbeeld hebben met elkaar afspraken gemaakt over de kwaliteitsmaatstaven die zij met elkaar dienen aan te houden. Dat komt bijvoorbeeld tot uitdrukking in eisen aan opleiding en de verplichting tot registratie. De vakman is hier niet alleen individu, hij maakt deel uit van een collectieve beroepspraktijk waarin men voortdurend tracht overeenstemming te bereiken over beroepsethische normen en waarden, idealen, doelen en maatstaven. De hoge eisen die men aan elkaar stelt zijn uiteindelijk bedoeld om de eer van de beroepsgroep hoog te houden en degenen — patiënten en cliënten — recht te doen aan wie de professionals diensten verlenen.

Het *sociale krachtenveld* duidt de krachten aan die in het 'veld' voorkomen, dat wil zeggen die gewoon zijn in de dagelijkse gang van zaken op de werkvloer tussen beroepsgenoten. Die kunnen in het verlengde liggen van de culturele krachten, maar kunnen daar ook haaks op staan. De beroepscode kan sterk naar de achtergrond

gedrongen zijn in de praktijk van alledag. Zo kan het bijvoorbeeld gebeuren dat medisch specialisten in een maatschap een disfunctionerende collega de hand boven het hoofd houden.

De *persoonlijke maatstaven* hebben betrekking op de waarden en normen van het sociale krachtenveld én het culturele krachtenveld die de professional in zijn zelfbeeld internaliseert. Maar dat zelfbeeld is ook gebaseerd op de waarden die men thuis geleerd heeft, op school, in de kerk, moskee of synagoge; het zal beïnvloed worden door iemands karakter en vroege ervaringen.

De professional is vergeleken met enkele decennia terug in een totaal nieuwe situatie terechtgekomen

Het *opbrengsten-krachtenveld* ten slotte, bestaat uit al datgene wat het uitoefenen van het beroep oplevert. Hier gaat het om de erkenning van beroepstrots (wordt de eigen trots herkend en erkend?) en om de beroepseer (wordt erkend dat men zich aan hoge maatstaven houdt?) Het gaat daarbij ook bijvoorbeeld om het gezag van de beroepsgroep en om de materiële beloning van het werk. Als een beroep ineens zeer goed beloond wordt door de maatschappij kan het mensen aantrekken die alleen of voornamelijk geïnteresseerd zijn in geld en niet zozeer in het doen van 'goed werk'. Op die manier kan een subtiele aantasting van het beroep teweeggebracht worden.

Volgens de theoretici van het Good Work Project is de kans op goed werk het grootst als de vier krachtenvelden maximaal de basis van goed werk in een beroepsgroep ondersteunen. Dan worden betrokkenheid en het ambachtelijk en moreel excelleren door elk krachtenveld gestimuleerd. Als de krachtenvelden elkaar tegenwerken gaat dit ten koste van de motivatie om goed werk te doen. Dan is de kans groot op

Gabriël van den Brink, Thijs Jansen & Jos Kole *Goed werk is een doel, geen middel*

‘gecompromitteerd werk’. Hoe kan een dergelijke afstemming van krachtenvelden tot stand gebracht worden? Daarvoor is de erkenning noodzakelijk dat er verschillende waarden in het geding zijn en dat een echte dialoog gevoerd moet worden.

DE ROL VAN DIALOOG EN DEBAT

De professional is vergeleken met enkele decennia terug in een totaal nieuwe situatie terechtgekomen. De meeste (semi)publieke organisaties hebben al sinds het midden van de jaren tachtig te maken met de druk om nog efficiënter te werken. Tegelijkertijd worden de eisen aan de kwaliteit van het werk steeds verder opgeschroefd. Professionals werken

Professionals werken in een glazen huis met veel formele toezichthouders en een prominent aanwezige media

80 bovendien in een ‘glazen huis’: niet alleen is het aantal formele toezichtorganen toegenomen (de ‘audit explosion’¹⁴), maar ook is de rol van de media prominent geworden. Een in de media uitvergroete misstand kan enorme gevolgen hebben voor een school of ziekenhuis. De professional moet zich op vele wijzen intern en extern verantwoorden en daarbij zijn uiteenlopende waarden in het geding. Je zou zelfs kunnen stellen dat hij te maken heeft met normatieve fragmentatie: hij moet zich tot een grote diversiteit van normen verhouden, niet alleen omdat een groot aantal instanties en partijen zich met zijn beroepspraktijk bemoeit maar ook omdat al die stemmen in moreel en cognitief opzicht een eigen verhaal hebben. De kwaliteit van zijn werk is onderwerp geworden van een publiek en deels een politiek debat.

De verschillende waarden waar de professional mee te maken kan krijgen, zijn te groeperen als *professionele* beginselen, *rechtsstatelijke* beginselen, *bedrijfsmatige* beginselen en *humane* beginselen. Al deze beginselen zijn voor alle betrokken partijen in de (semi)publieke dienstverlening van belang. Niettemin valt op dat bepaalde partijen in de praktijk als woordvoeder van één beginsel optreden. Het zijn vooral de geldschietters die aandacht vragen voor bedrijfsmatige beginselen, terwijl het rechtsstatelijke beginsel door overheidsfunctionarissen behartigd wordt. De professionals zijn uiteraard het beste thuis in de specifieke normen van de beroepsuitoefening terwijl de klanten en hun dierbaren met name aandacht voor het humane aspect vragen.

De verschillende partijen brengen deze waarden veelal naar voren in een eigen idioom en volgen daarbij niet zelden een eigen logica. Dat leidt in het slechtste geval tot spraakverwarring omdat alle partijen de situatie vanuit een eigen perspectief bezien en eigen prioriteiten aanleggen. Maar het kan ook leiden tot een vruchtbare dialoog waarbij verschillende verhalen tot hun recht komen.

Elke opvatting van kwaliteit die slechts één perspectief erkent, is weinig overtuigend. Degenen die voor de kwaliteit van een bepaalde dienstverlening uitsluitend van bedrijfsmatige criteria uitgaan, hebben niet begrepen waar het in de moderne beroepsuitoefening om draait. Dat geldt natuurlijk evengoed voor pogingen om de kwaliteit uitsluitend te bepalen op grond van professionele, rechtsstatelijke of humanitaire beginselen. Kwaliteit is vandaag de dag onvermijdelijk een complexe aangelegenheid waarin meerdere lagen bij elkaar komen, waarover meerdere verhalen zijn te vertellen en die dus ook de aandacht van meerdere partijen vraagt.

DE ROL VAN PROFESSIONALS EN MANAGERS

Op microniveau moet het afwegen van meerdere heterogene gezichtspunten zich in het hoofd (en ook het hart) van de beroepsbeoefenaren afspeelen. Op het niveau van de individuele profes-

sional is het noodzakelijk dat deze over de juiste vorming en oefening beschikt. Het omgaan met divergente waarden zou dus een integraal onderdeel van elke beroepsopleiding moeten zijn. Verder moet er voldoende ruimte voor het individuele geweten en praktische oordeelsvermogen zijn om te voorkomen dat de professional die naar eer en geweten voor een bepaalde aanpak kiest alsnog op bedrijfseconomische of politieke gronden teruggedrukt wordt. Natuurlijk is het vermogen om een dergelijke interne dialoog te voeren niet voor alle beroepsgroepen en individuele professionals even sterk ontwikkeld. Het zal heus wel voorkomen dat mensen onbekommerd voorrang aan het verhaal van de eigen beroepsgroep geven. Binnen de bestuursfilosofie die wij hier ontwikkelen, stellen we echter dat al te eenzijdige afwegingen niet acceptabel zijn. Meer normatief geformuleerd: we moeten bevorderen dat alle beroepskrachten al tijdens hun opleiding getraind worden om verder te kijken dan hun professionele neus lang is. We verwachten dat ze ongelijksoortige waarden serieus nemen want anders zijn ze ook niet in staat om te voldoen aan de eisen die in het hedendaagse professionele leven aan hen gesteld worden. Het is dan wel van groot belang dat als de professionals verder willen kijken, dat zij dan ook gehoord worden en betrokken worden bij de afweging tussen de verschillende waarden.

De beleidsmakers en bestuurders moeten omgekeerd dan ook voluit bereid zijn de verhalen en argumenten van professionals tot zich te laten doordringen. Een verantwoordelijke beleidsmaker, manager of bestuurder beslist pas nadat hij of zij zich heel goed geïnformeerd heeft over wat de voorgenoemde maatregelen zullen betekenen op de werkvloer. Met het werkelijk luisteren naar degenen die het echte werk doen — een belangrijke voorwaarde voor een echte dialoog — is het in de Nederlandse politiek en het Nederlandse bestuur en management nog bedroevend slecht gesteld.¹⁵

Het antwoord op de vraag wat nu nog de toegevoegde waarde is van managers bij het pro-

ces op de werkvloer, is meervoudig. Zo kunnen bestuurders en managers optreden als buffers naar de buitenwereld, terwijl ze intern vooral op het leveren van kwaliteit gericht zijn. Ze vormen een middenlaag die de onvermijdelijke spanning tussen de wereld van uitvoerende professionals en de verwachtingen in de buitenwereld reguleert. Ze moeten zich uiteraard verhouden tot die verwachtingen maar niet zodanig dat ze alleen maar letten op de beweging die van buiten naar binnen gaat. Laat staan dat ze hun eigen professionals uit naam van die buitenwereld zwaar onder druk zetten.

De eigenlijke taak van managers lijkt ons te zijn dat zij het juiste evenwicht zoeken tussen de verwachtingen of eisen die toezichhouders, geldschietters, afnemers, overheden, media en andere externe partijen stellen aan de beroepsbeoefening en datgene wat de professionals kunnen of willen opbrengen. Daarnaast hebben ze belangrijke interne taken, zoals het scheppen van een ruimte waarin de professionals hun werk naar behoren kunnen doen. Ook moeten

Er wordt bedroevend weinig werkelijk geluisterd naar degenen die het echte werk doen

ze de wezenlijke doelen formuleren en bevorderen waar het binnen de organisatie om gaat. Ten derde is het aan de managers om vorm te geven aan een dialoog waarbij uiteenlopende waarden met elkaar in balans worden gebracht.

De functie van het management moet in belangrijke mate aanvullend en ondersteunend zijn aan wat professionals doen en nodig hebben om professioneel te werken. Er moet gestuurd worden op vertrouwen.¹⁶ Hoe meer zelfsturend professionals zijn, hoe minder management er nodig zal zijn. Een mooi voorbeeld van een organisatie die daar een goed evenwicht in heeft gevonden is Buurtzorg Nederland, een thuiszorgorganisatie waar zelfsturende teams

Gabriël van den Brink, Thijs Jansen & Jos Kole *Goed werk is een doel, geen middel*

van gemotiveerde verpleegkundigen werken in een organisatie met nauwelijks management. Het hoofddoel van de organisatie is de professionele verpleegkundigen de ruimte geven om hun werk zo goed mogelijk te doen en zich daarin te ontwikkelen. Het resultaat mag er zijn: de thuiszorg van Buurtzorg is goedkoper, de patiënten zijn zeer tevreden en de professionals zijn volop gemotiveerd.

ROL VAN BEROEPSORGANISATIES

Het toezicht op de professionele kwaliteit in de (semi)publieke dienstverlening is volgens ons niet uitsluitend of in de eerste plaats een zaak voor de overheid. Er bestaat op het niveau van de samenleving als geheel wel degelijk behoefte aan een manier om die kwaliteit te waarborgen maar dat lijkt ons vooral een taak van de (semi-)publieke organisaties waar professionals werken en van hun beroepsorganisaties.

Helaas moeten we vaststellen dat dit nauwelijks gebeurt. Raden van bestuur en raden van toezicht van (semi)publieke organisaties zijn nog al eens erg met hun eigen status bezig en weinig dienstbaar aan de werkvloer. De discussie over beloningen van bestuurders was in dat opzicht een teken aan de wand. Wat betreft de beroepsorganisaties is de situatie evenmin florissant. Daar is het probleem dat de behartiging van de meer harde financiële belangen het kiezen voor beroepskwaliteit in de weg zit. Er zijn beroepsgroepen die zich behoorlijk sterk georganiseerd hebben, zoals de Orde van Medisch Specialisten. Deze was lange tijd echter vooral sterk gericht op het veiligstellen van de financiële belangen. De meer inhoudelijke medisch-wetenschappelijke verenigingen hebben een veel zwakkere positie in het medische polderoverleg.

Er zijn ook vakbonden van bijvoorbeeld leraren of verplegend personeel. Zijn zij een goede behartiger van het belang van beroepskwaliteit? Zeker, ze proberen steeds meer werk te maken van het thema beroepskwaliteit. Dat kan echter in de praktijk van onderhandelen nog steeds lastig zijn omdat wat de kwaliteit van het werk

vereist, wel eens haaks kan staan op prettige arbeidsvoorwaarden (schoolvakanties, arbeidstijden). Zijn de vakbonden bereid echt ook in te zetten op beroepskwaliteit ten koste van meer traditionele cao-thema's?

Interessant zijn tal van stichtingen, organisaties of verenigingen die zich sinds een aantal jaren opstellen als actiegroep en met meer of minder succes hun strijd voor bijvoorbeeld beter onderwijs of goede zorg leveren. Te denken valt aan het door Thijs Emons, Fred Leffers en Co Klaver opgerichte digitale netwerk 'De GGZ laat zich horen', of de door filosoof Ad Verbrugge opgerichte vereniging Beter Onderwijs Nederland. Deze groeperingen hebben vaak nog geen sterke positie in het polderoverleg. Daar telt het aantal leden. Conclusie: er is veel aan het veranderen, maar het beeld is nog niet zo positief.

Daar komt bij dat er vrijwel geen procedures of organen zijn waar het afwegen van de verschillende waarden in de beroepsuitoefening min of meer systematisch aan de orde komt. Dit zou een mooie taak voor instellingen als de

Zijn de vakbonden bereid echt in te zetten op beroepskwaliteit ten koste van meer traditionele cao-thema's?

Stichting van de Arbeid of de SER kunnen zijn. Maar we geloven eerlijk gezegd niet dat de door ons beoogde dialoog in die traditioneel sociaal-economische fora kansrijk is.

Een platform dat nog het meest in de buurt komt van wat ons voor ogen staat is de Stichting Beroepskwaliteit Leraren, recent omgevormd tot de Onderwijscoöperatie, waarin de verschillende partijen uit het onderwijs — beroepsorganisaties, koepelorganisaties en vakbonden — gezamenlijk trachten de beroepskwaliteit op de politieke en maatschappelijke agenda te krijgen. Dit is een behoorlijk lastig traject.

Van de ervaringen van die coöperatie kan veel geleerd worden over de huidige mogelijkheden en onmogelijkheden om in het polderlandschap beroepskwaliteit tot prioriteit te verklaren. Vooralsnog spelen de strijd, onderhandeling en dialoog over beroepskwaliteit zich vooral af in de relatief besloten ruimte van de eigen organisatie en het gemoed van individuele beroepskrachten.

Het proces dat ons voor ogen staat wordt al ruim vijf jaar gestimuleerd door de Stichting Beroepseer met boeken, videoboodschappen,

blogs en voortrekkers (zie de website www.beroepseer.nl). Recent heeft zij de deuren geopend van de Goed Werk Hub¹⁷ waar over de grenzen heen van beroepsgroepen, van de verschillende niveaus (micro, meso en macro) en van wetenschap, beleid en praktijk het debat over de kwaliteit van het echte werk breed gevoerd kan worden. Laten we hopen dat we op weg zijn naar de door Herman Wijffels aangekondigde nieuwe maatschappelijke ordening waarvan gemotiveerde professionals de pijlers zullen zijn.

Noten

- 1 Verschenen in *Minerva* 1, pp. 54-74, 1962. Michael Polanyi is de 'uitvinder' van het begrip 'tacit knowledge', de onbewuste praktische kennis die zo'n belangrijke rol speelt bij professionals. Een van zijn belangrijke boeken: *Personal Knowledge. Towards a Post-Critical Philosophy*, Routledge e-Kegan Paul, Londen 1958.
- 2 Richard Sennett, *The Craftsman* (New Haven: Yale University Press 2008), in het Nederlands vertaald als *De ambachtsman. De mens als maker* (Meulenhoff 2008). Zie in vertaling p. 318 en p. 36.
- 3 Interview met Herman Wijffels, in: Hubert J.M. Hermans, *Dialoog en misverstand. Leven met de toenemende bevolking in onze innerlijke ruimte*, Soest: Nelissen 2006, p. 67 en 69.
- 4 Vgl o.a. Philip Pettit, *Republicanism. A Theory of Freedom and Government*. Een van de kernpunten uit het republikeinse denken is volgens Pettit dat vrijheid daarin werd gedefinieerd als niet vernederd (kunnen) worden door anderen, niet aan de willekeur van anderen

overgeleverd te hoeven zijn. Philip Pettit schrijft: 'There is a strong and traditional association between being free and not being dominated or subjugated by anyone: not being under the yoke of another's power, not being defenselessly susceptible to interference by another. The contrary of liber, or free, person in Roman, republican usage was the servus, or slave, and up to at least the beginning of the last century, the dominant connotation of freedom, emphasized in the long republican tradition, was not having to live in servitude to another: not being subject to the arbitrary power of another. The author of the eighteenth-century tract Cato's Letters expressed the point succinctly: 'Liberty is, to live upon one's own Terms; Slavery is, to live at the mere Mercy of another' ('Freedom as Antipower', in: *Ethics* 106 (april 1996): 576-604 (p. 576)). Met deze republikeinse filosofie hangt bij Pettit nauw samen de ontwikkeling van een 'economie van de eer', die hij ontwikkeld heeft in het boek dat hij samen met Geoffrey Brennan heeft geschreven: *The Economy of Esteem. An*

Essay on Civil and Political Society (Oxford UP, 2004).

- 5 In Nederland is al in 1992 een uitvoerig pleidooi gehouden voor een neo-republikeinse vorm van burgerschap als passender bij de moderne tijd in het WRR-rapport *Eigentijds burgerschap*. WRR-publicatie vervaardigd onder leiding van H.R. van Gunsteren. SDU, Den Haag.
- 6 Howard Gardner, Mihaly Csikszentmihalyi en William Damon, *Het GoodWork Project: enkele resultaten van vijftien jaar onderzoek*, in: Jansen, Th., Van den Brink, G., Kole, J. (eds.) (2009) *Beroepstrots: een ongekende kracht* Amsterdam (pp. 48-76).
- 7 Jansen, Th., Van den Brink, G., Kole, J. (eds.) *Beroepstrots: een ongekende kracht* Amsterdam (2009).
- 8 De nauwe relatie tussen zelfrespect en erkenning is in de afgelopen decennia een steeds belangrijker thema in de politieke en sociale filosofie geworden. De aanzet daartoe is geweest: Axel Honneth *The Struggle for Recognition. The Moral Grammar of Social Conflicts*. (1995). Polity Press. Zie de voortreffelijke bundel over het den-

- ken van Honneth: Recognition and Power, Bert van den Brink and David Owen (eds.), New York: Cambridge University Press, 2007. Zie ook o.a. Rainer Forst, *Contexts of Justice. Political Philosophy beyond Liberalism and Communitarianism*. University of California Press, Berkeley etc. 1994. En: Paul Ricoeur, *Parcours de la reconnaissance. Trois études*. Editions Stock 2004.
- 9 John Rawls *A Theory of Justice* (revised edition, Oxford UP 1999): p. 374. en p. 379.
 - 10 Sennett in zijn boek *Respect in a World of Inequality* (New York/Londen 2003): 'The development of any talent involves an element of craft, of doing something well for its own sake, and it is this craft element which provides the individual with an inner sense of self-respect'. En: '...a profound pleasure in and for itself, and a sense of self-worth which didn't depend on others' (p. 13-14).
 - 11 Sennett in zijn boek *The Culture of the New Capitalism* (New Haven and Londen 2006): 'An embracing definition of craftsmanship would be: doing something well for its own sake. Self-discipline and self-criticism adhere in all domains of craftsmanship; standards matter, and the pursuit of quality ideally becomes an end in itself' (p. 104).
 - 12 Sennett in zijn boek, *The Craftsman* (New Haven: Yale University Press 2008) 'Pride in one's work lies at the heart of craftsmanship as the reward for skill and commitment. (...) Craftsman take pride most in skills that mature' (p. 294-5). In Nederlandse vertaling, p. 328.
 - 13 Vgl. Tara Smith, 'The practice of pride', in: Clifford Williams (red.), *Personal Virtues. Introductory Essays*, Basingstoke: Palgrave 2005, 93: 'you can only take pride in what is, in some sense, yours'.
 - 14 Michael Power, *The Audit Explosion*. Demos, Londen 1994.
 - 15 Hierbij kan verwezen worden naar de door andere politieke partijen en door de wetenschap genegeerde uitkomsten van de SP-rapporten 'De GGZ ontwricht' (2008), 'De agent aan het woord' (2009), 'De leraar aan het woord' (2009). Recent is de wetenschap bezig met een inhaalslag dankzij Lars Tummers' onderzoek naar beleidsvervreemding aan de Erasmus Universiteit. Zijn onderzoeksmodel heeft onder andere geleid tot het wetenschappelijk rapport 'De bereidheid van GGZ-zorgprofessionals om te werken met DBC's. Eerste resultaten van een onderzoek onder 1.300 zorgprofessionals'. Rotterdam, oktober 2010.
 - 16 Zie voor een inspirerende uitwerking daarvan: Jaco van Hoorn, *Sturen op vertrouwen. Goed leidinggeven aan goed politiewerk*. Boom, Amsterdam 2010.
 - 17 www.beroepseer.nl/nl/goed-werk-hub.

Nederland presteert uitstekend

De Nederlandse arbeidsmarkt functioneert goed, zeker in vergelijking met andere Europese landen, en in vergelijking met enkele decennia terug. Paul de Beer concludeert hieruit dat we er voorlopig goed aan doen niet al te rigoureuze veranderingen aan te brengen in het beleid. ‘De tijd van grote hervormingen lijkt voorbij.’ Handen af dus, van het ontslagrecht, het arbeidsvoorwaardenrecht of het minimumloon.

PAUL DE BEER

Over de arbeidsmarkt wordt in Nederland meestal in zorgelijke termen gesproken. We stoppen te vroeg met werken, onder vrouwen heerst een deeltijdcultuur, te veel mensen staan aan de kant en doen een beroep op een sociale uitkering, de arbeidsmarkt is te star. Arbeidsmarktdeskundigen houden ons graag het voorbeeld voor van landen die beter zouden presteren, zoals Denemarken en Zweden of — waarom ook niet? — Amerika.

Wie echter de statistieken raadpleegt kan niet anders dan concluderen dat Nederland uitstekend presteert. Op de meeste ranglijstjes staat Nederland in de top-drie van de EU en de lijst van de arbeidsparticipatie wordt zelfs door Nederland aangevoerd. Dit is des te opmerkelijker omdat nog pas een kwart eeuw geleden — in het midden van de jaren tachtig — Nederland als het zorgenkindje van Europa gold. Toen bungelden we op veel lijstjes (die destijds ove-

rigens nog maar vijftien eu-lidstaten omvatten) juist achteraan. Er is dan ook geen land dat de afgelopen decennia zo’n grote vooruitgang heeft geboekt op het terrein van de arbeidsmarkt als Nederland. Voorwaar een reden om trots te zijn, zou je denken. Maar van trots valt in Nederland weinig te merken.

Tabel 1 geeft een overzicht van de top-drie van een aantal ranglijsten van verschillende indicatoren voor de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij zowel om de (netto) participatiegraad — het percentage werkenden in de desbetreffende bevolkingsgroep — als om het werkloosheidspercentage — dat wordt gerelateerd aan de relevante groep in de beroepsbevolking. Hoewel beide samenhangen, zijn ze niet complementair. Zo is het mogelijk de werkloosheid te verminderen door het arbeidsaanbod (oftewel de beroepsbevolking) te beperken en daarmee ook de netto participatie te verlagen. Het omgekeerde kan ook voorkomen: Denemarken scoort na Nederland het hoogste op de netto arbeidsparticipatie, maar de werkloosheid is in

85

Over de auteur Paul de Beer is redacteur van s&d

Noten zie pagina 94

Paul de Beer *Nederland presteert uitstekend*

Denemarken momenteel beduidend hoger. Dat Nederland op beide indicatoren als een van de beste presteert, geeft dan ook des te meer kleur aan de Nederlandse prestaties.

WAARDOOR IS DE NEDERLANDSE ARBEIDS- PARTICIPATIE ZO HOOG?

Betekenen de uitstekende arbeidsmarktprestaties van Nederland nu ook dat het beleid van het afgelopen decennium succesvol is geweest? Afgemeten aan de uitkomsten natuurlijk wel. Maar het is de vraag in hoeverre de Nederlandse prestaties een gevolg zijn van het gevoerde beleid. Vaak worden de vele hervormingen in de sociale zekerheid en in het arbeidsmarktbeleid aangevoerd als verklaring voor het Nederlandse succes. Ik ken echter geen gedegen onderzoek dat een direct verband weet te leggen tussen die hervormingen en de stijging van de arbeidsparticipatie.

Die stijging is namelijk geconcentreerd bij drie groepen: vrouwen, ouderen en jongeren. De snelle opmars van (gehuwde) vrouwen op de arbeidsmarkt is wel het meest opmerkelijke element van het Nederlandse succes. Maar deze valt niet te verklaren uit het socialezekerheids- en arbeidsmarktbeleid, aangezien dit juist niet gericht is op herintredende vrouwen. Zij maken immers geen aanspraak op een sociale uitkering en komen vaak ook niet in aanmerking voor ondersteuning bij hun zoektocht naar werk. Het effect van andere maatregelen, zoals subsidiëring van kinderopvang en fiscale hervormingen, lijkt op grond van onderzoek heel klein.¹ Indirect valt er alleen een relatie te leggen met het onderwijsbeleid: de opmars van vrouwen in het onderwijs heeft zich — met vertraging — vertaald in hun opmars op de arbeidsmarkt.

Ook de arbeidsdeelname van ouderen is de afgelopen vijftien jaar — anders dan vaak wordt gesuggereerd — sterk gestegen, sterker dan in enig ander EU-land. Dat Nederland hier toch nog op geruime afstand van de top volgt, komt vooral door de achterstand van oudere

vrouwen. Aangezien iedere volgende generatie vrouwen een hogere arbeidsdeelname kent, zal de arbeidsparticipatie van oudere vrouwen in de toekomst min of meer vanzelf verder toenemen. Daar is weinig overheidsbeleid voor nodig. De stijging bij mannen is vooral te danken aan het feit dat de sociale partners vanaf de tweede helft van de jaren negentig de VUT hebben versoerd en gefaseerd hebben laten opgaan in het pensioenstelsel. Ook hier was de rol van de overheid klein, al heeft zij wel forse druk uitgeoefend om de VUT af te schaffen.

Opmerkelijk is ook de relatief hoge arbeidsparticipatie van jongeren in Nederland. Deze is zo hoog doordat in Nederland erg veel scholieren en studenten een bijbaantje hebben. Nog afgezien van de vraag of deze ontwikkeling positief moet worden gewaardeerd, is de rol van de overheid hier vooral geweest dat zij de studiefinanciering heeft versoerd en de mogelijkheden voor studenten om bij te verdienen heeft verruimd. Kortom, dat Nederland op het terrein van de arbeidsparticipatie zo hoog scoort, kan niet of nauwelijks aan bewust overheidsbeleid worden toegeschreven.

WAARDOOR IS DE WERKLOOSHEID ZO LAAG?

Hoe staat het dan met de lage werkloosheid? De verklaring hiervoor is minder eenduidig. Ook op dit punt behoorde Nederland in de jaren tachtig juist tot de minder goed scorende landen. De hervormingen in de sociale zekerheid en in het arbeidsmarktbeleid zouden hier een meer directe rol kunnen hebben gespeeld. Toch zijn daar maar weinig concrete aanwijzingen voor. Die hervormingen kunnen langs twee wegen tot een lagere werkloosheid hebben geleid, namelijk door de instroom in de werkloosheid te beperken en door de uitstroom te vergroten.

Om met het laatste te beginnen: ondanks alle inspanningen op het gebied van re-integratie, is de uitstroom uit werkloosheid naar werk in de afgelopen decennia niet toegenomen.² Ook de meeste studies naar de effectiviteit van specifieke re-integratietrajecten wijzen uit dat deze

slechts een klein of verwaarloosbaar effect hebben op de kans van werklozen om aan het werk te gaan.³ Internationale vergelijkingen zijn hier schaars, maar duiden er in ieder geval niet op dat Nederland beter presteert dan andere landen.

Dat de werkloosheid in Nederland zo laag is, zowel in vergelijking met het verleden als in vergelijking met andere landen, komt dan ook

vooral doordat de instroom in de werkloosheid laag is, en doordat deze is gedaald. De kans dat een werknemer werkloos wordt varieert sterk met de economische conjunctuur. Vergelijken we een aantal jaren met hoogconjunctuur, dan blijkt de kans dat een willekeurige werknemer binnen een jaar een beroep op een werkloosheidsuitkering (ww) doet te zijn afgenomen van 6% in de jaren tachtig naar 3,5% in de laatste

Tabel 1 Top-drie en positie van Nederland op EU-ranglijst netto participatiegraad en werkloosheidspercentage (2001)

Netto participatiegraad (%)		
totaal		
1	Nederland	74,7
2	Denemarken	73,4
3	Zweden	72,7
15-24 jaar		
1	Nederland	63,0
2	Denemarken	58,1
3	Oostenrijk	53,6
55-64 jaar		
1	Zweden	70,5
2	Duitsland	57,7
3	Denemarken	57,6
8	Nederland	53,7
vrouwen		
1	Denemarken	71,1
2	Zweden	70,3
3	Nederland	69,3
lager opgeleiden		
1	Portugal	61,8
2	Nederland	59,2
3	Denemarken	58,3

Werkloosheid (%)		
totaal		
1	Luxemburg	4,4
2	Nederland	4,5
3	Oostenrijk	4,5
15-24 jaar		
1	Nederland	8,7
2	Oostenrijk	8,8
3	Duitsland	9,9
55-64 jaar		
1	Oostenrijk	2,2
2	Roemenië	3,3
3	Italië	3,6
4	Nederland	4,0
vrouwen		
1	Oostenrijk	4,2
2	Nederland	4,5
3	Luxemburg	5,3
lager opgeleiden		
1	Luxemburg	6,1
2	Roemenië	7,2
3	Nederland	7,4

Bron: Eurostat

Paul de Beer *Nederland presteert uitstekend*

tien jaar.⁴ Ook de instroomkans in jaren van laagconjunctuur is gedaald. Wat deze daling van het werkloosheidsrisico verklaart, is niet geheel duidelijk. Volgens analyses van het Centraal Planbureau heeft de (relatieve) verlaging van de uitkeringsniveaus in vergelijking tot de lonen (de zogenoemde vervangingsratio) het beroep op de sociale zekerheid ontmoedigd. Waarschijnlijk is evenzeer van belang dat de toegangseisen tot de ww (het aantal maanden

dat men gewerkt moet hebben om voor een uitkering in aanmerking te komen) in de loop van de tijd zijn verscherpt.

Overigens betekent minder instroom in de ww niet per se dat meer mensen aan het werk blijven. Mensen die hun baan kwijtrafen kunnen ook simpelweg uit de statistieken verdwijnen als ze geen uitkering krijgen en zich daarom niet als werkloze bij het uwv Werkbedrijf inschrijven.

Tabel 2 Top-drie (gunstigste score) en positie van Nederland op indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid (2010)

FYSIEKE ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN
Trillingen van apparaten en machines
1 VK 2 Nederland 3 Denemarken
Lawaai
1 Nederland 2 Italië 3 VK
Contact met chemische producten of stoffen
1 Nederland 2 Denemarken 3 Roemenië
Vermoeiende of pijnlijke houding
1 Nederland 2 Tsjechië 3 VK
Mensen optillen of verplaatsen
1 Griekenland 2 Bulgarije 3 Litouwen 9 Nederland
Zware voorwerpen dragen of verplaatsen
1 Nederland 2 Denemarken 3 Luxemburg
Repeterende hand- of armbewegingen
1 Denemarken 2 Polen 3 Letland 5 Nederland
Werk is gevaar voor veiligheid of gezondheid
1 Denemarken 2 Nederland 3 Ierland

ARBEIDSIHOUD
Monotone taken
1 Malta 2 Nederland 3 Oostenrijk

REGELMOGELIJKHEDEN
Volgorde van taken zelf bepalen
1 Malta 2 Denemarken 3 Finland 4 Nederland

Werkmethode zelf bepalen
1 Malta 2 Denemarken 3 Zweden 10 Nederland

Tempo van werken zelf bepalen
1 Malta 2 Finland 3 Estland 9 Nederland

Een pauze nemen wanneer je wilt
1 Finland 2 Denemarken 3 Roemenië 4 Nederland

MEDEZEGGENSCHAP
Betrokken bij de verbetering van de werkorganisatie of werkprocessen
1 Nederland 2 Ierland 3 Denemarken
Beslissingen beïnvloeden die belangrijk zijn voor je werk
1 Finland 2 Denemarken 3 Nederland

Bron: Eurofound (ECWS 2010)

VEEL WERK, MAAR OOK GOED WERK?

De hierboven besproken indicatoren voor de arbeidsmarktprestaties van Nederland zijn kwantitatief van aard. Ze gaan over het aantal mensen dat werkt of werkloos is of van de ene naar de andere positie beweegt. Maar hoe is het gesteld met het werk zelf? Betekent werk hebben ook goed werk?

Dankzij Eurofound in Dublin (voluit: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) kan ook een beeld geschetst worden van de prestaties van Nederland ten opzichte van de andere EU-landen op een reeks kwalitatieve indicatoren voor arbeid. De gegevens in tabel 2 zijn ontleend aan de editie uit 2010 van de vijfjaarlijkse EU-brede enquête European Conditions of Work Survey (ECWS), waarin over een groot aantal aspecten van het werk vragen worden gesteld.

Men dient zich wel te realiseren dat het hierbij gaat om het subjectieve oordeel van de werkkenden zelf, zodat — ondanks het gebruik van dezelfde vragenlijst — volledige vergelijkbaarheid tussen de EU-lidstaten niet gegarandeerd is. Misschien klagen de werkkenden in sommige landen gewoon wat meer dan in andere landen. Daarom bestaat de selectie in tabel 2 zoveel mogelijk uit relatief 'harde' indicatoren, die niet al te gevoelig zijn voor de waardering door de respondenten.

Ook op veel van de kwalitatieve indicatoren blijkt Nederland uitstekend te scoren. Bij de meeste aspecten van de fysieke arbeidsomstandigheden staat Nederland wederom in de top-drie: Nederlanders hebben op het werk erg weinig te maken met trillingen, lawaai, chemische stoffen, een vermoeiende of pijnlijke houding, zware lichamelijke arbeid of gevaarlijk werk. Alleen ten aanzien van het tillen of verplaatsen van personen scoort Nederland minder goed, wat waarschijnlijk samenhangt met een groot aandeel verzorgende beroepen. Verder scoort Nederland goed op het punt van monotoon werk (dat wil zeggen dat er erg weinig monotoon werk is). Ten aanzien van de regelmatig-

heden op het werk staat Nederland wat minder hoog op de ranglijst, maar op het gebied van medezeggenschap behoort Nederland weer tot de top-drie.

Dit zijn opmerkelijke resultaten, omdat ze laten zien dat de goede prestaties op het terrein van arbeidsparticipatie en werkloosheid niet ten koste gaan van de kwaliteit van het werk. Hoezeer de nadruk in het Nederlandse (overheids)beleid de afgelopen decennia ook lag op de kwantitatieve doelstellingen ('werk, werk en nog eens werk'), de kwaliteit van het werk lijkt daar niet onder te hebben geleden.

ZWAKKE PUNTEN

Ondanks de over het geheel genomen uitstekende arbeidsmarktprestaties, kent Nederland wel degelijk ook zwakke punten. Ik richt me op de volgende zes:

- > lage arbeidsparticipatie van migranten
- > geringe uitstroom uit werkloosheid naar werk
- > matige arbeidsparticipatie in fulltime equivalenten
- > grote flexibele schil
- > relatief veel discriminatie en intimidatie
- > hoge werkdruk

Terwijl de arbeidsdeelname van autochtonen tot de hoogste van de EU behoort, scoort Nederland beduidend minder goed op de arbeidsdeelname van allochtonen en migranten. Internationale vergelijking is hier overigens lastig, doordat de Nederlandse definitie van allochtoon niet in andere landen wordt gehanteerd. Beperken we ons tot migranten (eerstegeneratie-allochtonen) dan staat Nederland op de tiende plaats in de EU-ranglijst als het om alle migranten gaat, en op de dertiende plaats als het om migranten van buiten de EU gaat (tabel 3).

In relatieve zin — dat wil zeggen als allochtonen worden vergeleken met autochtonen — behoort Nederland zelfs tot de achterhoede in de EU. Een belangrijke vraag is of deze zwakke prestatie te wijten is aan falend arbeidsmarkt-

Paul de Beer *Nederland presteert uitstekend*

Tabel 3 Top-drie en positie van Nederland op EU-ranglijst van enkele arbeidsmarktindicatoren

Netto arbeidsparticipatie immigranten van buiten EU (%)		
1	Roemenië	73
2	Cyprus	71
4	Tsjechië	70
13	Nederland	62
Uitstroom uit werkloosheid (% per jaar)*		
1	Zweden	82
2	Denemarken	81
3	Finland	77
8	Nederland	63
Arbeidsparticipatie in gewerkte uren per capita		
1	Luxemburg	1.696
2	Tsjechië	1.286
3	Griekenland	1.262
13	Nederland	1.070
Flexibele schil (tijdelijke contracten + zelfstandigen in % werkzame bevolking)		
1	Polen	41
2	Griekenland	39
3	Spanje	37
6	Nederland	30
Laatste 12 maanden geconfronteerd met discriminatie (%)		
1	Polen	3
2	Italië	3
3	Litouwen	3
17	Nederland	6
In zeer hoog tempo werken (minder dan kwart van de tijd) (%)		
1	Bulgarije	71
2	Letland	62
3	Polen	61
15	Nederland	38

* Geschat als het verschil tussen het totale aantal werklozen in het voorgaande jaar en het aantal personen met een werkloosheidsduur van meer dan één jaar in het lopende jaar als percentage van het totale aantal werklozen in het voorgaande jaar.

Bron: Eurostat (migranten, flexibele schil), OECD.stat (uitstroom uit werkloosheid en flexibele schil), Eurofound (ECWS 2010) (discriminatie en in hoog tempo werken)

beleid of aan tekortschietend immigratie- en integratiebeleid. Het laatste is het meest aan- nemelijk. Hoewel in diverse onderzoeken wel aanwijzingen zijn gevonden voor discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt, kan het grootste deel van het verschil in arbeidsparticipatie tussen autochtonen en allochtonen in Nederland worden verklaard uit achterstanden op het gebied van opleiding en taal.⁵ Een selectiever immigratiebeleid en een effectiever integratiebeleid lijken dan ook belangrijker om de achterstand van allochtonen te verkleinen dan veranderingen in het arbeidsmarktbeleid.

De relatief kleine kans van werklozen om weer aan het werk te gaan werd hierboven al even aangestipt. Hoewel het ook hierbij lastig is de Nederlandse prestaties te vergelijken met andere EU-landen, bij gebrek aan betrouwbare vergelijkbare cijfers, zijn er voldoende aanwijzingen dat met name Zweden en Denemarken hier beduidend beter presteren. In deze landen zit minder dan een vijfde van de werklozen langer dan een jaar zonder werk, terwijl dit in Nederland 27,5% is. Meer dan vier op iedere vijf werklozen stromen daar binnen een jaar weer uit, terwijl dit er in Nederland minder dan twee op de drie zijn (tabel 3). (Helaas weten we niet welk deel van de uitstroom weer aan het werk gaat.)

Het is echter niet zo duidelijk welke les we van deze landen kunnen leren. Al in de jaren tachtig, toen de werkloosheid in Nederland zeer hoog en in Zweden (nog) laag was, trokken Nederlandse delegaties met onderzoekers en beleidsmakers naar Zweden om te leren van de ervaringen aldaar. Dat bood inspiratie tot een meer activerende aanpak in het arbeidsmarktbeleid. Maar ondanks alle hervormingen die sindsdien zijn doorgevoerd, zijn de prestaties van het arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid niet merkbaar verbeterd. Omdat de werkloosheid in Zweden inmiddels niet meer zo laag is (maar overigens nog wel het aandeel langdurig werklozen), is de aandacht de laatste jaren verschoven naar Denemarken. Dat land heeft niet alleen, net als Zweden, een activerend arbeidsmarktbeleid, maar ook een zeer flexibele

arbeidsmarkt met weinig ontslagbescherming.⁶ Daardoor zouden werkgevers eerder bereid zijn een werkloze aan te nemen.

Hoe belangrijk dit soepele ontslagrecht is voor de kansen van werklozen is echter moeilijk te bepalen, aangezien de ontslagbescherming in Zweden (volgens de indicator van de OECDE) vergelijkbaar is met die in Nederland, terwijl werklozen in Zweden vaker weer werk vinden. Daar komt bij dat de huidige crisis ook de keerzijde van weinig ontslagbescherming heeft getoond: de werkloosheid is in Denemarken veel sterker opgelopen dan in Nederland. Dat het re-integratiebeleid in Nederland verbetering behoeft, is wel duidelijk, maar hoe dat moet worden gerealiseerd helaas niet.

Een derde zwak punt van Nederland, waar met enige regelmaat op wordt gewezen, is dat de arbeidsmarktdeelname in personen weliswaar zeer hoog is, maar dat het aantal gewerkte uren aan de lage kant is. Dit komt vooral doordat zoveel Nederlanders in deeltijd werken en daarnaast is ook de jaarlijkse arbeidsduur van voltijdwerkenden relatief kort. Hierdoor is de arbeidsparticipatie in gewerkte uren veel lager en neemt Nederland in Europa hooguit een middenpositie in (tabel 3).

Het nadeel van een lage arbeidsparticipatie in uren is dat een relatief groot deel van ons productieve potentieel niet wordt benut voor de productie van (formele) goederen en diensten. Hierdoor ligt ons bruto binnenlands product lager dan als we meer uren zouden werken. Dit is overigens niet hetzelfde als welvaartsverlies. De uren die in Nederland niet aan betaalde arbeid worden besteed, worden voor een deel wel aan onbetaalde arbeid besteed, zoals zorgactiviteiten voor kinderen en andere hulpbehoevenden. Die uren dragen wel degelijk bij aan onze welvaart, maar komen niet tot uitdrukking in het bbp.

Een belangrijk verschil met betaalde uren is echter dat over onbetaalde uren geen belastingen en premies worden afgedragen. De inkomsten van de overheid zijn dus lager dan zij bij een hogere formele arbeidsparticipatie — en dezelfde belastingdruk — zouden zijn geweest.

Paul de Beer *Nederland presteert uitstekend*

Daarom wordt een verhoging van de participatie in uren wel gezien als een belangrijk middel om de oplopende kosten van de vergrijzing op te vangen zonder de belastingdruk te verhogen.

Verhoging van de arbeidsparticipatie in uren is evenwel niet kosteloos. Het feit dat het grootste deel van de vrouwen vrijwillig in deeltijd werkt, duidt erop dat zij de opbrengst van meer uren werken niet vinden opwegen tegen de kosten. De meeste vrouwen zijn alleen te verleiden om meer te gaan werken, als de kosten daarvan — denk aan kinderopvang — worden gedragen

Een relatief groot deel van de werkenden in Nederland zegt op het werk gediscrimineerd te worden

door de overheid. Maar dat betekent juist meer overheidsuitgaven, waarvan het allerminst zeker is dat de extra belastinginkomsten doordat vrouwen meer uren gaan werken, ze zullen compenseren. Het is dan ook twijfelachtig of er op dit punt veel winst te behalen valt.

92 Het vierde mogelijke zwakke punt is de grote flexibele schil in Nederland. Ook hier zijn internationale vergelijkingen lastig, maar als we het aandeel van zelfstandigen plus werknemers met een flexibel contract uitdrukken in procenten van de werkzame bevolking, dan staat Nederland met 30% op de zesde plaats in de EU, na Polen en de mediterrane landen (Spanje, Italië, Portugal en Griekenland). Als het alleen gaat om flexibele contracten, staat Nederland zelfs vierde.

Eenzijds kan een grote flexibele schil geïnterpreteerd worden als een teken van flexibiliteit van de arbeidsmarkt, wat mede zou kunnen verklaren waarom de werkloosheid in Nederland laag is (al geldt dit bepaald niet voor de andere EU-landen met een grote flexibele schil), anderzijds duidt die flexibele schil ook op

een tweedeling tussen insiders — werknemers met een vaste baan — en outsiders — flexwerkers en werklozen. Of er echt sprake is van een kloof tussen beide groepen hangt vooral af van de doorstroom van flexwerk naar vast werk. Daarin hebben we echter weinig inzicht, zeker in internationaal vergelijkend perspectief. Er zijn wel aanwijzingen dat de doorstroom naar vast werk te wensen over laat, waardoor een fors deel van de werkenden langdurig in (bestaans) onzekerheid verkeert.⁷ Het zou dan ook goed zijn om ofwel de doorstroom van flexibel naar vast werk te bevorderen, ofwel de rechten van flexwerkers te versterken.

Hoewel Nederland, zoals gezegd, over het algemeen hoog scoort op de kwaliteit van het werk, zijn er ook hier enkele zwakke punten. Een relatief groot deel van de werkenden in Nederland zegt dat zij op het werk gediscrimineerd worden. Weliswaar gaat het om niet meer dan 6% van de ondervraagden, maar dit is wel het dubbele van het percentage in landen als Polen, Italië en Litouwen. Ook bij verschijnselen als bedreiging, fysiek geweld, pesten en intimidatie scoort Nederland relatief slecht. Hoe betrouwbaar deze cijfers zijn is lastig te beoordelen, aangezien ze zijn gebaseerd op het subjectieve oordeel van de werkenden zelf. Maar in ieder geval duiden deze cijfers erop dat, in vergelijking met andere EU-landen, relatief veel Nederlandse werkenden zich niet veilig op het werk voelen. Een ander kwalitatief aspect waarop Nederland niet erg gunstig scoort is de werkdruk: veel Nederlanders zeggen vaak in een zeer hoog tempo of met strikte deadlines te werken.

Dat zich op deze aspecten van het werk in Nederland problemen voordoen, is vaker geconstateerd. Wellicht heeft de aandacht hiervoor ook voor enige verbetering gezorgd, want discriminatie en pesten en intimidatie werden in 2010 minder vaak gemeld dan in 2005, toen Nederland op deze aspecten een van de slechtst presterende landen was. Ten aanzien van het werktempo is ook enige vooruitgang geboekt ten opzichte van 2000, toen Nederland tot de EU-lidstaten met het hoogste werktempo be-

tempo team

uitzendbureau

PERMANENT ONTHAREN EN HUIDVERJONGING

In 1 uur witte tanden!
WWW.WIT.NL

118

tempo

Handwritten graffiti on the wall, including the letters 'AS' and some illegible scribbles.

Printed notice or poster on the glass door to the right, containing text and a logo.

Horeca Teleservice Events Over
Detailhandel Catering Administratie
Financiële dienstverlening Ko



Paul de Beer *Nederland presteert uitstekend*

hoorde. Aangezien Nederland op deze aspecten nog steeds matig scoort, blijft aandacht hiervoor echter geboden.

STATUS-QUO HANDHAVEN

Er is alle reden om trots te zijn op de arbeidsmarktprestaties van Nederland. Geen ander Europees land heeft zijn arbeidsmarkt de afgelopen decennia zo sterk weten te verbeteren als Nederland, waardoor we nu op de belangrijkste indicatoren tot de Europese top behoren. Bovendien scoren we ook op veel kwalitatieve aspecten van het werk — in het bijzonder de fysieke arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud, de regelmogelijkheden en de medezeggenschap — goed tot zeer goed, hetgeen betekent dat goede prestaties in kwantitatieve zin niet ten koste hoeven te gaan van de kwaliteit van het werk. Nederland heeft niet alleen veel werk, maar ook goed werk.

Het is verleidelijk om hieruit te concluderen dat het Nederlandse arbeidsmarktbeleid zeer succesvol is geweest. Maar die conclusie zou voorbarig zijn. De uitstekende prestaties kunnen slechts voor een beperkt deel worden toegeschreven aan het gevoerde beleid. Voor een belangrijk deel lijken ze de uitkomst van min of meer autonome ontwikkelingen (zoals de opmars van de werkende vrouw) die elkaar toevallig hebben versterkt en ondersteund.

Het is ook niet evident hoe de zwakke punten van het Nederlandse arbeidsbestel, want die zijn er ook, kunnen worden verbeterd. Om de arbeidsmarktpositie van alloctonen te verbeteren hebben we waarschijnlijk meer aan een selectief immigratiebeleid en effectief integratiebeleid dan aan specifiek arbeidsmarktbeleid. Wel geeft het relatief hoge percentage klachten over discriminatie aanleiding om op dit punt een stringenter controle- en sanctie-

beleid te voeren. Over het vermeende falen van het re-integratiebeleid is al veel gediscussieerd, maar dit heeft helaas niet geleid tot consensus over de wijze waarop het effectiever kan worden gemaakt.

Dit geldt ook voor het overbruggen van de kloof tussen de vaste kern en de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Hier staan voor- en tegenstanders van versoepeling van de ontslagbescherming voor vaste werknemers lijnrecht tegenover elkaar. De kwalitatieve minpunten van (sociale) onveiligheid op het werk en een hoge werkdruk krijgen weliswaar regelmatig aandacht in de media, maar lenen zich maar in beperkte mate voor directe beïnvloeding door de overheid. Op deze punten zouden werkgevers meer op hun verantwoordelijkheden moeten worden aangesproken.

Gezien de overwegend goede tot zeer goede Nederlandse prestaties, is het verstandig om geen grote veranderingen aan te brengen in het Nederlandse arbeidsmarktbeleid. De tijd van grote hervormingen lijkt voorbij. Pleidooien voor bijvoorbeeld een ingrijpende hervorming van het ontslagrecht, het arbeidsvoorwaardenrecht (zoals de algemeen verbindend verklaring van cao's) of het minimumloon, zijn riskant, aangezien de opbrengst zeer onzeker is en er veel te verliezen valt. Hoewel politici een natuurlijke neiging hebben om veranderingen te willen aanbrengen, zou handhaving van de status-quo op het terrein van arbeid van wijsheid getuigen. Alleen op de punten waarop Nederland zwakker scoort, is enige aanpassing van het beleid gewenst, maar dat kan het beste binnen de kaders van het bestaande arbeidsmarktbeleid geschieden. Als we er daarmee in slagen ook deze zwakke punten te verbeteren, zouden we ons met recht de nummer één op de wereld van arbeidsmarktprestaties kunnen noemen.

94

Noten

1 Zie bijv. Egbert L.W. Jongen,

Child care subsidies revisited, CPB Document No. 200, Den Haag: Centraal Planbureau, 2010.

2 N. van Gestel, P. de Beer en M. van der Meer, *Het hervormingsmoeras van de verzorgings-*

- staat. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2009, p. 156.
- 3 Zie bijvoorbeeld J. van Dijk, 'Arbeidsmarktbeleid: het gouden recept bestaat niet', in: *s&d* 2008/5, pp. 20-32.
- 4 Eigen berekening op basis van gegevens uit de jaarlijkse *Kroniek van de sociale verzekeringen* en de *Statistische tijdreeksen* van het UWV.
- 5 I. Andriessen, J. Dagevos en J. Iedema, 'Onbekend of ongemeten? Over de betekenis van discriminatie als factor in de werkloosheid van niet-westerse allochtonen'. In: *Mens en maatschappij* jrg. 83, 2008/3, pp. 279-301.
- 6 Zie hierover bijvoorbeeld P.K. Madsen, Denmark, in P. de Beer & T. Schils (eds.), *The Labour Market Triangle*, Cheltenham: Edward Elgar, 2009, pp. 44-69.
- 7 R. Dekker, R. J. A. Muffels en A.C.J.M. Wilthagen, 'Werkzekerheid in plaats van baanzekerheid? Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid in dynamisch perspectief'. In R. Batenburg, P. de Beer, J. Mevissen en K. Tijdens (red.), *Arbeid in crisis?*, Den Haag: Boom Lemma, pp. 63-77.

Niet normaal

Vijftien jaar geleden was de langdurige werkloosheid in Nederland schrikbarend hoog. De Wet Flexibiliteit en Zekerheid bracht de werkloosheid fors terug en Nederland is nu koploper werkgelegenheid in Europa. Maar er is een keerzijde: 34% van de werknemers werkt in een flexibele arbeidsrelatie. Dat is veel meer dan was voorzien.

Steeds meer mensen werken met tijdelijke contracten onder slechte omstandigheden. Zij bouwen geen of te weinig pensioen op, hebben diverse kleine baantjes en een laag inkomen — steeds vaker onder het minimumloon. Er ontstaat een brede onderlaag van onzekere beroepen — postbodes, zorgwerkers, supermarktpersoneel, schoonmakers. Ik maak me hier niet boos over de goed opgeleide zzp'er die in volle overtuiging zelf voor het zzp-bestaan heeft gekozen. Ik maak me wel boos over de de zzp'er die wordt ingezet om de lasten van de werkgever te verminderen. Ik maak me ook boos over de werknemer die jarenlang in tijdelijke contracten werkt en telkens een andere baan moet zoeken.

De grootste groep van ww-aanvragen is afkomstig van tijdelijke werknemers van wie het contract niet is verlengd. Werkgevers proberen ook nog wel eens om hun verplichtingen te ontduiken met ingewikkelde constructies zoals payroll. De kosten van de flexibiliteit die de Nederlandse economie het relatief zo goed laat doen, worden dus afgewenteld op de overheid.

Ook de positie van vaste werknemers staat trouwens onder druk: ze worden vaak gedwongen in allerlei constructies te gaan werken, waar zij zelf niet voor hebben gekozen en waarmee hun zekerheden worden ondermijnd. Zo maakt dit kabinet het werkgevers erg gemakkelijk om een ontslagvergunning te krijgen voor vaste krachten — en de PvdV staat erbij en kijkt ernaar. Bijvoorbeeld wanneer de hoeveelheid werk van

het bedrijf fluctueert over een periode van een halfjaar mag de werkgever zijn vaste krachten ontslaan en vervangen door flexibele krachten. Meestal gaat het niet om bedrijven die het water aan de lippen staat. Het ontslagrecht wordt sluipenderwijs versoepeld.

Wat te doen? Allereerst moet de arbeids-overeenkomst weer in ere worden hersteld als instrument tegen machtsmisbruik door werkgevers. Er moet een wettelijk verbod komen op de Overeenkomst van Opdracht, zodat mensen weer recht hebben op bescherming tegen inkomensverlies bij ziekte, werkloosheid en op vakantiegeld en vakantiedagen. Uitzendkrachten moeten hetzelfde loon krijgen als een collega op de werkvloer in vaste dienst. Nu vallen uitzendkrachten het eerste halfjaar qua beloning onder de uitzend-cao — en de meeste uitzendovereenkomsten zijn van een kortere duur dan een halfjaar. In de praktijk krijgt de uitzendkracht

De grootste groep van ww-aanvragen is afkomstig van tijdelijke werknemers van wie het contract niet is verlengd

dus een lager loon dan zijn collega op de werkvloer. En om de kansen van tijdelijke werknemers op de arbeidsmarkt te vergroten, willen we heel graag bij wet regelen dat er geen concurrentiebeding meer opgenomen mag worden in tijdelijke arbeidscontracten.

Werkgevers kunnen gestimuleerd worden meer werknemers in vaste dienst te nemen, als geregeld wordt dat werkgevers die veel tijdelijke krachten laten instromen in de ww meer ww-

premie moeten betalen. En tot slot: er moet paal en perk gesteld worden aan het aantal tijdelijke contracten. Twee overeenkomsten binnen een termijn van twee jaar, dat moet het maximum zijn. En wanneer na twee jaar het tijdelijke contract niet wordt omgezet in een vast contract, moeten de werkgever worden verplicht om een vergoeding mee te geven aan de werknemer. In de cao kan worden uitgewerkt waaruit deze vergoeding dient te bestaan, bijvoorbeeld uit het aanbieden van een opleidingstraject en/of een financiële vergoeding. Ontbreken cao-afspraken? Dan wordt een financiële vergoeding van twee maandsalarissen meegegeven. In het algemeen moet er veel meer werk van scholing worden gemaakt. Een scholingsfonds van werkgevers en werknemers en zzp'ers kan hierbij helpen. Ook zouden werknemers een mobiliteitsbonus moeten krijgen om zich voor te bereiden op de overstap naar ander werk.

Om de positie van flexwerkers te verbeteren is vooral ook de vakbeweging nodig. Hierbij wil ik dan ook een oproep doen aan de vakbeweging om schouder aan schouder op te trekken om de uitholling van rechten voor flexibele werknemers te stoppen.

Terug naar vroeger dat kunnen we niet. Een baan voor het leven bestaat bijna niet meer. En dat is lang niet altijd erg. Mensen switchen soms bewust van werkgever of van beroep. Mensen werken in periodes langer of korter om ook zorgtaken te kunnen uitvoeren. Scholing en jezelf blijven ontwikkelen horen steeds meer bij het werkzame leven. En in toenemende mate kunnen mensen ook deels thuis werken. Dat biedt allemaal uitdaging en afwisseling in het leven. En zzp'ers die als kleine ondernemers veel verdienen en weinig afdragen, hebben evenmin reden tot klagen.

Maar voordat we het weten wennen we aan de schrijnende onzekerheid van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, en gaan we het gewoon vinden dat goed functionerende en enthousiaste werknemers worden afgedankt in naam van ons flexibele bedrijfsleven dan gaan we het normaal vinden dat een grote groep werkenden zonder veel rechten in tijden dat het tegenzit de klappen opvangt voor de werkgevers. Laten we ingrijpen voordat het zover is.

MARIËTTE HAMER

Tweede Kamerlid voor de PvdA

De kloof tussen insiders en outsiders groeit: hervorm de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt kent aan de onderkant veel excessen: baanonzekerheid, lonen waar niet van te leven valt en uit de hand gelopen flexibiliteit. Janna Besamusca en Jan Cremers laten zien dat de gevolgen hiervan groot zijn. ‘Tegenover de flexibiliserings- en hervormingsagenda moet een visie worden geplaatst van participatie en voor elkaar zorgen.’

JANNA BESAMUSCA & JAN CREMERS

98 Wereldwijd groeit de inkomensongelijkheid binnen samenlevingen. Niet alleen wordt de afstand tussen hoge en lage lonen bijna overal steeds groter (mede als gevolg van de explosief stijgende topsalarissen van de afgelopen decennia) en is het aandeel in de geproduceerde welvaart (uitgedrukt in het bnp) dat naar de factor arbeid gaat gestaag gedaald, ook de verschillen tussen modale en lage lonen zijn toegenomen.¹ Laag betaalde werkers hebben naast een lager primair inkomen, bovendien over het algemeen slechtere secundaire arbeidsvoorwaarden, een grotere kans om werkloos te raken en een kleinere kans op opwaartse loonmobiliteit.

Over de auteurs Janna Besamusca is gastonderzoeker bij het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies (AIAS) en Jan Cremers is voormalig Europarlementariër en thans werkzaam als projectmanager bij AIAS.

Noten zie pagina 104

Volgens data uit de Eurostat Structures of Earnings Survey² en de Community Statistics on Income and Living Conditions (SILC)³, werkten in 2006 374.999 Nederlanders voor een jaarloon van onder de € 22.155 of een bruto maandsalaris van onder de € 1873,33. Aangezien Eurostat alleen voltijders uit bedrijven met minstens tien werknemers telt, betekent dit dat 13,9% van het totaal aantal voltijders werkt voor minder dan twee derde van het mediaan loon, ofwel een laag loon⁴.

Maarten van Klaveren en Marc van der Meer schatten het aandeel werknemers met lage uurlonen in 2004 op ongeveer 18%.⁵ Vrouwen, allochtonen, laagopgeleiden en deeltijdwerkers hebben een relatief grotere kans om laagbetaald te zijn. Verder werken Nederlandse jongeren door het minimum jeugdloon veel vaker voor lage lonen dan in andere landen. Van Klaveren en Kea Tijdens⁶ schatten dat in 2002 ongeveer 64% van de Nederlandse jongeren onder de 25 jaar voor een laag loon werkte, 33% van

laagopgeleiden en zo'n 28% van de deeltijders. Bij uitstek slecht betaalde sectoren zijn de schoonmaak, de zorg, de land- en tuinbouw, de uitzendbranche en de dienstenindustrie — waaronder callcenters, detailhandel en horeca. Laagbetaald werk komt meer voor in particuliere bedrijven dan in de publieke sector. Kleine bedrijven betalen ook vaker lage lonen dan grote bedrijven. Paul Osterman⁷ wijst erop dat opties om door te groeien van slecht betaalde banen naar hogere functieschalen in veel mindere mate aanwezig zijn in kleine bedrijven en dat investering in de verdere training van medewerkers voor deze werkgevers slechts in weinig gevallen rendabel lijkt. Laag betaald werk is dus niet alleen meer frequent in kleine bedrijven, het is ook hardnekkiger.

GEVOLGEN VOOR ONS SOCIALE- ZEKERHEIDSTELSEL

Een deel van de werknemers met lage lonen leeft in armoede. Will Tinnemans beschreef hun situatie treffend in het *se&d*-nummer over bestaanszekerheid.⁸ Zij werken niet genoeg uren, vallen nog onder het minimumjeugdloon, moeten (grote) gezinnen onderhouden of hebben te grote vaste lasten, bijvoorbeeld door een hoge huur of behoefte aan speciale zorg voor afhankelijke familieleden. Dat deze werkende armen, volgens berekeningen van Tinnemans

zo'n 250.000 tot 300.000 personen, ogenblikkelijk uit de armoede dienen te worden gehaald, zou voor zich moeten spreken.

Armoede vermindert de kwaliteit van leven. Zoals het *scp* in het recentelijk verschenen rapport *Voorbestemd tot achterstand*⁹ schrijft, hebben armen 'niet de mogelijkheid alle noodzakelijke of zeer wenselijke zaken te bekostigen'. Dit heeft gevolgen voor hun persoonlijk welzijn, en

Laag betaald werk komt vaker voor in kleine bedrijven en is daar hardnekkiger omdat werknemers moeilijk kunnen opklimmen

natuurlijk voor dat van hun kinderen. Mensen die in armoede leven hebben een grotere kans op sociale uitsluiting, gebrekkige toegang tot basale diensten als wonen en gezondheidszorg en leven in minder veilige buurten. Kinderen die arm opgroeien zijn later ongezonder, lager opgeleid en hebben een kleinere kans om volledig in de maatschappij te participeren. Ook is de kans dat zij als volwassene eveneens in armoede leven tweemaal zo groot als voor kinderen die niet in armoede opgroeien (hoewel de overgrote meerderheid van arme kinderen later niet arm is).

Tabel 1 Relatieve kans op lage beloning

Vrouwen (t.o.v. alle werknemers)	130%
Jongeren (t.o.v. alle werknemers)	150%
Laagopgeleiden (t.o.v. middelbaar opgeleiden)	150%
Laagopgeleiden (t.o.v. hoogopgeleiden)	400%
Deeltijd: <15 uur (t.o.v. voltijd)	300%
Deeltijd >15 uur (t.o.v. voltijd)	140%

Bron: Salverda, M. 'Laagbetaald werk, deeltijdwerk en loonmobiliteit'. In: CBS (2011). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op kwetsbare groepen*, Den Haag/Heerlen.

Werknemers met lage lonen leven in Nederland echter niet per definitie in armoede. De lagelonegrens was in 2006 € 1873,33 per maand, terwijl het minimum voltijd maandloon voor een volwassene in dat jaar € 1272,60 bedroeg en het Sociaal Cultureel Planbureau de budgetgerelateerde armoedegrens kaderde van € 880 voor een alleenstaande tot € 1660 voor een tweeoudergezin met twee kinderen.¹⁰ Overigens ontving een alleenstaande ww-er tussen de 21 en 65 jaar in dezelfde periode met maximale gemeentelijke bijslag slechts € 840,84 en zakte deze daarmee dus net onder de armoedegrens. (Zie tabel 2.)

Behalve werknemers die het minimum verdienen, is ook meer aandacht nodig voor de werknemers die bedragen tussen het minimum maandloon en de lagelonegrens ontvangen. Ook zij leven vaak nog in armoede, afhankelijk van hun persoonlijke omstandigheden. Bovendien zien deze mensen zich steeds verder verwijderd van de modale inkomens (en de top) wat betreft salaris en maatschappelijk welzijn. Het feit dat zij doen wat de maatschappij van hen verlangt — werken — heeft weinig effect op hun sociale positie. Het werkt wat wetenschappers als Robert Merton en Karl Polanyi ‘relatieve deprivatie’ noemen in de hand: boze burgers voelen dat zij veel minder krijgen dan de ‘happy few’ van de hogere sociale klasse, en dat ze zich dus minder kunnen veroorloven voor even hard werken.

In *Laagbetaald werk, deeltijdwerk en loonmobiliteit*¹¹ wijst Wiemer Salverda op de padafhankelijkheid van lage lonen, die in Nederland groter is dan in de ons omringende landen: wie vandaag voor een laag loon werkt, heeft een gro-

tere kans dat over vijf, tien of vijftien jaar ook te doen. Werknemers in het lagere segment van de arbeidsmarkt verdienen niet alleen minder, hun loongroei stopt al op jongere leeftijd; zij bereiken als het ware al eerder het punt waarop ze niet verder kunnen. De mindere bereidheid van werkgevers om in de verdere training en opleiding van laagbetaald personeel te investeren, versterkt dit effect.

Werknemers in Nederland die voor een laag loon werken, hebben een relatief grote kans dat over vijftien jaar nog te doen

Er zijn natuurlijk ook mensen met een laag loon die vanwege andere beroepsactiviteiten, werkende partners of ouderlijke steun helemaal geen laag netto (familie)inkomen hebben. Dit geldt bijvoorbeeld voor sommige hoog opgeleide vrouwen die geen kostwinner zijn. Zij werken relatief vaak in laagbetaalde parttime baantjes. De werklocatie en flexibiliteit bestempelen zij als belangrijker dan de hoogte van het loon. Ook studenten verdienen in allerlei kleine, flexibele baantjes veelal weinig en hebben daar, afhankelijk van hun familiesituatie en de aan- of afwezigheid van beurzen, meer of minder last van.

Toch is deze stand van zaken ook voor deze laagverdieners problematisch: ten eerste genieten deze banen een lagere ontslagbescherming; ze bieden minder zekerheid op werk (denk aan nulurencontracten en de twee dagen opzegtermijn voor uitzendwerkers). Vaak wordt ook

100

Tabel 2 Inkomen op basis van een voltijdse werkweek (2006)

Gemiddeld loon	Mediaan loon	Lagelonegrens (2/3 mediaan)	Wettelijk minimumloon volwassene	Armoedegrens	ww-uitkering, plus max. gemeentelijke toeslag
€ 3421	€ 2810	€ 1873,33	€ 1272,60	€ 880 (alleenstaand) € 1660 (gezin)	€ 840,84 (alleenstaand)

minder sociale zekerheid opgebouwd. De lagere arbeidskosten zijn voor werkgevers vanzelfsprekend een aantrekkelijke eigenschap van de flexibele banen, maar dit soort banen komt het stelsel van sociale zekerheid in Nederland niet ten goede.

Sociale risico's worden onder de noemer van 'eigen verantwoordelijkheid' afgewenteld op het individu of de staat. Oproepkrachten, zzp-ers, tijdelijke werknemers en ingehuurd buitenlandse werknemers hebben één ding gemeen: ze worden niet voor vol aangezien in de sociale zekerheid. Dat betekent voor deze groepen een grote (financiële) onzekerheid. Maar de flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft ook gevolgen voor de zekerheid van de vaste werknemers: als minder mensen bijdragen aan ons stelsel van sociale zekerheid, wordt het draagvlak daarvoor immers uitgehouden.¹²

De arbeidsparticipatie van vrouwen en jongeren in laag ingeschaald werk, heeft verder een effect dat vergeleken kan worden met de scheef-wonenproblematiek. In de afwezigheid van voldoende parttime banen in de hoogste functieschalen, accepteren hoogopgeleide vrouwen banen waarvoor zij feitelijk overgekwalificeerd zijn. Hiermee duwen zij middelbaar opgeleide vrouwen in banen onder hun niveau, waardoor laagopgeleide vrouwen uiteindelijk uit de arbeidsmarkt worden gestoten. Kleine parttime banen tot 12 uur per week — een zeer slecht betaalde categorie — worden in Nederland vrijwel uitsluitend door studenten gedaan. Doordat het voor werkgevers fiscaal aantrekkelijker is gemaakt twee of drie functies van twaalf uur aan te bieden dan één van 24 uur of 36 uur per week, worden lager opgeleiden ook door studenten uit de arbeidsmarkt gedrongen.

EEN NIEUWE VISIE

Als gevolg van de forse deregulering van de financiële markten is wereldwijd een spel ontstaan van 'geld dat geld maakt', waarin de financiële sector geld heeft onttrokken aan de productieve sector. Veel economen constateren

dat met de groei van de financiële sector de werkloosheid en de werkonzekerheid stijgen.¹³

Intussen volharden de meeste Europese regeringen in hun streven naar verdere deregulering en versoepeling van de 'te rigide' ontslagbescherming. Al in het Groenboek van de Europese Unie over de modernisering van de arbeidsmarkt in 2006 werden hierbij de nodige vraagtekens geplaatst: 'Toch bestaan er aanwijzingen dat aan de toenemende verscheidenheid aan dienstverbanden een aantal negatieve effecten zijn verbonden. Het risico bestaat dat een deel van de arbeidskrachten gevangen komt te zitten in een opeenvolging van banen voor de korte termijn en van geringe kwaliteit, zodat zij over onvoldoende sociale bescherming beschikken en in een kwetsbare positie komen te verkeren.'¹⁴ De vergaande sanering van de overheidsuitgaven als gevolg van de financiële crisis, en het taboe op lastenverzwaring tasten tegelijkertijd de capaciteit van de staat aan om zekerheid te bieden aan mensen die slachtoffer worden van deze ontwikkelingen. Het gevolg is een verdere groei van de maatschappelijke ongelijkheid.

Sociale risico's worden onder de noemer eigen verantwoordelijkheid afgewenteld op het individu en op de staat

Het voorstel om de ontslagbescherming te versoepelen zal zeker geen einde maken aan de groeiende tweedeling op de arbeidsmarkt, zoals in de hervormingsplannen wel eens wordt beweerd. Die verlaging en versoepeling brengen slechts grotere delen van de beroepsbevolking (ook middengroepen en mensen met een vast dienstverband) in de gevarenzone.

Het bestaan van laagbetaald werk heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt als geheel en de solidariteit binnen de samenleving. Tegenover de flexibiliserings- en hervormingsagenda moet

Janna Besamusca & Jan Cremers *De kloof tussen insiders en outsiders groeit: hervorm de arbeidsmarkt*

dus een visie worden geplaatst van participatie en voor elkaar zorgen. De aanpak zou drieledig moeten zijn:

- > excessen aan de onderkant van de arbeidsmarkt moet een halt toegeroepen worden
- > de doorgroeikansen van werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt moeten worden vergroot
- > de arbeidsmarkt moet op zo'n manier worden hervormd dat het ontstaan van 'insiders' en 'outsiders' wordt tegengegaan en dat ook flexwerkers zekerheden en rechten kunnen opbouwen.

Roep excessen aan de onderkant van de arbeidsmarkt een halt toe. Een accuraat minimumloon dient als loonbodem. Tweemaal per jaar wordt het nieuwe minimumloon vastgesteld voor de 36-, 38- en 40-urige werkweek (op een dusdanige manier dat het uursalaris bij benadering op hetzelfde maandsalaris uitkomt). Zo was in 2010, toen het modaal bruto maandsalaris € 2507,70 bedroeg, het bruto minimum maandsalaris € 1407,60 of € 64,97 per dag (een vijftienjarige verdiende minimaal € 19,61 voor een hele dag werk).

De onvermijdelijke conclusie hieruit is dat het minimumloon hooguit voor één persoon voldoende is maar zeker niet voor een gezin. Het biedt ook niet de mogelijkheid om in deeltijd te werken, omdat men bij een vierentwintigjarige werkweek simpelweg onder de armoedegrens valt. In een economie die meer dan enig ander op deeltijdwerk is gebaseerd, zou het zeker niet ontstaan om het minimumuurloon voor deeltijders iets op te hogen om voor deze groep een grotere zekerheid te creëren. In het belang van de solidariteit tussen verschillende groepen werknemers kan ook, zoals Will Tinnemans voorstelt, een maximum ratio tussen het laagste en hoogste loon binnen een bedrijf worden ingesteld.

Vergroot de doorgroeikansen van werknemers aan de onderkant. Om de loonmobiliteit van werknemers in laagbetaalde banen te vergroten, is het middel van 'carrièreladders' vrij effectief, toont Amerikaans onderzoek. Carrièreladders zijn publiekelijk gefinancierde programma's om

binnen bedrijven personeel in de laagste functieschalen extra te trainen. Het middel is onder andere toegepast in Amerikaanse ziekenhuizen in verschillende staten. Laaggeschoolde en laagbetaalde medewerkers kregen hierdoor de kans door te groeien naar betere functies.

Een tweede voorbeeld van de toepassing van carrièreladders komt uit Las Vegas, waar de grootste werkgevers op *the strip* — de weg

Er wordt weinig geïnvesteerd in de verdere training en opleiding van laagbetaalde werknemers

waaraan de grote casino's liggen — samen met een aantal vakbonden de Culinary Training Academy oprichtten (slogan: 'You're worth more than the minimum wage!').¹⁵ Piccolo's worden er opgeleid tot groentesnijder of barhulp om daarna door te groeien tot junior kok of barman.

Programma's als deze zijn echter moeilijk realiseerbaar voor het Nederlandse midden- en kleinbedrijf of in zeer gespecialiseerde bedrijfstakken, omdat de hogere functiegroepen hier simpelweg niet aanwezig zijn. Gecombineerd met de Nederlandse (en Europese) waardering voor startkwalificaties, wordt in de praktijk weinig geïnvesteerd in de verdere training en opleiding van laagbetaalde medewerkers (met uitzondering van jongeren, die officieel vaak nog voltijd of deeltijd aan onderwijs deelnemen). Om de onderinvestering in laagbetaalde werknemers te ondervangen zouden tussen werkgevers, werknemers en de overheid afspraken moeten worden gemaakt over reserveringen in het kader van levenslang leren. Zo zouden zowel werkgever als werknemer bijvoorbeeld maandelijks reserveringen kunnen inhouden op het salaris om fondsen op te bouwen voor de financiering van verdere opleidingen. Veel hoeft het niet te zijn: aan de Culinary Training Academy dragen deelnemende bedrijven slechts 3,5 dollarcent per gewerkt

uur af. Het voorbeeld van de bedrijfstakeigen fondsen die benut worden voor bijvoorbeeld onderwijs en opleiding — met andere woorden voorzieningen die worden gefinancierd op basis van een bij cao-onderhandelingen vastgestelde premie en die veelal gekoppeld worden aan de bedrijfsresultaten in een bepaalde sector, zoals deze onder meer bestaan in de bouwnijverheid — zou navolging moeten vinden in de nieuwe sectoren. Dergelijke fondsen hebben een anti-cyclische werking en hebben in tijden van crisis hun waarde bewezen.¹⁶

Hervorm de arbeidsmarkt zodat het verschil tussen insiders en outsiders wordt verkleind. Sociale zekerheid is een basisvoorziening in onze samenleving, gezamenlijk betaald uit de opbrengst van ons werken en opgezet voor slechtere tijden. Wanneer steeds meer van ons werk wordt omgezet in goedkoop, onverzekerd werk valt het fundament onder die basisvoorziening weg. We kunnen ervoor kiezen ons socialezekerheidsstelsel nog verder uit te kleden (zodat iedereen zijn eigen broek moet ophouden), of we kunnen zoeken naar nieuwe financiële pijlers.

In enkele landen is dit in het verleden rigoureus opgelost door de sociale zekerheid volledig te laten opgaan in het belastingstelsel. Ook worden inmiddels in sommige kringen varianten besproken van de Tobintaks waarbij belastingen in de financiële sector kunnen fungeren als alternatieve financieringsbron.

Een minder populair, want ‘ouderwets’ en niet ‘marktconform’, maar wellicht rechtvaardiger middel zou zijn het herwaarderen van de op solidariteit gebaseerde en via omslagstelsels geregelde voorzieningen. In het verleden kende Nederland onder meer in de sociale zekerheid, maar ook in de sfeer van kenniscentra, en opleiding en ontwikkeling, tal van (sociale) fondsen die direct uit de opbrengst van het productief werken (gekoppeld aan lonen, aantallen werknemers of bedrijfsresultaten) werden gefinancierd. De privatiseringsgolf van de afgelopen decennia en de invoering van het profijtbeginsel hebben ervoor gezorgd dat deze voorzieningen in Nederland aan kracht hebben ingeboet.

Arbeidsmarktorganisaties zijn echter direct bij dergelijke regelingen betrokken en zouden zich sterk moeten maken voor een grotere opname van groepen op de arbeidsmarkt die nu uit de (verzekerings)boot vallen. De financiële draagkracht van deze regelingen dient versterkt te worden en sectoren die niet vertrouwd zijn met omslagstelsels zouden hun voordeel kunnen doen met het invoeren van deze voorzieningen. Zo heeft het jaren gekost om de uitzendsector te ontwikkelen tot een moderne bedrijfstak inclusief eigen fondsen, cao’s en bedrijfstakeigen regelingen.

In een gezamenlijke persverklaring van de Duitse bondskanselier Angela Merkel en de leiders van vijf internationale organisaties, waaronder de ILO (de internationale arbeidsorganisatie), op 6 oktober 2011 wordt een lans gebroken voor het stimuleren van productieve investeringen in ondernemingen die deel uitmaken van de echte economie en die banen scheppen¹⁷. Hiermee wordt tenminste in woord gebroken met de door Nobelprijswinnaar Paul Krugman becijferde ontwikkeling waaruit blijkt dat in de laatste drie decennia de opbrengst van de

Het primaat van aandeelhouders en kapitaalverschaffers is ten koste gegaan van werkzekerheid en de kwaliteit van het werk

economische groei eerst en vooral ten goede is gekomen aan de superrijken. Het ook door veel sociaal-democraten aangehangen adagium ‘de winsten van vandaag zijn de investeringen van morgen (en de daaruit voortvloeiende banen)’ blijkt niet zonder meer op te gaan. Het primaat van aandeelhouders en kapitaalverschaffers is op lange termijn ten koste gegaan van werkzekerheid, kwaliteit van het werk en duurzaamheid. Nu we tot dit inzicht zijn gekomen, is het tijd het roer om te gooien.

Janna Besamusca & Jan Cremers *De kloof tussen insiders en outsiders groeit: hervorm de arbeidsmarkt*

Noten

- 1 ILO Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of Crisis. Genève. Chapter 3: 'Wage inequality and low pay'. International Labour Office: 2010.
- 2 Eurostat. *Statistics in Focus* 3/2010. '17% of full-time employees in the EU are low-wage earners'.
- 3 Eurostat. Methodologies and working papers. *The distribution of employees' labour earnings in the EU: data, concepts and first results*. 2010 edition.
- 4 In overeenstemming met de OESO standaarddefinitie is een laag betaalde werknemer een werknemer die minder verdient dan twee derde van het nationale mediaan loon. De mediaan, het 'middelste' cijfer in een getallenreeks, laat zich minder dan het gemiddelde beïnvloeden door extreme getallen aan de uiteinden van de schaal. Meetpunt voor het mediaan loon in de *Low Wage*-studies is het verdiende bruto uurloon.
- 5 Salverda, W., van Klaveren, M., van der Meer, M. (Eds.) (2008). *Low-wage work in the Netherlands*. Russell Sage Foundation: New York.
- 6 Van Klaveren, M. & Tijdens, K. (Eds.) (2008). *Bargaining issues in Europe: comparing countries and industries*. ETUI-REHS: Brussel.
- 7 Osterman, P. (2008). 'Improving the quality of low-wage work: the current American experience'. *International Labour Review*, vol. 147, nr. 2-3.
- 8 Will Tinnemans, 'Flexibel werk als vermomming voor uitbuiting', *SoD* 2011/5-6, pp. 113-122.
- 9 SCP. *Voorbestemd tot achterstand? Armoede en sociale uitsluiting in de kindertijd en 25 jaar later*. Augustus 2011. <http://www.scp.nl/dsrresource?objectid=28773&type=org>.
- 10 SCP. Armoedebericht 2008. <http://www.scp.nl/dsresource?objectid=19451&type=org>.
- 11 Salverda, M. Laagbetaald werk, deeltijdwerk en loonmobiliteit. In: CBS. (2011). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op kwetsbare groepen*. Den Haag/Heerlen.
- 12 In een nieuw Europees project waaraan de auteurs deelnemen zal getracht worden in kaart te brengen of in Nederland net als elders een groei in het onderste segment van de arbeidsmarkt te bespeuren valt van tijdelijk, goedkoop, ongeschoold werk dat via soms 'schimmige' bemiddelingspraktijken wordt geronseld. Bedrijven kunnen op die manier hun loonkosten kunstmatig verlagen, op basis van de 'levering van diensten' zonder werkgeverslasten. Zie ook www.solidar.org.
- 13 Zie onder meer M. Husson *Crise de la finance ou crise du capitalisme*. In Denknetz Jahrbuch 2009, editie 8, Zürich, pp. 22-28.
- 14 Europese Commissie, *Groenboek. De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21ste eeuw* (COM(2006) 708 Definitief), Brussel, 22 november 2006.
- 15 <http://www.theculinaryacademy.org/index.php>.
- 16 Zie bijvoorbeeld Wim Sprenger, *ACO, an anti-cyclical approach to training in the Dutch construction sector*, Opus 8, niet-gepubliceerd conferentiedocument. Zie CLR-News 3-2011, www.clr-news.org.
- 17 ILO Office for the European Union and the Benelux countries — Brussels, Persbericht, 6 oktober 2011.

Eén Gouden Kalf maakt nog geen zomer

De inhaalslag op de arbeidsmarkt van niet-westerse allochtonen

Allochtonen met een niet-westerse achtergrond hebben hun achterstand op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren flink ingelopen. Maar rechtgetrokken zijn de verhoudingen nog niet. Zo zijn ze ruim tweemaal zo vaak onvrijwillig werkloos als autochtone Nederlanders.

SUZANNE BOUMA

Op 30 september 2011 neemt Nasrdin Dchar een Gouden Kalf in ontvangst voor de categorie beste acteur. Zijn emotionele speech is *trending topic*: 'Ik ben een Nederlander. Ik ben heel trots op mijn Marokkaanse bloed. Ik ben een moslim. En ik heb een fucking Gouden Kalf in mijn hand!' In de media wordt gesproken over een 'held', die Nederland nodig heeft, een 'eyeopener' in het integratiedebat.

De week die volgt staat in het teken van het idee dat het met de allochtone Nederlanders vaak ook wél goed gaat. En inderdaad: wanneer gekeken wordt naar de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen blijkt dat het gemiddelde opleidingsniveau stijgt, de tweede generatie steeds vaker in hogere functies werkt

Over de auteur Suzanne Bouma is als onderzoeker werkzaam bij Research voor Beleid. Ze houdt zich met name bezig met onderzoek op het gebied van participatie, integratie en diversiteit.

Noten zie pagina 109

en er tussen 2005 tot 2010 een sterke daling van werkloosheid was (sterker dan de daling in werkloosheid onder autochtonen).

Hoewel er sprake is van een inhaalslag, laten de cijfers ook zien dat de arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen nog steeds lager is dan die van autochtonen. In 2010 lag de netto arbeidsmarktparticipatie voor autochtone Nederlanders op 69,4% en voor Nederlanders met een niet-westerse achtergrond op 52,8%. De resterende groep is in te delen in de categorieën 'non-participatie' (mensen die aangeven geen twaalf uur of meer per week te willen of kunnen werken) of 'onbenut arbeidsaanbod' (mensen die wel willen werken, maar dit niet doen).

Van de autochtone potentiële beroepsbevolking valt 24,5% onder de categorie non-participatie, bij de niet-westerse allochtonen is dit percentage iets hoger (31,5). Grotere verschillen zijn te zien bij 'onbenut arbeidsaanbod': in 2010 kon 6,1% van de autochtonen geschaard worden

105

Suzanne Bouma *Eén Gouden Kalf maakt nog geen zomer*

onder deze categorie, tegenover 15,6% van de niet-westerse allochtonen.² Niet-westerse allochtonen zijn dus vaker ongewild werkloos.

Het is belangrijk te achterhalen welke redenen de groep niet-westerse allochtonen heeft om niet te kunnen of willen werken. Wat schuilt er achter hun non-participatie? Minstens even belangrijk is het te kijken naar de redenen waarom de niet-westerse allochtonen die *wel* willen werken, zo vaak werkloos zijn. Welke belemmeringen komen ze tegen in de route naar de arbeidsmarkt? Liggen deze belemmeringen bij henzelf of daarbuiten?

Om onder andere deze vragen te beantwoorden schreef Research voor Beleid in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het rapport *De arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. Een stand van zaken*. Dit artikel geeft een kort verslag van de bevindingen hieruit.

NON-PARTICIPATIE: ACHTERLIGGENDE OORZAKEN

In de Enquête Beroepsbevolking van het CBS kunnen de geënquêteerden kiezen uit vijf redenen waarom zij niet willen of kunnen werken: opleiding, gezondheidsproblemen, (pre-)pensioen, zorg voor gezin of 'anders'. Wat blijkt: bijna de helft van de niet-westerse allochtonen die in de categorie 'non-participatie' valt, volgt een opleiding. Jongeren van niet-westerse afkomst zijn steeds vaker vertegenwoordigd in het hoger onderwijs. De inhaalslag die niet-westerse allochtonen maken op de arbeidsmarkt zal hierdoor naar verwachting de komende jaren nog een extra stimulans krijgen.

Ongeveer een kwart van de niet-westerse allochtonen die niet willen of kunnen werken, zegt te kampen met gezondheidsproblemen. Uit het onderzoek *Arbeidsmarktpositie niet-westerse allochtonen* blijkt dat schooluitval en tussentijdse onderbreking van een loopbaan vaak samengaan met lichamelijke en/of psychische problemen, problemen thuis en problemen uit de omgeving. Het risico bestaat dat als deze

mensen hun opleiding of loopbaan onderbreken, de problematiek toeneemt en er een vicieuze cirkel ontstaat.

Een (pre-)pensioen wordt bij niet-westerse allochtonen vrijwel nooit als reden gegeven voor non-participatie. De zorg voor het gezin/huishouden wordt door ongeveer 14% aangevoerd als reden (uitsluitend door vrouwen). Uit de interviews met niet-westerse allochtone vrouwen kwam naar voren dat het krijgen van kinderen vaak een onderbreking van hun opleiding of loopbaan betekent. Een traditionele rolverdeling, waarbij de vrouw voor de kinderen zorgt, ligt hieraan ten grondslag.³ Uit eerder onderzoek onder zowel autochtone als allochtone vrouwen was al gebleken dat een meerderheid van de vrouwen die om deze reden stopt met werken deze taakverdeling rechtvaardig vindt.⁴ Anders dan vaak gedacht wordt, gaven de niet-westerse allochtone vrouwen die we interviewden aan dat zij niet door hun partner belemmerd werden om te gaan werken. De meerderheid van de vrouwen zei juist veel steun te krijgen van hun partner in het volgen van een opleiding of bij het zoeken naar werk.

Bijna 10% van de niet-westerse allochtonen die niet mee willen of kunnen doen op de arbeidsmarkt, heeft hier geen duidelijke reden voor. Demotivatie is een mogelijke oorzaak.

BELEMMERINGEN BIJ ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE

Wel willen werken, maar geen werk hebben komt ruim twee maal zo vaak voor bij niet-westerse allochtonen als bij autochtonen. Hiervoor zijn tal van factoren te onderscheiden. Veel allochtone jongeren denken bijvoorbeeld geen grip te hebben op hun eigen toekomst. Ze voelen niet dat zij zelf hun toekomst kunnen veranderen en laten het verloop van hun leven in grote mate bepalen door externe invloeden.⁵ Dit wordt een 'externe locus of control' genoemd. 'Als het je gegund is, komt het vanzelf op je pad', zegt een 44-jarige vrouw van Marokkaanse afkomst in een interview. Ze heeft een

opleiding tot vroedvrouw gevolgd, maar had na het afronden van haar opleiding hier 'geen zin meer in'. Door haar vrijwilligerswerk heeft ze haar eerste bijbaan gekregen. 'Ik ben eigenlijk overal ingerold' vertelt ze, en zonder ooit te hoeven solliciteren heeft ze via diverse kleine banen en vrijwilligerswerk haar huidige baan als peuterleidster gekregen. Deze vrouw laat het verloop van haar carrière duidelijk afhangen van de omstandigheden. Dit maakt echter meteen ook duidelijk dat de 'externe locus of control' niet hoeft te leiden tot falen. Via bijbanen en contacten kan het toeval leiden tot een plaats op de arbeidsmarkt.

Niet-westerse allochtone jongeren hebben veel minder vaak een bijbaan dan autochtone jongeren

Niet-westerse allochtone jongeren hebben echter veel minder vaak een bijbaan dan autochtone jongeren.⁶ Het ontbreken van (relevante) werkervaring, en hierdoor onvoldoende kennis van sociale codes, is een belangrijke belemmerende factor bij hun toetreding tot de arbeidsmarkt. Een extra belemmering is dat er in het algemeen onvoldoende aansluiting bestaat tussen de zoekkanalen van de niet-westerse allochtonen en de wervingskanalen van werkgevers. Dat maakt de kans om 'bij toeval' een plaats op de arbeidsmarkt te verwerven kleiner.

Een 'externe locus of control' kan ook leiden tot een ondoordachte opleidingskeuze, waardoor de kans op voortijdige schooluitval groter is. Niet-westerse jongeren kiezen ook relatief vaker voor een opleiding met minder beroepsperspectief. Dit kan mede worden veroorzaakt door druk vanuit hun cultuur of thuisomgeving om te kiezen voor een opleiding die is gericht op een beroep waaraan een hoge status is verbonden. Studies in de economische en juridische sector worden bijvoorbeeld vaker gekozen dan studies in de technische sector of de zorgsector.

Een andere uiting van 'externe locus of control' is dat niet-westerse allochtonen soms ook onvoldoende kennis hebben van hun eigen capaciteiten en deze ook niet als zodoende kunnen tonen. Mede doordat niet-westerse allochtonen vaak in een hiërarchische thuiscultuur opgroeien, waarbij de groep belangrijker is dan het individu en een meerdere met respect wordt aangesproken, kost zelfprofilering moeite. In sollicitaties, bij doorstromen naar hogere functies en ook al in het Nederlandse onderwijssysteem, dat ingericht is op competenties en proactiviteit, kan deze houding geïnterpreteerd worden als desinteresse.

Andere, veelgenoemde belemmeringen bij arbeidsmarktparticipatie zijn 'taalvaardigheid' en 'discriminatie'. Onvoldoende kennis van de Nederlandse taal weegt als belemmering het zwaarst bij de eerste generatie niet-westerse allochtonen. Daarnaast blijkt uit interviews met arbeidsbemiddelaars dat werkgevers steeds strengere taaleisen hanteren en ook latere generaties niet-westerse allochtonen deze belemmering steeds vaker ondervinden.

Wat discriminatie betreft: onderzoek toont aan dat niet-westerse allochtonen een significant lagere kans hebben om uitgenodigd te worden op een sollicitatiegesprek⁷. Het is echter moeilijk in cijfers uit te drukken hoe groot de belemmering van discriminatie is; er bestaat om te beginnen al geen eenduidige definitie van de term 'discriminatie'.⁸ Een aangepaste taaleis en de wervingskanalen die een werkgever hanteert, zouden bijvoorbeeld mogelijk ook onder discriminatie gebracht kunnen worden.

Bovengenoemde belemmeringen, die zowel in combinatie, als in causaal verband voor kunnen komen, kunnen uiteindelijk zorgen voor een gevoel 'niet nodig te zijn'. Wel willen meedoen op de arbeidsmarkt maar daar geen mogelijkheid toe vinden, kan dan leiden tot demotivatie.

AANKNOPINGSPUNTEN VOOR BELEID

Het hebben van werk is van waarde. Voor het individu, omdat een baan eigen inkomen en dus onafhankelijkheid biedt, structuur geeft aan

Suzanne Bouma *Eén Gouden Kalf maakt nog geen zomer*

de dag, sociale contacten oplevert en bijdraagt aan individuele ontplooiing. Voor niet-westerse allochtonen geldt als extra waarde dat het hebben van werk bijdraagt aan hun integratie in de Nederlandse samenleving.

Wanneer het hebben van werk of een opleiding een indicatie is voor 'succes', blijkt het vaak goed te gaan met Nederlanders van niet-westerse afkomst. En met de juiste ondersteuning en begeleiding zouden belemmerende factoren waar deze groep nu nog regelmatig op stuit, op vrij eenvoudige wijze weggenomen kunnen worden. Dan gaat het zowel om steun en begeleiding vanuit de naaste omgeving (ouders, partner, familie et cetera) als daarbuiten. Een aardige buurman, een geduldige docent of een begripvolle arbeidsbemiddelaar kan ervoor zorgen dat het ontbreken van steun vanuit de naaste omgeving gecompenseerd wordt, onzekerheid over het eigen kunnen wordt weggenomen en een 'interne locus of control' wordt gecreëerd.

Grootschalige programma's om de belemmeringen weg te nemen die deelname aan de arbeidsmarkt in de weg staan, zijn niet nodig. Ook specifiek beleid voor de groep niet-westerse allochtonen is niet noodzakelijk; andere doelgroepen kunnen immers dezelfde belemmeringen ondervinden. Zo blijkt uit onderzoek dat ook autochtone laagopgeleide vrouwen vaak een 'externe locus of control' bezitten, wat ook hun participatie op de arbeidsmarkt belemmert.⁹

Veel belangrijker dan een stortvloed aan beleid is het dat de mensen en organisaties rondom de doelgroep inzicht hebben in wat er speelt, en dat juist zij zich inzetten voor verbetering. Dit gebeurt idealiter al in een vroeg stadium. Uit interviews met stagecoördinatoren van ROC's en hbo-instellingen blijkt dat scholen bijvoorbeeld onderkennen dat niet-westerse allochtone jongeren vaker moeite hebben zich te profileren. 'Dat vraagt voor bepaalde groepen allochtone jongeren om een goede coaching', zegt een stagecoördinator van een ROC. Maar niet elke school is gericht op zulke ondersteuning: 'Het is een natuurlijke selectie die plaatsvindt.

(...) Je moet gewoon mee kunnen doen. En als je dat niet kan, dan is het de vraag of je wel geschikt bent', zegt een stagecoördinator van een andere hbo-instelling.

Om te voorkomen dat niet-westerse allochtonen in een vicieuze cirkel terechtkomen, waarbij slechte ervaringen met opleiding en arbeidsmarkt ertoe leiden dat ze gedemotiveerd raken, is wederzijdse erkenning nodig. Niet-westerse allochtonen dienen bijvoorbeeld hun presentatievaardigheden te verbeteren en zoekkanalen te gebruiken die wel aansluiten op de 'autochtone' wervingskanalen. Werkgevers dienen zich vervolgens te realiseren dat een terughoudende houding niet per definitie passiviteit of ongeschiktheid betekent. Wederzijdse erkenning kan onder andere bereikt worden met toegespitste interventies (bijvoorbeeld vanuit de rijksoverheid, gemeenten, onderwijsinstellingen en ondernemers) waarbij niet-westerse allochtonen op een vrijblijvende wijze kennismaken met werkgevers.

Voor niet-westerse allochtonen die niet willen en kunnen werken, dient de vraag beantwoord te worden onder welke omstandigheden zij dat wel zouden willen en kunnen doen. De beslissing om (meer) te gaan werken is echter een zeer persoonlijke, en daarnaast wordt deze beslissing vaak intuïtief gemaakt en niet, zoals vaak gedacht, vanuit (financieel) eigenbelang.¹⁰ Beleid dat zich richt op het beïnvloeden van de keuze om te gaan werken dient daarom rekening te houden met relevante 'bewegingswetten'.

De ervaring met focusgroepen van laagopgeleide vrouwen leert dat de beslissing van deze vrouwen om wel of niet te werken niet zozeer afhangt van de (nieuwe) argumenten die ze aangedragen krijgen om een bepaalde stap te zetten, maar van het *gevoel* dat ze hebben bij werken, en met de *ervaringen* die ze ermee hebben opgedaan.¹¹ Gericht beleid voor deze groep is niet mogelijk zonder eerst verder onderzoek te doen naar de drijfveren, keuzeprocessen, contextuele factoren en individuele verschillen die er zijn binnen deze groep.

Noten

- 1 De arbeidsparticipatie geeft aan welk deel van de potentiële beroepsbevolking (15-65 jaar) deelneemt aan het arbeidsproces. De netto arbeidsparticipatie geeft het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking.
- 2 CBS Statline, *Beroepsbevolking; kerncijfers naar geslacht en andere kenmerken*, periode 2010.
- 3 Bouma, S., L. Coenen, A. Kerckhaert (2011), *Arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. De stand van zaken*. Research voor Beleid in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Zoetermeer.
- 4 Visser, S. de, M. van Ommeren, A. Kerckhaert en L. Coenen (2009) *Gezocht: ambitie m/v. Ambitie en (deeltijd)werk bij mannen en vrouwen*. Research voor Beleid in opdracht van de Taskforce Deeltijdplus, Zoetermeer.
- 5 Frouws, B. en M. L. Hollander (2008). *Doel(groep) bereikt. Bevordering van de seksuele gezondheid tegen culturele achtergrond*. Research voor Beleid, Zoetermeer. Dit onderzoek was gericht op een andere thematiek, namelijk seksuele beleving en gezondheid van allochtone jongeren.
- 6 Zie onder meer: Van der Meer e.a. (2009). *Werk en Geld. Jongeren en bijbanen*. GGD Nederland.
- 7 Andriessen, I., E. Nievers, L. Faulk en J. Dagevos (2010), *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse allochtonen via praktijktests*. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- 8 Voor de verschillende definities en vormen van discriminatie zie Bouma, S., L. Coenen, A. Kerckhaert (2011), *Arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. De stand van zaken*. Research voor Beleid in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Zoetermeer.
- 9 Van Ommeren, C., M. F. Volker, M. Folkinga en M. Engelen (2011), *Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt. Niet werkende vrouwen en de keuze voor werk*. Research voor Beleid, Zoetermeer.
- 10 Tiemijer, W.L. (2011). *Hoe mensen keuzes maken. De psychologie van de beslissing*. Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- 11 Van Ommeren, C., M. F. Volker, M. Folkinga en M. Engelen (2011), *Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt. Niet werkende vrouwen en de keuze voor werk*. Research voor Beleid, Zoetermeer.

Als alles flexibel wordt

Het stimuleren van een verdere flexibilisering van onze arbeidsmarkt doet meer kwaad dan goed, betoogt Ronald Dekker. Het versterkt de positie van hoogopgeleide jongeren en verzwakt de positie van laagopgeleiden en ouderen. ‘Verdergaande flexibilisering zal slechts resulteren in minder baanzekerheid zonder dat dit wordt gecompenseerd door meer werkzekerheid.’

RONALD DEKKER

Bijna alle partijen in het Nederlandse politieke spectrum zijn bevangen door het defaitistische idee van de onmaakbaarheid van onze samenleving, zeker wanneer het gaat om sociaaleconomische kwesties. Nederland zou slechts een scheepje zijn op de woelige baren van de wereldeconomie; ruimte voor nationaal beleid is nagenoeg afwezig. Het dominante neoliberale marktdenken dat ingrijpen in de economie in de regel afwijst, werkt deze denkwijze in de hand. Maar ook politici die zeggen de zwakkeren in de samenleving te willen beschermen, noemen de marges voor beleid vaak ‘smal’; ook zij zien hun invloed beperkt door de groeiende mondialisering en internationale (beleids-) concurrentie.

110

In dit politieke klimaat vallen uitspraken van instanties als de OEC D en de EU dat Europese arbeidsmarkten moeten flexibiliseren in vruchtbare aarde — immers, als verdergaande flexibilisering onontkoombaar is, kun je deze ontwik-

keling net zo goed omarmen en er het beste van proberen te maken. De invloedrijke *Jobs Study* uit 1994 van de OEC D is hiervan het goed voorbeeld.¹ Van recentere datum is de Europese flexicurity-benadering (zie kader) waarbij de adviezen voor flexibilisering gepaard gaan met aandacht voor zekerheid.² Ten opzichte van de eerder flexibiliseringmantra is dit vooruitgang, maar de nadruk ligt nog erg op numerieke flexibiliteit.

In Nederland bestaat bij partijen van links tot rechts veel sympathie voor de flexibilisering-gedachte, zij het om uiteenlopende redenen. Waar rechtse partijen vooral het bedrijfsleven ruim baan willen geven, claimen (voormalig) linkse partijen dat de starre instituties van de arbeidsmarkt een belemmering zijn om ‘outsiders’ (ouderen, laagopgeleiden, gehandicapten zonder betaald werk) op die arbeidsmarkt te laten integreren. Daarom bieden deze partijen ter linkerzijde, met uitzondering van de SP, weinig tegenwicht aan de marktretoriek van ‘onvermijdelijke’ flexibilisering. Dat is opmerkelijk, want er zijn voldoende argumenten om een verdergaande flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt te willen tegengaan. En zelfs in

Over de auteur Ronald Dekker is arbeidseconoom en doet onderzoek naar flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt bij Reflect, Universiteit van Tilburg

Noten zie pagina 116

een gemondialiseerde economie kunnen we er als samenleving voor kiezen om zekerheid te organiseren in plaats van onzekerheid verder aan te jagen.

De Nederlandse arbeidsmarkt is al erg flexibel; veel mensen werken op uitzendbasis, op een tijdelijk contract of als zzp'er. We moeten ons afvragen of Nederland inmiddels niet te veel van deze flexibele contracten heeft, omdat binnen deze contracten doorgaans veel minder wordt geïnvesteerd in scholing van de betrokken werknemers. Dat heeft op de lange termijn kwalijke gevolgen voor het innovatievermogen in onze economie.³

Maar ook wanneer we alleen de arbeidsmarkt in beschouwing nemen, is duidelijk dat er een grens moet zijn aan flexibilisering. Op de arbeidsmarkt is sprake van grote informatieproblemen: 'aanbieders van arbeid' (werkzoekenden, werknemers en zzp'ers) en 'vragers van arbeid' (werkgevers/opdrachtgevers) weten in de regel van elkaar niet hoe geschikt ze voor elkaar zijn. Het vaste arbeidscontract kan worden beschouwd als een min of meer efficiënte oplossing hiervoor. Omdat het moeite kost om informatie over geschikte werknemers en geschikte banen te krijgen, nemen beide partijen soms

(gecalculeerde) risico's en gaan een langdurige verbintenis aan. Het voortdurend door blijven zoeken naar een betere 'match' brengt simpelweg te hoge transactiekosten met zich mee. De wiskundige modellering van dit inzicht leverde

Zelfs in een gemondialiseerde economie kunnen we zekerheid organiseren in plaats van onzekerheid verder aanjagen

de drie economen Peter Diamond, Dale Mortensen en Christopher Pissarides in 2010 de Nobelprijs voor economie op. Eerder, in 1951 al, werd door een andere Nobelprijswinnaar (Herbert Simon) beschreven dat een arbeidscontract met een werknemer vaak te prefereren is boven een markttransactie met een bedrijf of zzp'er, zeker wanneer er onzekerheid bestaat over de inhoud van de werkzaamheden in de nabije toekomst.⁴

In dit artikel zal ik drie actuele hete hangijzers van een flexibele arbeidsmarkt bespreken: het ontslagrecht, de ww-uitkering en de flexi-

Flexicurity: tussen flexibiliteit en oude zekerheden in

In de flexicurity-benadering is, naast de aandacht voor flexibiliteit, ook aandacht voor de voorwaarden waaronder mensen op een succesvolle manier flexibel en mobiel kunnen zijn op de arbeidsmarkt. In deze benadering wordt erkend dat er grenzen zijn aan flexibilisering en ligt er meer nadruk op (werk)zekerheid en de inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt (employability).

Flexicurity wordt gekenmerkt door vier componenten:

- > voldoende flexibiliteit, maar niet te veel variatie in contractvormen
- > het faciliteren van mobiliteit (van geen werk naar werk, en van werk naar ander werk)
- > een leven lang leren
- > moderne sociale zekerheid

Moderne sociale zekerheid betekent in dit verband sociale zekerheid met een activerend karakter. Dat houdt in dat het recht op een uitkering afhankelijk is van de plicht tot (re-)integratie op de arbeidsmarkt. Verder is in het flexicurity-denken veel aandacht voor de balans tussen werk en privé en de daarbij behorende combinatiezekerheid — de zekerheid om betaald werk en andere activiteiten duurzaam te kunnen blijven combineren.

Ronald Dekker *Als alles flexibel wordt*

bele schil. Ook zal ik stilstaan bij een vorm van flexibilisering die werkenden vaak wel op prijs stellen: flexibiliteit in uren, roosters, plaats en tijdstip van werkzaamheden. Ten slotte besteed ik aandacht aan de gevolgen van flexibilisering van de arbeidsmarkt voor de bestaanszekerheid van werkenden: kan werkzekerheid, de inkomenszekerheid die mensen aan de arbeidsmarkt kunnen ontleen, de dalende inkomenszekerheid die door het socialezekerheidsstelsel geboden wordt compenseren?

HETE HANGIJZERS: ONTSLAGRECHT,
WW-DUUR EN FLEXIBELE SCHIL

Langlopende arbeidscontracten hebben grote voordelen omdat ze een basaal niveau van zekerheid bieden, niet alleen voor werknemers, maar ook voor werkgevers. Een ontslagrechtstelsel kan worden beschouwd als een institutionele vertaling van deze behoefte aan zekerheid, met daarbij de aantekening dat de zekerheid voor werknemers een zwaarder gewicht heeft. Maar ook werkgevers zijn gebaat bij een 'rem op ontslag' omdat ze hiermee tegen zichzelf en de neiging tot kortetermijndenken beschermd worden. Werkgevers lijken zich daar nauwelijks van bewust te (willen) zijn, en wanneer je in Nederland aan werkgevers vraagt wat ze van het ontslagrecht vinden, melden ze, bij monde van VNO/NCW en MKB dat het te star is en flexibeler moet. Dit geldt trouwens ook voor werkgevers in landen waarbij het ontslagrecht veel minder een belemmerende factor voor werkgevers is, zoals bijvoorbeeld in Denemarken en Engeland.⁵ De uitspraken van werkgevers over de vermeende (in)flexibiliteit van de arbeidsmarkt lijken dus meer te zeggen over de perceptie van de werkgevers, dan over de praktijk.

Een gerechtvaardigde vraag is of het nuttig is als de arbeidsmarkt in Nederland nog flexibeler wordt gemaakt, bijvoorbeeld door het ontslagrecht te versoepelen. Daarbij is het ook interessant om te weten wat het doel van deze verdere flexibilisering zou moeten zijn. De wensen van werkgevers om de arbeidskosten te verlagen en

maximale mogelijkheden voor hen om werknemers flexibel in te kunnen zetten, kunnen niet als voldoende reden gelden voor dit soort maatregelen omdat de flexibiliteit overwegend nadelig uitpakt voor de betrokken werknemers. Ook de 'linkse' claims dat flexibilisering goed is voor outsiders op de arbeidsmarkt, overtuigen niet. Weliswaar kunnen werklozen de flexibele schil gebruiken om weer aan het werk te komen, maar de doorstroom naar vast werk is juist voor deze groep vaak lager.⁶ Verder laat recent onderzoek zien dat het faciliteren van tijdelijk werk niet tot een grotere werkgelegenheid heeft geleid maar alleen tot een *verschuiving* van vaste naar tijdelijke banen.⁷ Macrostudies laten op zijn best beperkte, maar meestal geen positieve werkgelegenheidseffecten zien van een versoepeling van het ontslagrecht.⁸ Verdere flexibilisering lijkt dus geen algeheel nut te kunnen dienen.

Ook werkgevers zijn gebaat bij een 'rem op ontslag'

Wel is het goed om na te denken over de verschillende ontslagprocedures en of ontslagvergoedingen wel noodzakelijk zijn wanneer de werkgever voldoende inspanningen levert voor bemiddeling naar nieuw werk. Het onder deze condities afschaffen van de vaste ontslagvergoeding maakt het dan niet 'makkelijker' om mensen te ontslaan, en het is dus geen 'versoepeling', maar het ontslagstelsel draagt zo wel bij aan meer werkzekerheid.

Net als de regeling van ontslagbescherming staat de huidige werkloosheidsuitkering in een kwade reuk bij rechts en bij neoklassieke economen. Voorstanders van flexibilisering zijn vaak ook voorstander van het beperken van de duur en hoogte van de werkloosheidsuitkering. In de flexicurity-benadering geldt Denemarken, waar een soepel ontslagrecht en relatief hoge werkloosheidsuitkeringen worden gecombineerd, als lichtend voorbeeld. Hier is dus sprake van

een uitruil tussen flexibilisering en inkomenszekerheid: het is niet erg voor mensen dat ze makkelijk ontslagen kunnen worden omdat ze niet al te ver terugvallen in inkomen.

Het is inderdaad zo dat een korter recht op een werkloosheidsuitkering leidt tot een kortere werkloosheidsduur. Uitkeringsgerechtigden worden gedwongen te solliciteren als ze het recht op een uitkering niet willen verliezen; ook uitzendwerk geldt voor hen tegenwoordig als een 'geschikt baanaanbod'. Wanneer de ww strikt en correct wordt uitgevoerd, halen weinig werklozen het einde van hun uitkeringsduur, zeker wanneer het aantal vacatures hoog is. Diegenen die wel langer dan een jaar werkloos zijn, hebben meestal te maken met een hardnekkig stigma dat samenhangt met een arbeidshandicap, eerdere werkloosheid of te hoge leeftijd — vooral in de nasleep van de huidige economische crisis zal dat het geval kunnen zijn.

Een derde heet hangijzer op de Nederlandse arbeidsmarkt is uitbreiding van de flexibele schil van werknemers met een tijdelijk of anderszins flexibel contract en zzp'ers. Afhankelijk van de definitie en de databron wordt de relatieve omvang van de flexibele schil geschat op een niveau variërend van 20% (van de werkzame beroepsbevolking, CBS) tot 34% (van alle werkenden, uww polisadministratie). Het grote verschil tussen deze twee percentages wordt onder meer veroorzaakt door het meenemen van kleine banen (minder dan 12 uur per week) door het uww en doordat het CBS sommige tijdelijke banen (van langer dan één jaar en/of met uitzicht op een vast contract) definieert als vast.

Afhankelijk van deze definitie is er de laatste jaren sprake van een meer of minder substantiele stijging van de flexibele schil in de arbeidsmarkt. Op basis hiervan wordt vaak beweerd dat er een 'groeïende tweedeling' op de Nederlandse arbeidsmarkt gaande is tussen de 'vaste kern' en de 'flexibele schil'. Die veronderstelde tweedeling is echter beperkt, omdat veel mensen die vorig jaar nog in de flexibele schil zaten, nu zijn doorgestroomd naar de vaste kern op dezelfde manier als werklozen die doorstromen naar werk.⁹

Duidelijk is wel dat niet iedereen gelijke kansen heeft op doorstroom naar vast werk. Dat wordt deels veroorzaakt door de keuze voor een bepaald beroep (journalisten en fotografen zijn bijna de facto flexwerker/zzp'er) maar deels ook door een laag niveau van menselijk kapitaal (opleiding niet afgemaakt, geen startkwalificatie, gebrekkige taalbeheersing) en door discriminatie (ouderen, mensen met een arbeidshandicap,

Met zekerheid is het net als met vertrouwen: het komt te voet en gaat te paard

allochtonen). Mede daarom is het risicovol om de 'flexibele schil' beleidsmatig nog verder uit te breiden, bijvoorbeeld door het gebruik van tijdelijke contracten verder te promoten of te faciliteren. Werknemers met een tijdelijk contract worden vaker werkloos, en werkloosheid stigmatiseert.¹⁰ Alleen al vanwege het feit dat mensen werkloos zijn (geweest) komen ze moeilijker aan een baan. En zelfs wanneer ze een baan vinden, verdienen ze in die baan minder dan iemand die niet werkloos is geweest.¹¹

VAN BAANZEKERHEID NAAR WERKZEKERHEID?

Vanuit het flexicurity-denken wordt vaak gesproken over een noodzakelijke verschuiving van baan zekerheid naar werk zekerheid. De cruciale vraag daarbij is of een voortgaande flexibilisering inderdaad leidt tot meer werk zekerheid. Daarbij, werk zekerheid is een nogal abstract concept. Wat betekent dat, meer werk zekerheid voor werknemers, insiders én outsiders?

Werk zekerheid wordt gedefinieerd als het vertrouwen dat je in staat bent werk te houden, te vinden of zelf te 'maken' nu en in de toekomst. Dat vertrouwen is gestoeld op de individuele inzetbaarheid van mensen, en op het goed functioneren van de arbeidsmarkt. Een hoog niveau van werk zekerheid wordt geassocieerd

Ronald Dekker *Als alles flexibel wordt*

met een hoge kans om werk te kunnen vinden, ook wanneer mensen op dit moment geen werk hebben. Het is daarmee een vorm van zekerheid die eerder collectief dan individueel gemeten wordt.

Baanzekerheid daarentegen betekent individuele zekerheid over de (huidige) baan van een persoon, en een hoge kans op het behoud daarvan. De meeste werknemers hechten aan baanzekerheid. Wanneer mensen kunnen kiezen tussen twee banen die hetzelfde zijn met uitzondering van de contractduur, dan kiest praktisch iedereen voor de baan met het vaste contract en niet voor de baan met het tijdelijke contract. Werkenden die geen werknemer zijn, bijvoorbeeld zzp'ers, klagen vaak over een gebrek aan zekerheid en geven daarmee aan dat ze die 'baanzekerheid' missen.

De vraag hoeveel werkzekerheid nodig is om de teruglopende baanzekerheid te compenseren, is niet eenvoudig te beantwoorden is. Met zekerheid is het net als met vertrouwen: het komt te voet en gaat te paard. Zeker wanneer de bestaande vorm (baanzekerheid) op individueel niveau zekerheid biedt en de nieuwe vorm (werkzekerheid) een meer collectief karakter heeft. Om deze redenen alleen al ligt het voor de hand dat voor de gemiddelde werknemer een lagere baanzekerheid gecompenseerd moet worden met een substantiële stijging van werkzekerheid. En dat nu, is het probleem.

Zelfs zeer ingrijpende flexibiliseringmaatregelen leiden niet tot een enorme stijging van het aantal banen. Minder baanzekerheid in de vorm van een soepeler ontslagrecht leidt niet tot een lagere werkloosheid, blijkt uit onderzoek op basis van macrodata voor oecd-landen.¹² Zowel Denemarken, als het Verenigd Koninkrijk als de Verenigde Staten hebben een aanmerkelijk soepeler ontslagrecht dan in Nederland, maar de werkloosheid is in die drie landen niet lager. Het effect van versoepeling van het ontslagrecht op de werkzekerheid is dus niet automatisch positief.

Wel zorgt flexibilisering voor meer dynamiek op de arbeidsmarkt: mensen wisselen vaker van baan.¹³ Wanneer dat betekent dat de werkgele-

genheid over meer mensen verdeeld wordt, is dat winst te noemen. Maar de vergroting van het aantal kansen door meer mobiliteit blijkt vooral ten goede te komen aan de mensen die al heel veel kansen hadden. 'Outsiders' krijgen nauwelijks meer kansen, terwijl bijvoorbeeld hooggeschoolden 'insiders' nog meer mogelijkheden krijgen. Dit blijkt onder meer uit de grotere inkomensongelijkheid in landen met een soepeler ontslagrecht.¹⁴ Het veronderstelde positieve effect van een stijging van mobiliteit, het verdelen van de werkloosheid over meer mensen, is dus beperkt. Flexibilisering leidt tot minder baanzekerheid voor iedereen en meer werkzekerheid voor diegenen die al veel zekerheid hadden.

INTERNE FLEXIBILISERING, HET NIEUWE WERKEN

Naast externe flexibilisering, wordt tegenwoordig veel gesproken over interne flexibilisering — meer zeggenschap voor werkenden over de hoeveelheid uren die ze werken en het tijdstip waarop of de plaats waar ze die uren maken. Interne flexibilisering is, anders dan externe flexibilisering, voordelig voor werknemers én voor werkgevers. Veel voorbeelden van het nieuwe werken zijn te vinden bij zelfstandige professionals, die zelden lang op één plek zitten. Aan de andere kant van het spectrum is het nieuwe werken ook te vinden onder autonome werknemers met een vast contract die veel vrijheid krijgen van hun werkgever.

Ook voor andere groepen werkenden zou meer autonomie georganiseerd moeten worden. Uit onderzoek in opdracht van de Taskforce DeeltijdPlus is namelijk gebleken dat veel mensen (met name vrouwen) bereid zijn hun (kleine) deeltijdbaan uit te breiden wanneer (1) hun dat gevraagd wordt en (2) het mogelijk blijft om zorg en werk te combineren.¹⁵

Het probleem van interne flexibilisering is evenwel dat er weinig aanknopingspunten lijken te zijn voor concreet beleid. Zowel via wetgeving als via de vormgeving van cao's is er niet veel meer mogelijk dan 'faciliteren': zorgen

dat organisaties die dit soort afspraken met hun werkenden maken hiervan geen nadeel onder vinden. Verder is het mogelijk om de voordelen van zelfroosteren en het nieuwe werken bij voortdurend bij werkgevers en werkenden onder de aandacht te blijven brengen. Maar dit is niet het type beleid dat in het politieke debat als ‘krachtdadig’ te boek staat, en is mede daarom weinig populair. En dat is spijtig want interne flexibilisering heeft potentieel grotere positieve effecten op de arbeidsparticipatie dan de hele santenkraam aan externe flexibiliseringenmaatregelen. Bovendien heeft het flexibel omgaan met werktijden belangrijke voordelen in de sfeer van filebestrijding en het ruimtebeslag van kantoren.

INZETTEN OP FUNCTIONELE FLEXIBILITEIT

De Nederlandse arbeidsmarkt is zeer flexibel als gekeken wordt naar de externe numerieke flexibiliteit. De ontslagbescherming is in internationaal opzicht gemiddeld en we hebben een uitgebreide flexibele schil met tijdelijk, uitzend- en anderszins flexibel werk en zzp'ers. De Nederlandse arbeidsmarkt staat er daarbij goed voor met een lage werkloosheid en een hoge participatiegraad. De problemen van de afgelopen decennia, hoge jeugdwerkloosheid en langdurige werkloosheid (jaren tachtig), veel arbeidsongeschikten en lage participatiegraad van ouderen (jaren negentig) zijn niet volledig opgelost maar wel teruggebracht tot proporties die Nederland ook op dat vlak bovengemiddeld laat presteren in vergelijking tot andere OECD-landen.

Verdergaande externe flexibilisering is onnodig en zal slechts resulteren in minder baan zekerheid zonder dat dat wordt gecompenseerd door meer werkzekerheid. De door flexibilisering veroorzaakte grotere mobiliteit zal vooral meer kansen creëren voor mensen die al veel kansen hadden. Met andere woorden: jonge en hoogopgeleide mensen zullen nog meer mogelijkheden hebben, terwijl oudere laagopgeleiden vooral te maken krijgen met een grotere kans om hun baan te verliezen.

Het is onnodig en defaitistisch om te denken dat minder zekerheid op de arbeidsmarkt voor een grotere groep mensen een gegeven is. Los daarvan is het evenwel nuttig om mensen te leren omgaan met meer onzekerheid. De vraag is dan welk niveau van zekerheid de overheid

Interne flexibilisering heeft grotere positieve effecten op de arbeidsparticipatie dan alle externe flexibiliseringenmaatregelen samen

en werkgevers kunnen of willen garanderen. Het lijkt evident dat werken in een vaste baan minder zekerheid biedt dan dertig jaar geleden. Maar juist voor de groepen waarvoor werkzekerheid een betrekkelijk loze belofte is, is een vaste baan nog steeds een relatief veilige haven, zeker wanneer dat wordt gekoppeld aan werkloosheidspreventie in de vorm van gerichte scholing en erkenning van verworven competenties.

Flexibiliseringsbeleid zou daarom niet simpelweg het streven naar meer flexibiliteit moeten inhouden. Met dit beleid zou gestreefd moeten worden naar een balans tussen flexibiliteit en zekerheid voor werkgevers, werkenden en werkzoekenden. Een belangrijke bijdrage zou kunnen liggen in een verdere ‘interne’ flexibilisering van arbeidsorganisaties waarbij werkenden meer autonomie krijgen, vooral voor wat betreft de keuze voor werktijden en werkplek.

Werkzekerheidsbeleid (beleid dat de kans op het vinden van werk vergroot, met name voor degenen met tijdelijk of geen werk) is nuttig, bijvoorbeeld door het stimuleren van de doorstroom van flexibele naar vaste contracten. Deze doorstroom was in Nederland aanzienlijk maar lijkt de laatste jaren te dalen.¹⁶ Wanneer de doorstroom van flexibel naar vast werk stopt, dreigt de tweedeling tussen flex-werk en vast werk te groeien. In dat verband is ook het bevorderen van functionele flexibiliteit door mid-

Ronald Dekker *Als alles flexibel wordt*

del van (bij)scholing en het formaliseren van bestaande competenties belangrijk, vooral voor werknemers op flexibele contracten en oudere werknemers die nu doorgaans van scholing worden uitgesloten. Functionele flexibiliteit (het inzetten van werknemers op verschillende functies binnen een organisatie) verhoogt de baanzekerheid én werkzekerheid, omdat de betrokken werknemer productiever is bij de huidige werkgever én interessanter voor een eventuele nieuwe werkgever.

Inkomenszekerheid is vooral problematisch voor flexwerkers en zzp'ers in de 'buitenschil'. Zij verzekeren zich vaak niet tegen arbeidsongeschiktheid (te duur) en sparen ook niet voor hun pensioen (idem). Het ligt voor de hand deze doelgroep toe te staan deel te nemen in de bestaande collectieve arrangementen. Een open vraag is dan of dat verplicht zou moeten gebeuren.

Werkgevers die veel gebruikmaken van flexwerk zouden (mede)verantwoordelijkheid moeten dragen voor de scholing van flexwerkers. Het bieden van functionele flexibiliteit, baanzekerheid en werkzekerheid zal naar verwachting vooral problematisch zijn voor kleinere werkgevers in het MKB omdat zij onvoldoende schaalgrootte hebben om hun werknemers makkelijk elders in de organisatie te kunnen inzetten, zeker wanneer dat grote investeringen in scholing vereist.

Gedeeld werkgeverschap op regionaal niveau zou hier uitkomst kunnen bieden. Daarbij kunnen werkgevers in de regio een gezamenlijke inspanning leveren bij het bieden van scholing en werkzekerheid. Op dit vlak zijn interessante ontwikkelingen gaande, bijvoorbeeld in de Brainport regio rond Eindhoven.

Noten

- 1 OECD, (1994), *OECD Jobs Study*, OECD, Parijs.
- 2 Zie: Europese Commissie, (2007), Mededeling van de commissie aan het Europees Parlement, de raad, het Europees Economisch en Sociaal comité en het comité van de regio's: *Naar gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid: meer en betere banen door flexibiliteit en zekerheid*, SEC (2007) 861, EC, Brussel. Ook de OECD zelf lijkt inmiddels tot inkeer te zijn komen en heeft ook al gewezen op de nadelige gevolgen van onderinvesteringen in scholing bij flexwerkers: OECD, (2006), *Employment Outlook*, OECD, Parijs.
- 3 Zie o.a. Kleinknecht, Alfred en Ronald Dekker, (2008), *Flexibel werk schaadt groei arbeidsproductiviteit*, ESB, Vol. 93, No.4533. April 2008, pp. 57-60.
- 4 Simon, Herbert A. (1951) 'A Formal Theory of the Employment Relationship'. *Econometrica*, 19(3), pp. 293-305.
- 5 Pierre, G. & S. Scarpetta, (2004), *Employment Regulations through the Eyes of Employers: Do They Matter and How Do Firms Respond to Them?*, IZA Discussion Paper nr. 1424.
- 6 Dekker, R, H. Houwing & L. Kösters, (2011), *Van flexibel naar vast?*, paper voor de Nederlandse Arbeidsmarktdag 2011, CBS, Den Haag.
- 7 Kahn, Lawrence M, (2010), 'Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001'. *Labour Economics*, 17(1), pp. 1-15.
- 8 CPB (2006), *Employment protection legislation; lessons from theoretical and empirical studies for the Dutch case*, CPB report, CPB, Den Haag; Storm, S en Naastepad, C, (2007), *Ontslagrechtversoepeling mist doel*, ESB 92(4517).
- 9 Zie bijvoorbeeld. : Dekker, R. (2007), *Non-standard employment and mobility in the Dutch, German and British labour market*. Proefschrift Universiteit van Tilburg.
- 10 Dekker, Ronald and Irma Mooi-Reci. (2011). 'Tijdelijk Werk: Zegen of Vloek?'. In *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt*, pp. 98-114. Edited by R. van Gaalen, J. Sanders, W. Smits and J.F. Ybema. Den Haag/Hoofddorp: CBS/TNO.
- 11 Mooi-Reci, Irma. (2008). *Unemployed and Scarred for Life? Longitudinal Analyses of How Unemployment and Policy Changes Affect Re-employment Careers and Wages in the Netherlands, 1980-2000*, Academisch proefschrift, Vrije Universiteit, Amsterdam.
- 12 Storm, S & Naastepad, C, (2007), *Ontslagrechtversoepeling mist doel*, ESB 92(4517).
- 13 CPB (2006), *Employment protec-*

- tion legislation; lessons from theoretical and empirical studies for the Dutch case, CPB report, CPB, Den Haag.
- 14 Vergeer, Robert, (2010), *Labour Market Flexibility, Productivity and Employment*, Academisch proefschrift, Technische Universiteit Delft.
- 15 Eindrapport Taskforce Deeltijdpus, maart 2010.
- 16 Muffels, R.J.A., & Wilthagen, A.C.J.M. (2011). Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis. *Economisch Statistische Berichten*, 96(4602), 54-57; Dekker, Ronald and Irma Mooi-Reci. (2011). 'Tijdelijk Werk: Zegen of Vloek?'. In *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt*, pp. 98-114. Edited by R. van Gaalen, J. Sanders, W. Smits and J.F. Ybema. Den Haag/Hoofddorp: CBS/TNO.

De storm nadert en het dak lekt

Bezuinigingen en invoering wwnv bedreigen ons socialezekerheidsstelsel

De huidige Wet Werken naar Vermogen betekent niet alleen onheil voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook voor gemeenten. Ze moeten straks meer mensen helpen met minder geld. De nationale overheid moet daarom redelijk zijn, voor het te laat is. Arjen Edzes en Jouke van Dijk: 'Je kunt gemeenten niet verantwoordelijk maken voor de gevolgen van wereldwijde macro-economisch ontwikkelingen.'

ARJEN EDZES & JOUKE VAN DIJK

118 Wie anno 2011 als bouwinspecteur de gemeentelijke werkplaats voor de onderkant van de arbeidsmarkt zou moeten beoordelen zou twee zaken concluderen: het dak lekt en het is zeker niet bestand tegen de aankomende storm van de Wet Werken naar Vermogen (wwnv). Deze urgentie dwingt gemeenten sneller en fundamenteeler te hervormen dan ze de afgelopen jaren gedaan hebben. Politieke moed en leiderschap zijn

Over de auteurs Arjen Edzes en Jouke van Dijk zijn respectievelijk als senior-onderzoeker en hoogleraar regionale arbeidsmarktanalyse verbonden aan de vakgroep Economische Geografie van de faculteit Ruimtelijke Wetenschappen van de Rijksuniversiteit Groningen

Noten zie pagina 125

nodig om hardere scheidslijnen te leggen tussen degenen die het op eigen kracht in de samenleving moeten kunnen redden en degenen die blijvend zullen zijn aangewezen op het sociale vangnet van de overheid. Het vraagt creativiteit om meer te doen met minder middelen.

Dat het dak anno 2011 lekt weten we uit twee bronnen. Sinds twee jaar is het saldo van de gemeentelijke budgetten en uitgaven voor de bijstandsuitkeringen (wwb) negatief. In 2009 hadden alle gemeenten samen een tekort van € 99 mln en dit liep onrustbarend snel op tot een tekort in 2010 van € 340 mln. Voor 2011 verwacht de Vereniging Nederlandse Gemeenten (vng) zelfs een tekort van € 669 mln.¹ In de tweede plaats is er het negatieve bedrijfsresultaat van de gemeentelijke bedrijven die de Wet

op de Sociale Werkvoorziening uitvoeren, met tekorten van rond de € 36 mln in 2007, € 42 mln in 2008 en € 66 mln in 2009.² En dan moet de grootste financiële ombuiging nog plaatsvinden: de € 1,8 mrd bezuinigingen die de invoering van de wwnv moet opleveren.³

De wwnv regelt de omvorming van de Wet Werk en Bijstand (wwb), de Wet Investeren in Jongeren (wij), de Wet op de Sociale Werkvoorziening (wsw) en de Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jong Gehandicapten (wajong) naar één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt die moet worden uitgevoerd door de gemeenten. De omvorming gaat vergezeld met institutionele aanpassingen. Zo wordt de toegang (tot de wajong) beperkt, worden uitkeringen verlaagd (bijstand en gedeeltelijk die voor arbeidsongeschikten), wordt de verdien-capaciteit van cliënten (opnieuw) beoordeeld en gewaardeerd (wajong en wsw) en wordt een plicht tot tegenprestatie naar vermogen geïntroduceerd. Door dit samenstel van regelingen kunnen gemeenten meer mensen laten participeren, budgetten gericht en effectiever inzetten en dus € 1,8 mrd aan kosten besparen, zo valt te lezen in het regeerakkoord.

BOUWREGELS EN VOORSCHRIFTEN

De bouwregels en voorschriften voor de gemeentelijke werkplaats voor de onderkant van de arbeidsmarkt worden bepaald door de sociale zekerheidswetgeving. Gemeenten zijn nu al (financieel) verantwoordelijk voor verschillende groepen uitkeringsgerechtigden en arbeidsgehandicapten. In Nederland voeren gemeenten anno 2011 de Wet Werk en Bijstand, de Wet Investeren in Jongeren en de Wet op de Sociale Werkvoorziening uit

De in 2004 ingevoerde wwb is het uiteindelijke resultaat van hervormingen die begin jaren negentig in gang zijn gezet en die de Algemene Bijstandswet en enkele aan re-integratie gerelateerde regelingen bevat. Het is een regeling voor degenen die niet in hun eigen onderhoud kunnen voorzien en geen beroep kunnen doen

op andere socialezekerheidsregelingen. De wij vervangt voor jongeren onder de 27 jaar het recht op bijstand door het recht op een werkleeraanbod. De wwb telt ultimo 2010 circa 307.000 cliënten jonger dan 65 jaar. Ten opzichte van 1998 is het bijstandsvolume met ruim 120.000 personen afgenomen. De toegenomen efficiëntie in de uitvoering en de daling van het

De wwnv regelt de omvorming van de wwb, de wij, de wsw en de wajong naar één regeling die de gemeenten moeten uitvoeren

volume van mensen met een wwb-uitkering, zijn vooral het gevolg van de financiële verantwoordelijkheid en risico's die gemeenten sinds 2004 dragen.⁴

De wsw is een regeling die voorziet in aangepaste arbeid voor mensen met een arbeidsbeperking. Deelnemers zijn in feite werknemers die een volwaardig cao-loon ontvangen zonder dat ze de daarbij horende arbeidsproductiviteit kunnen realiseren. Dat maakt de regeling tot een sociale maar vooral ook dure voorziening, onlangs door de commissie-Westerlaken (2011) ook wel de 'gouden kooi' genoemd, omdat werken bij een reguliere werkgever voor de werknemer financieel niet aantrekkelijk is; ze zullen daar vanwege de lagere productiviteit veelal minder (dan het minimumloon) verdienen.⁵

Een ander pervers effect van de regeling is dat de wsw-bedrijven er geen belang bij hebben om hun meest productieve werknemers met de beste kans op een baan naar regulier werk te laten uitstromen. Juist die goede werknemers hebben ze nodig om de productietarget van de wsw te halen. Onder meer vanwege deze weef-fout is het geen wonder dat de wetswijziging van de wsw in 1998 — die als doel had om méér gehandicapten bij reguliere werkgevers te plaatsen — niet het gewenste resultaat heeft gehad.

Arjen Edzes & Jouke van Dijk *De storm nadert en het dak lekt*

Dat gemeenten hier met dubbele belangen te maken hebben — die van de werknemers-met-een-arbeidsbeperking en die van het door de gemeente bestuurd bedrijf — vergroot het probleem. Eind 2010 telt het wsw-bestand 103.000 werknemers. Ruim 98.000 werknemers werken in een dienstbetrekking bij een Sociale Werkplaats en slechts 5500 werknemers zijn in dienst bij reguliere werkgevers via een begeleid-werkenconstructie.

Iedereen wordt in de toekomst beoordeeld op zijn mogelijkheden om (deels) te werken

Een derde regeling die hier ook van belang is betreft de WAJONG (vanaf 2010: Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten, voorheen: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten); een wet die tot doel heeft jongeren met een beperking te ondersteunen bij het vinden en behouden van een baan bij een reguliere werkgever. De wet wordt nu uitgevoerd door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (uwv). De explosieve groei in de afgelopen jaren⁶ heeft geleid tot een herziening van de WAJONG per 1 januari 2010 om te voorkomen dat de toestroom net zo uit de hand loopt als die in de wao in de jaren tachtig.

Onderdeel van deze herziening is het centraal stellen van de mogelijkheden en ontwikkelingskansen van jonggehandicapten in plaats van hun beperkingen. De wet voorziet in drie regelingen: een uitkeringsregeling voor degenen die geen enkel perspectief hebben op een baan, een werkregeling voor degenen die perspectief hebben op loonvormende arbeid en een studieregeling voor degenen die studeren of nog op school zitten.

Op dit moment lopen de 'oude' de 'nieuwe' populaties 'WAJONGERS' parallel aan elkaar. In 2010 bestond de oude WAJONG-regeling uit 195.000 cliënten waarvan ruim 98% als volledig arbeids-

ongeschikt stond geregistreerd. Van de nieuwe WAJONG-regeling maken 9700 mensen gebruik, waarvan 5.600 mensen (58%) een werkregeling hebben en volgens de nieuwe systematiek perspectief hebben op loonvormende arbeid.⁷

Door de verschillen in de regelingen — WWB, WIJ, WSW, WAJONG — en polisvoorwaarden wordt de ene groep mensen met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt heel anders behandeld dan andere groepen. In de wwnv wordt dit gelijkgetrokken door de regelingen te integreren en allemaal onder gemeentelijke verantwoordelijkheid te brengen. Iedereen zal in de toekomst worden beoordeeld op zijn of haar mogelijkheden om (deels) te werken, bij voorkeur bij een reguliere werkgever. De gemeente kan voor wie (nog) niet in staat is om volledig zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen het instrument looncompensatie inzetten. Voor alle mensen in de wwnv gelden de polisvoorwaarden van de WWB, maar de al lopende wsw cao-rechten (de gouden kooi) blijven onaangetast.

De gelijkschakeling van regelingen is zinvol en nodig. Het voorkomt onderlinge substitutieproblemen, maar belangrijker is dat er in essentie geen onderscheid is in de afstand tot de arbeidsmarkt van de onderkant van de WWB, de WAJONG en WSW, zeker niet wanneer er een gradueel verschil wordt gemaakt in verdienvermogen. Er is dan ook geen rechtvaardiging voor de historisch en institutioneel gegroeide verschillen in rechtsposities, arbeidsvoorwaarden en behandeling van kansarmen.

DE AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

Het is niet duidelijk hoe groot de omvang is van de doelgroep die onder de wwnv zal gaan vallen. Dit is afhankelijk van (her)beoordelingen van bestaande en nieuwe (WAJONG- en WSW-) gevallen. Maar we kunnen wel proberen een globale eigen inschatting te maken van de afstand naar de arbeidsmarkt van de totale groep WWB-, WIJ-, WSW- en WAJONG-ers op basis van de ons bekende onderzoeken en door aannames te maken.

Om te beginnen hanteren we de uitgangspunten en indeling van de re-integratiestrategieën van Sol et al.⁸ Deze indeling is gebaseerd op de afstand naar de arbeidsmarkt en de vraag of deze overbrugbaar is of niet. Met de afstand naar de arbeidsmarkt wordt de afstand bedoeld naar reguliere, reële en algemeen geaccepteerde arbeid. Banen die uitsluitend bestaan bij de gratie dat deze gesubsidieerd zijn, hoe maatschappelijk en economisch zinnig dat ook moge zijn, vallen niet onder deze definitie van reguliere arbeid. Dat strookt met de notie van het kabinet dat alleen plaatsing bij reguliere werkgevers de gewenste re-integratie-output is.

De volgende stap is het maken van een schatting van de afstand naar de arbeidsmarkt van de uitkeringsgerechtigden uit de verschillende regelingen op basis van bestaand onderzoek, aannames over het cliëntenbestand en uitspraken van het Rijk en belangenorganisaties. Let wel: het gaat hier dus om schattingen die een indruk geven van de globale ordes van grootte met een zekere bandbreedte.⁹ De totale groep WWB-, WIJ-, WSW- en WAJONG-ers bestond in 2010 uit 615.000 personen (zie tabel). Daarvan hebben naar schatting 92.000 mensen geen afstand tot regulier werk, tussen de 254.000 en 333.000 mensen hebben een overbrugbare af-

stand en tussen de 180.000 en 259.000 mensen zijn permanent aangewezen op een uitkering of beschermde arbeid.

BOUWOVERLEG

Uit de tabel wordt de omvang en aard van het probleem duidelijk: de totale re-integratiedoelstelling van doelgroepen naar reële, reguliere en algemeen geaccepteerde banen beslaat tussen de 350.000 en 440.000 personen; een opgave die in de historie nog niet is voorgekomen. Daarnaast moet voor tussen 180.000 en 260.000 mensen zonder een reëel uitzicht op een reguliere baan een uitkering en zinvolle dagbesteding worden geregeld. De vraag is of het reëel is te veronderstellen dat een gemeente in staat is dit probleem op te lossen zonder in grote financiële problemen te raken. Hoog tijd voor bouwoverleg. De fundamenten bestaan uit vier pijlers: degenen die een beroep zullen doen op de Wet Werken naar Vermogen, de werkgever, de arbeidsmarkt en de uitvoering.

Degenen die een beroep doen op de wwnv moeten worden aangesproken op hun zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid. Voor de groep uitkeringsgerechtigden zonder afstand tot de arbeidsmarkt kan de gemeente door een

Schatting omvang doelgroepen naar afstand tot de arbeidsmarkt, ultimo 2010 (x 1000)

		Is er een afstand tot de arbeidsmarkt? (dat wil zeggen tot reële, reguliere en algemeen geaccepteerde banen)		
		Nee	Ja	
			Overbrugbaar	Niet overbrugbaar
WWB	307	92	92	123
WSW	103		43 – 73	30 – 60
WAJONG	205		129 – 178	27 – 76
Totaal	615	92	264 – 343	180 – 259
In percentages	100	15%	43% – 56%	29% – 42%
Wat is nodig?		Banen, Afschrikking, Matching	Gedragsverandering, Looncompensatie	Dagbesteding, Uitkering

Arjen Edzes & Jouke van Dijk *De storm nadert en het dak lekt*

strikt handhavingsbeleid in principe iedereen dwingen aan het werk te gaan. Dit kan bijvoorbeeld door aan het ontvangen van een uitkering de voorwaarde te verbinden dat men per week dertig tot veertig uur moet besteden aan het zoeken naar werk en/of het uitvoeren van gemeenschapstaken zolang men geen reguliere baan heeft gevonden.

Voor de groep waarvoor de afstand tot de arbeidsmarkt niet overbrugbaar is, zal de gemeente structureel een uitkering moeten financieren en/of dagbesteding moeten organiseren. Veel uitstroom uit de regeling is hier niet reëel en is vooral afhankelijk van de leeftijdsopbouw waardoor uitstroom plaatsvindt als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Besparingen op de kosten voor deze groep zijn maar zeer beperkt mogelijk en moeten vooral gerealiseerd worden door maximale efficiëntie in de uitvoering en verbindingen met andere beleidsterreinen, zoals maatschappelijk ondersteuning en zorg.

De grootste groep huidige uitkeringsgerechtigden heeft een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. Het verkleinen van die afstand is de meest logische manier om deze mensen aan een reguliere baan te helpen. Op basis van veel onderzoeken kan echter worden geconcludeerd dat re-integratiebeleid maar een heel klein positief effect heeft en naar verhouding vreselijk duur is.¹⁰ Veruit de meeste uitstroom uit een uitkering is een gevolg van de normale dynamiek op de arbeidsmarkt en re-integratie verhoogt de uitstroom slechts marginaal. Een strikt handhavingsbeleid gecombineerd met de eis dat dertig tot veertig uur per week aan het zoeken naar werk wordt besteed — net zoals voor degenen zonder afstand tot de arbeidsmarkt — kan hier wel eens de meest effectieve beleidsstrategie zijn, omdat dan fors kan worden bespaard om de hoge re-integratiekosten.

Veel hangt af van de bereidheid van werkgevers om kwetsbare groepen al dan niet met looncompensatie in de organisatie op te nemen. Dit vereist een cultuurverandering bij werkgevers, die wellicht zou kunnen worden

ondersteund door bedrijven die arbeidsgehandicapten of kansarme werkzoekenden plaatsen, te bevoordelen bij het verkrijgen van overheidsopdrachten. Ondanks dat hier een voorzichtige en positieve beweging op gang lijkt te komen is anno 2011 de bereidheid van werkgevers nog niet om over naar huis te schrijven.¹¹

Dan de arbeidsmarkt, want om mensen te reintegreren moeten er in ieder geval voldoende banen beschikbaar zijn. Daarbij is de gemeente nauwelijks in staat de omvang van het aantal banen te beïnvloeden, tenzij de gemeente de eigen gemeentelijke werkzaamheden en dienstverlening fors uitbreidt, maar dat stuit al snel op budgettaire beperkingen. Dan bestaat er ook nog het risico dat banen worden bezet door mensen die buiten de gemeente wonen. Dat vereist een regionale aanpak van het arbeidsmarktbeleid. Dat neemt niet weg dat de opnamecapaciteit op de arbeidsmarkt beperkt is. Verreweg het overgrote deel van de doelgroep is aangewezen op eenvoudige, laaggeschoolde banen. Hoewel de absolute vraag naar laaggeschoolde arbeid niet

Re-integratiebeleid heeft maar een heel klein positief effect en is naar verhouding vreselijk duur

daalt, staat de positie van laaggeschoolden wel onder druk vanwege neerwaartse verdringing op de arbeidsmarkt door middelbaar geschoolden (de absolute vraag naar deze groep is de afgelopen jaren wel aan het dalen).¹² De doelgroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt moeten dus concurreren met andere doelgroepen zoals middelbaar geschoolden, studenten en tijdelijke arbeidskrachten.

Dan de uitvoering. De geschiedenis leert dat 'zachte' maatregelen de gemeenten niet aanzetten tot grondige hervorming.¹³ Opeenvolgende wetswijzigingen in de wsw hebben niet tot het gewenste 'van binnen naar buiten'-effect geleid. Daarvoor zijn drie belangrijke redenen: de cao-



Arjen Edzes & Jouke van Dijk *De storm nadert en het dak lekt*

rechten en de hoogte van salarissen, de eerder genoemde 'weeffout' en het bestuurlijk onvermogen. Aan de salarisrechten van bestaande wsw-ers kan niet worden getornd. Deze veroorzaken alleen wel een enorm tekort omdat de financiering sneller daalt dan wsw-ers vermoedelijk kunnen uitstromen. De commissie-Westerlaken die in opdracht van de vng en Cedris (de brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie) onderzocht welke transitiepaden mogelijk zijn, stelt in haar advies *Goed benut, goed bestuurd* dat dit een 'vorm van kannibalisering (is) die contraproductief is voor de maatschappelijke doelstelling' met het risico dat het systeem 'krakend vastloopt'.¹⁴

WANKELEND STELSEL VOOR SOCIALE ZEKERHEID

Tien jaar hervormen in de sociale zekerheid ten aanzien van arbeidsgehandicapten en bijstandsgerechtigden leidt tot de conclusie dat wetswijzigingen, beleidsmaatregelen en decentralisatie van de financiële verantwoordelijkheid naar gemeenten wel hebben geleid tot een geringer beroep op de sociale zekerheid, maar lang niet altijd tot meer arbeidsdeelname van kwetsbare groepen die daardoor zelf in hun inkomen kunnen voorzien.¹⁵ Als gevolg hiervan worden gemeenten in toenemende mate geconfronteerd met oplopende tekorten voor de socialezekerheidsvoorzieningen. Daarbovenop worden nu door het Rijk nog eens € 1,8 mrd. aan bezuinigingen verwacht door de invoering van de wwnv. Het is zeer de vraag of dit voor de gemeente realiseerbaar is, omdat in onze ogen voorbij wordt gegaan aan de realiteit van het functioneren van de reguliere arbeidsmarkt. De mogelijkheid van gemeenten om iemand aan regulier werk te helpen worden schromelijk overschat en daarmee worden gemeenten voor een haast onmogelijke opgave geplaatst.

De decentralisatie van het socialezekerheidsbeleid naar gemeenten heeft als voordeel dat gemeenten beter in staat zijn oneigenlijk gebruik van de sociale zekerheid tegen te gaan en mensen

te prikkelen om werk te zoeken en in hun eigen onderhoud te voorzien. Het leggen van de financiële verantwoordelijkheid bij gemeenten helpt daarbij omdat het gemeenten zelf stimuleert tot een efficiëntere uitvoering. Met de invoering van de wwnv valt hierbij nog meer winst te halen doordat ook mensen die nu in andere regelingen zitten door de gemeente geprikkeld kunnen worden om zelf werk te zoeken. Maar om dit te realiseren is, zoals gezegd, politieke lef, bestuurlijke vermogen en creativiteit nodig.

Allereerst moeten gemeenten mensen durven zeggen dat ze geen uitkering meer krijgen als deze zelf in staat worden geacht werk te zoeken en een inkomen te verwerven — en de gemeenten moeten dit beleid ook durven te handhaven. Ook moet erkend worden dat veel re-integratietrajecten nauwelijks bijdragen aan een grotere kans op werk, maar dat de kans op werk vooral afhangt van de inspanning van de mensen zelf. Door trajecten streng te evalueren op de succeskans, kan flink worden bezuinigd zodat alleen een beperkt aantal *best practices*

Gemeenten kampen met oplopende tekorten voor de socialezekerheidsvoorzieningen

overblijven; trajecten die echt werken. Voor individuele mensen die een beroep doen op de wwnv betekent dit dat meer wordt gevraagd van hun eigen zelfredzaamheid en dat ze minder hulp hoeven te verwachten van de overheid.

In de tweede plaats is de arbeidsmarkt regionaal en niet beperkt tot een gemeente en daarom moet arbeidsbemiddeling plaatsvinden op regionaal niveau. Samenwerking onder opgave van gemeentelijke discretionaire ruimte is onontbeerlijk voor het tot stand brengen van regionale coördinatie en slagkracht. Dat maakt ook een grondige herziening mogelijk van de vaak bovengemeentelijke uitvoerings-

structuur van sociale diensten, wsw-bedrijven en AWBZ-dagbestedingscentra. Creativiteit is nodig voor het stroomlijnen van de infrastructuur (gebouwen, werkcentra), werkprocessen, case management, uitkeringsadministraties en automatiseringssystemen — de efficiency kan fors vergroot worden. Een gedeeltelijke overheveling van lokale budgetten naar regionale samenwerkingsverbanden zou het financiële belang van regionale samenwerking kunnen vergroten. Tot slot kan ook een integrale aanpak van socialezekerheidsbeleid met andere beleidsvelden als onderwijs, zorg en maatschappelijke ondersteuning leiden tot het vergroten van de effectiviteit en de efficiëntie.

Veel meer kunnen gemeenten niet, want gemeenten kunnen het aantal banen maar zeer beperkt beïnvloeden en ze gaan (gelukkig!) niet over de hoogte van de uitkering. Zeker in deze tijd van economische recessie — met een afname van het aantal banen — is een substantiële uitstroom naar regulier werk niet te verwachten ondanks het vergroten van de financiële prikkels voor zowel de uitkeringsgerechtigden als de door de gemeenten aangestuurde uitvoeringsorganisaties. Daarmee zijn er grenzen aan de verantwoordelijkheid die je bij de

gemeenten kunt leggen: je kunt gemeenten nu eenmaal niet verantwoordelijk maken voor de gevolgen van wereldwijde macro-economisch ontwikkelingen.

Op grond van dit alles denken wij dat het niet reëel is om van gemeenten te verwachten dat ze in staat zijn € 1,8 mrd aan bezuinigingen te realiseren door de invoering van de wwnv. Als dat inderdaad niet mogelijk is, dan wankelt het fundament van ons socialezekerheidsstelsel, en daarmee een belangrijke verworvenheid van de Nederland welvaartsstaat.

De nationale overheid zou de verantwoordelijkheid moeten nemen voor het vaststellen van een reëel totaal macro-budget voor de uitvoering van de sociale zekerheid door gemeenten. Dat budget moet zodanig zijn dat er wel prikkels zijn ingebouwd voor het goed presteren van gemeenten, maar het moet ook zo ruim zijn dat als de gemeenten efficiënt werken er voldoende budget is om de (nationaal vastgestelde) uitkering te betalen voor uitkeringsgerechtigden (waarvan zij het aantal niet kunnen beïnvloeden), zonder dat dit ten koste gaat van het budget dat gemeenten beschikbaar hebben voor andere taken. Het is te hopen dat het kabinet dit snel onder ogen ziet en zich niet laat leiden door wensdenken.

Noten

- | | | |
|--|---|---|
| <p>1 Brief van vng aan minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met betrekking tot Tekort inkomensdeel 2011, d.d. 13 september 2011.</p> <p>2 Cedris (2010). Branchevergelijking wsw. Utrecht.</p> <p>3 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2011). <i>Hoofdlijnennotitie Wet Werken naar Vermogen</i>. Den Haag.</p> <p>4 Edzes, A.J.E. (2010). <i>Werk en bijstand: arbeidsmarktstrategieën van gemeenten</i>. Maastricht: Shaker Publishing. De volumedaling komt voor een deel ook voor</p> | <p>rekening van de substitutie tussen de wwv en de wajong. Met de wwnv komen deze wajong-doelgroepen weer terug onder gemeentelijke verantwoordelijkheid (zie: Vuuren, D. van, F. van Es en G. Roelofs (2011). <i>Van bijstand naar wajong</i>. Den Haag: Centraal Planbureau).</p> <p>5 Commissie Westerlaken (2011). <i>Goed benut, goed bestuurd</i>. Den Haag.</p> <p>6 Die toename had onder andere te maken met de substitutie met de wwv, zie noot 4.</p> <p>7 uwv (2011). <i>Wajongmonitor: tweede rapportage Een analyse van de nieuwe Wajong in 2010</i>. Am-</p> | <p>sterdam, uwv.</p> <p>8 Sol, C.C.A.M., A.C. Glebbeek, A.J.E. Edzes, I. Busschers, H.I. de Bok, J.S. Engelsman en C.E.R. Nysten (2011). <i>Fit or Unfit: Naar expliciete re-integratietheorieën</i>, rvo reeks 05, Academisch Medisch Centrum/Universiteit van Utrecht/Universiteit van Amsterdam.</p> <p>9 De wijze waarop de schattingen zijn gemaakt vallen buiten het bestek van het artikel maar zijn op verzoek verkrijgbaar.</p> <p>10 Zie bijvoorbeeld: Edzes, A.J.E. (2010). <i>Werk en bijstand: arbeidsmarktstrategieën van gemeenten</i>. Maastricht: Shaker Publishing;</p> |
|--|---|---|

Arjen Edzes & Jouke van Dijk *De storm nadert en het dak lekt*

- Jouke van Dijk c.s. (2008). *Werk is overal, maar niet voor iedereen — Aan de slag met een doelmatig arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Nicis College voor Stedelijke Innovatie; Jouke van Dijk (2008). 'Arbeidsmarktbeleid: het gouden recept bestaat niet'. *s&d* 2008/5, pp. 20-29.
- 11 Van Gestel, N., 2010, 'Van beleid naar uitvoering: brug of kloof', in: Jehoel-Gijsbers, G. (red.), 2011, *Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt: bijdragen van de sprekers op het symposium 15 oktober 2010 Den Haag*, Den Haag: scp.; Van Horssen, C.P., M. Blommesteijn en F.A. Rosing, 2010, *Een WAJONGER in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan.
- 12 Gesthuizen, M. en M.H.J. Wolbers, 2011, 'Kansen van laagopgeleide mannen: structurele en cyclische verdringing in Nederland', in: Van Galen, R., J. Sanders, W. Smits en J.F. Ybema red., 2011, *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op kwetsbare groepen*. Den Haag: cbs.; Josten, E., 2010, *Minder werk voor laagopgeleiden? Ontwikkelingen in baanbezit en baan-kwaliteit 1992-2008*, Den Haag, scp.; Edzes, A.J.E., L. Broersma en J. van Dijk, 2010, *Economische transities van laag opgeleiden: een literatuurstudie*, Den Haag, NICIS Institute.
- 13 Edzes, A.J.E. (2010). *Werk en bijstand: arbeidsmarktstrategieën van gemeenten*. Maastricht: Shaker Publishing.
- 14 Advies commissie Toekomst en Transitie Sociale Werkvoorziening (Commissie Westerlaken) (2011), *Goed benut, goed bestuurd*, p. 25.
- 15 Jehoel-Gijsbers, G. (red.), 2011, *Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt: bijdragen van de sprekers op het symposium 15 oktober 2010 Den Haag*, Den Haag: scp.

30 uur is voltijs

Hoezo 40 uur werken? Hoezo 35 uur? Die normen maken meer kapot dan ons lief is, betoogt Rudi Wielers. Per week 30 uur werken is precies genoeg. Het helpt de gelijkwaardigheid op de werkvloer tussen mannen en vrouwen. En met 30 uur per week werken krijgen ook kinderen, ouders en buurtgenoten de aandacht die ze verdienen.

RUDI WIELERS

Opiniemakers, beleidsmakers en onderzoekers twijfelen hardop over de bereidheid van vrouwen om voltijs te werken. Het aandeel vrouwen in voltijdbanen (>35 uur) is de afgelopen decennia niet gestegen, maar gelijk gebleven op ongeveer 20%.¹ Daarentegen blijft het aantal vrouwen dat in deeltijd werkt verder toenemen. De angst is dat vrouwen blijven hangen in kleine deeltijdbanen, terwijl daarnaast op de arbeidsmarkt, vooral in de zorg, grote personeelstekorten ontstaan.

Gevraagd naar hun wensen op het gebied van hun arbeidsuren, geven de meeste vrouwen aan tevreden te zijn met de huidige situatie.² Financiële prikkels om via de kinderopvang het arbeidsaanbod van vrouwen te vergroten lijken nauwelijks nog effect te hebben.³ De groei van de kinderopvang heeft substantieel bijgedragen aan de groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen, maar zal weinig bijdragen aan verdere groei.

Het vele deeltijdwerken van Nederlandse vrouwen wijten sommigen aan een gebrek aan ambitie. Anderen benadrukken juist het

voordeel van de keuzevrijheid. De onderliggende consensus is dat in Nederland vrouwen niet bereid zijn hun gezinsleven ondergeschikt te maken aan betaald werk. Paul Schnabel karakteriseert de situatie als volgt: 'Moeder-zijn heeft een hogere status en geeft meer bevrediging dan voor weinig geld buitenshuis laag gekwalificeerd werk moeten doen.'⁴

In dit artikel wil ik laten zien dat dit beeld onjuist is. Nederlandse vrouwen zijn de afgelopen jaren steeds meer en in steeds grotere banen gaan werken. De voorstelling dat Nederlandse vrouwen niet bereid zijn voltijs te werken is gebaseerd op een norm van een voltijdse werkweek van 35 uur of meer. Die norm sluit slecht aan bij de manier waarop vrouwen én mannen in Nederland hun leven wensen in te richten. Veel Nederlandse vrouwen kiezen voor grote deeltijdbanen (28 tot 34 uur per week) en veel Nederlandse mannen zouden graag minder uren willen werken om hun betaalde werk beter met zorgactiviteiten en andere interesses te kunnen combineren

Bovendien draagt een denigrerende houding tegenover de zorgtaken die vrouwen op zich nemen, niet bij aan de oplossing van de verwachte personeelstekorten op de arbeidsmarkt. Om

127

Over de auteur Rudi Wielers is universitair hoofd-docent Sociologie aan de Rijksuniversiteit Groningen

Noten zie pagina 134

Rudi Wielers 30 uur is voltijs

veel meer uren te kunnen gaan werken, zouden vrouwen een belangrijk deel van hun zorgende taken aan professionele zorginstellingen moeten overlaten. Maar hier wordt nu juist een personeelstekort voorzien. Bovendien kunnen ze bij een langere werkweek vaak niet de zorg verlenen die ze zouden willen verlenen. Het is veel logischer en beter mensen in de gelegenheid te stellen zelf de zorg te verlenen die ze willen verlenen; het beroep op professionele zorg zal dan afnemen.

DEELTIJDWERK EN EMANCIPATIE

In Nederland is het gebruikelijk geworden deeltijdwerk als een belemmering te zien voor volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Ooit was er de hoop dat groeiende participatie in deeltijdwerk een transitiefase zou zijn van non-participatie naar volwaardige participatie op de arbeidsmarkt. Via deeltijdbanen zouden vrouwen met kinderen zich toegang tot de arbeidsmarkt kunnen verschaffen, omdat deeltijdbanen de mogelijkheid geven betaald werk met de zorg voor kinderen te combineren. Na verloop van tijd zouden de condities voor het verrichten van betaald werk voor vrouwen met kinderen verbeteren en zou niet alleen hun arbeidsdeelname, maar ook hun arbeidsduur stijgen.

In Zweden en Denemarken is de groei van deeltijdwerk inderdaad een transitiefase gebleken te zijn.⁵ De arbeidsparticipatie van vrouwen steeg eerst via deeltijdwerk. Niet alleen de deelname, maar ook de omvang van de banen nam steeds verder toe, tot veel gehuwde vrouwen voltijds werkten. Deze ontwikkeling heeft er niet toe geleid dat het deeltijdwerk is verdwenen. Na een aanvankelijke concentratie van het deeltijdwerk bij vrouwen met kinderen, groeide later het deeltijdwerk vooral onder jongeren en onder ouderen. In Denemarken werken de meeste gehuwde vrouwen in een voltijdbaan van meer dan 30 uur, terwijl de meeste jongeren in deeltijd werken.

Onderzoekers van CPB en SCP zijn de afgelopen jaren nagegaan of deeltijdwerk ook in

Nederland een transitiefase is.⁶ Hun conclusie luidt dat dat niet het geval is, omdat het aantal voltijds werkende vrouwen eerder af- dan toeneemt. In dit onderzoek wordt een voltijdse baan gedefinieerd als een baan van 35 uur of meer per week. Naar internationale maatstaven is dat een wat strenge definitie; zo hanteert de OECB een norm van 30 uur of meer per week.

Om na te gaan of de CPB- en SCP-conclusie standhoudt bij een norm voor voltijdwerken van 30 uur, heb ik op basis van OECB-data berekend hoe sinds 1983 de arbeidsparticipatie van Nederlandse vrouwen en mannen zich heeft ontwikkeld. Ik onderscheid non-participanten (0 uren betaald werk), deeltijdparticipanten (1-29 uren per week) en voltijdparticipanten (>30). Verder onderscheid ik tussen mannen en vrouwen van 25 tot 54 jaar, jongeren (15-24 jaar) en ouderen (55-64 jaar).

De berekeningen laten zien dat in deze definitie het aantal vrouwen in de leeftijdscategorie 25-54 jaar in voltijdbanen de afgelopen decennia sterk is toegenomen. In 2009 werkte 35,4% van de vrouwen in die leeftijdscategorie meer dan 30 uur, tegen 17,5% in 1983. De toename van de participatie in voltijdbanen is goed vergelijkbaar met de stijging van de participatie in deeltijdbanen: die steeg van 21,5% naar 44,2%. Door de geringere non-participatie van vrouwen en de toegenomen participatie in banen van 30 uur of meer is de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen meer op elkaar gaan lijken. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn nog steeds aanzienlijk, maar zijn wel aanmerkelijk kleiner geworden.⁷

De voortgaande groei van het deeltijdwerk is vooral toe te schrijven aan de toenemende participatie van jongeren en ouderen in deeltijdwerk. Vooral onder jongeren is de participatie in deeltijdbanen sterk gestegen. Méér jongeren werken, en dat doen ze overwegend in kleine deeltijdbanen. Het gaat dan veelal om leer-werktrajecten en flexibele bijbaantjes van studenten. Het aandeel jongeren in voltijdbanen is afgenomen. Ook bij ouderen groeit het deeltijdwerk. Meer ouderen participeren op

de arbeidsmarkt, en oudere vrouwen doen dat overwegend in deeltijdbanen.

Over de langere termijn zijn twee determinanten van doorslaggevend belang voor de groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen: de mate waarin kinderen een belemmering vormen voor de continuering van de arbeidsdeelname, en het bereikte opleidingsniveau.⁸ In het verleden stopten vrouwen met betaald werk als ze kinderen kregen, maar dat is in Nederland steeds minder het geval. In 2009 stopte nog maar 9%.⁹ Het percentage vrouwen dat evenveel uren bleef werken of zelfs meer uren ging werken steeg van 40 naar 52. De acceptatie van kinderopvang en groei van het aantal kinderopvangplaatsen hebben hier in belangrijke mate aan bijgedragen.

De arbeidsdeelname van vrouwen is daarnaast sterk afhankelijk van hun opleidingsniveau. In 1991 had 37% van de lager opgeleide vrouwen een betaalde baan, in 2006 48%. Van de hoger opgeleide vrouwen had in 1991 75% een betaalde baan, in 2006 84%.¹⁰ Opleidings-

Vooraf jongeren en ouderen zijn de afgelopen jaren veel meer in deeltijd gaan werken

niveau heeft niet alleen een sterk effect op de arbeidsdeelname, maar ook op de arbeidsduur van vrouwen. Naar opleidingsniveau is het gemiddelde aantal uren betaalde arbeid van vrouwen in de tijd opvallend stabiel. De gemiddelde arbeidsduur van vrouwen met een lage opleiding bedroeg 24 uur in 1991 en 23 uur in 2006; vrouwen met een middelbare opleiding werkten 28 uur in 1991 en 26 uur in 2006; en vrouwen met een hogere opleiding 29 uur in 1991 en 30 uur in 2006.¹¹

Er is reden om aan te nemen dat de komende jaren niet meer zozeer de arbeidsdeelname — die is immers al hoog — maar vooral de arbeidsduur zal groeien.¹² Het toenemende opleidings-

niveau van de vrouwelijke beroepsbevolking gaat zich dan vertalen in een gemiddeld hoger aantal arbeidsuren per werkende. Nederland slaat daarmee dezelfde weg in als eerder Zweden en Denemarken, waar ook een hoog niveau van arbeidsparticipatie was bereikt, voordat de arbeidsduur begon toe te nemen.

30 UUR, 35 UUR, 40 UUR — WAT MAAKT HET UIT?

Kan hieruit worden afgeleid dat meer Nederlandse vrouwen op den duur voltijds gaan werken? Als de grens wordt gelegd bij 30 uur of meer voor een volledige baan is de participatie van vrouwen, vooral van vrouwen tussen de 25 en 54 jaar, nu al sterk toegenomen en kunnen we op grond van het toenemende opleidingsniveau verdere groei verwachten. Bij een criterium van 35 uur is het aandeel voltijds werkende vrouwen de afgelopen decennia niet toegenomen, en zal dat waarschijnlijk ook niet gaan gebeuren. Vrouwen met het hoogste opleidingsniveau werken gemiddeld 30 uur per week, dit gemiddelde is al decennia stabiel, en er is geen reden verandering te verwachten. Het antwoord op de vraag of vrouwen meer voltijds zullen gaan werken hangt daarmee sterk af van het gehanteerde criterium: 40 uur, 35 uur of 30 uur voor een volledige werkweek. Is er reden het ene criterium te prefereren boven het andere?

De norm voor een voltijdse werkweek vindt zijn oorsprong in de strijd voor de beperking van de lengte van de arbeidsdag. Door de arbeidersbeweging is afgedwongen dat arbeiders niet meer dan een maximum aantal uren per dag hoefden te werken. Dit aantal werd gelijk aan 'voltijd' toen op de krappe arbeidsmarkt van de jaren zestig deeltijdwerkers begonnen te verschijnen. Dit waren gehuwde vrouwen, die wel wilden blijven werken, mits ze hun werktijden konden combineren met de opvoeding van hun kinderen.¹³ Ze prefereerden niet werken boven een voltijd baan, en werkgevers moesten hier vanwege de krappe arbeidsmarkt

Rudi Wielers 30 uur is voltijs

wel akkoord mee gaan. Sindsdien is het onderscheid tussen 'voltijd' en 'deeltijd' gangbaar geworden.

'Voltijd' en 'deeltijd' zijn categorieën die een norm van in- en uitsluiting impliceren. Voltijdwerkers doen volledig mee, deeltijdwerkers niet. Wie volledig meedoet werkt niet alleen meer uren, maar wordt geacht ook meer

Vrouwen met het hoogste opleidingsniveau werken al jaren gemiddeld 30 uur per week

betrokkenheid bij de arbeidsorganisatie te hebben, en meer verantwoordelijkheid te nemen. Dat vertaalt zich vervolgens terug in betere promotiemogelijkheden.¹⁴ Een verschil in loopbaankansen tussen voltijd- en deeltijdwerkers is tot op zekere hoogte onvermijdelijk, want mensen die meer tijd en moeite in hun werk steken zullen daardoor ook betere promotiemogelijkheden hebben. De vraag is daarom waar de grens tussen voltijd- en deeltijd moet worden gelegd. Voor het inkomen of de rechtspositie maakt het weinig uit of een baan van 32 uur een voltijd- of een deeltijdbaai wordt genoemd, maar voor promotie naar een leidinggevende functie maakt dat wel degelijk uit.

130 Het criterium van 35 uur is een striktere norm, die de keuzemogelijkheden beperkt, en een hogere arbeidsmoraal impliceert. Een grens bij 30 uur laat meer variatie tussen werkende mensen en een grotere vrijheid in de bepaling van het aantal arbeidsuren toe. Het criterium van 30 uur laat meer ruimte voor andere activiteiten naast het betaalde werk en duidt daarmee op een minder strikte arbeidsmoraal.

Is er reden de strikte arbeidsmoraal te prefereren boven een wat lossere arbeidsmoraal? Vanuit economisch perspectief is die vraag niet eenduidig te beantwoorden. Minder uren werk kan ondanks een lager inkomen leiden tot een

hogere welzijn. Arbeid is echter niet alleen een bron van inkomen en welzijn, maar ook een productiefactor: de omvang van de inzet van arbeid in een economie heeft effect op de economische groei. Als we aannemen dat in landen met een strikte arbeidsmoraal weinig en in landen met een wat lossere arbeidsmoraal meer in deeltijd wordt gewerkt, valt meer te zeggen over de economische voor- en nadelen van een strikte arbeidsmoraal.

Volgens een recente publicatie van de OECDE¹⁵ zijn aan de groei van deeltijdbanen uiteindelijk meer voor- dan nadelen verbonden. Deeltijdwerkers hebben weliswaar een lager inkomen en slechtere promotiemogelijkheden, maar ook minder gezondheidsklachten en meer tijdssovereiniteit. Vooral voor vrouwen gaat deeltijdwerk gepaard met een hoger welzijn. Verder is in landen waar veel in deeltijd wordt gewerkt de arbeidsparticipatie groter dan in landen waarin dat minder gebeurt. Dit effect op de arbeidsparticipatie is vooral groot voor ouderen en jongeren, en minder eenduidig voor vrouwen in de leeftijdscategorie 25-54 jaar, omdat een deel van deze vrouwen voltijs zou gaan werken als deeltijdwerk minder aantrekkelijk zou worden. Deeltijdwerk heeft dus een positief effect op de arbeidsparticipatie, wat betekent dat een strikte arbeidsmoraal niet per definitie tot betere uitkomsten leidt dan een wat lossere arbeidsmoraal.

De discussie over deeltijdwerk raakt ook aan de sociaal-culturele vraag welke plaats betaalde arbeid in ons leven moet innemen. Daarover bestaan in moderne samenlevingen fundamentele verschillen van mening. Aan de ene zijde van het spectrum staat de opvatting dat mensen zich bij uitstek in en door werk ontwikkelen en ontplooien. Aan de andere zijde staat de opvatting dat arbeid een noodzakelijk kwaad is, dat juist ontwikkeling en ontplooiing in de weg staat.

In Nederland, en ook in andere Europese landen, tekent zich langzamerhand de consensus af dat mensen werken om te leven, niet leven om te werken. We stellen werk steeds minder centraal in ons leven, en daardoor komt het minder

centraal te staan in onze samenleving. Met de toegenomen welvaart en de verkorting van de arbeidsduur wordt werk minder belangrijk en neemt onze arbeidsmoraal af. In Nederland wordt vanaf de jaren zestig een dalende arbeids-ethos gerapporteerd.¹⁶ In Europese landen is de arbeidsmoraal lager dan in de Verenigde Staten, waar deze altijd nog een stuk lager ligt dan in ontwikkelingslanden.¹⁷

Dit wil niet zeggen dat Nederlanders geen belang toekennen aan betaalde arbeid. De hoge arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen en het lage welzijn van werklozen laten zien dat in onze samenleving het 'hebben' van een baan een noodzakelijke voorwaarde voor een goed bestaan is.¹⁸ Maar werken bepaalt niet langer de zin van ons bestaan, en veel lijkt aan te komen op de wijze waarop werk en andere activiteiten gecombineerd kunnen worden.

VERDELING VAN ZORGTAKEN

Op welke manier verhoudt de tijd die mensen besteden aan zorgtaken zich tot hun deelname op de arbeidsmarkt? In oudere feministische teksten waarin vrouwen worden opgeroepen te participeren in betaalde arbeid is voltijds werk, met kinderen in formele kinderopvang, niet vanzelfsprekend. In de jaren zeventig, toen deze problematiek op de agenda kwam, was het pleidooi niet alleen de betaalde, maar ook de onbetaalde arbeid gelijkjer te verdelen. Joke Smit deed het voorstel van een 25-urige werkweek voor vrouwen én mannen. Voor gelijkheid was een andere waardering van huishoudelijk werk en de opvoeding van de kinderen noodzakelijk.¹⁹

De hoeveelheid tijd die mannen en vrouwen daadwerkelijk besteden aan huishoudelijk werk is nog verre van gelijk, maar is de afgelopen decennia wel aanmerkelijk gelijkjer geworden, vooral doordat vrouwen minder huishoudelijk werk zijn gaan doen. Volgens de eerste enquêtes uit het begin van de jaren zestig verrichtten huisvrouwen toen zestig tot zeventig uur huishoudelijk werk per week.²⁰ In 1975 was het

aantal gedaald tot 42,6 uur en in 2005 naar 34,7 uur per week.²¹ Bij de mannen steeg het aantal uren onbetaalde arbeid licht. In 1975 besteedden vrouwen 3,5 maal zoveel tijd aan onbetaald werk als mannen, in 2005 was dat teruggelopen tot een factor 1,75. Zowel vrouwen als mannen zijn in deze periode overigens meer tijd gaan besteden aan de zorg voor de kinderen.

Het gevolg is dat in Nederland het aantal 'taakcombineerders' — het aantal mensen dat minimaal 12 uur betaald werk combineert met minimaal 12 uur onbetaald werk — sterk is toegenomen. In 1975 was dat 14% van de vrouwen en 14% van de mannen, in 2005 waren die percentages 44% en 32%.²² Het combineren van betaalde arbeid en zorgtaken is overigens niet zonder problemen. In de literatuur is lang verondersteld dat het leidt tot extra belasting voor vrouwen. Die combinatie zou zwaar zijn vanwege het grote aantal uren dat ze maken. De som van het aantal uren betaalde en onbetaalde arbeid is voor vrouwen echter nauwelijks toegenomen. Tussen 1975 en 2005 steeg deze voor vrouwen van 46,6 naar 48 uur per week; voor mannen was de stijging sterker van 44,7 naar 49 uur per week.

In Nederland wordt vanaf de jaren zestig een dalende arbeidsethos gerapporteerd

Het combineren van taken zou ook zwaar zijn omdat de combinatie van rollen een hoge belasting zou veroorzaken. Dat blijkt niet het geval te zijn. Steeds meer onderzoek wijst juist op een welzijnsverhogend effect van de combinatie betaalde arbeid en zorgtaken. Zorgverlening blijkt positieve effecten te hebben op het welzijn en de gezondheid, niet alleen voor de ontvanger, maar juist ook voor de zorgverlener.²³ Een belangrijke voorwaarde hiervoor is wel dat de zorgverlener in staat is kwalitatief goede zorg te verlenen, en dat hij of zij dus niet overbelast is.²⁴



Rudi Wielers 30 uur is voltijds

Het bestaan van welzijnseffecten in de combinatie van arbeid en zorg impliceert dat de voorkeur van vrouwen hiervoor beter niet wordt afgedaan als 'moederschapsmystiek'. Integendeel, de positieve effecten van de combinatie op het welzijn dienen zeer serieus te worden genomen, en zoveel mogelijk te worden vergroot door beleid. De normering van een voltijdse werkweek op 30 uur zou bijdragen aan de erkenning van het bestaan van een dergelijk welzijnseffect en de maatschappelijke waardering ervan.

Niet alleen voor vrouwen, maar ook voor mannen zou een dergelijke normering positieve effecten hebben. In Nederland, met zijn grote aandeel in deeltijd werkende vrouwen, zijn het vooral mannen die minder uren willen werken.²⁵ Het aandeel in deeltijd werkende mannen groeit gestaag onder jongeren en ouderen, maar er zijn nog maar weinig mannen met kinderen die in deeltijd werken. Veel mannen willen wel, maar ondernemen geen actie, of zijn bang dat hun verzoek om minder te werken wordt afgewezen en negatieve consequenties zal hebben. Factoren die een rol spelen zijn de angst voor de aantasting van de financiële positie van het huishouden, de inhoud van de baan en organisatieculturen die het vanzelfsprekend maken dat vrouwen in deeltijd en mannen voltijds werken.²⁶

Het is te verwachten dat deze belemmeringen kleiner zullen worden nu de verdien capaciteit van vrouwen door hun betere opleiding sterk toeneemt. Wanneer de financiële verantwoordelijkheden gelijkjer worden verdeeld, zullen mannen zich steeds minder geremd voelen door het probleem dat hoge functies niet goed in deeltijd kunnen worden vervuld. In navolging van Wouter Bos en Camiel Eurlings, zullen ze van een hoge functie afzien, als die niet te combineren is met zorgtaken. Ze zullen daarin worden gesteund door vrouwen die bereid en in staat zijn topposities uit te oefenen, maar daarvan afzien omdat ze de baan en de zorg voor de kinderen niet kunnen combineren. Onder die druk zullen organisatieculturen wel moeten veranderen.

Verdere groei richting gelijkheid is dan ook te verwachten. Ook voor mannen zou een aanpassing van de voltijdnorm naar 30 uur helpen: het zou het gemakkelijker maken minder uren te werken. Wanneer 30 uur een voltijdse werkweek is, gaat hier het signaal vanuit dat de combinatie van betaald werk en zorg ook voor mannen vanzelfsprekend en wenselijk is.

ZORG EN ARBEIDSMARKT

Het voorgaande is een pleidooi voor de erkenning van een 30-urige werkweek als een voltijdse werkweek. Het is niet een pleidooi voor een verplichte 30-urige werkweek, zoals Rutger Claassen eerder in dit tijdschrift deed.²⁷ In Claassens analyse is de verplichting noodzakelijk, vooral vanwege de grote druk van organisaties op werknemers, die door in deeltijd te gaan werken het signaal geven van een loopbaan af te zien.

Een verplichting heeft het nadeel dat de keuzemogelijkheden van werknemers en daarmee ook hun flexibiliteit onnodig worden beperkt. In iedere levensfase kunnen er goede redenen zijn om, al dan niet tijdelijk, meer uren te werken, al was het maar om het (huishoud)inkomen te verhogen. Een verplichting is ook niet nodig. In Nederland kiezen nu al veel mensen bewust voor grote deeltijdbanen (28-34 uur per week), met daarbij het risico van geringere loopbaanmogelijkheden. Dat aantal zal, met het toegenomen opleidingsniveau en de toenemende verdien capaciteit van vrouwen, blijven stijgen. Naarmate de arbeidsmarkt krappere wordt, kunnen werkgevers zich minder permitteren de wensen van werknemers te negeren. De beweging richting acceptatie van werk- en zorgtaken is al volop gaande, zo blijkt uit de experimenten met het Nieuwe Werken. Als de norm niet van bovenaf wordt aangepast, dan wel van onderaf.

Verder is het duidelijk dat de huidige norm van een 35-urige voltijdse werkweek het zicht op de oplossing van toekomstige arbeidsmarkttekorten belemmert. Politici en beleidsmakers in Nederland hebben grote verwachtingen van de verhoging van het arbeidsaanbod. Die

verwachtingen zijn weinig realistisch, en zullen daarom meer tot spanningen dan tot oplossingen leiden. Een belangrijk gegeven in deze problematiek is dat de grootste tekorten zich aftekenen in de zorg. De zorgsector is sterk gegroeid, en zal de komende jaren als gevolg van vergrijzing sterk blijven groeien.²⁸

Gedurende de afgelopen decennia is de zorg steeds meer en steeds vaker georganiseerd via marktrelaties. Deze 'vermarkting' verdringt de onbetaalde zorgverlening. Mensen die niet participeren op de arbeidsmarkt zijn aanzienlijk actiever in mantelzorg en vrijwilligerswerk dan mensen met een deeltijdbaan, en die zijn weer actiever dan mensen met een voltijdbaan. De omvang van het vrijwilligerswerk is in Nederland weliswaar niet afgenomen, maar de belangrijkste reden daarvoor is dat een toenemend aantal gepensioneerd vrijwilligerswerk doet.²⁹ Econometrische modellen suggereren dat de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen in betaald werk ten koste is gegaan van hun participatie in mantelzorg en vrijwilligerswerk.³⁰

Een belangrijke vraag is of de inmiddels vergaande vermarkting van zorgrelaties de kwaliteit van zorg ten goede komt. Er is veel reden daaraan te twijfelen.³¹ Voor zover de kwaliteit goed is, neemt de vraag naar zorg snel toe en stijgen ook de kosten. Vaak is de kwaliteit echter minder goed: door de nadruk op kostenbeheersing worden de zorgrelaties minder persoonlijk, en wordt het werk zwaar. De druk op de arbeidsrelaties in de zorgsector is groot: de vraag en de kosten nemen toe, terwijl de arbeidsproductiviteit niet of nauwelijks toeneemt.³²

Een lagere norm voor voltijdwerk en de erkenning van informele zorg als een persoonlijk en maatschappelijk nuttige activiteit zouden deze problematiek aanzienlijk verlichten. Er is veel reden om aan te nemen dat mensen bij een geringere arbeidsbelasting meer voor elkaar zullen zorgen. Het welzijnsverhogende effect van de combinatie van betaald werk en zorg is een belangrijke reden dat nu reeds veel mensen voor die combinatie kiezen. Het verklaart waarom veel moeders en ook vaders, oma's

en opa's een kortere werkweek hebben. Deze activiteiten beperken het beroep op de formele zorg. Dat effect is nu reeds veel sterker dan we via de statistieken waarnemen, alleen al omdat veel vrouwen die nu als 'laatste huisvrouwen' in onze statistieken verschijnen door zorgtaken aan huis zijn gebonden.

Het is waarschijnlijk dat meer mensen bereid zouden zijn informele zorg te verlenen, mits de voorwaarden om goede zorg te verlenen aanwezig zijn. Econometrische modellen van het SCP laten een sterke stijging van de mantelzorg zien bij een scenario waarin vrouwen en mannen in grote deeltijdbanen werken.³³ Vooral de bijdrage van mannen zou daardoor toenemen. Dergelijke

Slechts weinig mannen die kinderen hebben, werken in deeltijd

effecten zullen sterker zijn naarmate de erkenning van de waarde van deze zorg toeneemt, want de positieve effecten van de combinatie van werk en zorg zijn groter naarmate de waardering ervan hoger is.³⁴

De combinatie van betaald werk en zorg kan van grote betekenis zijn voor de zorg voor kinderen en ouderen. Als de waarde van de combinatie is erkend, kan worden gewerkt aan condities die informele zorgverlening in families en buurten vergemakkelijken. Buurten en wijken zouden zo moeten worden ingericht dat verschillende generaties naast elkaar kunnen wonen, zodat zorgverlening tussen de generaties kan plaatsvinden, zowel van grootouders (voor hun kleinkinderen) als van kinderen (voor hun ouders). Informele zorg zou niet beperkt hoeven en moeten blijven tot familierelaties, maar ook uitgangspunt kunnen zijn voor de vergroting van leefbaarheid van buurten.³⁵ Faciliteiten op buurniveau, waarin ouders, grootouders en kinderen als vrijwilligers participeren, zullen bij een kortere arbeidsduur een groter sociaal draagvlak kunnen krijgen.

Rudi Wielers 30 uur is voltijs

Noten

- 1 Portegijs, W. (2009). *Deeltijd in Nederland in hoofdlijnen*. Den Haag: scp; Bosch, N., Deelen, A. & Euwals, R. (2010). 'Is part-time employment there to stay?' *Labour*, 24/1, pp. 35-54.
- 2 Zie bijvoorbeeld: Baaijens, C. (2005). *Arbeidstijden. Tussen wens en werkelijkheid*. Proefschrift Uv. Utrecht: Universiteit Utrecht; Wielers, R. J. J. & Raven, D. (2009). 'Daalt in Nederland de arbeidsmoraal?'. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25, pp. 67-83.
- 3 Jongen, E. L. W. (2010). *Child care subsidies revisited*. CPB document 200.
- 4 Schnabel, P. (2010). 'Steeds meer mensen aan het werk'. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 26/4, p. 379.
- 5 Sundström, M., (1991). 'Part-time work in Sweden'. *Journal of Economic Issues*, 25/1, pp. 167-178; Lind, J. & Rasmussen, E. (2008). 'Paradoxical patterns of part-time employment in Denmark?' *Economic and Industrial Democracy*, 29/4, pp. 521-540.
- 6 Bosch et al. (2010); Portegijs, W. & Keuzenkamp, S. (2008). *Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk*. Den Haag: scp.
- 7 Vertaald in CPB- en scp-categorisering: de groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen in de leeftijd 25 tot 54 jaar heeft zich voltrokken door een toename van de participatie in banen van 20 tot 34 uur, ten koste van participatie in banen van minder dan 20 uur en banen van meer dan 35 uur. Het aandeel kleine deeltijdbanen (<20 uur) nam af van 34,2% in 2001 naar 29,5% in 2009. Het aandeel middelgrote en grote deeltijdbanen (20-34 uur) steeg van 37,1% naar 44,8%. De daling van het aantal vrouwen in banen van 35 uur of meer is het gevolg van de veranderde participatie van jonge vrouwen. Die concentreert zich steeds meer in banen van minder dan 20 uur (Emancipatiemonitor 2010. Den Haag, scp).
- 8 Euwals, R., Knoef, M., Vuuren, D. van (2011). 'The trend in female labour force participation: what can be expected for the future?' *Empirical Economics*, 40, pp. 729-753.
- 9 Emancipatiemonitor 2010. Den Haag, scp, p. 113.
- 10 Portegijs & Keuzenkamp (2008), p. 25.
- 11 Portegijs & Keuzenkamp (2008), p. 26.
- 12 Euwals, R. et al. (2011).
- 13 Tijdens, K. (1989). *Automatisering en vrouwenarbeid*. Utrecht: Jan van Arkel.
- 14 Román, A., Fouarge, D. J. A. G. & Luijckx, R. (2004). *Career consequences of part-time work*. Tilburg: OSA.
- 15 OECD (2010). How good is part-time work? In: *OECD Employment Outlook 2010*. Parijs: OECD Publishing, pp. 211-266.
- 16 Gadourek, I. (1982). *Social change as a redefinition of roles*. Assen: Van Gorcum, p. 235; Zanders, H., Elzen, A. van den & Vastenhout, S. (1994). 'Arbeid in beweging. Veranderende oriëntaties en rolmodellen'. In: P. Ester & L. Halman (red.), *De cultuur van de verzorgingsstaat. Een sociologisch onderzoek naar waardenoriëntaties in Nederland* (pp. 101-134). Tilburg: Tilburg University Press; Wielers, R. & Raven, D. (2011). 'Part-time work and work norms in the Netherlands'. *European Sociological Review*; doi: 10.1093/esr/jcro43 (online artikel).
- 17 Okulcz-Kozaryn, A. (2010). 'Europeans work to live and Americans live to work (Who is happy to work more: Americans or Europeans?)'. *Journal of Happiness Studies*. Published online: 11 february 2011; Furnham, A., Bond, M., Heaven, P. C., Hilton, D., Lobel, T. & Masters, J. (1993). A comparison of protestant work ethic beliefs in thirteen nations. *Journal of Social Psychology*, 133, pp. 185-197; Wielers, R. & Koster, F. (2011). Welvaart en arbeidsmotivatie: een internationale vergelijking. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27/1, pp. 9-24.
- 18 Echtelt, P. E. van (2010). *Een baanloos bestaan*. Den Haag: scp.
- 19 Smit, J. (1978). 'De minderheids-groep met de thuiswaarde'. Herdrukt in: J. Smit (1984). *Er is een land waar vrouwen willen wonen*. Amsterdam: Sara, pp. 261-284.
- 20 Kloek, E. (2009). *Vrouw des huizes*. Amsterdam: Balans.
- 21 Emancipatiemonitor 2008. Den Haag: scp, p. 117.
- 22 Emancipatiemonitor 2008, p. 122.
- 23 Steenbergen, E. F. van, Ellemers, N. & Mooijaart, A. (2007). 'How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men'. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12/3, pp. 279-300; Steenbergen, E. F. van, Ellemers, N., Haslam, S. A. & Urlings, F. (2008). 'There is nothing either good or bad but thinking makes it so: Informational support and cognitive appraisal on the work-family interface. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*', 81, pp. 349-367.
- 24 Zie bijvoorbeeld: Brown, S. L.,

- Nesse, R. M., Vinokur, A. D. & Smith, D. M. (2003). 'Providing social support may be more beneficial than receiving it: Results from a prospective study of mortality'. *Psychological Science*, 14/4, pp. 320-327; Brown, S. L., Smith, D. M., Schulz, R., Kabeto, M. U., Ubel, P. A., Poulin, M., Yi, J., Kim, C. & Langa, K. M. (2009). *Caregiving behavior is associated with decreased mortality risk*. *Psychological Science*, 20/4, pp. 488-494; Marks, N. F. (1998). 'Does it hurt to care? Caregiving, work-family conflict and midlife well-being'. *Journal of marriage and family*, 60/4, pp. 951-966.
- 25 Baaijens, 2005; Beek, A. van, Henderikse, W., Pouwels, B. & Schippers, J. (2010). *Werkende vaders. Strategieën voor vaders die werk en zorg willen combineren*. Den Haag: Jeugd en Gezin; Wielers en Raven, 2009.
- 26 Beek, A. van, Henderikse, W., Pouwels, B. & Schippers, J. (2010). *Werkende vaders*. Den Haag: Jeugd en Gezin.
- 27 Claassen, R. (2007). 'Kindertijd-werk. Pleidooi voor een dertig-urige werkweek'. *s&D* 2007/1-2, pp. 57-67.
- 28 Eggink, E., Oudijk, D. & Woitiez, I. (2010). *Zorgen voor zorg. Ramingen en de vraag naar personeel in de verpleging en verzorging tot 2030*. Den Haag: SCP.
- 29 Arts, K. & Riele, S. te (2011). 'Vrijwilligerswerk onder werkenden en niet-werkenden'. CBS, *Socialeconomische trends*, tweede kwartaal 2011, 54-62.
- 30 Klarita, S., Timmermans, J., Ras, M. & Boer, A. de (2009). *De toekomst van de mantelzorg*. Den Haag: SCP.
- 31 Fraser, N. (1994). 'After the family wage'. *Political theory*, 22/4, 591-618; Lewis, J. & Giullari, S. (2005). 'The adult worker model family, gender equality and care'. *Economy and Society*, 34/1, pp. 76-104.
- 32 Eggink, E., Oudijk, D. & Woitiez, I. (2010). *Zorgen voor zorg. Ramingen en de vraag naar personeel in de verpleging en verzorging tot 2030*. Den Haag: SCP.
- 33 Klarita, S., Timmermans, J., Ras, M. & Boer, A. de (2009). *De toekomst van de mantelzorg*. Den Haag: SCP.
- 34 Steenbergen, E. F. van, Ellemers, N., Haslam, S. A. & Uurlings, F. (2008). 'There is nothing either good or bad but thinking makes it so: Informational support and cognitive appraisal on the work-family interface'. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, pp. 349-367.
- 35 Dit betekent niet dat zorgrelaties volkomen op vrijwilligheid gebaseerd, en daarom onbetaald zouden moeten zijn. Voor het tot stand brengen van goede en duurzame zorgrelaties zijn en blijven professionele krachten hard nodig. Daarnaast zijn persoonsgebonden budgetten nodig en nuttig om degenen die zorg nodig hebben in staat te stellen aan te geven welke zorg waar en wanneer gewenst is. In aanvulling op de onbetaalde zorg in familierelaties, bieden pgb's goede mogelijkheden het aanbod in de zorgverlening uit te breiden. Uitbouw van het stelsel van persoonsgebonden budgetten zou gepaard kunnen gaan met een drastische reductie van het aantal arbeidsuren in de zorg.

Voorbij de droom van deeltijdwerk

De behoefte aan tijd voor zorgtaken en privé zaken neemt toe, hoe belangrijk iedereen werk ook vindt. Daarom blijven Nederlandse vrouwen massaal in deeltijd werken. Maar het beroep op vrouwen om te gaan werken zal eveneens toenemen, stelt Anneke van Doorne-Huiskes, en terecht. ‘Onconventionele maatregelen moeten niet worden geschuwd.’

ANNEKE VAN DOORNE-HUISKES

De zorg voor kinderen of ouders thuis, vrijwilligerswerk, de besteding van vrije tijd — het zijn belangrijke gezichtspunten wanneer het thema arbeid nu en in de toekomst aan de orde is. En via die thema's is specifieke aandacht voor de arbeid van vrouwen relevant. In deze bijdrage ga ik eerst in op ontwikkelingen die zich in de arbeid van vrouwen hebben voorgedaan. Wat zijn de belangrijkste trends? Wat zijn wenselijke ontwikkelingen voor de toekomst en waarom? Welke implicaties hebben die ontwikkelingen voor de zorg thuis, voor kinderen? Wat zou de overheid moeten doen?

136 Daarna komen kort enige trends ter sprake die zich binnen de arbeid zelf voltrekken: intensivering van het werk, flexibilisering, de toenemende

Over de auteur Anneke van Doorne-Huiskes werkte als partner bij VanDoorneHuiskes en partners en is emeritus hoogleraar Sociologie aan de Universiteit Utrecht. Tevens is zij emeritus hoogleraar Arbeid, Organisatie en Emancipatie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Noten zie pagina 141

nadruk op kwaliteit, op presteren, toegenomen concurrentie. Welke uitdagingen vloeien daaruit voort wanneer het gaat over de plaats die arbeid inneemt in de levens van mannen en vrouwen?

VROUWEN OP DE ARBEIDSMARKT

Sinds de jaren zestig is er wat betreft de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland veel gebeurd. Van relatief uitzonderlijk werd beroepsarbeid van (gehuwde) vrouwen een algemeen fenomeen.¹ In de jaren vijftig en zestig hield de beroepsdeelname van vrouwen op bij hun huwelijksdag. De jaren zestig laten de eerste herintreedsters zien. In de jaren zeventig is het niet meer primair het huwelijk dat vrouwen van verdere deelname aan het beroepsleven doet afzien, maar de geboorte van het eerste kind. En in de jaren tachtig beginnen moeders van jonge kinderen aan een opmars op de arbeidsmarkt. Die opmars heeft zich krachtig voortgezet. Verreweg de meeste vrouwen blijven nu werken, ook wanneer ze een gezin hebben met jonge kinderen.

Nederland kent een relatief hoge arbeidsmarktdeelname, zowel van mannen als van vrouwen, al blijven er verschillen tussen mannen (participatiegraad 75%) en vrouwen (60%) bestaan. Ook de verschillen in beroepsdeelname naar leeftijd zijn substantieel: ouderen, vooral oudere vrouwen, participeren beduidend minder dan mensen tussen de 25 en 55 jaar.² De verschillen naar opleidingsniveau zijn eveneens groot.³ Elk hoger niveau van scholing levert meer werkenden op. Dit verband is lineair, zowel bij mannen als bij vrouwen.⁴

Vrouwen blijven in (kleine) deeltijdbanen werken ook nadat hun kinderen de zorg niet meer direct nodig hebben

Arbeid van vrouwen in Nederland kan niet worden beschreven zonder het over deeltijdbanen te hebben.⁵ Was de acceptatie van deeltijdbanen aanvankelijk stroef — door angst voor daling van de uurlonen bij vakbonden bijvoorbeeld — later brak het inzicht door dat deeltijdarbeid ook voordelen kent, met name voor de arbeidsparticipatie van vrouwen. De vraag naar arbeid van vrouwen steeg in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw. Voor de meeste — gehuwde — vrouwen bleven voltijdse banen echter buiten bereik. In de eerste plaats in termen van cultuur: in die jaren was het ideaal van moederschap en persoonlijke betrokkenheid bij de opvoeding van kinderen hoog. En vervolgens ook praktisch: in samenhang met die cultuur was van een sociale infrastructuur die de combinatie van zorg en substantiële banen mogelijk maakte nauwelijks sprake.

De appreciatie van deeltijdarbeid in de jaren tachtig ging door. Niet alleen omdat het wegen opende voor een ruimere beroepsdeelname van vrouwen. Ook omdat het werken in deeltijdbanen als instrument ter bestrijding van werk-

loosheid kon worden ingezet. Deeltijdbanen namen toe in getal. De wettelijke bescherming ervan steeg. Maar vanaf het begin van de eenentwintigste eeuw steeg de vraag naar arbeid en nam de welvaart toe. Deelname aan het beroepsleven en nadruk op participatie wonnen aan — politiek — belang.

De commissie-Arbeidsparticipatie gaat in 2008 uit van een stevige toename in de vraag naar arbeid op de kortere of middellange termijn en een geleidelijk teruglopend aanbod.⁶ Deze toename is door de crisis in het economisch bestel inmiddels getemporiseerd, maar lijkt toch voor de wat langere termijn als uitgangspunt van beleid te kunnen worden genomen. Vrouwen in kleine deeltijdbanen vormen een punt van aandacht, daar zijn nog de nodige uren arbeidsparticipatie te winnen. Dit te meer, aldus de commissie-Arbeidsparticipatie, omdat blijkt dat vrouwen in die (kleine) deeltijdbanen blijven werken ook nadat hun kinderen hun zorg niet meer zo rechtstreeks nodig hebben. Ondanks de betrekkelijk recente herkomst ervan, blijkt deeltijdarbeid van vrouwen diep in onze samenleving verankerd. Onderzoek laat zien dat de argumenten van vrouwen voor hun keuze van een beperkt aantal arbeidsuren gedurende hun leven verschuiven. Van de expliciete wens om zelf voor een deel van de tijd voor de kinderen en het huishouden te zorgen, naar de behoefte aan eigen tijd, aan tijd voor hobby's en contacten.⁷

Een pilotstudie naar deeltijdbanen van vrouwelijke verpleegkundigen en verzorgenden in twee grote ziekenhuizen toont vooral aan hoezeer deeltijdbanen van vrouwen met vanzelfsprekendheden zijn omgeven. Die vanzelfsprekendheid leeft bij alle relevante actoren: de vrouwen zelf, de leidinggevendenden en de collega's. Die vanzelfsprekendheid lijkt ook te impliceren dat de deeltijdsituatie niet wordt geproblematiseerd in termen van verlies van talent van vrouwen, voor de samenleving en voor henzelf. Eigenlijk is eerder het tegendeel het geval: leidinggevendenden en management zijn blij dat het talent van vrouwen op deze manier

Anneke van Doorne-Huiskes *Voorbij de droom van deeltijdwerk*

in ieder geval ten dele voor de arbeidsmarkt en voor de eigen organisatie beschikbaar blijft.⁸ Hoe houdbaar is deze situatie?

DE NOODZAAK VAN HEROVERWEGEN

De uitdagingen voor de toekomst zijn bekend en worden vaak genoemd. Demografische ontwikkelingen als vergrijzing en ontgroening van de (beroeps)bevolking maken een inzet van zo veel mogelijk mensen in het beroepsleven noodzakelijk. Europa hamert op de noodzaak tot verdere ontwikkeling van de kenniseconomie. Mannen en — met name — vrouwen zijn hoger opgeleid dan ooit. Dat kapitaal vraagt om inzet en benutting. De Taskforce DeeltijdPlus

Mannen blijven primair verantwoordelijk voor de kost, vrouwen voor de koestering

(2008-2010) kreeg tot taak vrouwen te bewegen tot het aanvaarden van (grotere) banen. Met die oproep — voor het eerst in de geschiedenis — is ook de gangbare wijze waarop in Nederland de combinatie betaalde arbeid en zorg is geregeld in het geding.

Tot nu toe vormt het zogenaamde anderhalfverdienersmodel een min of meer geruststellend antwoord op ontwikkelingen die zich in de arbeidsmarkt en in de emancipatie van vrouwen voltrekken. Zaken veranderden, maar veel kon bij het oude blijven. Het opleidingspeil van vrouwen steeg, de vraag naar hun arbeid nam toe en hun ambitie om te werken eveneens. Maar wel met mate. Mannen bleven primair verantwoordelijk voor de kost, vrouwen voor de koestering. Zelf zorgen voor kinderen kent een hoge waarde. Deeltijdbanen voor vrouwen als comfortabel antwoord: de mogelijkheid van zelf zorgen voor de kinderen en anderen bleef bestaan, de toegangsmogelijkheden tot prettige, beschermde banen met een beperkt aantal

arbeidsuren breidden zich uit. Dat mannen door deze arrangering vooral op voltijdse banen zijn aangewezen wordt nauwelijks geproblematiseerd. Niet op het microniveau van het huishouden, niet op het macroniveau van politiek en welvaartsstaat.

Deze situatie heeft zijn weerslag gehad op de wijze waarop de zorginfrastructuur in Nederland zich ontwikkelde. Zoals de beroepsarbeid van vrouwen in Nederland nog steeds met een zekere ambivalentie is omgeven, zo is de zorginfrastructuur dat ook. Van betaald ouderschapverlof is nog lang niet in alle sectoren sprake. Kinderopvang blijft een ingewikkeld punt. Ondanks een stimuleringsbeleid en ondanks een sterke uitbreiding van de geformaliseerde kinderopvang gedurende de laatste decennia en de wetgeving ter zake, maakt het overheidsbeleid op dit vlak geen consistente en door visie gedreven indruk. Met name in de grote steden zijn er nog veel wachtlijsten, buitenschoolse opvang is versnipperd geregeld, schooltijden zijn traditioneel, de kwaliteit van kinderopvang in termen van kwalificaties en scholingsniveau van medewerkers wordt vaak als tamelijk zwak beoordeeld. De Taskforce Kinderopvang/Onderwijs spreekt van een versnipperd veld van kinderopvang, peuterspeelzalen, onderwijs en verenigingsleven, dat te weinig rust biedt in de levens van kinderen.⁹ En in dat van de ouders kan daaraan worden toegevoegd. Het wekelijks voor elkaar krijgen van adequate opvang van kinderen vraagt veel van werkende ouders. Die hoge organisatiekosten laten zich moeilijk rijmen met een samenleving die vanwege demografische en andere ontwikkelingen op de — korte — termijn veel nieuwe arbeidskrachten nodig heeft.

Bij het denken over wat van waarde is bij de vormgeving van arbeid en zorg, zullen deze zaken moeten worden heroverwogen. Hoe adequaat is het anderhalfverdienersmodel nog als antwoord op eisen van de moderne tijd? Waarom dragen vrouwen nog steeds geen/weinig verantwoordelijkheid voor het gezinsinkomen? Waarom krijgen mannen niet een

groter aandeel in de zorg? En hoe lang kan Nederland toe met een inconsistente, versnipperde zorginfrastructuur? Is *gender inclusive citizenship* mogelijk binnen de condities van nu? Hoe kan het talent van vrouwen beter worden benut — ter wille van hun eigen emancipatie, ter wille van de samenleving, de verzorgingsstaat, de economie?

Moeten we niet toe naar een volwaardiger deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt? Een deelname die beter aansluit bij het hoge niveau van scholing dat vrouwen in Nederland kennen? En hoe kan dat zonder de zorg te veronachtzamen? Hoe spreken we de zorgcapaciteiten van mannen beter aan? Is de tijd niet rijp voor een stevige reorganisatie van de zorginfrastructuur? Voor doorgaande ontwikkelingslijnen van vroege kinderopvang tot integrale kindvoorzieningen, zoveel mogelijk op de zelfde locatie, zoals de Taskforce Kinderopvang/Onderwijs bepleit. Met personeel dat in pedagogische zin van wanten weet. Met dagvoorzieningen, inclusief goede maaltijden, sport, spel, beweging en andere bestedingen van de tijd, met huiswerkbegeleiding, met rustmogelijkheden, met aandacht. Met investeringen in de jongste generatie. Als iets van waarde is, is het toch dat.

DE ORGANISATIE VAN ARBEID VERANDERT

Naast de gevolgen van emancipatie voor de vormgeving van arbeid en zorg, zijn er ook binnen de arbeid ontwikkelingen gaande met implicaties voor het privéleven. Veel werknemers hebben te maken met een toenemende intensivering van hun werk, zie bijvoorbeeld de internationaal-vergelijkende kwalitatieve studie *Gender, Parenthood and the Changing European Workplace*.¹⁰ Deels heeft dat te maken met wat 'blurring boundaries' tussen werk en privéleven wordt genoemd. De grenzen tussen werk en privéleven vervagen, wanneer technologische ontwikkelingen steeds meer bijdragen aan de alomtegenwoordigheid van werk op alle momenten van de dag. Maar die intensivering loopt niet alleen via e-mails en andere berichten die

voortdurend de aandacht vragen van de werknemers. Ook verpleegkundigen bijvoorbeeld laten horen dat hun werk steeds complexer en intensiever wordt.¹¹ Zowel mannen als vrouwen hebben met deze ontwikkelingen te maken.

Betaald werk wordt niet meer het belangrijkste levensdomein gevonden – het gezin, maar ook vrienden en vrije tijd komen eerst

Veranderingen in arbeidsrelaties laten nieuwe risico's en onzekerheden zien. In *De toekomst van de arbeidsrelatie* beschrijven Evers en Wilthagen de veranderingen in arbeidsverhoudingen die zich in deze tijd voordoen.¹² Dit gebeurt in de context van toenemende globalisering, van toenemende concurrentie en van voortgaande technologische ontwikkelingen. Processen van deregulering en marktwerking brengen met zich mee dat de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker voor zijn of haar werk en loopbaan sterk toeneemt. De baangarantie behoort voor werknemers tot het verleden, de toekomst moet gezocht worden in de zekerheid op werk. Voor zekerheid op werk zijn twee partijen verantwoordelijk: werknemers en werkgevers. Beiden moeten blijvend investeren in scholing: de werknemers ter wille van hun eigen vooruitzichten; de werkgevers om hun verantwoordelijkheden waar te maken.

De balans tussen werk en privéleven blijft voor de toekomst onverminderd van belang. Het onderwerp is door de komst van meer werkende vrouwen op de agenda gekomen, maar inmiddels wordt de relevantie vanuit een breder perspectief erkend. De behoefte aan tijd voor zorgtaken en privé zaken neemt toe, hoe belangrijk en vervullend werk voor velen ook is.

Interessant in dit opzicht is een studie van Van Hoof e.a. uit 2002.¹³ Betaald werk wordt in Nederland niet het belangrijkste levensdo-

Anneke van Doorne-Huiskes *Voorbij de droom van deeltijdwerk*

mein gevonden. Dit geldt voor andere landen trouwens ook. Het gezin en de betekenis die daaraan wordt toegekend blijken hoger te scoren. Vrienden en vrije tijd winnen het in belang in Nederland ook van werk. Daarin verschilt Nederland van de meeste andere landen.

Wat men in het werk belangrijk vindt, laat zich in drie bundels van factoren samenvatten. Naast een extrinsieke component (een goede beloning) wordt gesproken over intrinsieke aspecten als leuk en interessant werk. En daarnaast over meer sociale factoren: een prettige werksfeer en goede contacten met de collega's. Populair, aldus Van Hoof, is inmiddels de aandacht voor de balans werk-privé geworden. Niet alleen bij hoger opgeleiden, ook lager opgeleiden delen in die wens. Bovendien zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen niet groot als het gaat om de mate waarin zij hechten aan een balans tussen werk en privéleven. Steeds meer mensen, mannen en vrouwen, zoeken naar werkomstandigheden en werksituaties die zo goed mogelijk bij hun privésituatie passen.

Deze wensen en voorkeuren van werkenden zijn dus relatief eenduidig: behoefte aan zekerheid, aan prettig werk, aan een balans tussen werk en privé. Daarmee stelt zich een belangrijk dilemma voor de nabije toekomst. Aan de ene kant kan geconstateerd worden dat flexibilisering binnen de arbeid, mede in de zin van aanpassing aan de eigen levenssituatie, in steeds ruimere mate mogelijk wordt. Veel werk in de kenniseconomie, met haar geavanceerde technologische mogelijkheden, kan inmiddels op elk moment vanuit elke plaats worden gedaan. Maar wat betekent dit voor het gezinsleven? Hoe houden we/krijgen we een balans op orde in een arbeidsmarkt waar persoonlijke prestaties een steeds belangrijker rol gaan spelen, waar de noodzaak van zichtbaarheid van eigen prestaties toeneemt, waar — om die reden — de kans groter wordt dat werkers elkaars concurrenten worden, waar zekerheid en bescherming vanuit arbeidsvoorwaarden minder worden en waar zekerheden in toenemende mate gezocht

moeten worden in het eigen *portable capital*¹⁴, in de eigen kennis en kunde, in de eigen *employability*, in de eigen scholingsbereidheid, in het eigen vermogen om bewegelijk te blijven tot het einde van de loopbaan?

Bij het omgaan met onzekerheden in de arbeidssituatie spelen verschillen in opleidingsniveau een belangrijke rol. Zorgen voor je eigen scholing, is voor mensen met een hoger opleidingspeil gemakkelijker dan voor mensen die lager zijn opgeleid. Maar de economie van morgen heeft veel mensen nodig, van hoog tot lager opgeleid. Menselijk kapitaal is blijvend van waarde, op alle niveaus, in allerlei sectoren. Zoals gezegd, het verschaffen van zekerheid betekent niet dat iedereen recht heeft op behoud van zijn of haar baan een leven lang. Maar recht op scholing is een belangrijk — politiek — gegeven. En de plicht tot scholing ook. Dat geldt voor mannen en voor vrouwen, voor werkers van allerlei leeftijd, van allerlei herkomst.

AANPASSING AAN DE MODERNE TIJD

Het beroep op vrouwen om betaald werk te verrichten zal toenemen. Het moet ook toenemen, naar mijn stellige overtuiging, ter wille van hun eigen economische en sociale weerbaarheid, ter wille van economie en verzorgingsstaat. Dit geldt zeker ook voor laaggeschoolde vrouwen. Met name met hun economische zelfstandigheid is het nog zorgelijk gesteld. Hun afhankelijkheid dient te worden verminderd, juist door een beroep te doen op eigen kracht en vaardigheden. Daarbij moeten onconventionele maatregelen niet worden geschuwd. Als bijvoorbeeld bestaande inkomens-, zorg- en andere financiële toeslagen tot effect hebben dat vrouwen of mannen buiten het arbeidsproces blijven, dan zijn heroverwegingen nodig en zinvol.

De zorg voor kinderen kan bij dit alles niet onbesproken blijven. Kinderen vormen niet alleen een individueel belang, maar zijn ook maatschappelijk van hoge waarde. Vaders moeten gemakkelijker bij de opvoeding kunnen worden betrokken. Modernisering van de

zorginfrastructuur en een verbetering van het pedagogisch klimaat zijn hard nodig. Daarbij is in ieder geval ook de overheid nadrukkelijk aan zet. In de noordelijke landen bestaan interessante voorbeelden om van te leren.

Andere vormen van zorg die ook in de samenleving van de toekomst van waarde zijn, zijn in deze bijdrage onbesproken gebleven: vrijwilligerswerk, mantelzorg, verenigingsleven. Een van de dilemma's van de moderne tijd is om daar ruimte voor te houden. Niet alleen bij vrouwen, ook bij mannen.

De verantwoordelijkheden voor de loopbaan en loopbaanvooruitzichten kunnen niet meer

alleen bij de werkgevers worden gelegd. Werknemers dienen voor hun eigen inzetbaarheid zorg te dragen. Ook de lager opgeleiden, die daarbij wellicht meer (politieke) aandacht nodig hebben dan de hoger opgeleiden. De druk op prestaties, op het leveren van kwaliteit neemt toe. Het werk intensiveert; werk, gezin en vrije tijd zullen meer door elkaar gaan lopen. *Blurring boundaries* zijn een internationaal verschijnsel. Politiek en overheden hebben in rechtstreekse zin weinig invloed op deze ontwikkelingen, maar ze dienen wel alert te blijven op de gevolgen ervan voor de werkers van de toekomst (m/v).

- | | | |
|--|---|---|
| <p>Noten</p> <p>1 Tijdens, K. (2006). <i>Een wereld van verschil: arbeidsparticipatie van vrouwen 1945-2005</i>. Oratie Erasmus Universiteit Rotterdam.</p> <p>2 Bij mannen van 25 tot 40 jaar is de netto participatie in 2009 90%, bij mannen van 40 tot 55 jaar is dit 89%. Bij vrouwen is dit respectievelijk 77% en 70%. De categorie ouderen (55 tot 65 jaar) laat andere cijfers zien. Beroepsmatig actief (netto) bij de mannen in die groep in 2009 is 58%, bij de vrouwen 36%. Dat laatste percentage, hoewel niet hoog, is het afgelopen decennium met zo'n 12 procentpunten gestegen. Bij de categorie oudere mannen is in die periode sprake van een stijging van zeven procentpunten.</p> <p>3 Mannen met alleen basisonderwijs kennen in 2009 een netto participatiegraad van 49%, vrouwen van 30%. Van universitaire geschoolde mannen neemt</p> | <p>88% aan het beroepsleven deel, van dezelfde categorie vrouwen 82%</p> <p>4 Centraal Bureau voor de Statistiek. (2010). Statline. <i>Beroepsbevolking vanaf 1970</i>.</p> <p>5 Doorne-Huiskes, A. van. & J. Schippers. (2010). 'Vrouwen op de arbeidsmarkt: een succesvolle worsteling'. <i>Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken</i>, 26 (4) pp. 400-416; Visser, J. (1999). <i>De sociologie van het halve werk</i>. Oratie Universiteit van Amsterdam. Vossiuspers AUP.</p> <p>6 Commissie Arbeidsparticipatie. (2008). <i>Naar een toekomst die werkt</i>. Rotterdam.</p> <p>7 Sociaal en Cultureel Planbureau. (2008). W. Portegijs, M. Cloin, S. Keuzenkamp, A. Mearns, E. Steenvoorden. <i>Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken</i>. Den Haag.</p> <p>8 Vgl. Doorne-Huiskes, A. van. (2010). <i>Vrouwelijk talent werkt ...</i> Van Gorcum: Assen.</p> <p>9 Taskforce Kinderopvang/On-</p> | <p>derwijs. (2010). <i>Kinderopvang/Onderwijs Dutch Design</i>. Mo groep Kinderopvang.</p> <p>10 Lewis, S. J. Brannen. A. Nilsen. (2009). <i>Work, families and organizations in transition. European perspectives</i>. The Policy Press: Bristol.</p> <p>11 Doorne-Huiskes, A. van. W. Henderikse. A. van Beek. (2009). <i>From small to larger part-time jobs: views from employers and employees</i>. Paper gepresenteerd tijdens Conference "24forMore". Amsterdam. 5-6 November.</p> <p>12 Evers, G. & T. Wilthagen (2007). <i>De toekomst van de arbeidsrelatie: een essay over wederkerig risicomangement</i>. Van Gorcum: Assen.</p> <p>13 Hoof, J. van. P.E.M. Bruin. M. J.R. Schoemaker. A. Vroom. (2002). <i>Werk(en) moet wel leuk zijn</i>. Koninklijke Van Gorcum: Assen.</p> <p>14 Zie Moss Kanter. R. (1977;1991). <i>Men and women of the corporation</i>. Basic Books. Inc., P.</p> |
|--|---|---|

Groene banen

Het verleden heeft geleerd dat het kan: grote economische veranderingen, met ingrijpende gevolgen voor werkgelegenheid tot een goed einde brengen. Als overheid en bedrijfsleven het proces zorgvuldig organiseren en constructief samenwerken, kunnen groene banen onderdeel zijn van een lonkend sociaal-democratisch perspectief. Dankzij scherpe overheidssturing ging het bijvoorbeeld relatief goed met de sluiting van de kolenmijnen en de vorming van DSM in Limburg.

Het is op het eerste gezicht niet duidelijk of een groene economie tot meer werkgelegenheid leidt dan het alternatief — een economie die niet duurzaam omspringt met natuur, milieu en grondstoffen. Als je het Greenpeace vraagt, is het antwoord duidelijk. Een door deze milieuorganisatie betaalde studie van Ecofys¹ concludeert dat windenergie in Noord-Nederland tot wel vier keer meer directe banen leidt dan een kolencentrale. Volgens klimaatscepticus Hans Labohm, echter, zijn groene banen grote onzin, en 'sceptical environmentalist' Björn Lomborg zegt ook dat een groene economie werkgelegenheid kost. Wie heeft er gelijk? Zijn er misschien ook neutrale bronnen?

Het VN milieuprogramma (UNEP) komt misschien dichterbij in de buurt. Gesteund door de International Labour Organisation (zeg maar de internationale brancheorganisatie van de vakbonden), concludeert UNEP in een mondiale modelstudie naar werkgelegenheid in een 'groen' scenario en een 'grijs' scenario, dat het eerste scenario 'ten minste zo veel' werkgelegenheid oplevert als het tweede, maar waarschijnlijk meer.² Hierbij wordt ook bijvoorbeeld de afname van werkgelegenheid in de mijnbouw van fossiele brandstoffen meegerekend. En niet onbelangrijk voor sociaal-democraten: het concludeert ook dat de sociale cohesie onder een

groen scenario beter is. De kwaliteit van arbeid bij groene banen is vaak hoger. Denk hierbij aan de slechte omstandigheden voor mijnbouwwerkers in veel ontwikkelingslanden en de vele duizenden doden die dat jaarlijks veroorzaakt, maar ook aan arbeidstrots.

Waar het rapport van het VN-milieuprogramma verfrissend eerlijk over is, alhoewel het niet sterk is uitgewerkt, zijn de sociale kosten van verandering. Een overgang naar een groene economie leidt tot een verschuiving van werkgelegenheid. Er zullen winnaars en verliezers zijn. Neem de energiesector. Een kompel in een kolenmijn in de Verenigde Staten, Indonesië of Zuid-

Een overgang naar een groene economie leidt tot een verschuiving van werkgelegenheid

Afrika, hoe miserabel en gevaarlijk zijn baan ook is, zal werkloos worden en zal waarschijnlijk in diepe armoede worden gestort. Hij is immers niet zomaar inzetbaar als windturbinebouwer, een sector die misschien in een heel ander gebied opbloeit en een andere scholing vereist. De benadeelden wereldwijd zullen degenen zijn die toch al kwetsbaar waren. Sociaal-democraten moeten zich daar rekenschap van geven.

Ook voor Nederland is het de vraag of bij een omschakeling naar 'groen' de kosten op de korte termijn opwegen tegen de voordelen op de langere termijn, inclusief meer macro-economische overwegingen van vergrijzing, mogelijke tekorten op de arbeidsmarkt en gevolgen voor arbeidsproductiviteit. In de afvalsector werkten vroeger veel mensen in de vuilstort; nu is er meer en hoogwaardigere werkgelegen-

heid in de afvalverbranding. In plaats van op een vuilnisbelt werken deze mensen nu 'in de milieu' — daar kun je wel mee thuis komen. Ook de werkgelegenheid die het bodemsaneringsbeleid heeft opgeleverd, is substantieel en volledig additioneel. Benadeelden waren er niet.

Nu is dat misschien anders. De werkgelegenheid in de duurzame energiesector lag volgens het CBS in 2008 op iets meer dan zeventien-duizend voltijdbanen³. Dat is een fractie van de werkgelegenheid in de fossiele sector, inclusief de forse gassector in Nederland en de enorme olieraffinage. Maar hier ligt ook een kans. Met de sterke afname van de gasproductie de komende decennia neemt de werkgelegenheid in het noorden van Nederland af. Dit probeert de overheid, uiteraard enthousiast aangemoedigd door onze gasbedrijven, op te vangen door in te zetten op de gasronde: import en handel van

gas, en het gebruik van de uitgeputte gasvelden voor tijdelijke opslag. Dan houd je namelijk hetzelfde soort banen en worden ongewenste verandereffecten vermeden.

Het is echter onzeker of deze gasronde de economische belofte voor de toekomst is. Landen die geen gaslanden zijn, zetten in op energiebesparing en hernieuwbare energie. Mogelijk is daarom de vraag naar gas rondom 2050 in Europa helemaal niet meer zo groot, wat de gaslobby ons ook voorspiegelt. Groene banen zijn voor Nederland geen panacee, maar er zijn redenen te over om heel goed naar groene werkgelegenheid te kijken.

HELEEN DE CONINCK

Research fellow bij de WBS en programmaleider bij de afdeling Beleidsstudies van het Energieonderzoek Centrum Nederland (ECN)

Noten

- 1 Max Rathmann en Thomas Winkel (2011). *Werkgelegenheidseffecten door wind en kolen in Eemshaven, Friesland en Groningen*. Ecofys.
- 2 UNEP (2011): *Green Economy Report . A Synthesis for Policymakers*. http://www.unep.org/greenconomy/Portals/88/documents/ger/GER_synthesis_en.pdf.
- 3 CBS (2011): *Economische radar duurzame energie*. Dit cijfer komt ruwweg overeen met eerdere studies van ECN en Ecorys.

Aansprekende medezeggenschap

Medezeggenschap is aan vernieuwing toe. De inspraak van werknemers mag een suf imago hebben, de machtsongelijkheid is gebleven. Naast het reguliere overleg moet er met spoed aandacht komen voor internationale medezeggenschap, de participatie van flexwerkers en deelname aan het toezicht van werknemers, stellen

Bert Otten en Patrick Vermeulen.

BERT OTTEN & PATRICK VERMEULEN

De huidige economische omstandigheden vragen om een actualisering van de politieke visie van de PvdA op de positie van werknemers in organisaties', zo concludeerde het WBS-rapport *Om de plaats van de arbeid* uit 2008.¹ Verdergaande internationalisering en steeds breder doorgevoerde flexibilisering van arbeid hebben de inspraakpositie van werknemers in ondernemingen uitgehold. Ook in het debat over de inrichting van het toezicht op ondernemingsbesturen is de rol van werknemers onderbelicht. Een onderhoudsbeurt is dringend noodzakelijk. In dit artikel proberen we te benoemen wat nodig is om de democratisering binnen bedrijven weer nieuw leven in te blazen.

In de afgelopen decennia heeft een enorme internationalisering in het bedrijfsleven plaatsgevonden. De invloed van bestuurders en de

structuur van medezeggenschap in bedrijven is hierdoor diffuser geworden. In organisaties met een buitenlandse 'moeder', lijkt de Nederlandse directie soms meer uitvoerder dan bestuurder. Ondanks jurisprudentie is het vaak onduidelijk hoe en in welke mate er überhaupt invloed kan worden uitgeoefend op strategische besluitvorming.

Neem de situatie van de voorgenomen sluiting van de research & development-unit van de vestiging van MSD-Organon in Oss. In het hoofdkantoor van Merks in New Jersey werd vorig jaar besloten te stoppen met de R&D-activiteiten. Ondanks de ingrijpende personele gevolgen werd geen advies gevraagd aan de ondernemingsraad. Een adviesaanvraag werd pas verstrekt nadat de ondernemingsraad naar de Ondernemingskamer van het Gerechtshof in Amsterdam stapte. Een advies moet uiteraard niet zo laat in het proces worden aangevraagd, maar op een moment dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. In internationale concernverhoudingen vist de ondernemingsraad nogal eens achter het net.

144

Over de auteurs Bert Otten is vicevoorzitter van de PvdA en werkzaam als adviseur bij Radar Advies. Patrick Vermeulen is directeur G1TP Medezeggenschap en promovendus aan de Universiteit Tilburg.

Noten zie pagina 148

Internationale wetgeving vult deze lacune niet op en Nederland maakt zich daar onvoldoende sterk voor. Sterker nog: onze Wet op de Europese ondernemingsraden vult, in vergelijking met andere landen, de Europese richtlijn voor Europese ondernemingsraden erg zuinig in, met een beperkt scholingsrecht en beperkte invloed op grensoverschrijdend handelen. Dit 'medezeggenschapsgat' tussen het internationale bestuur van ondernemingen, de nog zwak ontwikkelde Europese ondernemingsraad en de lokale Nederlandse ondernemingsraad moet worden gedicht. Dat vraagt allereerst om een verdere ontwikkeling van de Europese ondernemingsraad zelf. Ieke van den Burg en Jan Cremers hebben in hun tijd als Europarlementariër al concrete voorstellen gedaan over de manier waarop de positie van de Europese ondernemingsraad versterkt kan worden. Zij pleitten onder meer voor het versterken van de bevoegdheden rondom informatie en consultatie: bij strategische besluitvorming over fusies en overnames zou al in een eerder stadium advies gevraagd kunnen worden dan nu vaak gebeurt. De PES-fractie zou aan dit idee verder invulling kunnen gaan geven. En ook de positie van de lokale Nederlandse ondernemingsraad verdient versterking als het gaat om bijvoorbeeld de (gevolgen van) besluiten die genomen worden door een buitenlandse moeder.

VERSTERK DE POSITIE VAN WERKNEMERS IN HET BESTUUR EN HET TOEZICHT

Vernieuwing is ook hard nodig wat betreft de inrichting van ondernemingsbesturen. Het Rijnlandse model heeft het in de afgelopen jaren afgelegd tegen het Angelsaksische model, dat shareholdervalue hoog in het vaandel heeft staan met als bijkomende effecten dat ondernemingen kortetermijnwinsten nastreven en dat de top van de onderneming persoonlijk gewin najagt. Mede als gevolg van de economische crisis komt het besef dat het anders moet. Werknemers kunnen een veel belangrijker rol spe-

len in ondernemingsbesturen dan nu het geval is. Los van het belang dat zij hebben bij een goed bestuur, weten zij als geen ander wat er gebeurt in hun onderneming en waar het bestuur en de toezichthouders zich op zouden moeten richten.

Helaas is er in de discussie over goed ondernemingsbestuur onvoldoende aandacht voor de positie van werknemers. De meningen over hoe hun rol precies ingevuld zou moeten worden, zijn bovendien sterk verdeeld.² Versterking van toezicht op de onderneming wordt daarom in de praktijk vooral buiten de poort gezocht. Regelmatig klinken pleidooien voor het inrichten van toezichthoudende organen, die vanuit een onafhankelijke positie het bestuur van de organisatie controleren. Tegelijkertijd moet worden geconstateerd dat het in veel gevallen lastig is voor buitenstaanders om voldoende zicht te houden op wat werkelijk gebeurt. Voor werknemers geldt dat ze over het algemeen goed geïnformeerd zijn. Versterking van de positie van deze belangrijke groep belanghebbenden zou een wezenlijk bijdrage kunnen leveren aan een beter ondernemingsbestuur. Enkele suggesties:

- > Vergroot de betrokkenheid van de ondernemingsraad bij de benoeming en het ontslag van bestuurders en commissarissen.
- > Versterk het spreekrecht van de ondernemingsraad in de algemene vergadering van aandeelhouders en geef de ondernemingsraad het recht de raad van commissarissen te adviseren.
- > Stel het enquêterecht open voor de ondernemingsraad.

MAAK DE MEDEZEGGENSCHAP IN ONDERNEMINGEN FLEXIBELER

Naast internationalisering tast de fors toegenomen flexibilisering van arbeidscontracten en de massale flexibele inzet van arbeidskrachten in ondernemingen de mogelijkheden tot medezeggenschap aan. Het verband tussen werknemers en de organisatie waar zij werken, is veel losser geworden. Met name jonge medewerkers verbinden zich minder 'voor het leven' met een organisatie.



Dat betekent echter niet dat de noodzaak van participatie van werknemers in de organisatie minder wordt. Organisaties hebben er groot belang bij om in dat relatief lossere verband te zoeken naar nieuwe vormen van kennisopbouw en om de beschikbare menskracht goed te benutten. In een lossere verband is het essentieel dat werknemers een grote eigen verantwoordelijkheid dragen. Dat past ook bij de behoeften van veel medewerkers. Zeker voor jongeren geldt dat zij steeds mondiger zijn, onder meer door hun hogere opleidingsniveau en vertrouwde met nieuwe middelen, waardoor hun kennis en onafhankelijkheid worden vergroot. Ook oudere werknemers voelen zich steeds minder thuis in de klassieke piramidale georganiseerde onderneming.

In de discussie over goed ondernemingsbestuur bestaat onvoldoende aandacht voor de positie van werknemers

Voor de formele medezeggenschap is dat een lastig vraagstuk. Steeds meer andere overlegvormen worden ingezet om participatie vorm te geven, van het klassieke werkoverleg en de instelling van zelfsturende teams tot exotischer experimenten als beleidscafés en ateliers, strategische teleconferenties en open source-communiteiten. Deze nieuwe vormen van 'betrokken-zijn' bij de onderneming lijken beter aan te sluiten bij de behoeften van met name jonge werknemers. Zij voelen zich ook minder thuis bij de formele mogelijkheden van medezeggenschap. Waarschijnlijk willen ze wel meedenken over specifieke onderwerpen gedurende de tijd van een afgebakend project.

Om flexwerkers toegang te geven tot de ondernemingsraad zouden de eisen voor toelating versoepeld kunnen worden en zou de medezeggenschap flexibel ingericht moeten worden. Te denken valt aan het vergroten van

de mogelijkheden van ondernemingsraden om met projectgroepen te werken, het toelaten van flexwerkers en zzp'ers tot (projectgroepen van) de ondernemingsraad en het toestaan van kortere zittingstermijnen dan nu de norm is.

BEVORDER DE WERKNEMERSPARTICIPATIE IN DE ORGANISATIE

Behalve de genoemde externe ontwikkelingen, bestaat er ook een probleem met de formele medezeggenschap zelf. Er kleeft een hardnekkig imago van stoffigheid en suffigheid aan. Het flexibel maken van de raden is deels een oplossing hiervoor. Het vergroten van de faciliteiten voor ondernemingsraden zou eveneens een positieve stimulans kunnen geven: een betere communicatie over de rol van de ondernemingsraad, meer tijd voor het uitvoeren van het ondernemingsraadwerk en het vergroten van de deskundigheid van OR-leden zijn thema's die al lang op de agenda staan, maar niet voldoende worden opgepakt.

Medezeggenschap is meer dan een ondernemingsraad. Het zou goed zijn andere vormen dan de formele werknemersparticipatie te bevorderen. Recent onderzoek³ toont opnieuw aan dat het oprichten van overlegvormen niet voldoende is om participatie van werknemers te bereiken en dat er nog veel verbeterd kan worden aan de kwaliteit en het rendement van het overleg in Nederland. Dat dient in belangrijke mate in organisaties zelf te gebeuren, maar kan ook ondersteund worden door wetgeving, bijvoorbeeld ten aanzien van het werkoverleg. Zo zou bevorderd kunnen worden dat naast het verplicht bespreken van de arbeidsomstandigheden ook andere thema's in het werkoverleg aan de orde moeten komen, zoals de koers van de organisatie en de organisatie van het werk.

Informeel participatievormen kunnen echter de rol van de formele medezeggenschap niet overnemen. Het draait hierbij veel meer om het versterken van betrokkenheid van werknemers bij de organisatie, om het verbeteren van de communicatie in ondernemingen en het

vergroten van draagvlak voor veranderingen. Als het gaat om tot een finale afweging van voorgenomen besluiten die zijn vastgelegd in de Wet op de ondernemingsraden, heeft alleen de ondernemingsraad — en op sommige onderdelen zoals collectief ontslag ook de vakorganisatie — een positie. Alleen deze formele medezeggenschap geeft werknemers de kans om invloed uit te oefenen op het hoogste niveau van de onderneming en biedt werknemers en werkgevers een plek om belangen af te wegen en afspraken te maken.

Nog ongenoemd als middel om de invloed van werknemers te versterken is financiële participatie in de onderneming. In dit verband is het pleidooi van Majorie Kelly voor een 'redesign for private ownership' in het Policy Network Oslo-debat van afgelopen mei over een nieuwe economische politiek interessant.⁴ Zij pleit voor een andere inrichting van het eigenaarschap van ondernemingen als basis voor een meer productieve en rechtvaardige economie. Werknemers moeten volgens haar ruimere mogelijkheden krijgen om mede-eigenaar te kunnen worden. Dat kan door coöperatieve ondernemingsvormen en aandelenparticipatie. Financiële werknemersparticipatie zou bevorderd kunnen worden door aanpassingen in fiscale en vennootschappelijke regelgeving. Daaraan voorafgaand zou opnieuw het meer fundamentele debat gevoerd moeten worden over de vraag van wie (allemaal) de onderneming eigenlijk is.

We leven in een andere sociaal-economische wereld dan dertig jaar geleden. Een nieuwe

invulling van de medezeggenschap van werkers in ondernemingen is noodzakelijk. Er is in het verleden veel bereikt — voor de kwaliteit en beloning van arbeid, de arbeidsomstandigheden en de mate waarin werknemers zelf invloed kunnen uitoefenen op de inhoud en context van hun werk — maar dat wil niet zeggen dat alles nu geregeld is.

Onderzoek maakt duidelijk dat medezeggenschap en participatie in hoge mate kunnen bijdragen aan het succes van de organisatie.⁵ Maar los van het economisch nut, vertegenwoordigt medezeggenschap een waarde in zich zelf. Een goed functionerend overleg draagt bij aan het in balans brengen van verhoudingen binnen de onderneming en de samenleving. Vanuit sociaal-democratisch perspectief staat (mede-)zeggenschap sinds jaar en dag voor het compenseren van machtongelijkheid en voor emancipatie en betrokkenheid van werknemers.

Het beginselmanifest van de Partij van de Arbeid uit 2005 geeft niet voor niets aan dat 'met hun werk mensen een bijdrage leveren aan de samenleving en dat zeggenschap over de kwaliteit van de arbeid en arbeidsverhoudingen essentieel zijn'. Medezeggenschap zorgt ervoor dat mensen zelf verantwoordelijkheid kunnen dragen voor hun werk en werkcontext. Medezeggenschap biedt daarmee een mogelijkheid tot zingeving en draagt bij aan organisaties waarbinnen mensen 'mens' kunnen zijn, waar medewerkers zich met hun talent verbinden aan de organisatie en optimaal invloed kunnen uitoefenen op het beleid en bestuur van de organisatie, hun eigen werk en werkcontext.

Noten

- 1 Frans Becker, Jurre van den Berg en Monika Sie Dhian Ho (2008), *Om de plaats van de arbeid. Een politieke agenda voor de PvdA*. Amsterdam: WBS.
- 2 Zie het verdeelde advies van de SER met als titel *Evenwichtig ondernemingsbestuur* (2008) en de evaluatie van de Code Tabaksblatt (Monitoring Commissie Corporate Governance Code, Den Haag, juni 2008).
- 3 P. Vermeulen 'Overleg: niet voor de vorm!' (2011, dissertatie), Tilburg.
- 4 Majorie Kelly, 'Redesign private ownership to create generative economy', in: *Priorities for a new political economy, Memos to the Left* (2011), Oslo: Policy Network.
- 5 Zie bijvoorbeeld Pfeffer, J. (1997) *Succesvol ondernemen is mensenwerk*. Groningen.

Een nieuwe agenda voor sociale partners

Het typische Nederlandse overleg van werkgevers, werknemers en overheid ligt onder vuur. Het zou hervormingen in de weg staan, en de vakcentrales zouden niet representatief meer zijn. Gooi het kind niet met het badwater weg, waarschuwt Marc van der Meer. Het poldermodel heeft groot economisch belang, maar meer aandacht van de sociale partners voor scholing, innovatie en professionalisering van het (beroeps)onderwijs is noodzakelijk.

MARC VAN DER MEER

In Nederland worden de arbeidsverhoudingen in sterke mate centraal aangestuurd, zeker als je de situatie vergelijkt met die in andere Europese landen. Werkgevers, werknemers en kabinetten zoeken doorgaans naar overeenstemming bij heikele kwesties. Dat is een traditie die teruggaat tot de Tweede Wereldoorlog.

Het karakter van het gecoördineerde overleg is in de loop van de jaren wel sterk veranderd. De praktijk van gedetailleerde looninterventies door de overheid uit de decennia na de oorlog kwam aan het begin van de jaren tachtig definitief ten einde. Sindsdien is er sprake van gecoördineerde decentralisatie. Wie de centrale

akkoorden van de laatste vijftientig jaar op een rijtje zet, herkent daarin enkele patronen: de akkoorden worden steeds afgesloten in reactie op een economische neergang en omvatten telkenmale een pleidooi om de loonkosten te matigen.¹

Terwijl de akkoorden in de jaren tachtig primair waren gericht op arbeidstijdverkortung en loonkostenbeheersing en in de jaren negentig op de modernisering van het personeelsbeleid (door afspraken te maken over scholing, ontwikkeling en verlof), gaan de akkoorden van deze eeuw over herziening van de verzorgingsstaat. In het oog springen het Museumpleinakkoord van 2005 over de invoering van een levensloopregeling, versoering van de werkloosheidswet en herziening van de arbeidsongeschiktheidsregeling en het pensioenakkoord van 2011, waarin is overeengekomen de pensioenleeftijd uiteindelijk te verhogen naar 67 jaar (waarbij de rechten van kwetsbare beroepen worden beschermd).

149

Over de auteur *Marc van der Meer is directeur van het landelijk Expertisecentrum Beroepsopleiding (ecbo) en was eerder verbonden aan het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies van de Universiteit van Amsterdam en het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie.*

Noten zie pagina 155

Marc van der Meer *Een nieuwe agenda voor sociale partners*

CENTRAAL OVERLEG: AAN EROSIE
ONDERHEVIG

Uit de discussies over het pensioenakkoord — die ongeveer twee jaar duurden, van 2009 tot 2011 — blijkt dat alle partijen bij het overleg aan macht inboeten. Dit is enerzijds het gevolg van de internationalisering van de economie en komt anderzijds door de decentralisatie en differentiatie van de arbeidsmarkt. Economische en monetaire beslissingen worden steeds vaker genomen op het niveau van de Europese Centrale Bank en de Europese Commissie; de productie van bedrijven is gemonialiseerd en financiële instellingen opereren in wereldomspannende markten. De nationale vakbeweging heeft in de internationaal georganiseerde *business units* van multinationale ondernemingen, net als in de geprivatiseerde publieke diensten, steeds minder te vertellen, en moet in sectoren en bedrijven een steeds heterogener werknemersbestand van hoger en lager opgeleide mannen en vrouwen bedienen, terwijl zij door het teruglopende ledental minder staf beschikbaar heeft. De belangen van bedrijven in de internationale (Europese) ruimte zijn mogelijk nog meer gedifferentieerd en de sterke onderlinge concurrentie tussen grotere en kleine bedrijven en tussen de publieke en private sector maken de besluitvorming in de kringen van het nationale bedrijfsleven lastiger.

Vooraanstaande Nederlandse economen als Gerrit Zalm, Nout Wellink en Paul Cavelaars hebben zich regelmatig negatief uitgelaten over het typisch Nederlandse centrale overleg. Zij betogen dat de lonen zich te traag aanpassen en dat er te weinig spreiding in de lonen is; de vetomacht van belangengroepen, zoals vakbonden, zou belemmerend werken voor regeringen bij het doorvoeren van hervormingen.²

Daar kan tegenin gebracht worden dat kabinetsbeleid meer legitimiteit krijgt indien de sociale partners pijnlijke, maar soms noodzakelijke hervormingen ondersteunen. Overeenstemming tussen de sociale partners en de overheid maakt ingrijpende hervormingen

ook beter uitvoerbaar indien maatschappelijke organisaties hieraan meewerken. Dit is vooral van belang als de overheid zelf detailinformatie mist om de economie bij te sturen en tegelijkertijd maatschappelijke weerstand vreest, bijvoorbeeld bij ingrepen in de regelingen voor vervroegde uittreding of de pensioenen.

De praktijk van centraal overleg heeft onmiskenbaar bijgedragen aan de naar verhouding gunstige macro-economische resultaten van Nederland. De werkloosheid (inclusief de jeugdwerkloosheid) is relatief laag en, mede dankzij het grote aandeel deeltijdbanen, is de arbeidsmarktparticipatie hoog. Volgens het World

Kabinetsbeleid krijgt meer legitimiteit als sociale partners pijnlijke hervormingen ondersteunen

Economic Forum is Nederland onlangs van de achtste naar de zevende plaats gestegen op de internationale concurrentie-index.³ Nederland scoort goed in termen van werkgelegenheid, macro-economische stabiliteit, staatsschuld en infrastructuur en redelijk goed in termen van innovatie, onderzoek en onderwijs. Die laatste zijn precies de thema's waarop nog veel winst te behalen is, indien zij ook op de agenda van de sociale partners worden geplaatst.

Een probleem van de brede overlegagenda in 'Den Haag' is dat daar een grote afstand bestaat tot de niet-loongebonden thema's op de cao-agenda, zoals innovatie, productiviteit, training en medezeggenschap. De doorwerking van centrale afspraken van deze thema's naar de werkvloer is gering en andersom is het de vraag of er veel informatie vanaf de werkvloer aankomt in de nationale koepelorganisaties.⁴ In diverse sociale akkoorden is vanaf 2005 weliswaar gepoogd afspraken te maken over innovatie in het MKB en sociale innovatie —

door effectiviteitsverbeteringen en slimmere en plezierigere werkverhoudingen na te streven — maar in een periode van recessie worden dergelijke thema's al snel gezien als luxe, hoewel de stagnerende ontwikkeling van de productiviteit en de armzalige ontwikkeling rond 'een leven lang leren' belangrijke aandachtspunten blijven. Ook de discussie over de medezeggenschap heeft wel enkele interessante, maar op het terrein van innovatie en kenniseconomie te kleinschalige impulsen gekregen.⁵

Ik zal me in dit artikel vooral richten op de positie en opleiding van vaklieden met middelbare beroepskwalificaties, uiteenlopend van ICT'ers tot timmerlieden, van verpleegkundigen tot 'machine operators'. Verschillende woordvoerders van het bedrijfsleven hebben juist voor deze omvangrijke en ook heel heterogene groep van zo'n vijfhonderdduizend studenten de noodklok geluid.⁶ Zo stelde Hans de Boer, de vroegere voorzitter van de Taskforce Jeugdwerkloosheid, een interventie in het beroepsonderwijs voor om voldoende middelbaar geschoolden in de zorg en de techniek op te leiden.⁷ Metaalvoorman Jan Kamminga trekt het probleem breder: 'Bij het mbo voltrekt zich een stille ramp: ik mis de urgentie om het beroepsonderwijs beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt.'⁸

Scholing en ontwikkeling zijn niet zelden een lastig, laatste punt op de agenda

In onze nationale beleidsarena gaat meer aandacht uit naar het algemeen vormend onderwijs dan naar het beroepsonderwijs. En in de overlegeconomie zien de sociale partners zaken als om- en bijscholing en een leven lang leren vaak als verplicht 'huiswerk' in vergelijking met centrale thema's als de loonvorming en het verzekeren van sociale risico's. Scholing en ontwikkeling zijn niet zelden een lastig, laatste punt op de agenda.

De wal zal het schip echter keren als het ongenoegen te groot wordt. Het middelbaar beroepsonderwijs en de sociale partners hebben afgelopen september in Den Haag al de Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven opgericht, die aandacht moet besteden aan de inhoud van het onderwijs, de examinering, de praktijkvorming in de beroepspraktijk en de macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod. In zijn openingsspeech noemde Michaël van Straalen van de Metaalunie, de werkgeversvoorzitter van deze stichting (ook namens de vakorganisaties!) het beroepsonderwijs de 'slagader van het bedrijfsleven'. Minister Van Bijsterveldt duidde het beroepsonderwijs aan als het fundament van de arbeidsmarkt. De cruciale vraag is nu of het mbo zal kunnen aansluiten bij de innovatieagenda van de topsectoren in de Nederlandse economie.⁹ Als dat zou lukken wordt de keten van het beroepsonderwijs behoorlijk versterkt en nemen de kansen voor opwaartse mobiliteit toe.

ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT¹⁰

De OECD oordeelt dat het Nederlandse model van beroepsvorming en kwalificering met een gezamenlijke rol voor het onderwijs en de sociale partners in vergelijking met veel andere westerse landen behoorlijk geavanceerd is. Het voordeel van een gemengd model als het Nederlandse is dat de overheid een vangnet spant om te bewerkstelligen dat zo veel mogelijk jongeren ten minste een startkwalificatie behalen, terwijl de sociale partners in bedrijfssectoren de exameneisen overeenkomen en in voldoende stageplaatsen moeten voorzien.

Met het oog op de vergrijzing van de beroepsbevolking is de samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven opnieuw een beleidsprioriteit geworden. Hoe die samenwerking precies vorm moet krijgen is echter al sinds lang een punt van discussie. De kortetermijnhorizon van het bedrijfsleven verdraagt zich immers lang niet altijd met de langetermijnvisie bij de opleiding en ontwikkeling

Marc van der Meer *Een nieuwe agenda voor sociale partners*

van jonge mensen. In Nederland is er steeds discussie over de organisatie van het beroeps- onderwijs geweest. Hoe bereiden scholen hun leerlingen voor op de arbeidsmarkt, wat is de verhouding tussen het aanleren van algemene (taal-, reken-, analytische en sociale) vaardigheden en het aanleren van specifieke vakinhoudelijke deskundigheid?

De arbeidsmarkttheorie is hierover vrij duidelijk, maar de praktijk is weerbarstig.¹¹ Als bedrijven veel zouden investeren in specifieke scholing, hebben jongeren er belang bij om met een brede en algemene scholing de arbeidsmarkt te betreden om hun flexibiliteit te vergroten. Een werkgever heeft daarentegen belang bij een functiespecifieke scholing van medewerkers, omdat de waarde daarvan in een ander bedrijf gering is en de opbrengst van scholing binnen het bedrijf blijft.

In beroepsgebonden arbeidsmarkten, zoals in de techniek, de bouw en de gezondheidszorg, maar ook in sectoren met veel arbeidsmobiliteit, bijvoorbeeld als gevolg van een groot aandeel flexwerkers en medewerkers met een tijdelijke aanstelling, is de optimale verhouding tussen generieke en beroepsspecifieke vaardigheden minder helder. Zowel werkgevers als werkne-

moeten investeren in bij- en omscholing van medewerkers die onvoldoende deskundig zijn, of als nieuwe technologieën en certificerings-, milieu- en veiligheidseisen daarom vragen.¹² Als het publiek gefinancierde beroepsonderwijs hierin niet voorziet, zullen bedrijven zelf deze kosten moeten dragen. Doen zij dat niet, dan zullen zij terugvallen op een arbeidsintensief productieconcept met laaggekwalificeerd en laag betaald werk, zoals dat in de Britse en Amerikaanse verhoudingen doorgaans het geval is. Ook in de Nederlandse voedingsindustrie, hotels, en supermarkten was bij sommige bedrijven sprake van directe prijscompetitie, terwijl andere bedrijven juist een relatief hoogwaardig organisatie-model wisten te ontwikkelen.¹³

EEN NIEUW EVENWICHT IN DE VERHOUDINGEN?

Op sectoraal niveau zijn de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers zeker niet slecht te noemen. Internationaal gezien uniek is bijvoorbeeld het recente manifest *Naar nieuwe arbeidsverhoudingen*, dat diverse organisaties in de marktsector in januari 2011 ondertekenden: de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en vakbond de Unie. Deze partijen streven 'een nieuw evenwicht' na op basis van drie algemene uitgangspunten:

Mensen maken het verschil, zij creëren economische groei. Hiermee onderschrijven de partijen het belang van onderwijs en menselijk kapitaal voor het realiseren van toegevoegde waarde in bedrijven en instellingen. Er komt een nieuwe arbeidsmarkt; als gevolg van ontgroening en vergrijzing zullen de marktverhoudingen ingrijpend veranderen. Duurzaamheid is essentieel: niet alleen 'aandeelhouderswaarde' is van belang, er moet ook maatschappelijke waarde worden gecreëerd: *people, planet, profit*.

Het manifest is een pleidooi voor duurzame inzetbaarheid, duurzame arbeidsverhoudingen en een duurzaam beloningsbeleid. Twee van de

Mensen maken het verschil, zij creëren economische groei

152

mers hebben dan belang bij een hoogwaardige gespecialiseerde opleiding, omdat de tijdelijkheid van aanstellingen de terugverdiensijd van een bedrijfsopleiding verkort. Tegelijkertijd zijn brede kwalificaties van belang voor het doorvoeren van innovaties die gepaard gaan met functieveranderingen, immers een brede scholing bevordert het aanleren van nieuwe kennis en vaardigheden.

De vormgeving van beroepsopleidingen heeft ook consequenties voor de mate waarin werknemers later aan 'een leven lang leren' doen, en voor bedrijfsgerichte opleidingen en trainingen. Bedrijven en instellingen zullen

ondertekenaars van het manifest, Jaap Jongejan van CNV Vakmensen en Hans van der Steen van de AWWN, schreven in september in een artikel in *Tijdschrift Conflictantering* dat werkgevers en werknemers meer prioriteiten delen dan dat zij verschillen in belangen. Daarmee kondigen zij (met voldoende ironie) het einde van het 'arbeidsconflict' aan.¹⁴

Deze initiatieven moeten nog wel concreet handen en voeten krijgen. Bepalingen in cao's over persoonlijke ontwikkeling, sociale innovatie en medezeggenschap blijken vaak niet veel meer te zijn dan een dode letter. Verschillende pogingen om een nationaal debat over een leven lang leren op gang te brengen hebben nog tot weinig resultaten geleid. Uit internationale vergelijking blijkt dat Nederland slechts een middenpositie inneemt ten aanzien van de inspanningen voor om- en bijscholing.¹⁵

Hieronder zal ik aan de hand van de drie thema's uit het manifest *Naar nieuwe arbeidsverhoudingen* met voorbeelden aangeven hoe een nieuwe agenda voor de arbeidsverhoudingen eruit zou kunnen zien.

INVESTEREN IN DUURZAME INZETBAARHEID

Er bestaat geen twijfel over dat onderwijs bijdraagt aan economische groei; een hoger scholingsniveau van de beroepsbevolking is goed voor de nationale economie. Vooral initiële scholing rendeert, ook op persoonlijk niveau: wie langer naar school gaat, ontvangt een hoger inkomen. Daarnaast is leren op de werkvloer van belang. De Maastrichtse hoogleraar Andries de Grip voerde onlangs een experiment uit in een groot bedrijf, waarin één afdeling werd geschoold en een vergelijkbare andere afdeling pas later: dat leidde tot een significant productiviteitsverschil.

In cao's is het thema van scholing en opleiding inmiddels sterk verankerd. Naast thema's als lonen en arbeidstijden, worden er op sector- en ondernemingsniveau afspraken gemaakt over inzetbaarheid en scholingsdagen. Toch blijft het *gebruik* van scholingsdagen achter. In

Nederland is de deelname aan scholing op de werkvloer de laatste jaren weliswaar licht gestegen, maar deze is nog steeds veel lager dan wat de Nederlandse overheid wenselijk acht.¹⁶

Tegelijkertijd zijn er tal van problemen in de verbinding tussen het onderwijs en (de onderkant van) de arbeidsmarkt, die linksom of rechtsom op de werkvloer en daarmee door de sociale partners zullen moeten worden opgelost. De stages van mbo-leerlingen bij een van de honderdvijftigduizend leerbedrijven zijn vaak van matige kwaliteit, op inburgering van nieuwkomers wordt fors bezuinigd, er is in Nederland een stabiel aantal van ruim een miljoen laaggeletterden, en daarnaast dreigen de circa 185.000 jongeren zonder startkwalificatie op

Er dreigen serieuze tekorten in de transport, de techniek, de verpleging en verzorging

de arbeidsmarkt tussen wal en schip te vallen. Verder is er sprake van een sterke groei van jongeren in de WAJONG en de bijstand, terwijl jongeren tot 27 jaar straks moeten leren als ze niet werken. Meer in algemene zin, valt regelmatig de verzuchting te horen dat het opleidingsniveau over de hele linie zou moeten stijgen als Nederland de internationale concurrentiestrijd aan zou willen kunnen.

Een ander thema dat onder de verantwoordelijkheid van de sociale partners valt zijn de opleidings- & ontwikkelingsfondsen. Deze O&O-fondsen worden door werkgevers en werknemers betaald en bestuurd door de sectorale sociale partners. De kritiek op de fondsen luidt dat ze veel geld in kas hebben en onvoldoende investeren, en dat hun rendement niet is aangetoond.¹⁷ De uitgaven van de fondsen zijn de laatste jaren echter gestegen en hun reserves zijn in de periode 2006-2009 sterk teruggelopen. Het probleem is mijns inziens dan ook niet de kaspositie, maar het gebrek aan transparan-

Marc van der Meer *Een nieuwe agenda voor sociale partners*

tie en verantwoording van de resultaten. De fondsen kunnen veel winnen door inspirerende voorbeelden van relevante vernieuwingen die dankzij gelden uit deze fondsen zijn uitgevoerd publiekelijk uit te dragen.

Zo heeft de bouwnijverheid veel ervaring opgedaan op het terrein van intersectorale mobiliteit: iedere vijf jaar kunnen werknemers een loopbaantraject aanvragen en zich oriënteren op werk buiten de sector. Ook in de grafische industrie zijn met loopbaanoriëntaties voor het eerst kleine bedrijven en doelgroepen van lager opgeleiden bereikt. Het fonds in de kleinstmetaal startte een succesvolle subsidieregeling (met vouchers) voor de training van medewerkers en in verschillende technische branches werken fondsen nu samen om de instroom van nieuwe vaklieden te bevorderen. Aan deze voorbeelden zou nog het Stoof-fonds in de uitzendbranche kunnen worden toegevoegd, dat scholing op mbo-niveau biedt aan 12.500 uitzendkrachten en dat verschillende sectoren overbrugt.

NIEUWE MARKTVERHOUDINGEN

De kortetermijnbelangen van het bedrijfsleven ten aanzien van het onderwijs tonen zich het meest manifest in de aanstaande krapte op de arbeidsmarkt. Hoewel macro-economisch gezien deze krapte nog wel eens mee zou kunnen vallen en er ook werkloosheid blijft, dreigen er toch zeer serieuze tekorten in sectoren als de transport, de techniek, de verpleging en verzorging.¹⁸ De mismatch tussen vraag en aanbod is daarbij een van de belangrijkste problemen. Veel jongeren op mbo-niveau kiezen voor een economisch-administratieve richting, terwijl er veel vacatures komen voor ambachtelijke beroepen. De overheid heeft, ondersteund door het Platform Bèta Techniek, jarenlang campagne gevoerd om jongeren een technische richting te laten kiezen, maar dat is slechts mondjesmaat gelukt. Nog in het voorjaar van 2011 speelden de brancheorganisaties Actiz in de gezondheidszorg en FME in de metaal (met succes) een hoofdrol bij het bestrijden van de door het

kabinet voorgestelde afschaffing van bekostiging van het middelbaar beroepsonderwijs voor volwassenen.

Een ander relevant aandachtspunt is de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel. In het middelbaar beroepsonderwijs wordt wel gesproken van 'het vergeten leger' van docenten. Dertig procent van het onderwijspersoneel is tussen 56 en 65 jaar en zal binnen tien jaar het onderwijs verlaten. Ook de vergrijzing van werkbegeleiders bij de pakweg honderdvijftigduizend bedrijven die in Nederland als leerbedrijf optreden, is een punt van zorg. Als er nu geen nieuwe cohorten van docenten worden opgeleid, is het straks te laat.

DUURZAAMHEID IS ESSENTIEEL

In de Europese *new skills-new job*-agenda van de Europese Commissie voor 2020 nemen thema's als duurzaamheid, gelijkheid en sociale cohesie een centrale plaats in. Het is lovenswaardig dat de sociale partners het thema duurzaamheid, dat overigens al sinds de humanisering van de arbeid in de jaren zeventig en het Brundtland-rapport uit de jaren tachtig actueel is, ook handen en voeten proberen te geven. Hiervan zijn ook aansprekende voorbeelden aan te wijzen. Zo waren bij het Unilever-concern de arbeidsverhoudingen na de sluiting van enkele fabrieken in Nederland (zoals de Calvé-fabriek in Delft) tamelijk conflictueus. Met het aantreden van Paul Polman als nieuwe topman is dit bedrijf een meer maatschappelijk verantwoorde koers gaan varen. Daarmee zijn ook de arbeidsverhoudingen veranderd: medewerkers zijn trotser op de producten en scholen zich om invulling te geven aan duurzaam produceren en de recycling van grondstoffen.¹⁹ Ook andere bedrijven proberen een hoogwaardige en maatschappelijk verantwoorde ondernemingsstrategie op de lange termijn na te streven. Het debat over duurzaamheid en aanpalende maatschappelijke waarden zou wel veel meer in de publieke arena gevoerd moeten worden.

VERDERGAANDE HERIJKING IS NODIG

Er heerst momenteel grote onzekerheid over de gevolgen van de financiële en monetaire crisis in Europese landen en daarmee over de toekomst van het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen. Er wordt getwijfeld aan de representativiteit van de sociale partners; zij zullen een verbinding moeten zoeken tussen oudere en jongere generaties werkkenden, bijvoorbeeld ten aanzien van de uitwerkingen van het recente pensioenakkoord. Uit ons onderzoek naar sociale akkoorden bleek dat er steeds weer een nieuwe aanleiding was voor nationaal overleg en ook voor het bereiken van overeenstemming.²⁰

De crisis op nationaal niveau kan helpen om op sectoraal niveau een nieuwe agenda te ontwikkelen. Het manifest van de AWWN en de vakorganisaties in de marktsector biedt een goede aanzet voor deze nieuwe agenda en verdient verdere verdieping. Het zou jammer zijn als deze beperkt blijft tot het opschonen van specifieke cao-afspraken, hoe noodzakelijk dat ook is. Er is een verdergaande herijking nodig door het publieke debat over het onderwijs, de

sociale zekerheid en de arbeidsmarkt sterker met elkaar te verbinden en kennisdeling te bevorderen over succesvolle initiatieven van vernieuwing en samenwerking. En er zijn keuzes te maken. Het gaat immers om de kwaliteit van het werk, een zaak die in een 'morele ruimte' wordt beslecht.²¹ Of anders geformuleerd, er zijn maatschappelijke waarden in het geding met betrekking tot de kwaliteit, de toegankelijkheid en effectiviteit van het (beroeps)onderwijs en daarmee van de vitaliteit en veerkracht van de relaties tussen werkgevers en werknemers op de arbeidsmarkt.²² Belangrijke thema's waarover veel meer uitwisseling moet plaatsvinden zijn een leven lang leren, duurzame, sociale en technologische innovatie, en de professionalisering van het (beroeps)onderwijs. Jonge gekwalificeerde vaklieden, ten slotte, vormen de ruggengraat van het bedrijfsleven en zijn tevens de beste kandidaten voor de nieuwe achterban van een breed gedragen vakbeweging.

Deze tekst is een bewerking van de inleiding die Marc van der Meer hield bij de AIAS-jaarconferentie van 23 september 2011 over de toekomst van de vakbeweging, ter gelegenheid van het afscheid van Jelle Visser.

Noten

- 1 Deze paragraaf is gebaseerd op internationaal vergelijkende analyse, zoals ik die met Jelle Visser heb geformuleerd in: Visser, Jelle en Marc van der Meer, (2011), 'The Netherlands; social pacts in a concentration economy', in Sabina Agdavic, Martin Rhodes, Jelle Visser (eds), *Social pacts in Europe, emergence, evolution, institutionalization*, Oxford University Press en Meer, Marc van der, en Jelle Visser, (2009), 'The Netherlands' in Philippe Pochet, Philippe, Maarten Keune, David Natali, (eds), *Social pacts after the Euro and European unification*. Brussels: ETUI.
- 2 Zie bijvoorbeeld Wellink, A. H. E. M. en P. A. D. Cavelaars, (2002), 'De ontwikkeling van de Nederlandse economie: zijn de polderinstituten klaar voor de toekomst?', In R. Gradus, J. Kremers, J. van Sinderen, (red), *Nederland kennisland?*, Groningen: Stenfert Kroese, pp.17-34; G. Zalm, (2009), *De romantische boekhouder*, Amsterdam: Balans.
- 3 World Economic Forum (2011), *The global competitiveness report*, Davos.
- 4 Zie voor meer details Houten, Gijs van, (2008), *Beleidsuitvoering in gelaagde stelsels*, Utrecht: ICS.
- 5 Zie bijvoorbeeld de voorbeelden van bedrijven als ASML, DSM, een GGZ-Midden Limburg in
- 6 Voor de volledigheid: in dit artikel over de toekomst van de arbeidsverhoudingen beperk ik me tot het perspectief van de verbinding tussen beroeps- onderwijs en arbeidsmarkt, de specifieke problemen die samenhangen met de leerroutes en vormen van pedagogisch-didactische begeleiding van leerlingen in de scholen, laat ik buiten beschouwing.
- 7 Hij deed dat op de Nederlandse arbeidsmarktdag van 6 oktober 2011.

Marc van der Meer *Een nieuwe agenda voor sociale partners*

- 8 Hij deed deze uitspraak in de *Volkskrant* van 17 maart 2011.
- 9 Er zijn door het kabinet negen topsectoren aangewezen, waar groei en ontwikkeling wordt nagestreefd door intensieve samenwerking tussen bedrijven, onderzoeksinstellingen en het onderwijs. Het is de vraag of de top van het mbo, zowel in termen van professionalisering van het docentenbestand als kennisontwikkeling in verschillende studierichtingen, hierbij kan aanhaken.
- 10 Deze paragraaf bouwt mede voort op gezamenlijk werk met Loek Nieuwenhuis voor de programmering van het Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- 11 Zie Nelen, Annemarie, Cindy Poortman, Andries de Grip, Loek Nieuwenhuis en Paul Kirschner (2010). *Het rendement van combinaties van leren en werken. Een review studie*. Den Haag: NWO-Proo; Velden, R. van der, (2006), *Generiek of specifiek opleiden*, oratie, Universiteit van Maastricht.
- 12 Zie bijvoorbeeld: Onderwijsraad (2009). *Verkenning middelbaar en hoger onderwijs voor volwassenen*, Den Haag: Onderwijsraad.
- 13 Salverda, Wiemer, Maarten van Klaveren en Marc van der Meer, (2008), *Low wage work in the Netherlands*, New York: Russell Sage Foundation.
- 14 Jongejan, Jaap en Hans van der Steen, (2011), 'Het laatste arbeidsconflict?', in *Tijdschrift Conflictantering*, nr. 6.
- 15 OECD (2011), *Education at a glance*, Parijs.
- 16 Buisman, Marieke en Barbara van Wijk, (2011), *De monitor positief*, 's-Hertogenbosch: ecbo.
- 17 Lieshout, Harm van, en Anneloes Scholing, (2009), *Marktordening in de bve-sector*, 's-Hertogenbosch: ecbo.
- 18 Zie Raad voor Werk en Inkomens, (2011), *Arbeidsmarktanalyse 2011*, Den Haag: RWI. De schattingen over de te verwachten tekorten variëren nogal sterk, afhankelijk van de veronderstellingen over de productiviteitsverbeteringen, de ontwikkeling van het arbeidsaanbod en de tijdshorizon.
- 19 Zie de gedachtewisseling daarover tussen de personeelsdirecteur en ondernemingsraadvertegenwoordiger van Unilever bij het nva-debat van 24 maart 2011.
- 20 Zie voetnoot 1.
- 21 Sztompka, P, (2002), 'On the decaying moral space: is there a way out?', In: *European Review*, 10 (1).
- 22 Mark H. Moore (1995). *Creating Public Value Strategic Management in Government*. Harvard University Press.

De voorhoede van een vakbondsreveille

De schoonmaakbranche laat een nieuw soort protest zien tegen slecht werk: niet georganiseerd vanuit het kantoor van de vakbond, maar via het sociale netwerk van de werkenden. Organising heet deze uit Amerika overgewaaide manier van actievoeren. Merijn Oudenampsen: 'De campagnes zijn een sociale lijm die de meest uiteenlopen etniciteiten met elkaar kan verbinden in omstandigheden van extreme fragmentatie.'

MERIJN OUDENAMPSEN

Resoluut stappen op 6 november 2007 zo'n vijftig mensen uit de metro bij de halte Amsterdam Amstelveenseweg. Ze dragen spandoeken, fluitjes, trommels, clownspakken en fel oranje vakbondsshirts. Iets later staan ze voor de gesloten deuren van het grote glaspaleis dat het hoofdkantoor is van de Nederlandse ING bank. Niet getreurd. De achterdeur staat nog open. Alleen een tussendeur wordt nog met man en macht door enkele paniekerige bewakers vastgehouden, maar na enig duw- en trekwerk moeten ook zij zich gewonnen geven. Het lawaai van vijftig uitzinnige demonstranten vult de chique hal van een van de twintig grootste banken in de wereld. De absolute top en onderkant van de Nederlandse arbeidsmarkt ontmoeten elkaar.

Over de auteur Merijn Oudenampsen is socioloog en politicoloog. Hij is verbonden aan de Universiteit Tilburg waar hij promoveert op een onderzoek naar politiek populisme.

Noten zie pagina 165

Wat de ING bank overkwam, zou zich herhalen in het nabijgelegen ABN AMRO-hoofdkantoor, in de terminal van luchthaven Schiphol, bij ministeries in Den Haag, bij de Nederlandse Spoorwegen in Utrecht en bij nog een lange lijst van bedrijven. Het was het bescheiden begin van een inmiddels alom bekende campagne in de schoonmaakbranche, een van de sectoren waar door outsourcing en flexibilisering de positie van werknemers sterk verslechterd is. Een nieuwe campagnestrategie moet een antwoord bieden op de verzwakte positie van de vakbond in de dienstensector, waar de arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door fragmentatie en tijdelijkheid. Het is een van de meest beloftevolle initiatieven om een antwoord te vinden op wat sommigen de nieuwe sociale kwestie zijn gaan noemen.

157

DE NIEUWE SOCIALE KWESTIE

De nieuwe sociale kwestie is die van de 'precariteit', soms ook wel bestaansonzekerheid

Merijn Oudenampsen *De voorhoede van een vakbondsrevolle*

genoemd. 'Precariteit' is een niet-bestaand woord, een neologisme, een vertaling van het Franse *precarité*, waarvan we in Nederland alleen het bijvoeglijk naamwoord 'precair' hebben, wat zoiets betekent als 'twijfelachtig' en 'onberekenbaar'. Het woord is afgeleid van het Latijnse *precare*, bedelen, en ook in de Van Dale vinden we bij precair het synoniem 'ter bede': iets bezitten waarvan de rechtstitel elk moment weer ingetrokken kan worden.

Een nieuwe generatie Europeanen leeft, anders dan hun ouders, aan de hand van tijdelijke arrangementen

Precariteit is een problematiek die zich in Europa heeft aangekondigd onder veel verschillende namen. Op het eerste gezicht presenteert het zich in de media als generatieconflict. In Duitsland spreekt men van *Generation Praktikum*, of kortweg *Generation P*, een jonge generatie die van stage op stage leeft maar geen toegang krijgt tot de Duitse arbeidsmarkt. In Frankrijk leeft een vergelijkbaar gevoel onder de *Génération Précaire*, die in 2005 nog tot een algehele jongerenrevolte leidde tegen de verdere flexibilisering van de Franse arbeidsmarkt, het *CPE (Contrat de Première Embauche)*. In Italië, Spanje en Griekenland wordt zij ook wel aangeduid met het gemiddelde maandelijks inkomen dat wordt verdiend: de 1000-, 800-, of 700-euro-generatie.

In alle gevallen betreft het een generatie die een toekomstperspectief heeft dat er grimmiger uitziet dan dat van haar ouders. De huidige onrust onder wat nu de 'verloren generatie' wordt genoemd, kent een lange aanlooptijd. Ver voor de huidige demonstraties in Griekenland, al in december 2008 kreeg de toenmalige jongerenopstand aldaar een vergelijkbare betekenis toegeschreven door de media. Zo verbond Mike

Davis (een Amerikaans hoogleraar aan University of California, en redacteur van de *New Left Review*) in zijn commentaar de woede op straat met een groeiend wereldwijd besef onder jongeren dat met de kredietcrisis de toekomst voor hen al bij voorbaat leeggeroofd is van elke belofte.¹

Volgens dit type analyse is het preciaire levensgevoel bij uitstek dat van een generatie die onbekend is met de zekerheden van de jaren zestig en zeventig: de baan voor het leven, het vaste contract, of zelfs die van de crisistijden in de jaren tachtig, toen voor jongeren de sociale zekerheid een van de weinig overgebleven zekerheden was.

Een nieuwe generatie Europeanen is opgegroeid die, in tegenstelling tot hun ouders, leeft aan de hand van tijdelijke arrangementen, zowel wat betreft werk, huisvesting, onderwijs als wat betreft sociale zekerheid. Het is hoofdzakelijk deze versie van precariteit die is aangegrepen door sociale bewegingen in Europa, met als belangrijkste voorbeeld de jaarlijkse *Euromayday*-protesten die sinds 2002 hebben plaatsgevonden in tientallen Europese steden.

Om deze opstanden slechts tot een generatiekwesie te beperken, is echter misleidend. Daarvoor is de impact van de herstructurering van de arbeidsmarkt en de inkrimping van de welvaartsstaat simpelweg te groot en te verstrekkend. Een veel algemenere realiteit van stedelijke precariteit houdt zich schuil achter de krantenkoppen over integratie, werkende armen, de nieuwe onderklasse, en achter de tendentieuze kopij over de opstand in de *banlieues*, de rellen in de Londense buitenwijken en de situatie in de Amerikaanse binnensteden.

We kunnen het lezen in het werk van de socioloog Loïc Wacquant, die zowel in de Verenigde Staten als in Frankrijk onderzoek heeft gedaan naar wat hij stedelijke marginaliteit noemt: zich opeenstapelende achterstanden, veroorzaakt door het samenkomen van klasse, etniciteit en woonomgeving. Maar de achtergronden van deze sociale problematiek — die veelal verbonden zijn met onderwijs en arbeids-

markt — worden overvleugeld en verbloemd door een alomtegenwoordige veiligheidsproblematiek en door de thematiek van etnische/culturele segregatie.

In zijn boek *Straf de armen*, benoemt Wacquant het huidige veiligheidsbeleid in de vs dan ook als een nieuw beleid van sociale onzekerheid: 'De strijd tegen de straatcriminaliteit wordt het scherm waarachter de nieuwe sociale kwestie wordt verhuld: de veralgemening van onzekere, preciaire loonarbeid en de impact daarvan op de leefruimte en op de overlevingsstrategieën van het stedelijk proletariaat.'

Wacquant staat niet alleen in deze analyse. Andere Amerikaanse sociologen, zoals Philippe Bourgeois en William Julius Wilson, zien *casualisation* — ofwel de herstructurering van de arbeidsmarkt — als achterliggende oorzaak van de huidige stedelijke problematiek in de vs. Voor de crisis van de jaren zeventig was de onderkant van de arbeidsmarkt gevuld met laagbetaald fabriekswerk, waar het relatieve gemak van de vakbond om te organiseren ertoe leidde dat men een minimale hoeveelheid rechten en zekerheden opbouwde.

In de jaren tachtig werd de dienstensector de nieuwe motor van de economie, terwijl industriële werkgelegenheid drastisch kromp door automatisering en uitbesteding aan lagelonenlanden. Zekerheden van vroeger veranderden in onzekerheden: lage lonen, geen of gebrekkige contracten, flexibele arbeidstijden en onduidelijke sociale rechten. Migranten kregen ook nu bijna per definitie de zwaarste omstandigheden te verduren, zoals historisch vaak het geval is geweest. Maar een plek onder aan de sociale ladder is sinds deze jaren iets anders gaan betekenen. Richard Sennett wijst er in zijn boek *The Corrosion of Character* op dat er sporten zijn gaan ontbreken. De Amerikaanse droom van sociale stijging veranderde in de jaren tachtig in een realiteit van *dead end jobs*.

In plaats van deze problematiek onder ogen te zien, koos men er in de Amerikaanse publieke opinie voor om problemen te culturaliseren en te moraliseren. De kern van dit conservatieve

discours is in het kort dat de sociaal-culturele achtergrond van de stedelijke armen, in tegenstelling tot sociaal-structurele factoren zoals de arbeidsmarkt, als oorzaak werd aangewezen voor hun problemen. Een nadruk op de gebrekkige normen en waarden van de gemarginaliseerde populaties herleidde het probleem tot dat van persoonlijke verantwoordelijkheid: *the deserving poor* deden hun intrede.

Alhoewel de situatie in Europa en in Nederland op vele manieren van die in de vs verschilt, heeft de vs, zoals op veel terreinen, een grote beleidsmatige invloed op Europa gehad. Het is dan ook niet verbazingwekkend dat Wacquant signaleert dat Europese armoede Amerikaanseert. Dit niet zozeer wat betreft de realiteit van de problemen — Europa kent tenslotte geen geto's zoals de vs — eerder in de perceptie ervan: de focus op eigen morele verantwoordelijkheid. Het verhaal van de eerste en tweede generatie migranten in Europa wordt impliciet en expliciet vergeleken met dat van de Afro-Amerikanen en Latino's in de Verenigde Staten. De entree

Het credo van eigen verantwoordelijkheid werd een van de terugkerende slogans van de kabinetten-Balkenende

van het Amerikaanse begrip 'onderklasse' in het Europese debat over grootstedelijke armoede wordt door Wacquant gezien als een teken aan de wand. In het gezelschap van dat woord, is namelijk ook de culturalisering en moralisering de oceaan over gekomen. Lezen we Paul Scheffers pleidooi voor een hernieuwd 'beschavingsoffensief' van de etnische onderklasse², of Theodor Dalrymple in Engeland, die wijst op de *culture of poverty* in de Engelse arbeidersklasse, dan zien we wat een dramatische impact Amerika heeft gehad op Europa, en wat een centrale plek de zogezegd 'culturaliserende' visie heeft gekregen in

Merijn Oudenampsen *De voorhoede van een vakbondsrevolte*

de publieke opinie. Het credo van eigen verantwoordelijkheid werd daarbij een van de terugkerende slogans van de kabinetten-Balkenende.

LABORATORIUM

Gelukkig exporteert de Verenigde Staten meer dan alleen de beleidsmatige praktijk die verantwoordelijk is voor de meest problematische sociale tegenstellingen in dat land. Het land functioneert ook als een laboratorium van verzet van onderop, waarvan de resultaten als een tegengif voor de dominante beleids- en bedrijfspraktijken hun weg vinden naar andere delen van de wereld. Een van de belangrijkste ontwikkelingen op dit vlak is de organisatie van migranten in vakbondscampagnes die totaal afwijkt van de bestaande praktijk van vakbondsorganisaties.

Tot voor kort werden migranten, en het flexibele, atypische soort arbeidsmarkt waar zij hoofdzakelijk van afhankelijk zijn voor hun dagelijks brood, als niet organiseerbaar gezien door de Amerikaanse vakbonden. In de hotels, fastfoodketens, groentemarkten, schoonmaakbedrijven en supermarkten, in de huishoudelijke zorg en de vele kleine toko's, stomerijen en winkeltjes werkt een leger van migranten, wier arbeidsomstandigheden geen issue van belang leek te zijn. Campagnes in de jaren tachtig zouden deze visie sterk veranderen. De Justice for Janitors-campagne in Los Angeles was de belangrijkste van deze campagnes, en heeft een haast legendarische reputatie opgebouwd. Ken Loach verfilmde de campagne in *Bread & Roses*, en Mike Davis beschreef de miraculeuze overgang van *pariah proletariat* naar *peaceful guerilla army* in zijn boek *Magical Realism*.

De context voor de nieuwe campagne was een sterk veranderde arbeidsmarkt voor schoonmakers. De praktijk van outsourcing had de werkomstandigheden van schoonmakers in de gehele Verenigde Staten danig uitgehold. Werd vroeger de schoonmaak binnenshuis geregeld, in de zin dat schoonmakers gewoon op de loonlijst stonden van het desbetreffende bedrijf of de beheerder van het gebouw waarin zij werk-

ten, in de jaren tachtig werd de schoonmaak uitbesteed aan gespecialiseerde bedrijven. In de daarop volgende ongekende concurrentieslag voor de schoonmaakopdrachten werden de lonen en werkomstandigheden van de schoonmakers het belangrijkste slachtoffer. Het was nodig een nieuwe vakbondsstrategie uit te vinden, nu de schoonmakers niet meer in één gebouw te vinden waren, maar op flexibele wijze over de hele stad werden uitgezet.

Het antwoord van de Justice for Janitors-campagne was nauw verbonden met de specifieke sociale netwerken die de Latino-gemeenschap erop nahield. Kerken en buurtorganisaties werden bezocht, huisbezoeken afgelegd, ngo's en politiek activisten werden betrokken bij de campagne. Een uitgebreid sociaal netwerk werd geactiveerd. Ook de achtergrond van de Latino's speelde een grote rol. Velen waren veteranen van sociale bewegingen in Latijns Amerika — uit El Salvador en Guatamala bijvoorbeeld — en implementeerden deze ervaringen nu in de context van Los Angeles. Het was wat later *social movement unionism* zou gaan heten, in contrast

Niet de schoonmaakbedrijven zelf, maar de klanten, de inkopers van schoonmaakdiensten, werden het doel van acties

met het dominante service model van *business unionism*, waar de leden een passieve rol hebben en de actieradius van de vakbond zich grotendeels tot het eigen kantoor beperkt.

In plaats van de schoonmaakbedrijven zelf, werden de klanten, de inkopers van schoonmaakdiensten het doel. Confronterende acties en de praktijk van *namings & shaming* namen de plaats in van de symbolische protesten die eerder het gangbare repertoire van de vakbond waren. De directie van de betreffende bedrijven kreeg schoonmakers op bezoek bij liefdadig-

heidsfeestjes en luxe netwerkdiners. Het feest werd verstoord door meutes schoonmakers die met de mop en stofzuiger in de hand een redelijk inkomen eisten. De onzichtbaarheid die de schoonmakers eerder kenmerkte maakte plaats voor een rol in de schijnwerpers, in het bijzonder toen in 1990 een schoonmakersprotest bruuft werd neergeslagen, en dat uitgebreid de media haalde. Het was pas vijf jaar later, in 1995 dat de Justice for Janitors-campagne een klinkende overwinning kon uitroepen. Maar met 90% van de schoonmakers georganiseerd, was een nieuw model geboren, dat de vakbond SEIU, (Service Employees International Union, de belangrijkste vakbond in de dienstensector) tot de grootste vakbond zou doen uitgroeien van de vs.

PRECARITEIT IN DE POLDER

Al in zijn vroegste nationale iconografie, toegepast op munten, medailles, pamfletten, voorgelven en zegels, wordt Nederland gesymboliseerd door een tuin van overvloed, verdedigd door een brullende leeuw tegen buitenlandse agressie. Soms werd de tuin afgewisseld met een vette koe; de boodschap bleef hetzelfde: welvaart. In die periode, de vroege zeventiende eeuw, ligt de mythische oorsprong van de Nederlandse politieke cultuur van consensus en machtsdeling — het poldermodel — ontstaan uit de gezamenlijke strijd tegen het water. Het zijn deze twee elementen, economische overvloed en consensuscultuur, die er hoogst waarschijnlijk toe hebben geleid dat het fenomeen precariteit in Nederland milder en marginaler in verschijning is dan elders.

Dit betekent overigens niet dat de trends die hier plaatsvonden niet vergelijkbaar zijn met die in de vs. Maar aan Nederland zijn wel de meest algemene vormen van precariteit voorbijgegaan, in belangrijke mate dankzij de matigende invloed van de vakbonden in het politieke overleg over de doorvoering van neoliberale hervormingen. De taart werd iets eerlijker verdeeld, en er was in Nederland simpelweg meer taart te verdelen dan elders.

De laatste jaren is sprake van een omslag. Een van de bepalende momenten was in de herfst van 2004, toen de regering-Balkenende II in een hevig conflict verwickeld raakte met de vakbonden over het prepensioen en de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Toenmalig minister van Sociale Zaken, De Geus, stelde voor het belangrijkste instrument van de vakbonden, de cao, niet meer algemeen bindend te verklaren, waarmee men het gehele poldermodel dreigde op te blazen. De representativiteit en dus legitimiteit van de vakbonden werd door de regering in twijfel getrokken, met de dalende ledentalen en vergrijzende achterban als belangrijkste argumenten. Krantenkoppen als *Vakbonden over tien jaar verleden tijd*, *FNV dreigt te eindigen als museumstuk*, *Waarvoor heeft werknemer nog de vakbond nodig*³ kenmerkten al enkele jaren de publieke opinie. Een grote demonstratie op het Museumplein in Amsterdam redde in de herfst van 2004 het gezicht van de vakbond, alsmede zijn positie aan de onderhandelingstafel, waarna de vakbond zich weer beperkte tot zijn gangbare rol als bureaucratisch onderhandelaar.

Zeven jaar later is deze episode alweer bijna vergeten. Maar de crisis was slechts tijdelijk bezworen. Met de 'hete herfst' in 2004 kwamen spanningen aan het licht die tot op heden blijven opspelen. De vakbonden zijn steeds meer bekend komen te staan als belangenbehartigers van de oudere, vergrijzende generatie van babyboomers, van de insiders op de arbeidsmarkt. Kort na de protesten op het Museumplein werd met veel tromgeroffel het Alternatief voor Vakbond opgericht, dat deze kritiek in belangrijke mate zou gaan verwoorden. Het avv repte van

In theorie kwam het avv dus op voor de rechten van outsiders, de zelfstandigen, flexwerkers, uitzendkrachten en andere nieuwe 'subjecten', wier belangen door de vakbonden geslactofferd werden voor die van de insiders van de arbeidsmarkt. In die zin was het avv de

Merijn Oudenampsen *De voorhoede van een vakbondsrevolle*

Nederlandse representant van vergelijkbare bewegingen rond precariteit elders in Europa. Zo deed bijvoorbeeld ook het Franse *Génération Précaire* de oproep dat zij niet wilde opdraaien voor de kosten van het pensioen van de gevestigde babyboomers.

Maar terwijl in Frankrijk en andere landen de verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt door de 'precaire generatie' werd aangevochten, was het Nederlandse AVV juist en groot voorstander van het openbreken van de arbeidsmarkt. De

De avv nam de positie in van breekijzer voor de vakbond, niet als alternatief voor de vakbond, maar als anti-vakbond

magische truc om de rechten van insiders en outsiders gelijk te trekken, was voor Mei Li Vos van het AVV om dan maar alles en iedereen te flexibiliseren. De positie van het AVV als breekijzer — niet als alternatief voor de vakbond maar als anti-vakbond — werd verder duidelijk door de expliciete steun die de organisatie kreeg van werkgevers en liberalen. Doordat het AVV bestond uit een groep van mediagenieke, hoogopgeleide carrièremakers, die hun eigen situatie betrok op die van hun hele generatie, koos het stelselmatig partij voor de winnaars van de flexibilisering, de hoogopgeleide job-hoppers, die van de wondere wereld van de opengebroke Nederlandse arbeidsmarkt weinig te vrezen hebben. Het verklaart misschien hun blindheid voor de belangen van laagopgeleide outsiders, die weinig tot niets te winnen hebben bij een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt.

De opstelling van het AVV is een duidelijke illustratie van de reden dat precariteit in Nederland nooit echt op de agenda kwam: de krapte op de arbeidsmarkt, in het bijzonder voor hoogopgeleiden, heeft ertoe geleid dat onder de jongere generatie in Nederland een totaal andere houding heerst ten opzichte van

flexibiliteit; er waren immers banen genoeg. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt echter is het een ander verhaal. De schoonmaaksector is een illustratief voorbeeld van hoe flexibiliteit en precariteit in Nederland samenhangen met zowel de problematiek van integratie als die van de vakbond.

NEDERLANDSE SCHOONMAAKBRANCHE

Zoals een ABN AMRO-rapport onlangs nog vermeldde, heeft de schoonmaakbranche de twijfelachtige eer een van de eerste sectoren te zijn die 'profiteerde' van outsourcing. Ook Nederlandse bedrijven die vroeger zelf schoonmakers in dienst hadden met een vast contract, zijn sinds de jaren tachtig het werk steeds meer gaan uitbesteden aan gespecialiseerde schoonmaakbedrijven om kosten te besparen. Dit heeft geleid tot een zeer harde concurrentiestrijd tussen de verschillende schoonmaakbedrijven om de laagst mogelijke prijs te kunnen bieden — de reden waarom de schoonmaak ook wel een dubbeltjesmarkt of vechtmart genoemd wordt. Net als in de VS zijn uiteindelijk de tweehonderdduizend schoonmakers zelf de grootste verliezers van dit gevecht gebleken, aangezien hun arbeidsvoorwaarden de belangrijkste kostenpost is waarop schoonmaakbedrijven zijn gaan korten.

Dat is op verschillende manieren gebeurd. Aan de ene kant simpelweg door een laag salaris uit te betalen. De lonen liggen nu tussen de € 9 en € 10 bruto per uur en behoren tot de laagste van het land. Aan de andere kant door het verhogen van de werkdruk — minder schoonmakers per vierkante meter — en door het werk in stukken op te knippen. Zo reizen veel schoonmakers meerdere malen per dag van gebouw tot gebouw. Twee uur hier, drie uur daar. Tussendoor krijgen ze niet betaald. Ziekteverzuim wordt zoveel mogelijk ingeperkt door schoonmakers de eerste twee dagen van hun ziekteverlof zelf te laten betalen. Ook werken schoonmakers grotendeels in deeltijd en op abnormale tijden. Het gevolg

is een grote onzichtbaarheid: men werkt in de late avond, in de vroege ochtend, maar ziet de rest van het (kantoor)personeel niet. De schoonmakers zien ook elkaar niet. Ze bouwen daardoor weinig sociale relaties op die ze kunnen gebruiken als ze om verbetering van hun positie willen vragen. De rechtspositie van de schoonmakers is zo onzeker, dat velen zich niet kritisch durven te uiten op het werk. Dit alles was mede mogelijk gemaakt door de bijna volledige afwezigheid van de vakbond in de branche, die met een organisatiegraad van 7% een symbolische rol vervulde. Veel schoonmakers maken deel uit van een nieuwe categorie werkende armen. De meesten zijn vrouw, en in de Randstad is een meerderheid eerste of tweede generatie migrant en zeer laag opgeleid: velen hebben niet meer dan een basisopleiding gehad en spreken vaak gebrekkig of geen Nederlands.

De schoonmaaksector is een tijd lang een soort vrijhaven geweest in Nederland, een laboratorium voor de implementatie van Amerikaanse bedrijfspraktijken zoals flexibilisering en outsourcing. Maar zoals gezegd kwam ook het antwoord op deze ontwikkeling uit de vs. Een campagne van FNV Bondgenoten kopieert nu — naar het lijkt met succes — de werkwijze van de Amerikaanse Justice for Janitors-campagne. Deze werkwijze, *organising* genoemd, doorbreekt de gangbare opvatting om de vakbond te zien als een product dat simpelweg beter in de markt gezet moet worden — de vakbond als bureaucratische dienstverlenende organisatie. *Organising* combineert een terugkeer naar de aloude vakbondspraktijk van het organiseren van werknemers op de werkvloer, met moderne registratie- en managementtechnieken die afkomstig zijn van de Amerikaanse verkiezingscampagnes.

In 2007 startte FNV Bondgenoten een landelijke campagne voor een nieuwe cao voor schoonmakers. Allereerst werd een aantal strategische bedrijven en locaties geïdentificeerd waar veel schoonmakers werkten. Vervolgens werden op verschillende plekken — Den Haag,

Schiphol, Utrecht, Maastricht — *organisers* van de vakbond actief om ontevreden schoonmakers te bereiken en bij elkaar te brengen. Gebouwen worden bezocht, schoonmakers gecontacteerd, bijeenkomsten georganiseerd. Kortom: de campagne bouwde een sociaal netwerk op van schoonmakers, en ging langs in hun buurt om de moskee, buurtorganisaties en activisten te betrekken.

Een van de problemen van de outsourcing van schoonmaakwerk is dat de schoonmaakbedrijven gedwongen worden de lonen laag te houden, omdat ze anders opdrachten verliezen. Hun klanten hebben de macht om dingen te veranderen, om het budget te vergroten, maar zij ontkennen bijna altijd hun verantwoordelijkheid. Net zoals bij Justice for Janitors, waren daarom in de schoonmaakcampagne niet de schoonmaakbedrijven zelf het doelwit van de acties, maar hun klanten. Bij deze acties werd een escalatietactiek gebruikt, waarbij de bedrijven eerst een beleefde brief ontvingen met het verzoek de looneisen van de schoonmakers publiekelijk te steunen. Daarop kwam bijna nooit een reactie. Vervolgens kwam een delegatie langs van schoonmakers die een gesprek eiste met de leidinggevenden binnen het bedrijf. Die ontkenden meestal hun verantwoordelijkheid. Vervolgens gingen schoonmakers flyers uitdelen voor de deur, niet veel later volgden kleine en grotere acties: *picket lines*, bezettingen en lawaaidemonstraties: de aan het begin van dit artikel genoemde bezetting van het ING hoofdkantoor, maar ook de uitreiking van de ‘Gouden Drol’ aan de Nederlandse Spoorwegen als slechtste werkgever in de schoonmaak.

De meeste bedrijven die met de campagne geconfronteerd werden, waren zich er niet van bewust dat zij enige verantwoordelijkheid droegen voor de activiteiten die ze uitbesteedden. Ook al deden ze dat voor een prijs die zo laag was dat mensen er onmogelijk een leefbaar loon aan konden overhouden. Soms is dat schokkend. Zo ontdekte het ministerie van Sociale Zaken dat het de schoonmaak had uitbesteed aan een bedrijf dat de primaire mensenrechten schond

door schoonmakers het recht niet te gunnen zich te organiseren. Het basale idee dat aan de onderkant van de arbeidsmarkt lonen worden uitbetaald waarmee mensen niet redelijk in hun levensonderhoud kunnen voorzien, is voor veel mensen die geconfronteerd worden met de campagne nieuw.

Na een escalatie van acties in december 2007, kwam een eerste en onverwachte overwinning in januari 2008, in de vorm van een sterk verbeterde cao. Dat een van de bereikte doelen gratis Nederlandse les is, maakt duidelijk dat de symbolische betekenis van de schoonmakerscampagne verder gaat dan dat van inkomen. Net zoals de Amerikaanse campagnes is de schoonmakerscampagne in Nederland daarmee ook een poging om de discussie rond burgerschap en integratie te verplaatsen van het culturele domein naar dat van de arbeidsmarkt. De campagnes zijn een sociale lijm die de meest uiteenlopende etniciteiten met elkaar kan verbinden in omstandigheden van extreme fragmentatie. Zo zijn schoonmakers een voorloper geworden in het vernieuwen van vakbondsactivisme, om het te wapenen tegen de arbeidsverhoudingen van de eenentwintigste eeuw.

De vraag is nu hoe de lessen uit deze campagne vertaald kunnen worden naar andere sectoren. Hoe zit het met freelancers, zzp'ers, flexwerkers, uitzendwerkers en anderen die onder het leefbaar loon verdienen? Welke vorm moet de organisatie van het verzet en de campagnes daar aannemen, willen ze eenzelfde rol van sociale lijm kunnen vervullen? Het is jammer genoeg geen vraag met een simpel antwoord. Duidelijk is dat de gangbare vorm van belangenbehartiging van de vakbond, het zogenaamde

servicemodel, in een nog klein maar groeiend deel van de arbeidsmarkt simpelweg niet meer werkt.

Van de schoonmakers dacht de vakbondstop lange tijd, dat zij onorganiseerbaar waren. Hetzelfde argument wordt al jaren gebruikt om andere 'atypische sectoren' niet zo serieus te hoeven nemen. Het is een excuus om de vakbond zelf niet te hoeven veranderen van een log bureaucratische apparaat in een innovatieve, combattieve en leergierige organisatie. Deze conservatieve tendens binnen de vakbond is nog immer sterk en verhoudt zich vrij nauw met de verouderde poldermethodiek van de FNV-voorzitter en de hogere bestuurslagen.

Onder druk van interne democratisering zijn dingen nu langzaam aan het veranderen. Organiseren als methode wint aan terrein, en wordt nu met succes toegepast in de zorg. Voor veel andere sectoren geldt echter dat een vertaalslag gemaakt zal moeten worden. De kern van de boodschap is echter vrij universeel vertaalbaar, namelijk dat wij allen de vakbond zijn. Laten we met die gedachte, met open vizier de onzekere toekomst tegemoet treden.

Merijn Oudenampsen was betrokken bij het begin van de schoonmakerscampagne, en heeft verschillende projecten en symposia georganiseerd over bestaansonzekerheid en nieuwe arbeidsverhoudingen, waaronder Precair Forum (in 2005), La Precarité Toujours (in 2006) en Migrant, Media Metropolis (in 2008). Dit artikel is een uitwerking van een artikel dat eerder verscheen in #17 van Open, Cahier over kunst en het openbaar domein, getiteld 'Een precair bestaan. Kwetsbaarheid in het publieke domein' (NAi Publishers, mei 2009).

Noten

- 1 Mike Davis, 'The betrayed generation'. *Socialist Review*, Januari 2009: <http://www.socialistreview.org.uk/article.php?articlenumber=10669>.
- 2 Paul Scheffer, 'Het Multiculturele Drama'. *NRC Handelsblad*, 29 januari 2000.
- 3 Voor de herkomst van de citaten zie de oratie van Paul de Beer, waarvan ik de strekking overigens niet onderschrijf: Paul de Beer, *Tien geboden voor de vakbeweging*, Oratie Paul de Beer (Henri Polak leerstoel), Universiteit van Amsterdam, 7 oktober 2003.

Op donderdag 24 november organiseert de WBS een bijeenkomst over het Van waarde-onderzoek naar arbeid in het Huis de Beurs in Groningen. U bent daarbij van harte welkom. Sprekers zijn onder anderen Job Cohen, Dorien Rahman-Spies, Will Tinnemans, Mariëtte Hamer, Marcel van Dam, Monika Sie Dhian Ho en Hans Achterhuis.

Aanvang: 19.30 uur (zaal open om 19.00 uur).
Aanmelden kan via www.wbs.nl of door een e-mail te sturen aan Naomi Woltring (nwoltring@wbs.nl).

De volgende Van waarde-afleveringen in S&D gaan over 'binding' (november/december) en over 'de levensloop' (januari/februari).



Kats, 6 oktober 2011

Op 26 augustus 1894 werd in Zwolle de SDAP opgericht, de Sociaal Democratische Arbeiders Partij. In zijn 'Gedenkschriften' schrijft Pieter Jelles Troelstra daarover: 'De wording van de SDAP is de overgang van het strijdend deel van het Nederlandsche proletariaat van utopisme tot klassenstrijd, van individualisme tot organisatie, van anarchisme tot sociaal-demokratie. De geweldige betekenis van dit proces voor de toekomst van ons volk, zal eerst later worden begrepen wanneer de arbeidersklasse de richting aangeeft van landsbestuur en maatschappelijke leiding...' Op donderdagmiddag 6 oktober 2011 bereikte ik Zwolle te voet, vanuit de richting Heino.

De ervaring leert dat aan de randen van steden grote industrieterreinen liggen met enorme gesloten loodsen van waaruit goederen worden af- en aangevoerd. Zo ziet ook de stadsrand van Zwolle eruit: winderig en doods. Na de loodsen volgen anonieme kantoorgebouwen en vervolgens passeer ik een megalomaan gebouw in aanbouw. Het overheerst de gehele omgeving. Ik zie lichtpaars, lichtroze, lichtgeel en gifgroen en ook gevels met geglazuurde bakstenen in pasteltinten. Al wandelend word ik door het gebouw bij elke stap een beetje kleiner, nietiger en bijna misselijk... Het blijkt, wanneer ik verder loop en een reusachtig bord ontdek in een hoek van het terrein, een ziekenhuis in aanbouw. Voorbij het bouwterrein ligt het stadioncomplex van FC Zwolle. Hier sla ik rechtsaf, de Boerendansendijk op, naar het logement waar ik zal overnachten.

Daar tref ik Lillianne aan, uit Oenkerk (Tietjerksteradeel). Zij is vijftig en na vier jaar bijna afgestudeerd als verloskundige. We spreken over de zorg en het reusachtige ziekenhuis. Lillianne: 'Het probleem is niet alleen de groothedswaanzin van de overheid, maar ook die bij de mensen zelf. Men heeft een bepaald niveau van welvaart bereikt en wil dat koste wat kost in stand houden. Angst en onzekerheid zijn het gevolg, en het ziekenhuis is daarvan de uitdrukking: we geloven dat alleen techniek en geld ons beter kunnen maken. Vrouwen willen alles kunnen plannen om de eigen carrière maar niet in het gevaar te brengen. Maar een geboorte kun je niet plannen; het leven dient zich onverwacht aan en vraagt om aandacht in het moment. Onzekerheid dat je geen borstvoeding kunt geven is onzin. In de armste landen zijn vrouwen daar helemaal niet onzeker over. Daar wordt een kind altijd na de geboorte aangelegd. Het is de natuur.'

's Avonds wandel ik door een winderig en kletsnat Zwolle; het is koopavond en veel jongeren bezoeken de winkels in het centrum. Ik wandel verder door kleine oude stegen en straten waar ook de Zwollenaren Louis Cohen en Helmig Jan van der Vegt moeten hebben rondgezworven. In 1894 waren zij medeoprichters van de SDAP. Nu, meer dan honderd jaar later, zijn de huizen even klein en opeengepakt, maar binnen is het warm en zijn de keukens groot en van marmer. Op het Kerkbrugje passeer ik een zwerver met plastic tassen. Hij vraagt me vijf euro, voor een bed.

JAN SCHUURMAN HESS

Jans voettocht is te volgen op www.voettochtvanjan.nl