

# Dilemma's rond arbeid

*Hk. Thierry*

Wat verstaan we onder arbeid? Er zou iets voor te zeggen zijn om ruim aandacht te besteden aan de manier waarop deze vraag in de loop der tijd vanuit diverse perspectieven telkens zo verschillend is beantwoord. Ik zal dat niet doen. Een van de voornaamste overwegingen daarvoor is dat dan slechts een gedeelte van de dilemma's die ik wil signaleren, in deze bijdrage ter sprake zou kunnen komen. Daarom volsta ik met een korte typering. Arbeid heeft betrekking op betaald werk, op een baan (als zelfstandige of in loondienst). Iets specifieker gesteld heb ik die activiteiten op het oog 'die de inzet van menselijke energie vergen, die doelgericht van aard zijn en een cyclisch karakter hebben, en die een functie vervullen in een gereguleerd proces van sociale uitwisseling waaraan rechten en plichten zijn verbonden.' Met de laatste toevoeging doel ik op het bestaan van een informeel of formeel contract tussen partners of partijen.

In deze bijdrage zal achtereenvolgens worden ingegaan op thema's als technologische ontwikkelingen, betekenissen van arbeid, werkloosheid, leeftijd en arbeid, flexibilisering, arbeidsverhoudingen en arbeid en eigendom. Daar tussen-door worden normatieve gezichtspunten gevlochten. De hoedanigheid van dit onderwerp brengt met zich mee dat het forum waartoe ik mij richt, niet alleen het partijpolitieke, maar ook het arbeidspolitieke forum is. Werkgevers- en werknemersorganisaties, maar ook ondernemers, ondernemingsraads- en andere personeelsleden worden intensief met diverse van de te signaleren problemen geconfronteerd.

*Nieuwe technologie*

Een van de lastigste kwesties betreft de voorspelbaarheid van ontwikkelingen op het gebied van de technologie, met name van automatisering en informatisering. Nu is, algemener gesteld, het voorspellen van relevante ontwikkelingen nogal ingewikkeld. Meestal kunnen mensen achteraf aardig verklaren waarom een bepaalde ontwikkeling zich heeft voorgedaan. Ze slagen er echter doorgaans niet erg goed in om deze vrij precies te voorzien. Daarbij zijn gebeurtenissen op korte termijn wat minder lastig voorspelbaar dan die op lange termijn, maar vaak zijn de laatste juist het meest relevant.

In voorspellingsmodellen wordt noodzakelijkerwijs uitgegaan van een aantal veronderstellingen. Naarmate de kennis van en het inzicht in gebeurtenissen in het verleden meer diepgaand is kunnen deze veronderstellingen (evenals de te voorspellen gegevens) scherper worden gespecificeerd, terwijl ook beter kan worden aangegeven welke variabelen in de berekeningen moeten worden betrokken. Vooral op het niveau van het individuele menselijke gedrag – zoals wanneer enkele gedragsaspecten binnen de gecontroleerde omstandigheden van een laboratoriumexperiment worden geïsoleerd – kan via deze methode winst worden geboekt. Generalisatie naar omstandigheden buiten het laboratorium levert echter meer problemen op (Thierry en Jansen, 1986). Maar met name op het niveau van het bedrijf en dat van de samenleving valt het domein van variabelen waarmee rekening moet kunnen worden gehouden – bijvoorbeeld inzake de ontwikkeling van nieuwe technologieën – nogal eens niet helder af te grenzen. Voorts valt aan de kwaliteit van allerlei modellen nog veel te verbeteren.

Helaas kunnen van het voorgaande talloze voorbeelden worden gegeven; ik noem er enkele. Nog maar een paar jaar geleden werd in ons land een welhaast publieke discussie gevoerd over het gebrekkige karakter van macro-economische voorspellingen. Baanbrekende wetenschappelijke

ontwikkelingen blijken zich vaak, min of meer bij toeval, aan de zijlijn van een onderzoeksprogramma voor te doen. Bovendien wijken de daadwerkelijke hoofdlijnen van een onderzoeksprogramma dikwijls in behoorlijke mate af van wat werd beoogd. De resultaten van 'technology assessment' (ook wel genaamd aspectenonderzoek) wettigen alleen een zeer grote bescheidenheid over ons voorspellend vermogen. De voorspellingen over de effecten van de eerste automatisering golf in de jaren zestig zijn meer niet dan wel uitgekomen. Een van de meest beeldende illustraties van de beperkingen van toekomstonderzoek wordt gegeven in *Het jaar 2025* (Vlaanderen, 1987). Vóór de recessie in de bouw verzocht een grote bouwonderneming aan een aantal toekomstdeskundigen om een toekomstverwachting op te stellen. Zij deden dat, zoals gebruikelijk, in de vorm van een aantal varianten. De meest positieve variant kreeg daarbij de hoogste waarschijnlijkheidsscore. De onderneming volgde dit advies niet, maar koos de meest ongunstige variant (die als erg onwaarschijnlijk was beoordeeld). Kort daarna brak de recessie uit. De onderneming overleefde, waarschijnlijk omdat ze het deskundigenadvies niet had gevolgd.

Ons tekortschietend vermogen om goede voorspellingen te doen, beperkt zich niet alleen tot de veranderingen en innovaties die zich voordoen in de *ontwikkeling* van technologie. Het blijkt ook erg lastig te zijn om, wanneer eenmaal in een arbeidsorganisatie is besloten tot de aanschaf van bepaalde 'hard-' of 'software', vooraf aan te geven welke gevolgen bij het *gebruik* ervan zullen optreden. Een van de meest veilige, maar tegelijk cynische, prognoses is dat het vrij lange tijd op allerlei terreinen fout zal gaan. Voor een gedeelte had dit laatste nogal eens kunnen worden voorkomen wanneer toekomstige gebruikers eerder waren ingeschakeld én indien men zich had gerealiseerd dat met technologische innovatie de organisatie van de arbeid grondige veranderingen ondergaat.

Maar wie zijn de toekomstige gebruikers? In 'high tech'- en

'high chem'-bedrijven doen ingrijpende technologische veranderingen zich in steeds snellere opeenvolging voor. In diverse gevallen is er al sprake van een éénjarige (of zelfs nog kortere) cyclus. Als het gerechtvaardigd is om lijnen uit de afgelopen paar jaar door te trekken, mag worden aangenomen dat deze periode nog korter wordt. Daarmee doet zich een klemmende kwestie voor inzake de personeelsvoorziening: kunnen en moeten thans aanwezige personeelsleden telkens weer voor nieuwe taken worden opgeleid, of moeten nieuwe bekwaamheden op de externe markt worden ingekocht? Op dit thema kom ik straks in breder verband terug.

Het is echter van groot belang om te constateren dat, ook al valt de aard van technologische innovaties steeds moeilijker te voorzien, deze zich wel voor beïnvloeding leent, met name binnen een onderneming. Allerlei nieuwe technologieën bieden mogelijkheden voor het maken van keuzen, niet alleen in de ontwerpfase maar ook bij de invoering ervan. Met andere woorden: er vindt telkens besluitvorming plaats. Zo kan natuurlijk worden gekozen voor een geheel gecomputeriseerde bewerking van gegevens of een volledig gerobotiseerde werkplaats. De meest sprekende beschrijving van de laatste ligt voor mij niet in het 'gedrag' van de robots, maar in de waarneming dat zo'n ruimte geen ramen hoeft te hebben en dat daarin doorgaans geen licht brandt.. Overigens dient deze ontwikkeling vanuit het oogpunt van de beschikbaarheid en de kwaliteit van arbeid niet alleen maar negatief te worden geïnterpreteerd. Allerlei fysiek of mentaal zware taken zijn daardoor van de schouders van mensen afgenomen; dat mag ook in de toekomst worden verwacht.

Maar er zijn ook andere keuzen gemaakt door ondernemingen, juist ook om arbeid een menselijke maat te laten houden of te geven. Zo vormt de manier waarop in de nieuwere fabrieken van Volvo in Zweden vrachtauto's en personenauto's (nabij Göteborg) worden gemaakt, een goed voorbeeld van het rekening houden met voor mensen vitale kwaliteitsaspecten van arbeid bij het toepassen van

nieuwe technologie. Door robots wordt aldaar onder andere de bevoorrading en het transport (naar en van magazijn en werkstations) verzorgd, terwijl groepen werkers telkens de verantwoordelijkheid dragen voor een belangrijk deel van het constructieproces.

Andere keuzeprocessen doen zich voor bij de introductie van aangeschafte apparatuur of programma's: welke bekwaaamheden zullen van (aanwezige, op te leiden, of nieuw aan te trekken) personeelsleden worden gevraagd? Hoe zullen bevoegdheden worden verdeeld? Hoe zal de onderlinge samenwerking worden georganiseerd? Onderzoek naar de gevolgen van de toepassing van informatietechnologie in diverse Britse ondernemingen (Boddy en Buchanan, 1982, 1984) laat zien dat managementbeslissingen bepalend zijn voor de mate waarin informatietechnologie een aanvulling op of een vervanging van menselijke vaardigheden inhoudt. Deze zijn dat ook voor de vraag of taken armer of rijker van inhoud worden, en voor de mate waarin menselijke stuurmogelijkheden groter of geringer worden (Thierry, 1986).

Het is een misvatting te menen dat de technologie in het algemeen 'deterministisch' – dat is volledig bepalend – van aard is. Veel technologieën bieden juist allerlei mogelijkheden tot keuze. Mede daarom moet men zich in bredere kring realiseren dat niet alles dat technisch of technologisch mogelijk is, ook daarom zal of moet gebeuren, en er moet dan ook voor worden gewaakt algemene – vaak negatief gestemde – uitspraken te doen over de gevolgen van nieuwe technologie voor de werkgelegenheid. Bovendien zijn er allerlei voorbeelden waaruit blijkt dat nieuwe, op zichzelf mogelijk arbeidsbesparende, apparatuur in staat is – vaak zonder dat dit werd voorzien – tot het verrichten van diverse andere taken, als gevolg waarvan personeel moet worden aangetrokken. Wel is hierbij een dilemma langs welke wegen de hier bedoelde beslissingsprocessen plaatsvinden en wie daarop invloed kan en mag uitoefenen, vooral wanneer nieuwe vindingen steeds sneller volgen op de voorafgaande.

*Het belang van arbeid*

Hoewel mag worden verwacht dat steeds meer mensen in hun werk te maken zullen krijgen met nieuwe technologieën en met de gevolgen daarvan, wordt vanuit deze invalshoek slechts een gedeelte van de dilemma's rond arbeid belicht. Het wordt daarom tijd het belang en de betekenissen van arbeid als zodanig aan de orde te stellen.

Achterhuis gaat in zijn studie *Arbeid: een eigenaardig medicijn* (1984) uitvoerig in op het door Hannah Ahrendt gemaakte onderscheid tussen arbeid en werk ('labor' versus 'work'). Arbeid heeft betrekking op een proces: de noodzaak om het leven in stand te houden, waardoor produktie en consumptie als twee zijden van dezelfde medaille kunnen worden gezien. Werk daarentegen kent een begin en een einde: het is scheppend, creatief van aard; de zelfstandig handelende mens maakt dingen die een eindprodukt vormen, voltooid zijn. Is het werkstuk af, dan eindigt daarmee ook het werk. Werkstukken worden gebruikt; consumptiegoederen worden daarentegen verbruikt, waardoor arbeid continu noodzakelijk blijft. Ahrendt, en met haar Achterhuis, vestigt er terecht de aandacht op dat dit onderscheid niet alleen in de taal, maar ook in de praktijk steeds lastiger te maken is. Arbeid is zo dominant geworden dat nagenoeg alleen een exercitie naar de tijd vóór de middeleeuwen ons kan illustreren wat met werk werd bedoeld. Hieruit mag overigens níet worden geconcludeerd dat arbeid louter geestdodend en monotoon zou zijn; allerlei vormen van arbeid kunnen kwalitatief van behoorlijk niveau zijn. Het onderscheid werk-arbeid wil vooral ook verduidelijken hoezeer arbeid door de wetten van het economisch leven wordt bepaald.

Tegen deze achtergrond wil ik ingaan op het begrip *arbeidsethos*. Dat heeft voor mij geen negatieve klank. Het verwijst naar het belang van arbeid, zoals dat in het gedrag, de opvattingen, de normen en de waarden van mensen naar voren komt. Een belangrijke constatering is nu dat er in empirisch opzicht geen aanwijzingen zijn dat het arbeids-

ethos op z'n retour zou zijn. Het tegendeel is eerder het geval: er zijn nauwelijks onderzoeksresultaten bekend waaruit naar voren komt dat 'non-arbeid' (de diverse gebieden van vrije tijd) belangrijker wordt gevonden dan arbeid. Voorzover dit wel het geval is, gaat het om kleine groepen jongeren met een hoge opleiding en een behoorlijk inkomen (zie o.a. Jehoel-Gijsbers en Schepens, 1981). Uit het internationaal vergelijkende onderzoek *The meaning of working* (1987) blijkt dat er stellig verschillen optreden tussen diverse landen, maar ook dat het belang van arbeid groot is en blijft. In die studie werden de opvattingen gemeten over onder andere werk-centraliteit, normen omtrent arbeid (in termen van 'recht' en 'plicht') en de waarde van de opbrengsten en doelen van arbeid.

Door de jaren heen treden wel enige verschuivingen op. Kwant (1983) schetst deze aan de hand van de begrippen zede en zedelijkheid. De zede betreft het maatschappelijk verankerde patroon van waarden en normen; de zedelijkheid heeft betrekking op de individuele keuze van een mens uit alternatieve handelingsmogelijkheden. Kwant stelt nu dat de arbeidszeden in de afgelopen vijftientig - derig jaar verandering hebben ondergaan - het recht op arbeid is, naast de plicht daartoe, duidelijk erkend - terwijl dat waarschijnlijk nauwelijks het geval is inzake de zedelijkheid: de eigen keus om arbeid te verrichten.

Het belang van arbeid krijgt wat meer reliëf wanneer we stilstaan bij de betekenissen die arbeid heeft voor de individuele mens (waarmee overigens tegelijk enige collectieve waarden aan de orde zijn). Het is daarbij niet mijn opzet om arbeid heilig te verklaren. Ik wil vooral duidelijk maken dat er nagenoeg geen ander maatschappelijk verschijnsel is, waarin zoveel voor de persoon vitale betekenissen zijn 'georganiseerd'. Daarbij stel ik vooraf dat allerlei arbeidstaken verschillend zullen scoren op de zes soorten betekenis die ik wil onderscheiden (zie uitvoeriger in Thierry, 1988).

De eerste twee betekenissen van arbeid zijn een direct gevolg van het feit dat de persoon door zijn arbeid toegang

heeft tot en deel uitmaakt van een sociaal netwerk:

– Externe synchronisatie. Veel biologische processen vertonen een ritmisch verloop van ongeveer 24 uur. Voorbeelden daarvan zijn: de lichaamstemperatuur, de hartslag en de hormoonproductie. Sociaal-culturele signalen vormen belangrijke ‘Zeitgebers’ voor de onderlinge afstemming daarvan. Het geregeld verrichten van arbeid is een van de gewichtigste ‘Zeitgebers’ en is daarom medebepalend voor de gezondheid (Jansen en Ykema, 1983). Arbeid houdt de persoon ‘in het gareel’ en geeft de dag een herkenbare cyclus.

– Communicatie. Als gevolg van de interacties met anderen, waarbij zich velerlei informatiestromen en communicatiepatronen voordoen, hoort de persoon door zijn arbeid ‘ergens’ bij: een deel van zijn identiteit wordt daardoor bepaald. Voorts worden allerlei normen en waarden op hem overgedragen: arbeid socialiseert.

– Persoonlijke ontwikkeling en ontplooiing. Arbeid stelt de persoon in staat zijn bekwaamheden en vaardigheden verder te ontwikkelen, zijn motieven en aspiraties vorm te geven, alsmede zijn gevoelsleven te ontplooiën. Met andere woorden: arbeid schaaft en beschaaft.

– Loon of salaris. Het inkomen uit arbeid heeft niet alleen een materiële betekenis, maar ook, en vaak veel meer, symbolische betekenissen. Zo informeert de beloning onder meer over iemands relatieve sociale positie en over de invloed die door en op hem wordt uitgeoefend.

– Maatschappelijke voortbrenging. Door arbeid neemt de persoon deel aan het produceren van waarde: het opleiden van leerlingen, het genezen van patiënten, het verlenen van diensten, enzovoort. Door het arbeidsresultaat verricht de persoon een maatschappelijk zinvolle functie.

– Maatschappelijke verandering. Juist door arbeid kunnen veranderingen worden bewerkstelligd, bijvoorbeeld in de kunst, het onderzoek, de werkgelegenheid, de verdeling van rijkdom in de wereld. Arbeid biedt de gelegenheid aan zinvolle veranderingen bij te dragen.



Arbeid is niet heilig. En het kan de moeite lonen om allerlei banen te analyseren aan de hand van voor deze betekenissen ontwikkelde meetinstrumenten. Maar in welk ander verschijnsel worden zoveel betekenissen samengebald? Arbeid is vooral daarom voor de meeste mensen onmisbaar.

Nu leiden de eerder gesignaleerde technologische ontwikkelingen ertoe dat aan de arbeid steeds andere – voor een deel: hogere – eisen worden gesteld. Bij gevolg wordt meer en meer de nadruk gelegd op het opleiden van de bevolking, niet alleen van jongeren, maar vooral ook – en bij herhaling – op wat latere leeftijd. Op zichzelf bestaan daarvoor goede argumenten, ook al omdat onderwijs als een van de belangrijkste middelen wordt gezien voor het scheppen van gelijke (start)kansen. Toch zie ik hierbij twee dilemma's:

– Elk mens is in elke levensfase in zekere opzichten onvoltooid en onvolkomen. Met de begrippen onderwijs en ontwikkeling brengen we dat impliciet telkens naar voren. Maar met het sneller verouderen van verworven bekwaamheden en vaardigheden zeggen we eigenlijk, op steeds meer bruuske wijze, tegen mensen: 'Gij zijt wel zéér onaf, zo niet onbruikbaar, geworden.' Welk beginsel van ethiek rechtvaardigt deze opstelling?

– Een samenleving die investeert in het opleiden van haar leden – nogmaals: daarvoor bestaan goede argumenten – kan het zich niet veroorloven die investering deels ongebruikt te laten. Met andere woorden: die samenleving moet voldoende banen kunnen verschaffen. Kan of wil zij dat niet, dan hoort zij basisvoorzieningen op het gebied van die zes betekenissen te scheppen. Een basisinkomen vormt daarvan één voorbeeld.

Op beide dilemma's kom ik nog kort terug.

### *Werkloosheid*

Op basis van de eerder geschetste zes betekenissen van arbeid valt goed in te zien wat de meeste mensen overkomt

die werkloos worden of zijn: werkloosheid leidt voor velen niet alleen tot een vervelend en ongemakkelijk bestaan, maar ook tot een minder gezond leven (zie o.a. Warr, 1984, 1987; Becker, Vink en Godschalk, 1986). Hoewel er in ons land reeds geruime tijd een hoog percentage werklozen is, bestaat daar omheen nog steeds een aanzienlijk maatschappelijk taboe: velen trachten te maskeren dat ze werkloos zijn geworden en komen er niet makkelijk toe zich daarover te uiten. Mede daardoor neigen veel mensen die werkloos zijn geworden ertoe de oorzaken daarvoor bij zichzelf te zoeken, althans in het begin. Maar de gevolgen van een gebrek aan werkgelegenheid doen zich niet alleen voor op individueel (of gezins)niveau, maar hebben ook allerlei negatieve maatschappelijke repercussies. Daarover is reeds vrij veel gedocumenteerd; dit aspect moet ik verder laten rusten.

Overzien we de vele manieren waarop in ons land wordt geprobeerd om de werkloosheid in te dammen, onder andere door het scheppen van werkgelegenheid, dan resteert maar één conclusie: we weten niet precies hoe we het moeten doen. Veel initiatieven zijn misschien wel sympathiek, maar hebben een beperkt of verwaarloosbaar positief effect. Een hoog niveau van investeringen, zowel in het bedrijfsleven als door de overheid, werpt vruchten af, maar deze zijn tot nu toe te klein. Bovendien moet daarbij een evenwicht worden gevonden tussen kapitaals- en arbeidsintensieve investeringen (en men denke ook aan de rond technologie en personeelsvoorziening gesignaleerde dilemma's: personeelsvoorziening; toekomstige gebruikers). Arbeidsduur- of arbeidstijdverkorting heeft enig effect opgeleverd – al was het maar dat minder mensen hoefden te worden ontslagen – maar het is een mythe te denken dat hierdoor nog veel resultaat kan worden geboekt. Voor een deel wordt dit mijns inziens veroorzaakt door de veel te uniforme, niet-flexibele, uitwerking van de arbeidsduurverkorting (ADV) in veel arbeidsorganisaties én door het te hoge niveau van besluitvorming over het gebruik van de beschikbaar gekomen middelen. Voor veel mensen bete-

kent ADV: een kortere arbeidstijd, wat minder inkomen, teveel werk en een vijver aan niet op te nemen vrije dagen. Voor een ander deel doet zich de moeilijkheid voor dat veel ADV-vormen (op de VUT kom ik nog terug) in hoofdzaak toepasbaar zijn voor zogenoemde uitwisselbare arbeid (d.w.z. arbeid op een laag niveau van bekwaamheid). Zou ADV met vaart worden doorgezet, dan dreigt een verdere deling of zelfs opsplitsing op de arbeidsmarkt te ontstaan. Hoe hoger het niveau van de arbeid, des te meer zal schaarste aan gekwalificeerde mensen de toepassing van ADV moeilijk maken. Op hogere niveaus zal men zich er makkelijker tegen kunnen verzetten. Alleen als in ons land een zeer ongelijke toepassing van ADV zou worden geaccepteerd mag van dit middel nog iets worden verwacht. Toch nog één vraag: op welk type economie in welk land oriënteert men zich eigenlijk inzake ingrijpende ADV?

Er bestaan natuurlijk allerlei andere initiatieven en voorstellen; ik noem er enkele. Als wij onze wijze van produceren en consumeren minder zouden richten op snelle vervanging en op wegwerpartikelen, en meer op arbeidsintensieve productie van hoge kwaliteit met een langere gebruikscyclus, dan is er weer méér arbeid nodig, alleen al op het gebied van het onderhoud (zie ook Handy, 1984; Kruse, 1987). Het bezoeken van werklozen, zoals dat in enkele steden vorm krijgt, verdient veel ondersteuning, zeker als dat leidt tot een hernieuwde oriëntatie inzake opleidingen en op de arbeidsmarkt. De eis van de zijde van de vakbeweging dat hier tegenover een baangarantie hoort te staan, is uit onderhandelingsoogpunt begrijpelijk, maar inhoudelijk irreëel. Bij allerlei andere opleidingen vallen garanties ook niet te geven. Het hoofdpunt is nu juist dat de eigen kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot. Daarnaast wordt het zelf ondernemer-zijn allerwegen gestimuleerd. Handy (1984) is een van degenen die veel verwacht van de zogeheten 'mauve'-economie: vormen van persoonlijke dienstverlening worden opgezet waarmee tijdelijk geld kan worden verdiend, zoals bijvoorbeeld het bijhouden van andermans administratie, het telefonisch wekken, enzo-

voort. De ontwikkeling van deeltijdarbeid zal, naar verwachting, vooral worden beïnvloed door de kwaliteit van de beschikbare plaatsen – die is, tot nog toe, overwegend laag – en van het loonniveau. Beide aspecten leiden niet tot een groot optimisme.

Hoewel ik er voor pleit dat moet worden voortgegaan met het scheppen van werkgelegenheid langs velerlei wegen – daaronder reken ik thans nauwelijks de ADV – ontkom ik niet aan de gevolgtrekking dat een groot deel van de huidige werklozen niet aan werk zal komen. Dat is mede ingegeven door de jaarlijkse instroom van schoolverlaters en door de inhaalbeweging van vrouwen op de arbeidsmarkt. Daarmee is het volgende dilemma aan de orde: wordt uitgegaan van ieders recht op arbeid en van de implicaties van investering in opleiding, dan is het noodzakelijk een plicht tot herscholing van iedere werkloze in te stellen. Op welk uitgangspunt wordt de gedachte gebaseerd dat elke werkloze hierin vrij moet worden gelaten en zelf beslist of aan her- of omscholing wordt deelgenomen? Dat uitgangspunt wordt ook niet gehanteerd voor hen die de ‘leerplichtige’ leeftijd hebben. Een interessante vraag hierbij is in hoeverre die plicht ook zou moeten gelden voor ‘bedreigde’ groepen werkenden. Wenst de samenleving dat recht op arbeid niet te honoreren, en ook van de druk daartoe te worden verlost, dan is – zoals eerder gesteld – een basisinkomen gerechtvaardigd.

Tot nu toe werd niet van vrijwilligerswerk of van allerlei vormen van vrijetijdsbesteding gerept als mogelijke compensaties voor het niet hebben van arbeid. Dat zal ik ook in het vervolg niet doen. Hoewel zulke activiteiten in velerlei opzicht nuttig en onmisbaar zijn, schieten ze, gezien vanuit de dimensies waarop arbeid betekenis heeft, duidelijk tekort.

*Arbeid en leeftijd*

De Nederlandse bevolking vergrijst en 'ontgroent'. In 1985 waren 1,7 miljoen mensen ouder dan 65 jaar; in 2010 zullen dat er vermoedelijk 2,3 miljoen zijn. De beroepsbevolking neemt weliswaar toe van 6 miljoen in 1987 tot mogelijk 7 miljoen in 2005, maar het tempo van de groei neemt sterk af, terwijl het aandeel van de jongeren steeds kleiner wordt (zie *Nota 2000*, 1986; *Statistisch Zakboek* 1987; Van der Wijst en Van Poppel, 1985). Waarschijnlijk zal de pensioengerechtigde leeftijd nog vóór het jaar 2000 moeten worden verschoven tot na het 65ste jaar.

Alleen al daarom kunnen vraagtekens worden gezet achter het beleid inzake de vervroegde uittreding (de *vut*). Dat kan ook worden gedaan vanuit kosten-batenoverwegingen: hoeveel kost het ons en komen daardoor wel meer mensen aan het werk? In 1986 golden *vut*-regelingen voor 0,7% van de werknemers. Toch kies ik een andere invalshoek.

Voor mensen voor wie arbeid in hoofdzaak een last is geworden – gezien hun mentale en fysieke gesteldheid (vaak wordt ten onrechte gezegd: gezien hun leeftijd) – kán vervroegde uittreding een uitkomst zijn. Belangrijker is evenwel de vraag door welke oorzaken en aanleidingen dat 'afbrandproces' – zoals we dit zo vriendelijk weten te formuleren – is ontstaan. Vele anderen krijgen met de *vut* te maken zónder dat arbeid vóór hun ondraaglijk is geworden. Na uittreding blijven ze op allerlei terreinen actief en nemen dikwijls een nieuwe baan. Voor de universitaire bevolking is, in het verband van de Selectieve Krimp- en Groei-operatie, uittreding op vijftig jaar reeds mogelijk geworden.

Het dilemma waarop ik wil attenderen, betreft de opvattingen in onze samenleving over de relatie tussen arbeid en leeftijd. In een Engelse vestiging van een Japanse onderneming dient men bij een leeftijd van vijfendertig jaar te vertrekken. Personeelsadvertenties geven er dagelijks blijk van dat 'ouderen' (vijfendertig, veertig jaar?) niet hoeven te reflecteren. Researchlaboratoria van grote concerns ver-

schillen in hun beleid aangaande ouder wordende onderzoekers, maar onderzoekers boven de veertig komt men geregeld niet meer tegen (Poorthuis, 1987).

De vraag die ik hierover stel is op welke gegevens uit wetenschappelijk onderzoek over de relatie tussen leeftijd en prestatie men zich telkens beroept. Naar mijn weten zijn die er nauwelijks. Het leeftijdsbeleid inzake arbeid houdt in veel gevallen een gigantische verspilling in van menselijk potentieel. Soms lijken mensen als wegwerpaanstekers te worden gezien: niet bij of aan te vullen, dus weg er mee. Ook de VUT houdt een enorme verspilling in, bijvoorbeeld van ervaring, van kennis en van de wijsheid die veel mensen opdoen. Met een vooruitziend opleidingsbeleid, een gerichte loopbaanplanning, mobiliteit ook tussen arbeidsorganisaties – kortom: het zorgen voor een ‘learning environment’ – valt de bruikbaarheid van zeer veel werkenden langdurig te handhaven. Deze kan nog toenemen wanneer de individuele arbeidstijd veel flexibeler zou kunnen worden bepaald. Wat in dit verband vooral zorgen baart, is dat in het algemeen niet eens de moeite wordt genomen om in economische termen uit te rekenen wat de kosten-batenverhouding is van het vervroegd afdanken of niet in dienst nemen van ouder wordende mensen.

### *Flexibiliteit*

Een van de onderwerpen die deze jaren in het brandpunt van de belangstelling staat, betreft het thema flexibilisering, met name inzake arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Vaak wordt dat in één adem genoemd met het begrip individualisering. Nu bedoelt men met flexibilisering vaak ‘dat alles anders zou moeten worden’, maar eigenlijk wordt dan een verkeerde term gebruikt. Flexibilisering houdt in dat de kern van iets blijft bestaan, maar dat dit iets in zijn uitwerking plooibaar wordt gemaakt, met andere woorden: wordt toegespitst op specifieke omstandigheden (Vinke en Thierry, 1984).

Aan deze 'beweging' naar meer flexibilisering ligt in belangrijke mate ten grondslag dat wij, maatschappelijk gezien, steeds ongelijker aan elkaar worden en dat ook zo beleven. Enkele voorbeelden daarvan zijn: het ontstaan van allerlei nieuwe functies en beroepen (vooral als gevolg van de eerder gesignaleerde voorthollende technologie); het achterhaald raken van verworven bekwaamheden en vaardigheden; het steeds verder uit elkaar groeien van persoonlijke en levensomstandigheden, onder andere door andere manieren van samenleven dan in het gezin (zie bijv. In 't Veld-Langeveld, 1985); de opkomst van steeds meer actiespecifieke belangengroepen. In dit opzicht beschouw ik individualisering – het op de omstandigheden van de persoon afstemmen van voorzieningen en voorwaarden – dan ook primair als een vorm van emancipatie. Het illustreert dat zowel in de arbeid als in de verzorgingsmaatschappij veel te weinig met de perspectieven en de omstandigheden van de individuele mens is rekening gehouden.

Moeten deze ontwikkelingen nu zoveel mogelijk worden tegengehouden? Dan interpreteert men ze in hoofdzaak als negatief. Of luiden ze een tijdvak in waarin de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden op een andere leest moeten worden geschoeid (zie ook Fase, 1985)? Een principiële discussie daarover is eigenlijk nog niet gestart. Ik wil dat aan de hand van één voorbeeld illustreren.

Ondernemingen worden geregeld geconfronteerd met de noodzaak veranderingen aan te brengen in de omvang en de kwaliteit van hun personeelsbestand, vooral als gevolg van kostenontwikkelingen, marktfluctuaties en technologische innovaties. Dit doet zich des te sterker voor naarmate de onderneming minder kan of wil investeren in het eigen personeel, en de benodigde bekwaamheden moet inkopen. De vakbeweging verzet zich gewoonlijk daartegen, op grond van haar taak de werkgelegenheid zoveel mogelijk te beschermen. Toch is de onderneming daarmee niet van haar probleem af. Gedurende de laatste jaren zijn we dan ook getuige geweest van vaak pijnlijke ingrepen, waarbij

grote aantallen mensen op straat kwamen te staan. Er is nu in een toenemend aantal ondernemingen onmiskenbaar de trend te bespeuren om de vaste kern van het personeelsbestand steeds kleiner te laten zijn, terwijl daar omheen een in omvang variërend aantal 'tijdelijke werkers' zweeft. Die kunnen bijvoorbeeld een oproepcontract hebben, bij een onderaannemer werken, zelf onderaannemer zijn, via een uitzendbureau binnen komen, enzovoort. Hoewel de vakbonden zich hiertegen heftig verzetten, zijn zij in feite nogal machteloos.

Dit verschijnsel, dat ook flexibilisering wordt genoemd, is niet alleen maar negatief. Ongetwijfeld worden daardoor de risico's voor een onderneming verminderd en zo ook de kans op massa-ontslag. Waarschijnlijk leidt het tijdelijk in dienst kunnen nemen van personeel tot meer werkgelegenheid, omdat de onderneming in een slappere tijd niet aan hun vastzit. Deze 'contractuele' organisatievorm biedt ook voordelen aan werknemers bijvoorbeeld als deeltijdarbeid wordt geprefereerd, wanneer het periodiek wisselen van werkgever aantrekkelijk wordt gevonden of wanneer men de keuze voor een definitieve werkkring wil uitstellen.

Maar toch: eigenlijk zijn we getuige van een uitholling van de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. Bovendien draagt het bij aan de verdere segmentering van de banenmarkt: vast tegenover zwevend. Als reactie is dit niet onbegrijpelijk. Maar het kan nooit een blijvend antwoord vormen op het dilemma dat zich voordoet. Aan ondernemers wordt hierbij de vraag gesteld of hiermee niet waarden als het zich binden van werknemers aan een onderneming, de gezamenlijke verantwoordelijkheid, de verantwoordelijkheid voor elkaar, duidelijk zijn losgelaten. Aan de vakbeweging wordt de vraag voorgelegd of, zowel bij de overheid als in de marktsector, de uitgangspunten inzake aanneme, ontslag en diverse arbeidsvoorwaarden niet bij een inmiddels gepasseerd station horen. Aan beide partijen en aan de overheid wordt de vraag voorgelegd of de tijd is aangebroken om gezamenlijk een visie op arbeid op langere termijn te ontwikkelen. Ik ben van mening dat het



tijd is om, in navolging van enkele andere landen (International Labour Organisation, ILO, 1987), te kiezen voor *konzertierte Aktion*: gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van arbeid op langere termijn en centrale raamafspraken inzake arbeidsvoorwaarden.

### *Arbeid en eigendom*

In het voorgaande is aandacht besteed aan diverse uitgangspunten van normatieve aard. Ze zouden kunnen worden samengevat in de uitspraak dat mensen wel eens ziek mogen zijn van hun werk, maar dat ze niet het slachtoffer mogen worden van arbeid of van het niet-hebben daarvan. Waarschijnlijk komt hierin een van de hoofdpunten tot uitdrukking van de overtuiging dat gerechtigheid de norm hoort te zijn voor de arbeidsverhoudingen.

Het kan als een dilemma worden gezien dat van een discussie over dergelijke, of andere, principiële uitgangspunten tegenwoordig weinig valt te merken. Het thema lijkt te zijn weggeschoven, juist in een periode van lastige veranderingen. Mocht deze discussie ontstaan, dan zal mijns inziens eveneens aandacht moeten worden gegeven aan de eigendomsverhoudingen; ook dat thema is reeds jaren weggezakt. Ik ben ervan overtuigd dat personeelsleden niet door winstdeling, maar door hen mede-eigenaren te maken die prikkelende betrokkenheid bij hun arbeid en hun onderneming kunnen krijgen waarvan sommige ondernemers weet hebben en waarvan andere dromen. Dat zou ook kunnen gaan gelden voor de te privatiseren instellingen van de overheid.

Natuurlijk: zowel aangaande dit onderwerp als inzake de voorgaande thema's is nog veel onuitgewerkt gebleven. Dat is nu eenmaal het voorrecht van degene aan wie de vraag is gesteld dilemma's rond arbeid aan te geven.

## Aangehaalde literatuur

### GEBOORTE

*The State of the World's Children*, jaarlijks rapport van Unicef. Oxford, Oxford University Press.

Staatscommissie Bevolkingsvraagstuk, *Bevolking en Welzijn*. Den Haag, Staatsuitgeverij (1977).

### POLITIEKE VERANTWOORDELIJKHEID VOOR DE JEUGD

d'Ancona, H., 'Opvoeding als collectieve verantwoordelijkheid', in: *Socialisme en Democratie*, 43 (1986), 3, pp. 78-80.

*Beleidsplan Emancipatie 1985*. Handelingen Tweede Kamer 1984-1985, 19052 nos. 1 en 2.

Diekstra, R.F.W., *De opgroeiende jeugd*. Baarn, Ambo (1985).

Jonas H., *The imperative of responsibility*. Chicago (1984).

Jongman, R.W., 'Criminaliteit als verzet', in: *Socialisme en Democratie*. 42(1985), 6, pp. 183-188.

Verhulst, F.C., *De toekomst van het kind*, oratie Erasmusuniversiteit Rotterdam (1987).

### DILEMMA'S ROND ARBEID

Achterhuis, H., *Arbeid: een eigenaardig medicijn*. Baarn, Ambo (1984).

Becker, J.W., Vink, R., Godschalk, J.J., *Enige aspecten van arbeid in de toekomst*. Rijswijk, Sociaal en Cultureel Planbureau (1986).

Boddy, D., 'Information technology and organizations: some empirical findings', in: Pitt, D.C., B.C. Smith (eds.), *The computer revolution in public administration*. Brighton, Wheatsheaf Books (1984).

Buchanan, D.A., D. Boddy (1982), 'Advanced technology and the quality of working life: the effects of word processing on video typists', in: *Journal of Occupational Psychology*, 55, pp. 1-11.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Statistisch Zakboek*. Den Haag, Staatsuitgeverij (1987).

Fase, W.J.P.M., 'Een on(der)handelbare toekomst?' in: *Bespiegelingen over de toekomst van de sociale partners*. Den Haag, Organisatie

- voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (1985).
- Handy, C., *The future of work* (1984); Ned. vert.: *De toekomst van de arbeid*. Utrecht, Bruna (1986).
- ILO (1987), speciaalnummer van *Labour and Society*, 12, 3.
- In 't Veld-Langeveld, H.M., *Binding in vrijheid*. Den Haag, Staatsuitgeverij (1985).
- Jansen, B., J.S.L. Ykema, 'Arbeid als medicijn: het belang van sociale "Zeitgebers"', in: *Intermediair*, 19 (1983), 37, pp. 31-37.
- Jehoel-Gijsbers, G., Th. Schepens, *Gedeelde arbeid: gedeelde vreugd*. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1981).
- Kruse, P.H.A.M., 'Toekomstige arbeidsmarktproblematiek in relatie tot vrije tijdsbesteding', in: *Alles beweegt: naar flexibeler vormen van arbeid en beloning*. Den Haag, NCW (1987).
- Kwant, R.C., 'Arbeidsethos in Nederland', in: Engelen, J., A. Hemelrijck, J. Munnicks (red.), *Wie niet werkt... arbeidsethos en werkgelegenheid*. Utrecht, Het Spectrum-Aula (1983).
- MOW International Research Team, *The meaning of working*. Londen, Academic Press (1987).
- Nota 2000. Over de ontwikkeling van het gezondheidsbeleid*, Rijswijk, Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur (1986).
- Poorthuis, F., 'De halfwaardetijd van de onderzoeker', in: *Intermediair*, 23 (1987), 36, pp. 17-21.
- Thierry, Hk., 'Determinanten en voorspelbaarheid', in: Kempen, G., R.J. Takens (red.), *Psychologie, informatica en informatisering*. Lisse, Swets & Zeitlinger (1986).
- Thierry, Hk., 'Arbeidstijd en de betekenis van arbeid', in: Jansen, B. (red.), *De praktische vormgeving van arbeidstijdregelingen* (1988; in voorbereiding).
- Thierry, Hk., B. Jansen, 'Intervention studies: opportunities and limitations, in: Haider, M., M. Koller, R. Cervinka (eds.), *Night and shift work: long term effects and their prevention*. Frankfurt, Peter Lang (1986).
- Vinke, R.H.W., Hk. Thierry, *Flexibele beloning: van cafetariaplan naar praktijk*. Deventer, Kluwer (1984).
- Vlaanderen, K. (red.), *Het jaar 2025*. Nijmegen, Markant (1987).
- Warr, P.B., 'Werk en werkloosheid', in: Drenth, P.J.D., Hk. Thierry, P.J. Willems, Ch.J. de Wolff (red.), *Handboek Arbeids- en Organisationspsychologie*. Deventer, Van Loghum Slaterus (1984).
- Warr, P., *Work, unemployment and mental health*. Oxford, Clarendon Press (1987).
- Wijst, T. van der, F. van Poppel, *Economic and social implications of*

aging in the Netherlands. Voorburg, NIDI (Working paper 67) (1985).

#### OP WEG NAAR EEN ZORGLOZE SAMENLEVING?

*Discussienota over de verantwoordelijke samenleving*, Den Haag, CDA (1987).

*Schuivende Panelen; continuïteit en vernieuwing in de sociaal-democratie*, Amsterdam, PVDA (1987).

Brinkman, L.C., *Over de (on)macht van een nieuwe elite*, Den Haag 16 oktober 1986 (toespraak in de Tweede Kamer bij de behandeling van een ontwerp voor een Welzijnswet). Zie ook *CDA/Actueel*, 25.10.1986, pp. 8-9.

Delen van dit referaat zijn ontleend aan: *Vriendschap in beweging*, Iteke Weeda. Houten, De Haan (1988).

#### OUDER WORDEN

Berting, J., 'Prestatie-oriëntering, individuele prestaties en de verzorgingssamenleving', in: Berting, J., J. Breman, P.B. Lehning (red.), *Mensen, Macht en Maatschappij*. Amsterdam/Meppel, Boom (1987).

Berting, J., *Paradigms, culture and behaviour*. Parijs, Report to Unesco (1988).

Braam, G.P.A., J.A.I. Coolen, J. Naafs, *Ouderen in Nederland. Sociologie van bejaarden, bejaardenzorg en -beleid*. Alphen aan den Rijn/Brussel, Samsom Uitgeverij (1981).

Entzinger, H.B., *Een kleine wereld*, oratie Rijksuniversiteit Utrecht (1987).

Felix, R.A., e.a., *Nederland naar de jaren negentig. Werken en niet werken in de jaren negentig*. Den Haag, Vuga (1987).

Glaser, B.G., A.L. Strauss, *Status Passage. A Formal Theory*. San Francisco: University of California (1971).

Goede, M.P.M., G.H. Maassen, *Beleving van niet-werken. Een onderzoek onder werklozen, arbeidsongeschikten en hun partner*. Dissertatie Rijksuniversiteit Utrecht (1988).

Jager, H. de, A.L. Mok, *Grondbeginselen der Sociologie. Gezichtspunten en begrippen*. Leiden/Amsterdam, H.E. Stenfert Kroese (1978).

Means, R., R. Smith, *The Development of Welfare Services for Elderly People*. Londen, Croom Helm (1985).

Mermet, G., *Francoscopie. Les Français: Qui sont-ils? Ou vont-ils?* Parijs, Librairie Larousse (1985).

Parsons, T., 'Some Trends of Change in American Society: Their