

04 ▶ 2022

Andersland

WERK

idealenfabriek

UTOPISCHE IDEALEN WIJZEN DE WEG



WELKOM BIJ DE IDEALENFABRIEK

Thema: Werk

Beste Idealist,

We hebben met de bijdragen in deze Andersland niet teveel aan willen haken bij het thema 'corona en werk'. Geen fotoseries van thuiswerkende mensen door hun keukenraam gefotografeerd dus. Toch is enige link met een van de meest levensveranderende crises van de afgelopen jaren onvermijdelijk. Tijdens de coronacrisis zijn velen van ons met onze neus op de feiten gedrukt wat betreft onze relatie tot werk. Hoeveel van onze identiteit wordt bepaald door het werk wat we doen? Hoeveel van onze wakkere uren gaan op aan direct of indirect met werk bezig zijn?

Door de coronacrisis zijn al langer levende ideeën over de hervorming en waardering van werk nieuw leven in geblazen: de korte werkweek, een betere balans tussen privé en werk, en meer autonomie en flexibiliteit voor de werknemer. Het meeste hiervan dan wel

weer alleen voor de white collar arbeiders; een lasser, zorgmedewerker, pakketbezorger of pedagogisch medewerker op de kinderopvang heeft nog steeds vrij weinig aan de mogelijkheid om thuis te werken. Juist in werkomgevingen als magazijnen en callcenters neemt de werkdruk toe, doordat software en algoritmes steeds meer het werk van vloermanagers vervangen. Werkgevers zijn er zelfs niet voor teruggedeinsd om werknemers tijdens het thuiswerken minutieus te monitoren, en af te rekenen op een te laag bevonden productiviteit – in een wereldwijde crisissituatie, nog wel. De groei van bedrijven als Uber, Deliveroo en Amazon – en recent een heel scala aan flitsbezorgers in de Randstad – heeft daarnaast de discussie aangewakkerd over de rechten van werknemers en de wenselijkheid en legaliteit van verkapte zzp-constructies.

Veel mensen hadden, toen we vanaf maart 2020 lang thuis zaten, al dan niet werkend, al dan niet voor kinderen of anderen zorgend, voornemens om het vanaf dat moment helemaal anders te gaan doen op het gebied van werk. Toch zien we op moment van schrijven (najaar 2021) dat de files weer teruggaan naar het niveau van voor de crisis, dat het 'dringende thuiswerkadvies' versoepeld wordt, en dat de meeste bedrijven, voor zover ze dat niet al waren, terug richting 'normaal' gaan.

De afgelopen tijd zie ik wel steeds meer mensen om mij heen die worstelen met de rol van werk in hun leven. Mensen die eerder veel belang hechtten aan een baan die bij hun idealen en sociale identiteit paste, maar nu kiezen voor werk dat vooral een middel is om in levensonderhoud te voorzien. De idealistische uitdagingen zoeken ze buiten hun werk in vrijwilligerswerk of hobbies, en een hoog salaris is niet het belangrijkste in het leven. Ze verzetten zich tegen het idee dat je werk ook altijd je passie moet zijn, en genieten ervan dat ze na werktijd ook mentaal niet meer met hun werk bezig hoeven te zijn.

Kortom, werk is weer (– nog steeds!) een thema dat op de agenda staat. We hebben in deze Andersland een aantal teksten en sprekers verzameld om het thema Werk vanuit verschillende hoeken te belichten. Zo gaat het over de toekomst van werk, robotisering, werk en identiteit, reproductieve arbeid, zorg, schaamte, en werktijdverkorting. Ik hou hoop dat we weer echt open gaan in februari 2022, na bijna 2 jaar geen fysieke bijeenkomsten te hebben georganiseerd. Hou onze website in de gaten voor de meest up-to-date informatie. Hopelijk tot snel!

Anneloes Dijkman
Coördinator Idealenfabriek



Werk

DE IDEALENFABRIEK

Agenda	6	Geert Maarse	64
James Suzman	8	Niet deeltijd-prinsesjes, maar voltijdprinsjes zijn het echte probleem	
De nieuwe ziekte			
Gespreksavonden met Madelaine Ley	26	Antoon Vandevelde	70
Madelaine ley	28	Arbeid in de 21ste eeuw	
A Future of Work Worth Caring About At the Crux of Change		Gespreksavonden met Aukje Nauta	80
Ann-Sofie Dekeyser	36	Aukje Nauta	82
Werken werkt niet		Schaamte als krachtbron voor het betere werk	
Gespreksavonden met Lynn Berger	46	Gespreksavonden met Tom Grosfeld	92
Lynn Berger	48	Tom Grosfeld	94
Waarom zorgen voor je gezin óók werken is (en niet iets wat je van je werk houdt)		Ik werk, dus ik ben: maken we onze baan te belangrijk?	
Gespreksavonden met Alina Bijl	56	Luc Cortebeek	108
Mark van Ostaijen	58	Tien aanbevelingen voor het meest ambitieuze sociaal contract ooit	

EXTRA INFORMATIE

Loek Dijkman	132
Over de Idealenfabriek	
Tot ziens in 2022 en tot die tijd...	134
Colofon	
Redactie-adres en contactgegevens	135
Stichting Utopa	136
Initiatiefnemer van de Idealenfabriek	

LEIDEN
10 | 02 | 2022

WAGENINGEN
17 | 02 | 2022

SCHAAMTE EN WERK

Wist je dat een teveel aan schaamte funest is voor arbeidsorganisaties? Zo hebben bedrijven waar veel schaamte heerst een gebrek aan innovatie. Te veel schaamte doet organisaties verstarren. Aukje spoort je aan om schaamte op de werkvloer te leren herkennen en ermee te dealen. Bijbehorend artikel: pagina 80.

Aanvang 20.15 uur
Spreker Aukje Nauta



LEIDEN
17 | 03 | 2022

WAGENINGEN
21 | 04 | 2022

GEEN DEELTIJDPRINSESJES MAAR VOLTIJDPRINSJES

In Nederland gaat het in gesprekken over werktijd en de salariskloof tussen mannen en vrouwen al gauw over dat het grote probleem is dat Nederlandse vrouwen 'deeltijdprinsesjes' zijn. Alina Bijl draait dit om en legt de bal bij de voltijdprinsjes. bijbehorende artikelen: pagina 56.

Aanvang 20.15 uur
Spreker Alina Bijl



LEIDEN
07 | 04 | 2022

WAGENINGEN
21 | 04 | 2022

WAAROM ZORGEN VOOR JE GEZIN OOK WERK IS: REPRODUCTIEVE ARBEID EN ZORGZAAMHEID

Informele zorg – de zorg voor kinderen, het huishouden, familieleden en vrienden – is van cruciaal belang voor de samenleving. Zorgzaamheid is geen onuitputtelijke bron, en zorg heeft meer tijd, aandacht en ruimte nodig dan ze nu vaak krijgt. Wat verandert er, in de beleving en verdeling van zorg, wanneer we het zien als een vorm van werk? Bijbehorend artikel: pagina 46.

Aanvang 20.15 uur
Spreker Lynn Berger



LEIDEN
12 | 05 | 2022

WAGENINGEN
19 | 05 | 2022

IK WERK DUS IK BEN: MAKEN WE ONZE BAAN TE BELANGRIJK?

Onze samenleving is zo doorgeslagen in het idee van je eigen maakbaarheid, dat het individu wordt afgerekend op zijn prestaties en volledig verantwoordelijk wordt gehouden voor zijn eigen succes. Hiermee is ook de rol van onze baan in het vormen van onze identiteit steeds groter geworden. Wie zijn identiteit baseert op het werk dat hij doet, is kwetsbaar: verlies je je baan, dan verlies je een deel van wie je bent. Maken we ons werk soms te belangrijk? Bijbehorend artikel: pagina 92.

Aanvang 20.15 uur
Spreker Tom Grosfeld



LEIDEN
09 | 06 | 2022

WAGENINGEN
16 | 06 | 2022

A FUTURE OF WORK WORTH CARING ABOUT: ROBOTS, ETHICS AND CARE

English-spoken / Engels gesproken

Nadenken over de toekomst van werk roept vragen op over wat voor werk mensen moeten doen, hoe ze dit zouden moeten doen, met behulp van welke technologie en waarom en door wie deze technologie gebruikt zouden moeten worden. Madelaine Ley stelt voor zorg-ethiek te gebruiken om de veranderingen op de arbeidsmarkt te navigeren die veroorzaakt worden door verdere robotisering. Bijbehorend artikel: pagina 26.

Aanvang 20.15 uur
Spreker Madelaine Ley





JAMES SUZMAN

DE NIEUWE ZIEKTE

WAAROM DRAAIT EIGENLIJK ALLES IN ONZE SAMENLEVING OM WERK? EN HOE ZOU ONZE WERELD ERUITZIEN ALS WERK EEN MINDER BELANGRIJKE ROL ZOU SPELEN IN ONS DAGELIJKS LEVEN? IN ZIJN BOEK WERK BUIGT JAMES SUZMAN ZICH OVER DE GESCHIEDENIS VAN DE WERKENDE MENS. WERK DEFINIEERT ONS, HET BEPAALT WAAR WE ONS ELKE DAG NAARTOE BEGEVEN EN MET WIE WE ONZE TIJD DOORBRENGEN. HET BEÏNVLOEDT ONZE MANIER VAN DENKEN EN HEEFT EEN GROTE INVLOED OP ONS ZELFBEELD. MAAR DAT IS NIET ALTIJD ZO GEWEEST. JAMES SUZMAN LAAT ONS ZIEN DAT MET NAME ONZE FOCUS OP PRODUCTIVITEIT EEN NIEUW FENOMEEN IS. VANUIT DE GESCHIEDENIS WERPT HIJ EEN BLIK IN DE TOEKOMST EN OPPERT DAT HET MISSCHIEN TIJD IS VOOR EEN ANDERE KIJK OP ONS DAGELIJKS WERK.

Als antropoloog deed James Suzman jarenlang onderzoek in Afrika. Hij publiceerde eerder Affluence Without Abundance waarin hij schreef over het leven van de laatste jager-verzamelaars. Suzman doceert aan Robinson College in Cambridge en publiceert in onder meer The New York Times, The Guardian, The Observer en The New Statesman.

[Onderstaande tekst is een fragment uit zijn boek *Werk*.](#)

“Wij worden getroffen door een nieuwe ziekte waarvan sommige lezers de naam misschien nog niet kennen, maar waarvan ze in de komende jaren zeer veel zullen horen, namelijk technologische werkloosheid,” waarschuwde John Maynard Keynes toen hij zijn post-werk Utopia beschreef. “Dit betekent werkloosheid die ontstaat doordat we sneller middelen vinden om de inzet van arbeid te verkleinen dan we nieuwe manieren vinden om arbeid in te zetten,” voegde hij eraan toe. Zijn publiek in de jaren 1930 begreep deze uitspraak maar al te goed. Sinds de industriële revolutie naar de tweede versnelling was overgeschakeld, hadden mensen zich zorgen gemaakt over de mogelijkheid dat hun vakgebied of baan overbodig werd door nieuwe technologieën en werkmethoden. Maar weinigen beseften zo goed als Keynes in hoeverre het streven naar nog grotere efficiency en automatisering de vraag naar menselijke arbeid zou kannibaliseren.

Achteraf gezien onderschatte Keynes met hoeveel gemak de exploderende dienstensectoren in 'geavanceerde economieën' de mensen opslopten die door boerderijen, mijnen, visserijbedrijven en steeds meer geautomatiseerde productielijnen werden afgegoten. De snelle uitbreiding van de dienstensector is ook

de reden waarom tot vrij recent de discussie over het vermogen van automatisering om de werkvloer te kannibaliseren grotendeels beperkt bleef tot een paar technologische hubs, directiekamers en academische tijdschriften, ondanks de wijdverbreide automatisering van ooit doodgewone functies, van kaartjesverkopers op treinstations tot kassamedewerkers in supermarkten.

Dat veranderde allemaal in september 2013, toen Carl Frey en Michael Osborne van de Universiteit van Oxford de resultaten publiceerden van een studie naar de nauwkeurigheid van John Maynard Keynes' voorspellingen met betrekking tot technologische werkloosheid. De reden dat de Oxford-studie voor zoveel ophef zorgde, was dat Frey en Osborne concludeerden dat niet alleen de robots al in de rij stonden te wachten voor de fabriekspoorren, maar dat ze hun robotkraaloojjes ook hadden gericht op bijna de helft van alle bestaande banen in de Verenigde Staten. Op basis van een onderzoek naar 702 verschillende beroepen berekenden ze dat zeker 40 procent van alle huidige banen in de VS 'groot risico' liep om al in 2030 als gevolg van de automatisering verdwenen te zijn. Bovendien signaleerden ze dat de mensen die het meeste risico liepen over het algemeen niet degenen waren die voor de overbevolking van bureaucratieën of het middenmana-

gement zorgden, maar de mensen met meer praktische functies die gewoonlijk met lagere opleidingsniveaus worden geassocieerd. Een stortvloed aan vergelijkbare studies volgde. Regeringen, multilaterale organisaties, denktanks, vergulde bedrijfstremia als het World Economic Forum en natuurlijk de grote managementconsultancyfirma's deden allemaal een duit in het zakje. Doordat ze ietwat verschillende methodes gebruikten, voegden hun bevindingen allemaal nieuwe details toe aan het mistroostige oordeel van Frey en Osborne.

Een onderzoek van de club van de grootste economieën ter wereld, de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), concludeerde bijvoorbeeld dat de impact van de automatisering waarschijnlijk geografisch sterk uiteen zou lopen, zowel binnen landen als over landsgrenzen heen. In sommige gebieden, zoals West-Slowakije, zou naar verwachting 40 procent van de banen verdwijnen, terwijl in andere, zoals de Noorse hoofdstad Oslo, de trend nauwelijks merkbaar zou zijn doordat nog geen 5 procent van de functies geautomatiseerd zou worden. 'Toptalent' bij het Global Institute van McKinsey & Company meende dat in de komende vijftien à vijfendertig jaar tussen de 30 en 70 procent van de banen gevoelig zou zijn voor gedeeltelijke automatisering. Een ander groot consultancy-

Het was niet langer genoeg om de economische groei te stoppen; ze moesten die omkeren

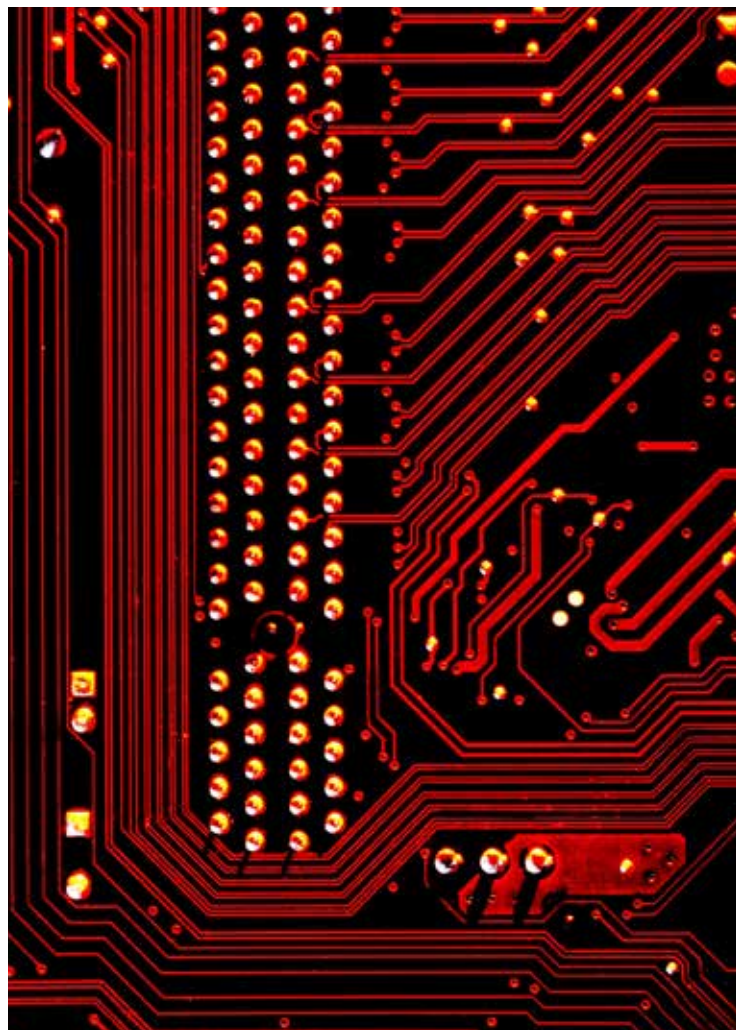
bedrijf, PricewaterhouseCoopers, concludeerde dat 30 procent van de banen in het Verenigd Koninkrijk, 38 procent van de banen in de Verenigde Staten, 35 procent van de banen in Duitsland en slechts 21 procent van de banen in Japan kwetsbaar waren.

Al deze onderzoeken waren het erover eens dat sommige subsectoren aanzienlijk gevoeliger waren voor automatisering dan andere, omdat de technologie al zo betaalbaar was dat bedrijven hun investeringen in die technologie relatief snel rendabel konden maken. Ze merkten op dat de kwetsbaarste subsectoren – die waarin meer dan de helft van de bestaande functies op het hakblok lagen – 'water-, riool- en afvalmanagement' en 'transport en opslag' waren. Vlak daarna kwamen de sector 'groothandel en kleinhandel' en bepaalde subsectoren in de maakindustrie waarin in de nabije toekomst het aantal arbeidskrachten met zo'n 40 à 50 procent zou afnemen. Ze merkten ook op dat sommige

beroepen grotendeels immuun lijken voor automatisering, althans op de korte termijn. Daartoe behoren beroepen die afhankelijk zijn van de glibberige kunst der overtuiging, zoals in de public relations, beroepen die een hoge mate van empathie vereisen, zoals in de psychiatrie, beroepen die om creativiteit vragen, zoals in de modewereld, en beroepen die een hoge mate van handmatig precisiewerk vereisen, zoals die van chirurgen.

Maar elke geruststelling die ze boden was onder voorbehoud. Er wordt behoorlijk geïnvesteerd in machines die qua behendigheid niet onderdoen voor mensen en soms zelfs beter zijn, en in machines die sociale intelligentie en creativiteit kunnen nabootsen. Mijlpalen in de automatisering die enkele jaren geleden nog ver verwijderd leken, zijn nu dan ook akelig dichtbij gekomen. Zo behaalde in 2017 Xiaoyi, een robot die door de Tsinghua-universiteit in Beijing in samenwerking met een staatsbedrijf is ontwik-

keld, met gemak het Chinese nationale artsexamen. AlphaGo van Google verpletterde de beste menselijke go-spelers ter wereld. Dit gold als een bijzonder belangrijke mijlpaal omdat je go, in tegenstelling tot schaken, niet kunt winnen met behulp van informatieverwerking alleen. De IBM Debater is een strenge zwarte zuil, die enkele jarenlang in besloten kring zijn tong heeft aangescherpt door gesprekken te voeren met IBM-medewerkers. In 2019 gaf dit apparaat een verliezende maar overtuigende en 'verrassend charmante' presentatie, waarin het tegenover een voormalige finalist van het wereldkampioenschap debatteren pleitte voor subsidies aan peuterklassen. Sterker nog: nu er gemakkelijk toegankelijke technologie bestaat waarmee je nauwelijks van echt te onderscheiden nepvideo's kunt maken en nu machines de menselijke taal steeds beter kunnen interpreteren en daar creatief gebruik van kunnen maken, heerst het tastbare gevoel dat geen enkele baan volkomen veilig is. Het was



dan ook geen verrassing toen Unilever in 2018 aankondigde dat het zijn personeelswerfing deels ging uitbesteden aan een geautomatiseerd AI-systeem, waarmee het bedrijf 70.000 uren werk per jaar kon besparen.

Een andere reden waarom organisaties als de OESO onzeker zijn over de mogelijkheden van kunstmatige intelligentie en machineren is dat degenen die deze systemen ontwerpen ook onzeker zijn. Ze zien dat

bepaalde machinerende en AI-protocollen op een dood spoor lijken aanbeland en dat het wel eens extra geldverspilling zou kunnen zijn om er extra tijd in te steken. Niettemin worden er voortdurend nieuwe modellen ontwikkeld, die in veel gevallen op neuro-psychologie zijn gebaseerd. En de trend beweegt zich slechts in één richting.

Veel instanties die onderzoek doen naar het vermogen van de robotica en AI om de banen-

markten te kannibaliseren zijn merkwaardig terughoudend in hun uitspraken over enkele van de eenvoudiger te voorspellen maar ernstigere economische gevolgen. De meest opgewekte stellen dat automatisering zal leiden tot een prachtige nieuwe wereld met een nog grotere productiviteit en efficiency en nog indrukwekkender dividenden voor de aandeelhouders. Die terughoudendheid is misschien begrijpelijk voor bedrijven als McKinsey & Co, want als zij dieper ingaan op enkele van die andere gevolgen, wagen ze zich in een wormgat waarin ze moeten nadenken over een volledige verbouwing van het economisch systeem waaraan ze hun eigen wagylapjes en businessclassprivileges te danken hebben. Een van die gevolgen is de uiteindelijke dood van eventuele nog bestaande valse noties dat er een proportionele overeenstemming bestaat tussen menselijke arbeid, inspanning en beloning. Een ander gevolg gaat over de nauw verwante vraag: wie zal van de automatisering profiteren, en hoe?

Veel mensen onderschatten nog steeds stelselmatig hoe groot de materiële ongelijkheid in hun eigen land is, maar een groeiend corpus aan onderzoeken doet vermoeden dat politici in sommige landen dat alleen met gevaar voor zichzelf doen. Aanvankelijk richtten deze onderzoeken zich op de soms gigantische inkomensverschillen die kenmerkend

zijn voor zowel ontwikkelde economieën zoals die van de Verenigde Staten als snelgroeiende economieën zoals die van China, maar tegenwoordig concentreren ze zich steeds meer op de verschillen in netto-rijkdom. Sinds de grote ontkoppeling is het bezit van activa per slot van rekening een veel lucratievere manier gebleken om die rijkdom te vergroten dan hard werken.

Vanaf het einde van de jaren 1980 tot aan het begin van de eenentwintigste eeuw vormde de algehele opkomst van steeds betaalbaarder wordende digitale technologieën een

van de drijvende krachten achter de substantiële vermindering van ongelijkheid tussen landen. Deze technologieën hielpen armere landen concurreren te worden in de wereldwijde maakindustrie en een aandeel ervan op te eisen. Nu lijkt de toenemende automatisering deze trend te stoppen of zelfs om te keren. Door de factor arbeid steeds meer uit de vergelijking te halen elimineert de automatisering elk voordeel dat lagelonenlanden zouden kunnen hebben, omdat de kosten van technologie in tegenstelling tot die van arbeid overal vrijwel hetzelfde zijn.

Maar automatisering zal vermoedelijk niet alleen de structurele ongelijkheid tussen landen steviger verankeren. Zonder een fundamentele verandering in de manier waarop economieën zijn georganiseerd zal ze ook de ongelijkheid binnen landen drastisch aanscherpen. Ongeschoolde en halfgeschoolde mensen zullen minder kansen krijgen op fatsoenlijk betaald werk, terwijl de inkomens van de paar mensen die de grotendeels geautomatiseerde ondernemingen besturen enorm zullen toenemen. Al even belangrijk is het gegeven dat de automatisering wel het rendement op



kapitaal zal verhogen, maar niet het rendement op arbeid. Daardoor groeit wel de rijkdom van de mensen die geld in ondernemingen hebben geïnvesteerd, maar niet die van de mensen die voor de beloning van hun arbeid van hen afhankelijk zijn. Dit betekent simpelweg dat automatisering meer rijkdom zal opleveren voor de mensen die al rijk zijn, terwijl ze nog nadeliger zal uitpakken voor mensen die niet de middelen hebben om aandelen in bedrijven te kopen en niet kunnen profiteren van het werk dat door automaten wordt gedaan. Dit zou natuurlijk niet zo'n groot probleem hoeven te zijn, ware het niet dat sinds de grote ontkoppeling de rijkste 1 procent van de mensen wereldwijd twee keer zoveel heeft geprofiteerd van de nieuwe rijkdom die de economische groei heeft opgeleverd dan de rest van ons. De rijkste 10 procent van de mensen op aarde heeft nu gemiddeld 85 procent van alle wereldwijde activa in handen, en de rijkste 1 procent bezit 45 procent van alle wereldwijde activa.

Veel automaten en AI doen al onmisbaar werk. Denk maar eens aan de slimme algoritmen waarvan genomonderzoekers en epidemiologen afhankelijk zijn, aan allerlei nieuwe digitale diagnostische instrumenten die beschikbaar zijn voor medici en aan de steeds verfijnder wordende klimatologische en meteorologische modellen. Al even belangrijk is dat we

zonder deze algoritmen niet in staat zouden zijn het beheer te voeren over onze steeds complexer wordende steden en de digitale en fysieke infrastructuur die ze ondersteunt. Maar de meeste autonoom denkende machinesystemen zullen aan het werk worden gezet met slechts één doel: rijkdom genereren voor hun eigenaren zonder ook maar enige verplichting tegenover mensen die dit werk anders zouden moeten doen (als ze dat al zouden kunnen). Parallel aan de grote ontkoppeling heeft er een progressieve overdracht van vermogen plaatsgevonden van publieke naar private handen. Terwijl het private vermogen opzichte van het nationaal inkomen in de meeste welvarende landen in de afgelopen dertig jaar is verdubbeld, is het nationaal inkomen in verhouding tot privaat vermogen in de meeste rijke landen sterk gedaald. In China is in deze periode bijvoorbeeld de relatieve waarde van het publiek

vermogen fors geslonken: het was 70 procent van de waarde van het totale nationale vermogen en is nu 30 procent; en in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk is de netto publieke rijkdom sinds de financiële crisis negatief geworden. Volledig geautomatiseerde productielijnen doen hun werk niet gratis. Hun energiebehoeften zijn vaak zelfs groter dan die van mensen. Ze vereisen ook periodieke upgrades en reparaties. Maar in tegenstelling tot werknemers staken ze nooit, en als ze niet langer geschikt zijn voor hun werk, eisen ze geen ontslagvergoeding of verwachten ze geen pensioenregeling. Bovendien zijn er geen morele kosten verbonden aan de vervanging of recycling van deze systemen. Geen enkele directeur zal dus slechter slapen als hij of zij systemen de-installeert of wegdoet om ze laten recyclen of naar de schroothoop af te voeren.

Toen John Maynard Keynes zich een voorstelling maakte van zijn utopische toekomst, stond hij er niet bij stil dat automatisering de ongelijkheid zou kunnen vergroten. In zijn Utopia was ongelijkheid irrelevant geworden, omdat ieders fundamentele behoeften gemakkelijk bevredigd zouden kunnen worden. Alleen dwazen werkten meer dan nodig was. Bijna als een foeragerende samenleving was zijn Utopia een plek waar iedereen die rijkdom om de rijkdom nastreefde eerder hoon dan lof zou oogsten. “De liefde voor geld als bezit – te onderscheiden van de liefde voor geld als middel om toegang te krijgen tot de geneugten en noodzakelijkheden van het leven – zal worden gezien voor wat ze is: een ietwat walgelijke ziekelijkheid, een van die semicriminele, semipathologische neigingen die men huiverend overlaat aan de specialisten in geestesziekten,” legde hij uit. “Ik beschouw ons dus als vrij om terug te keren

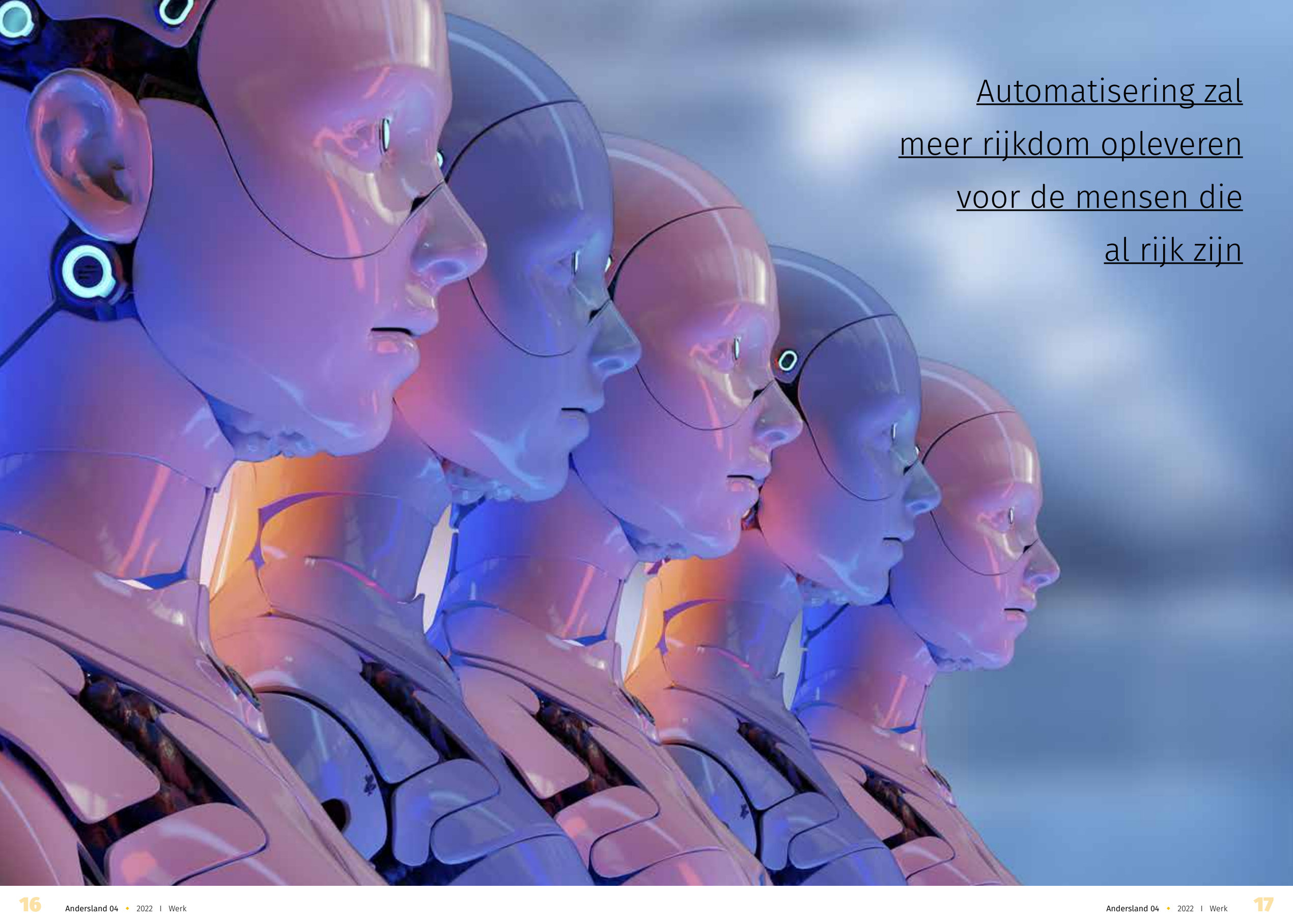
naar enkele van de meest zekere en onbetwifelbare principes van religie en traditionele deugd: dat hebzucht een zonde is, dat woeker een wandaad is en dat liefde voor geld stuitend is.” Hij geloofde dat de overgang naar een vrijwel volledige automatisering niet alleen maar het einde van schaarste betekende, maar ook van alle sociale, politieke en culturele instellingen, normen, waarden, houdingen en ambities die waren gestold rondom iets wat ooit had geleken op de eeuwige uitdaging om het economische probleem op te lossen. Hij maakte, met andere woorden, een einde aan de economie van schaarste, eiste dat ze vervangen werd door een nieuwe economie van overvloed en riep op om in de toekomst economen hun gewijde positie in de samenleving te ontnemen en ze te degraderen tot iets wat meer leek op 'tandartsen', die af en toe te hulp werden geroepen om indien nodig een kleine ingreep uit te voeren.

Bijna dertig jaar later bracht John Kenneth Galbraith een vergelijkbaar argument naar voren toen hij stelde dat de economie van schaarste in stand werd gehouden door verlangens die door geslepen adverteerders werden opgewekt. Galbraith was ook van mening dat de overgang naar een economie van overvloed organisch zou verlopen en vorm zou krijgen dankzij individuen die het streven naar rijkdom zouden opgeven ten gunste van waardiger werk. Hij dacht ook dat deze overgang in het naoorlogse Amerika al aan de gang was en dat de voorhoede ervan bestond uit de 'nieuwe klasse', zoals hij het noemde: mensen die hun beroep niet kozen om het geld, maar om andere beloningen die het opleverde, zoals plezier, bevrediging en prestige.

Misschien hadden Galbraith en Keynes gelijk en vindt deze overgang momenteel plaats.



We zijn verbazingwekkend veelzijdig als we tot verandering gedwongen worden



Automatisering zal
meer rijkdom opleveren
voor de mensen die
al rijk zijn

Aan de ene kant beweren millennials in geïndustrialiseerde landen steevast dat ze liever werk zoeken waar ze van houden dan dat ze leren te houden van het werk dat ze gevonden hebben. Er bestaat ook een duidelijke trend om werknemers meer flexibiliteit te bieden bij de uitvoering van hun baan. In veel landen krijgen zowel mannen als vrouwen tegenwoordig ouderschapsverlof aangeboden, en dankzij digitale communicatie werken steeds meer mensen enkele dagen van de week vanuit huis of in flexibele uren.

Maar het aantal werkuren blijft rond de veertig per week steken en veel onmisbare werknemers die niet flexibel kunnen werken, krijgen te

maken met lange pendeltijden en duur woon-werkverkeer nu ze uit kostenoverwegingen de stadscentra hebben moeten verlaten. Bovendien geeft slechts 15 procent van de mensen wereldwijd aan betrokken te zijn bij hun baan, en veel mensen die Galbraith tot de nieuwe klasse rekende, zoals academici en docenten, worden verleid om in de privésector te komen werken. Tegelijkertijd heeft de kwaal van de eindeloze ambitie een nieuw onderdak gevonden, net als het onkruid dat gewassen als tarwe naar nieuwe continenten en nieuwe ecosystemen is gevolgd. Hij heeft met veel succes tal van digitale ecosystemen gekoloniseerd, van Instagram tot Facebook, en heeft zich daar ontzettend

goed aangepast. Als Keynes vandaag de dag nog had geleefd, was hij misschien tot de conclusie gekomen dat hij zich alleen maar had vergist in de timing en dat de 'groeipijnen' van zijn Utopia op een veel hardnekkiger, maar uiteindelijk geneeslijke kwaal wezen. Maar misschien zou hij concluderen dat zijn optimisme ongefundeerd was geweest. Misschien zou hij vaststellen dat ons verlangen om het economische probleem te blijven oplossen zo sterk was dat we, ook al waren onze basisbehoeften bevredigd, vaak zinloze functies zouden blijven scheppen die niettemin ons leven zouden structureren en doelgerichte geldmakers de gelegenheid bieden hun burens de ogen uit te steken.

Keynes was een actief lid van de Londense Malthusian Society, een groep enthousiaste pleitbezorgers voor geboortebepering die ervan overtuigd waren dat overbevolking wel eens de grootste bedreiging voor toekomstige welvaart zou kunnen zijn. Daarom is het mogelijk dat hij zich zou hebben geconcentreerd op een ander, veel nijpender probleem. Misschien werd de patiënt wel ziek van het medicijn dat Keynes voorschreef om het economische probleem te genezen: door technologie geleide economische groei.

In 1968 kwam een aantal industriëlen, diplomaten en academici bij elkaar om een groep te vormen die zich later de 'Club van Rome' zou noe-

men. Ze maakten zich zorgen over het feit dat niet iedereen evenveel profiteerde van de economische groei en waren gealarmeerd door overduidelijke milieuproblemen als gevolg van de snelle industrialisatie. Daarom wilden ze meer inzicht krijgen in de langetermijngevolgen van de ongebreidelde economische groei. Ze gaven Dennis Meadows, een managementspecialist aan het Massachusetts Institute of Technology, opdracht hun enkele antwoorden te geven. Gewapend met een ruim budget – met dank aan de Volkswagen Foundation – bood Meadows eerst een baan aan Donella Meadows aan, een briljante biofysicus van Harvard, die toevallig zijn echtgenote was. Samen vormden ze een team van uiteenlopende experts op het gebied van systeemdy-

namiek, landbouw, economie en demografie. Nadat hij zijn ploeg had samengesteld, meldde hij aan de Club van Rome dat hij zich, als alles goed ging, over een paar jaar zou melden met de bevindingen van zijn team.

Met behulp van de cijferkrukkende kracht van de superieure nieuwe mainframecomputers die vlak daarvoor aan het MIT waren geïnstalleerd, ontwikkelden Meadows en zijn team een reeks algoritmen om de dynamische relatie tussen industrialisatie, bevolkingsgroei, voedselproductie, het gebruik van niet-hernieuwbare hulpbronnen en milieuver-

loeding in een model te vangen. Vervolgens gebruikten ze dit model om op basis van verschillende scenario's enkele simulaties uit te voeren om te laten zien hoe acties op de korte termijn van invloed zouden kunnen zijn op onze toekomst.

Meadows en zijn team presenteerden de resultaten van deze ambitieuze onderneming eerst exclusief aan de Club van Rome, en in 1972 in de vorm van een boek, *De grenzen aan de groei*. Hun conclusies weken sterk af van Keynes' utopische droom. Ze waren ook niet wat de Club van Rome of wie dan ook wilde horen. De uitkomsten van de verschillende scenario's die ze in hun mainframe hadden ingevoerd waren allemaal ondubbelzinnig: als de historische trends in economische groei en bevolkingsaanwas niet significant zouden veranderen – als alles bij het oude zou blijven – zou de wereld binnen een eeuw tijd getuige zijn van een "plotselinge en oncontroleerbare neergang in zowel bevolking als industriële capaciteit". Met andere woorden, de gegevens toonden aan dat onze aanhoudende preoccupatie met het oplossen van het economische probleem de grimmigste uitdaging voor de mensheid zou vormen en hoogstwaarschijnlijk tot een catastrofe zou leiden.

Maar hun boodschap was niet alleen maar somber. Ze geloofden niet alleen dat er nog tijd was om actie te ondernemen,





maar ook dat dat ruim binnen onze vermogens lag. We hoefden alleen maar te accepteren dat we onze hang naar eeuwige economische groei moesten laten varen. Ondanks enkele kleinere methodologische bezwaren en het feit dat het model weinig rekening hield met de mogelijkheid dat we door innovatie een wonderbaarlijke remedie voor het probleem zouden kunnen vinden, was de Club van Rome overtuigd door de bevindingen van Meadows' team. "We zijn het er unaniem over eens dat een snel en radicaal herstel van de huidige onevenwichtige en gevaarlijk verslechterende wereldsituatie de primaire taak is waar de mensheid voor staat," waarschuwden ze onheilspellend. Ze stelden ook dat de kansen om succesvol in actie te komen alarmerend snel slonken en dat dit geen probleem was dat de mensheid naar de volgende generatie kon doorschuiven.

De wereld was nog niet klaar om zo'n mistroostig beeld van de toekomst te aanvaarden en niemand wilde zelfs maar nadenken over de zware verantwoordelijkheden die uit dat beeld voortvloeiden, als het zou kloppen. Ook was nog niemand bereid om na te denken over het idee dat juist de deugden die de menselijke vooruitgang bepaalden – onze productiviteit, ambitie, energie en harde werk – ons wel eens naar de ondergang zouden kunnen leiden.

"Rotzooi erin, rotzooi eruit," snoof The New York Times in een vernietigende recensie die *De grenzen aan de groei* bestempelde tot 'een leeg en misleidend werk'. The New York Times zette de toon voor een kwarteeuw van hatelijke kritiek. Economen verdrongen zich om *De grenzen aan de groei* te betitelen als 'dwaasheid of bedrog'. Ze beweerden dat het rapport het menselijk vernuft onderschatte en dus moest

worden afgedaan als een onhandige aanval op het fundament van hun nobele professie. Demografen vergeleken het rapport neerbuiwend met de onheilspellende waarschuwingen van Robert Malthus voor een wereldwijde catastrofe. Een poosje leek het wel of iedereen een nieuw mes in De grenzen aan de groei wilde steken. Toen de katholieke kerk het boek bestempelde als een aanval op God en de eindeloos kibbelende linkse bewegingen van Europa en Amerika het boek uitriepen tot propaganda voor een elitaire samenzwering die bedoeld was om de werkende klasse en de verarmde inwoners van derdewereldlanden van een toekomst van materiële overvloed te beroven, had Meadows goede redenen om zich wanhopig te voelen.

Doordat de steun vanuit de instituties zo gering was, besloten regeringen, ondernemingen en internationale organisaties simpelweg het rapport te negeren, omdat de schrijvers geen rekening konden houden met zaken als olievoorraden die nog niet ontdekt waren. In 2002 namen Meadows en twee leden van het originele team hun oorspronkelijke voorspellingen nog eens onder de loep. Ze voerden ook enkele nieuwe simulaties uit, waarin ze gegevens uit de tussenliggende periode verwerkten. Ze toonden aan dat hun algoritmen de verandering in de voorafgaande dertig jaar

behoorlijk goed hadden voorspeld, ondanks de verouderde computerhardware die ze in 1972 hadden gebruikt. Ze toonden ook aan dat bijgewerkte simulaties gebaseerd op de nieuwe gegevens alleen maar hun aanvankelijke conclusies bevestigden dat onze preoccupatie met groei tot onze ondergang zou kunnen leiden. Het enige echte verschil was volgens hen dat in de tussenliggende periode een kritische drempel was overschreden. Het was niet langer genoeg om de economische groei te stoppen; ze moesten die omkeren. Hun update was veel pessimistischer dan het eerste boek. Een snel uitdijend corpus van wetenschappelijk onderzoek had intussen de aandacht gevestigd op een hele trits onheilspellende milieukwesties die Meadows en zijn team niet hadden meegenomen in hun oorspronkelijke voorspellingen. In hun prognoses over de mogelijke impact van verontreinigende stoffen had het team bijvoorbeeld geen rekening gehouden met de plastics die nu de zeeën vervuilen en stortterreinen over de hele wereld tot onvruchtbare bodems maken. De oorspronkelijke studie had kort melding gemaakt van een mogelijk verband tussen co₂-uitstoot en de eventuele opwarming van de atmosfeer, maar had niet gesignaleerd dat de planeet al een uitzonderlijk snelle klimaatverandering doormaakte als gevolg van de toename van broeikasgassen in de atmosfeer dankzij twee



In het economisch Utopia van John Maynard Keynes bestond er geen antropocene klimaatverandering, geen verzuring van de oceaan, geen grootschalig verlies aan biodiversiteit

eeuwen van snelgroeiende industriële en agrarische productie.

Sinds 2002 zijn de modellen die het *De grenzen aan de groei*-team heeft ontwikkeld dikwijls geherwaardeerd en bijgewerkt, vaak door derde partijen. Niettemin is deze ooit zo baanbrekende studie ingehaald door een vloedgolf aan nieuwe onderzoeken die wijzen op de aanhoudende invloed van de mens op onze omgeving en de verwachte gevolgen daarvan. Er is nu veel meer bewijs dan in 1972 of zelfs in 2002, en computers kunnen simulaties uitvoeren die vele malen uitgebreider en complexer zijn. Het bewijs is nu zo overweldigend dat het debat binnen de wetenschappelijke gemeenschap over de schaal van de menselijke invloed op onze planeet is verschoven naar de vraag of we het huidige geologische tijdvak een nieuwe naam moeten geven: het antropoceen, oftewel het tijdvak van de mens.

In het economisch Utopia van John Maynard Keynes bestond er geen antropocene klimaatverandering, geen verzuring van de oceaan, geen grootschalig verlies aan biodiversiteit. Maar als ze wel hadden bestaan, zouden de mensen er vrijwel zeker beter mee zijn omgegaan dan wij nu. Zijn Utopia was per slot van rekening een plek waarin gewone mensen de wetenschappelijke methode respecteerden, wetenschappers bewonderden en hun waarschuwingen serieus

namen. Maar wat belangrijker was: het was een plek waarin de energieslurpende 'relatieve behoeften' die onze consumptiedrang aanwakkeren zo sterk waren afgenomen dat mensen niet langer de neiging hadden alles wat ze bezaten van tijd tot tijd te vernieuwen en te vervangen simpelweg om de raderen der commercie draaiende te houden.

Misschien zijn we wel met z'n allen een heel eind op weg naar Keynes' utopische samenleving. Misschien zijn we alleen maar te beschroomd om een kritische drempel te overschrijden die alles zal veranderen; of misschien zijn we zo verward in alle gedoe eromheen dat we maar moeilijk een duidelijk beeld van onze voortgang kunnen krijgen. Maar het probleem is dat we niet langer de luxe hebben om daar met de armen over elkaar achter te komen.

Zeker, het onheilspellende vooruitzicht van een snel veranderend klimaat heeft tot dusverre aanleiding gegeven tot veel gepraat en een beetje actie. De jaarrapporten, beleidsdocumenten en plannen van internationale organisaties, regeringen en ondernemingen zijn tegenwoordig stevast doordrenkt van de frisse retoriek van 'duurzaamheid'. Maar ondanks de toenemende publieke druk blijven bepaalde kringen hardnekkig weigeren om de wezenlijke stappen die de Club van Rome in 1972 gepast achtte zelfs maar in

overweging te nemen. Een enorm aantal mensen vond het eenvoudiger om de integriteit van de harde wetenschap ter discussie te stellen dan zich te buigen over de uitdagende vragen over zachte economie die het duurzaamheidsvraagstuk opwerpt.

Het is echter geen verrassing dat veel initiatieven die een aanpak van de door de mens veroorzaakte klimaat- en biodiversiteitscrisis bepleiten hun bestaan moesten proberen te rechtvaardigen binnen de context van de economie die er überhaupt verantwoordelijk voor was. Vandaar dat welgestelde jagers leeuwen, olifanten en tal van andere wilde dieren afschieten, omdat ze ervan overtuigd zijn dat ze een handjevol banen redden die anders niet hadden bestaan en dat ze tegelijkertijd inkomsten binnenbrengen om die soorten te beschermen. Vandaar dat mariene biologen pleiten voor inspanningen om de verbleekte koraalriffen te herstellen door te verwijzen naar de economische gevolgen die kleven aan hun vernietiging. Vandaar dat milieuactivisten met politici discussiëren over het lot van functionerende ecosystemen door een beroep te doen op de 'diensten' die deze ecosystemen namens ons vervullen. Vandaar dat klimatologen 'haalbaarheidsstudies' proberen te ontwikkelen om de koolstofuitstoot terug te dringen of de invloed van klimaatverandering te beperken.

Slechts 15 procent van de mensen wereldwijd geeft aan betrokken te zijn bij hun baan

Misschien zijn mensen die zich de geschiedenis niet herinneren gedoemd om fouten uit het verleden te herhalen. Maar er bestaan geen duidelijke precedents voor enkele van de mogelijk existentiële uitdagingen waarmee wij nu te maken hebben. Er zijn in de geschiedenis van de mensheid tenslotte nog nooit 7,5 miljard mensen geweest die ieder ruwweg 250 keer zoveel energie absorberen en verbruiken als onze individuele foeragerende voorouders.

Gelukkelijk hebben computers, kunstmatige intelligentie en machinetaal ons de middelen gegeven om een veel nauwkeuriger beeld van mogelijke toekomst te vormen dan heilige mannen of waarzegsters ooit zouden kunnen. Hoe onvolmaakt deze middelen ook zijn, ze worden almaar beter en verschuiven daarmee onze conceptuele horizons over oorzaak en gevolg en over de gevolgen van onze acties nog verder naar de toekomst. Terwijl foerageurs met hun direct-rendementseconomie arbeid verrichtten om hun spontane behoeften te bevredigen en boeren met hun uitgesteld-rendementssystemen

arbeid verrichtten om zichzelf in het volgende jaar in leven te houden, zijn wij verplicht de mogelijke gevolgen van onze arbeid over een veel langere tijdsperiode te bekijken. Een periode waarin we beseffen dat de meesten van ons mogen verwachten langer te leven dan mensen in het verleden ooit hebben gedaan en waarin we ons bewust zijn van de erfenis die wij onze nakomelingen nalaten. Dit dwingt ons een complexe nieuwe afweging te maken tussen kortetermijnwinst en de langetermijngevolgen die deze winst in verlies zouden kunnen veranderen.

Dat de geschiedenis ontoereikend zou zijn als gids voor de toekomst was voor John Maynard Keynes een principeel uitgangspunt toen hij zich voorstelde dat technologische ontwikkeling, kapitaalgroei en verbeteringen in de productiviteit ons rond 2030 zouden leiden naar een land van 'economische gelukzaligheid'. Wat hem betrof was de door de automatisering gevormde toekomst onbekend terrein, en zou het de nodige verbeelding en openheid en een historisch ongekende transformatie in

onze attitudes en waarden vergen om in dat land onze weg te vinden. "Als de accumulatie van rijkdom niet langer van groot sociaal belang is," concludeerde hij, "zal onze morele code sterk veranderen."

Als gevolg daarvan zullen we geen andere keus hebben dan ons te ontdoen van 'alle soorten sociale gebruiken en economische praktijken die van invloed zijn op de verdeling van rijkdom en van economische beloningen en straffen'. Keynes' gevoel dat de veranderingen als gevolg van de automatisering de aanzet zouden geven tot een fundamentele revolutie in de manier waarop mensen leefden, dachten en zich organiseerden, weerspiegelde de opvattingen van veel andere vroeg twintigste-eeuwse denkers die naar de toekomst waren gereisd. In dit opzicht verschilden hij niet zo sterk van mensen als Karl Marx en Émile Durkheim, die allebei geloofden dat de geschiedenis uiteindelijk op een of andere manier op haar pootjes terecht zou komen, ook al hadden ze totaal verschillende opvattingen over hoe dat zou gebeuren. Hoewel Keynes

zich geen voorstelling had kunnen maken van de schaal en de risico's van de antropogene klimaatverandering en afkalving van de biodiversiteit als gevolg van onze inspanningen om het economische probleem op te lossen, zou hij die als aanhanger van Robert Malthus onmiddellijk hebben begrepen.

De geschiedenis is een betere gids voor de toekomst als het gaat om de aard van verandering. Ze herinnert ons eraan dat we een koppige soort zijn, die een grote weerstand heeft tegen grondige veranderingen in ons gedrag en onze gewoonten, ook al is het duidelijk dat die nodig zijn. Maar de geschiedenis onthult ook dat wij verbazingwekkend veelzijdig zijn als we tot verandering gedwongen worden. We kunnen ons snel aanpassen aan nieuwe, vaak uiterst verschillende manieren van doen en denken, en daar in korte tijd net zo aan gewend raken als we aan onze oude gewoonten waren. Hoewel automatisering en

kunstmatige intelligentie het ons mogelijk hebben gemaakt een volkomen andere toekomst te omarmen, is het echter onwaarschijnlijk dat zij ook de katalysator zullen zijn van de dramatische veranderingen in 'sociale gebruiken en economische praktijken' die Keynes voor ogen hadden gestaan.

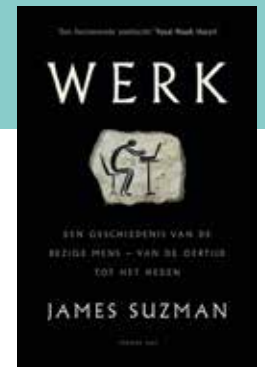
Een veel waarschijnlijker katalysator is bijvoorbeeld een snel veranderend klimaat, zoals het geval was bij de uitvinding van de landbouw; of de woede die wordt aangewakkerd door systematische ongelijkheid, zoals het geval was bij de Russische Revolutie. Een andere mogelijke katalysator is misschien wel een virale pandemie die blootlegt dat onze economische instellingen en werkcultuur achterhaald zijn en waardoor wij ons gaan afvragen welke banen daadwerkelijk waardevol zijn en waarom we accepteren dat onze markten de mensen in vaak nutteloze of parasitaire

functies zoveel meer belonen dan de mensen in banen die we als essentieel erkennen.

Werk: een geschiedenis van de bezige mens – van de oertijd tot het heden

JAMES SUZMAN

In 2020 in vertaling verschenen bij Thomas Rap, ISBN 978 94 004 0726 8, 446 pagina's



MADELAINE LEY

A FUTURE OF WORK WORTH CARING ABOUT: ROBOTS, ETHICS AND CARE

LEIDEN, WEESHUIS

Donderdag 9 juni 2022, 20.15 uur

WAGENINGEN, HET DEPOT

Donderdag 16 juni 2022, 20.15 uur

De toekomst van werk en robotisering: door sommigen wordt deze toekomst als een rooskleurig luilekkerland gezien waarin mensen nagenoeg geen werk meer hoeven te verzetten, door anderen als een dystopische situatie waarin robots onze levens volledig overgenomen heb-

ben en de mens naar de achtergrond wordt gedrukt. Nadenken over de toekomst van werk roept vragen op over wat voor werk mensen moeten doen, hoe ze dit zouden moeten doen, met behulp van welke technologie en waarom en door wie deze technologie gebruikt zouden moeten

worden. Madelaine Ley stelt voor zorgethiek te gebruiken om de veranderingen op de arbeidsmarkt te navigeren die veroorzaakt worden door verdere automatisering.

**Let op: deze avond is
in het Engels!
English-spoken**

Madelaine Ley is promovenda aan de Technische Universiteit Delft. Ley is opgeleid in filosofie en wetenschaps- en technologiestudies en werkt bij het AlforRetail Lab (AIRLab) aan onderzoek naar ethiek en de toekomst van werken met robots. Ley onderzoekt vanuit feministische theorie, zorg en ethiek het gebruik van robots in de detailhandel, en benadrukt het belang van het begrijpen van de belichaming, emoties en socialiteit van mensen op het werk. Naast haar werk bij AIRLab doet Ley ook onderzoek naar de ethiek van robot-aanraking en intimiteit met robots. Ley heeft ook twaalf jaar ervaring als vrijwilliger en werkt voor een Boarding Homes Ministry (BHM), een liefdadigheidsinstelling die langdurige vriendschappen koestert tussen mensen met verschillende sociale, economische en gezondheidsachtergronden. Tijdens haar tijd als BHM's Directeur Onderzoek en Onderwijs leidde ze workshops over diep luisteren en agendavrije aanwezigheid.





A FUTURE
OF WORK
WORTH
CARING ABOUT
AT THE CRUX OF CHANGE

As automation technologies advance, the way people work will change. Movies, TV shows, news outlets, and politicians often paint an apocalyptic picture where people are left begging as robots take over their jobs. The reality is much less dramatic. More likely is a great rearrangement of tasks and more collaboration with digital systems. The relationship between technology and the workers will be more dynamic, fluid and integrated. Robots that were once left behind safety barriers will glide through warehouses and pass items to their human counterparts and productivity records once kept in a manager's notebook will be documented through a smart device.

Before stretching our imaginations to the distant future of work, let us consider the present. We currently stand in a time transition. As with all such shifts, it is fraught with tension and fear of the unknown. We don't know yet exactly where we're going. The path is not clear. However, what is clear is that within this time of uncertainty, there lies rich opportunity for reflection, reprioritizing, creativity, and hope. Possibility abounds. What work should humans do? How should they do it? What technologies should be used? Why? By whom? At the heart, these questions about work and technology are important questions about how humans should live. People spend a huge portion of their lives at work. It can be a source of meaning or perhaps a means to support what matters outside the job— family, independence, dreams, creativity. Work isn't everything, though it deeply concerns people's everyday existence. Consider how disruptive a bad day on the job can be; and

on the flip side, how fulfilling a good day can feel.

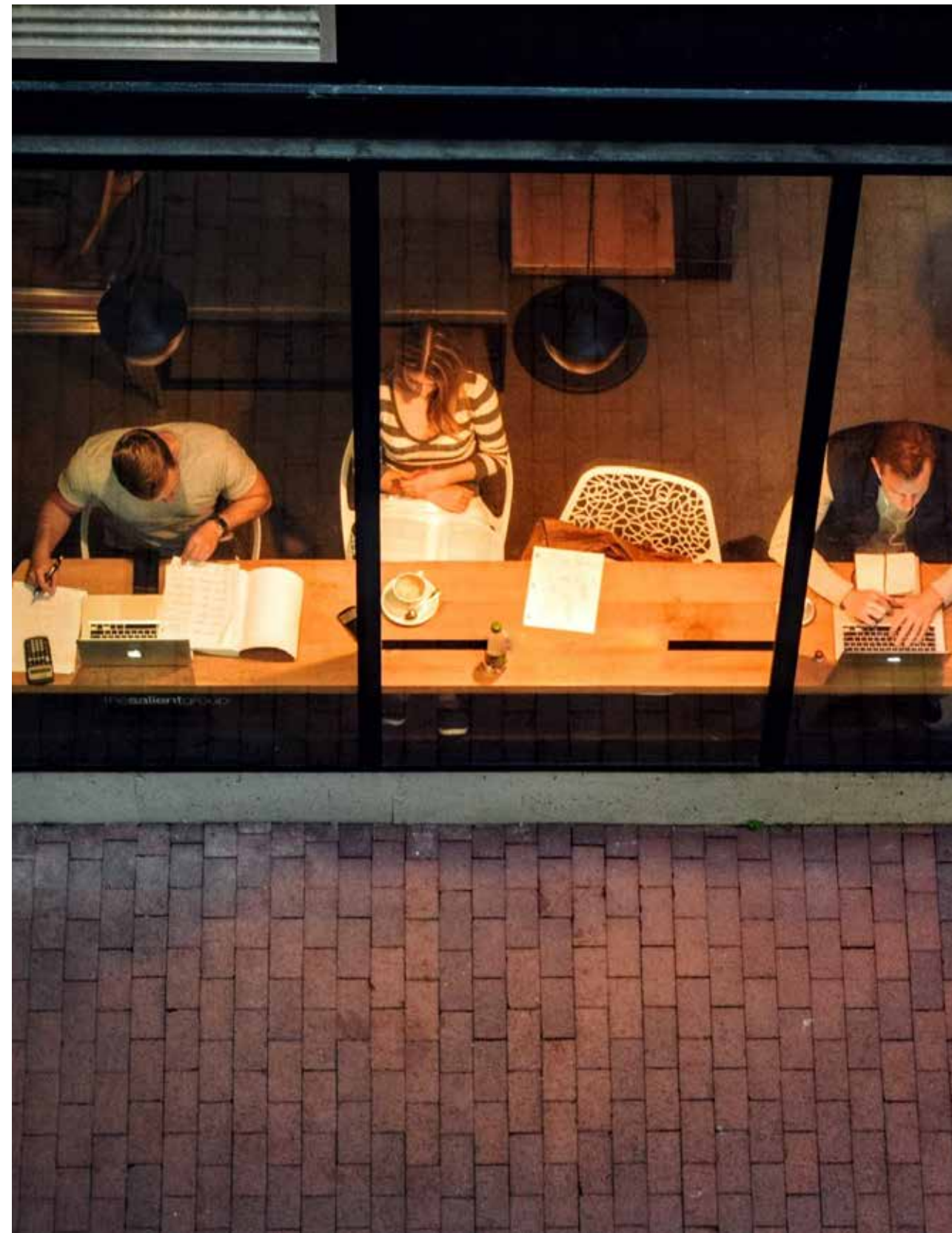
A PROPOSAL OF CARE

I propose adopting an ethics of care to navigate the shifts caused by further automation in the workplace. Moral theory may seem removed from the rapid changes occurring at work, but the field of ethics is undergoing its own changes. Historically found within the university walls (and sometimes hospitals), philosophers are now being summoned out of their offices by large companies — the likes of Google and Microsoft — to help mitigate the negative effects of emerging technologies like A.I., automation, and robotics. Ethical frameworks help to analyze the current landscape and to imagine an improved way forward. But if we drop the formalities, all people are “doing ethics” throughout the day. It's our ethical commitments that guide us along the muddy terrain of “Should I? Should you? Should we?”. Care, I argue, should be prioritized in these moments of moral decision-making.

Care is clearly relevant in the context of family or medicine, but may seem a far cry from the echoing walls of a distribution centre or bright lights of a store. Yet, since the 1980s certain philosophers have argued that care is a fundamental human activity extends beyond homes or institutional settings, and is crucial to both surviving and thriving in our lives.

This argument was formalized into an ethic of care in the 1980s when Carol Gilligan challenged her supervisor, Lawrence Kohlberg. She argued that girls' concern

Care, it seems, is just too
much to ask for



for close relationships when making moral decisions didn't indicate immaturity, as Kohlberg concluded, but revealed a "different voice" from the dominant (male) concern with individualism and autonomy. This voice had been historically overlooked in research on moral development, despite its prevalence in daily life. Following Gilligan's seminal work, *In a Different Voice* (1982), care ethics emerged as an alternative moral theory that saw relationships of care as a basis upon which life and flourishing arise.

Various definitions of care have been put forward, but the one articulated by Joan Tronto and Berenice Fisher is perhaps the one most commonly held: On the most general level, we suggest that caring be viewed as a species activity that includes everything that we do to maintain, continue, and repair our 'world' so that we can live in it as well as possible. That world includes our bodies, ourselves, and our environment, all of which we seek to interweave in a complex, life-sustaining web (1993, p. 103) Here, you can see how care can be more



broadly understood and seen within daily life, like education, infrastructure, and technology design. What's important is that care is more than an attitudinal stance towards someone or something; it's a practice that involves both intention and action. Without the latter, care is merely a feeling.

THE DEGRADATION OF CARE

It's easy to think of care merely as a rosy sentiment because Western culture tends to overlook the nitty-gritty work involved in caring. A clear indication of this was when Facebook added a new reaction alongside other options 'like', 'love', 'haha', 'wow', and 'angry'. Users can now go through their daily scroll and tap a yellow face hugging a heart to indicate that they 'care'. Marketing teams have also leveraged the language of care to improve corporations' images by using seemingly sympathetic phrases such as "We care about our workers/customers." But without subsequent action and measures for accountability, these amount to little more than what the 'The Care Collective' calls care washing, or "trying to increase their legitimacy by presenting themselves as socially responsible 'citizens', while really contributing to inequality and ecological destruction."

Care is not a reaction nor is it a throw away phrase. It's an interaction that requires mutual engagement of those involved. It's an ongoing movement of checking-in, understanding needs, acting, and then checking-in again. This committed process is desperately needed as we forge our way into the future of work because without it so many people's needs risk going unheard.

CARE CRISIS AT WORK

Those investing in and deploying technologies such as AI, robotics and smart devices in the workplace rely on the narrative that technology will help ease the burden of labour. A recent Walmart press release states that their robot 'Freddy' helps employees endure "less drudgery and enjoy more satisfying jobs". Amazon claims that in their warehouses "humans and robots work harmoniously to get packages to customers on time". The companies' visions depict smooth worker-technology cooperation. Certainly this is the case in some settings. But, different stories also emerge in the news as workers speak about their experiences. Employees working with the robot, Freddy, said they'd "never felt more robotic". In her interviews with Amazon employees, Erin Guendelsberger found people referring to their work as a "cyborg job" and comparing themselves to the machines. One said that as a worker you need to "clamp down on your self-respect and dignity" and "learn how to get harder and more pragmatic... Like a robot."

Contemporary care theorists say that we're in a care crisis, and workplaces are not immune. The quest for profit, power, and progress lays waste to the wellbeing and basic needs of people at work. Over the pandemic, billionaires became trillionaires while essential workers who risked their lives to care for others fought (and often lost) for a living wage. In warehouses, workers in the United States held up signs reading, "I am not a robot" and told stories of wearing diapers and ignoring injuries for fear of being replaced. Yet, these people repressing

their most base bodily needs are what allow others to sit safely at home and receive deliveries.

A WAY OF QUESTIONING, LISTENING, AND SEEING

Overlooking the web of dependency that supports our lives is the mark of a careless society. Treating people as though they are disposable is another. An ethics of care strives towards the opposite— it recognizes interdependence as a given, while also honouring the innate and unique value of each person. This can and should be applied to the context of work. The care ethicist takes notes of their surroundings with the common sense of a caretaker. They walk into a workplace and ask, "Has everyone eaten?". They cut into debates on meaningful work and ask, "Have workers had a moment to rest? Do they feel secure?". If the answer is 'no' to any of these questions, it makes little sense to jump to more abstract goals tended to by many researchers on the future of work, i.e. autonomy, freedom and meaning. That's not to say that these concepts don't matter, but a grumbling stomach or one knotted with fear should always call us down from the lofty realms to make practical change.

Besides asking particular questions, a care ethics approach also requires a certain quality of listening. This involves assuming a gentle posture, both verbally or physically, that invites the other: "tell me." The invitation acts as a tender question and allows the answer to unfold naturally, without the danger of being immediately categorized. The listener does not seek to possess or dissect the story, but to nurture the space

into which it emerges. The practice of attentive listening conflicts with our culture's emphasis on action, productivity, and knowledge. But, I believe it's essential to build a path towards a more caring workplace.

There are myriad people involved in bringing further automation to work, ranging from front-line workers, managers, trade union representatives, business owners, researchers, engineers, students, consumers to politicians. Sitting with one another in attention would be a powerful way to understand other's needs and experiences. Empathetic relationships stretch us beyond our own minds to consider how another person experiences the world. This kind of moral imagination helps shed preconceived notions of how things should be, and move into the more practical and creative realm of collaboration.

In addition to questioning and listening, care ethics has a certain way of looking. Tronto admits that care ethics isn't a "complete alternative" to others, but rather a "glimpse into a different world, one where the daily caring of people for each other is a valued premise of human existence". Adopting this framework means looking at the world through a different lens, where commonly overlooked features of human beings are brought to the fore. Relationships, power dynamics, emotions, and embodiment become morally salient.

When looking at stores, factories and distribution centres from a perspective of care ethics, the activities within are not seen as mere moments along the supply chain, but

as instances of connection between people. Stores, with their flashy sale signs and automated check-outs, may not commonly be thought of as places where care practices often occur. Likewise, a warehouse with workers busily sorting packages for strangers may seem far from the caring acts we readily imagine. Yet, by taking a closer look, these spaces tend to some of humans' most basic needs: food and supplies, work (indirectly allowing for essential resources), and social interaction— the latter of which was especially vital in the COVID-19 crisis, where for many people a trip to the store doubled as the week's social activity. Looking at work spaces through the lens of care ethics centres the human experience. It insists that relational dynamics— the way people chat, feel, and move around each other— should be valued within moral the discourse on technology. So far, there is little research attending to these matters.

CARE IS A PRACTICAL IDEAL

When telling people in academia and industry that I research how to get care involved in technology design and deployment, many nod their heads politely as if to say, "Oh, that's nice." Care, it seems, is just too much to ask for. Yet, it's strange indeed that caring is deemed superfluous when it's a basic requirement for human life. Humans are innately dependent creatures, who cannot negotiate birth on their own, let alone, the complex business of survival.

There's a long history of dismissing and overlooking care. It's been linked to emotions, femininity and dependance, all of which have traditionally been seen as weak and

At the heart, questions about work and technology are important questions about how humans should live

fragile. Also at work here is a deep-rooted moralization of wealth and poverty, where financial independence is the golden standard and financial dependence is indicative of moral deficiency. All of this feeds the idea that needing care is a shortcoming.

Taking care seriously is to admit that there is some unshakeable vulnerability within each of us and that we rely on one another to be well. Of course, levels of dependency ebb and flow throughout a lifetime. We start with great need and often end with it, too. The play between care-giving and care-receiving is messy, unending, and asymmetrical. No wonder it's been sidelined in a world that prioritizes tidiness, linearity and quantification.



But, it's not too much to hope for. And as Rebecca Solnit reminds us in her beautiful book on the subject, it's hope we need to guide us through the rocky transition periods and into a better future:

Hope is the ax you break down the doors with in an emergency; because hope should shove you out the door, because it will take everything you have to steer the future away from endless war, from the annihilation of the earth's treasures and the grinding down of the poor and marginalized. Hope just means another world might be possible, not promised, not guaranteed. Hope calls for action; action is impossible without hope.

Care is an ideal towards which we should strive when building the future of work, and it's not out of reach. Adopting an ethics of care means taking up a different way of asking, listening and looking. It involves a commitment to building relationships, learning what people need, and taking action to meet those needs. This means creating space and on-going opportunity for conversations between those involved and affected by automation in workplaces. This kind of an ethics is needed everywhere human wellbeing is at stake. An automated robotic workplace is certainly such a place.

Werken
werkt niet



Keynes zag iets wezenlijks over het hoofd in zijn voorspelling: onze enorme behoefte te consumeren

Het is onduidelijk of ze van elkaars bestaan af wisten, maar Bertrand Russell (filosoof en historicus) en Dolly Parton (countryzangeres en actrice) hadden op z'n minst één iets met elkaar gemeen. Ze vonden dat de wereld er beter zou uitzien als de gemiddelde werktijd ingrijpend zou verminderen. 'Workin' 9 to 5, what a way to make a livin', 'There's a better life, and you dream about it, don't you?' Oh ja, dat deed Russell. 'Er zal geluk en levensvreugde zijn, in plaats van overspannen zenuwen, vermoeidheid en spijsverteringsproblemen.' Zo schreef hij in 1932 in zijn Lof der ledigheid over zijn voorstel om de werktijd te halveren. Vier uur labeur per dag vond hij volstaan. Hij was ervan overtuigd dat 'er te veel werk wordt verricht in de wereld' en 'dat de opvatting dat werk deugdzam is immenses schade veroorzaakt'.

Een filosoof en popicoon kunnen zich al eens boude, utopisch en naïef aandoende uitspraken veroorloven. Van het soort dat je niet zo snel van een wereldvermaard econoom verwacht. Toch was het John Maynard Keynes, de grootste econoom van de vorige eeuw, die twee jaar voor Russell nog drastischer wou snoeien in de arbeidsduur.

Hij voorspelde dat de technologische vooruitgang tegen 2030 een 15 uren werkweek kon voortbrengen. De mens zou 3 uur per dag aan zijn job spenderen, de rest aan activiteiten ter ontspanning. En de levensstandaard in het Westen zou verviervoudigen. 'Op een eeuw tijd zal de mensheid zijn fundamentele economische uitdaging kunnen overwinnen en zich bevrijden van de biologische nood tot werken.' Tegelijk beschouwde hij vrije tijd als een groot gevaar. 'Niemand kan zonder angst vooruitblikken op een toekomst vol vrije tijd en overvloed.' De ondraaglijke lichtheid van vrije tijd.

2030 is niet meer veraf, en tot hier toe maakten we nog geen vrijetijdsrevolutie mee. Integendeel, onze job domineert ons dagelijkse leven, onze routine, onze psyche als nooit tevoren. Hoe gaat het met ons? Druk, druk, druk. Een nieuwe generatie denkers voorspelt verandering. Drastische verandering.

De post-workists schrijven boeken met titels als *The Death of Homo Economicus*, *Bullshit jobs*, *After Work: What's Left and Who Cares?*, *No More Work: Why Full Employment Is a Bad Idea* en *Free Time: The Forgotten American Dream*. Ze zien

een post-work future in het verschiep, een toekomst zonder jobs.

Vandaag staan we op de drempel van de vierde industriële revolutie. Vernuftige robots en andere technologische vooruitgang zullen een verdere automatisering betekenen. Economen van Oxford University berekenden dat over 30 jaar 47 procent van de banen vervangen zal zijn door machines en kunstmatige intelligentie. Zwartkijkers zeggen dat er een nieuwe groep zal ontstaan: de nutteloze klasse, mensen die niet alleen werkloos zijn, maar voor wie er ook geen werk meer is. De robotisering boezemt velen angst in. Maar niet de post-workists. Zij geloven dat een wereld zonder werk, of met veel minder werk, gelukkigere, meer gelijke, creatievere en sterker sociaal en politiek geëngageerde burgers voortbrengt.

Een onnozel, naïef waanidee, zegt u? Zij repliceren: denken dat arbeid zoals het nu georganiseerd is, zal blijven bestaan, dat is pas onnozel en naïef.

DE STANK VAN INERTIE

Werk werkt niet, is hun uitgangspunt. De laatste jaren raakte de arbeidsmarkt inderdaad in diskrediet. Voor heel

wat werkende mensen is hun inkomen onvoldoende om rond te komen, laat staan welvaart te verzamelen. In het Verenigd Koninkrijk komt bijna twee derde van de mensen in armoede uit een gezin met minstens één werkende. Er zijn flexjobs, kortdurige uitzendcontracten en in het buitenland (want niet toegestaan in België) zero-hour-contracts die werknemers de onzekerheid in drijven. De gig-economy, het precariaat, of nieuw 'georganiseerde lijfeigenschap' zoals de Britse economiejournalist Paul Mason het noemt. Het behoeft weinig verduidelijking dat mensen in deze positie het moeilijk hebben om een gevoel van eigenwaarde uit hun job te putten.

Hoger op de maatschappelijke ladder is het niet noodzakelijk zonniger. De Amerikaanse antropoloog David Graeber introduceerde in 2013 de term bullshit jobs. 'Massa's mensen, vooral in Europa en Noord-Amerika, voeren hun hele carrière lang taken uit waarvan ze stiekem geloven dat ze niet hoeven worden uitgevoerd. De morele en spirituele schade die uit deze situatie voortkomt, is groot. Het is een litteken op onze collectieve ziel. Maar vrijwel niemand praat erover.'

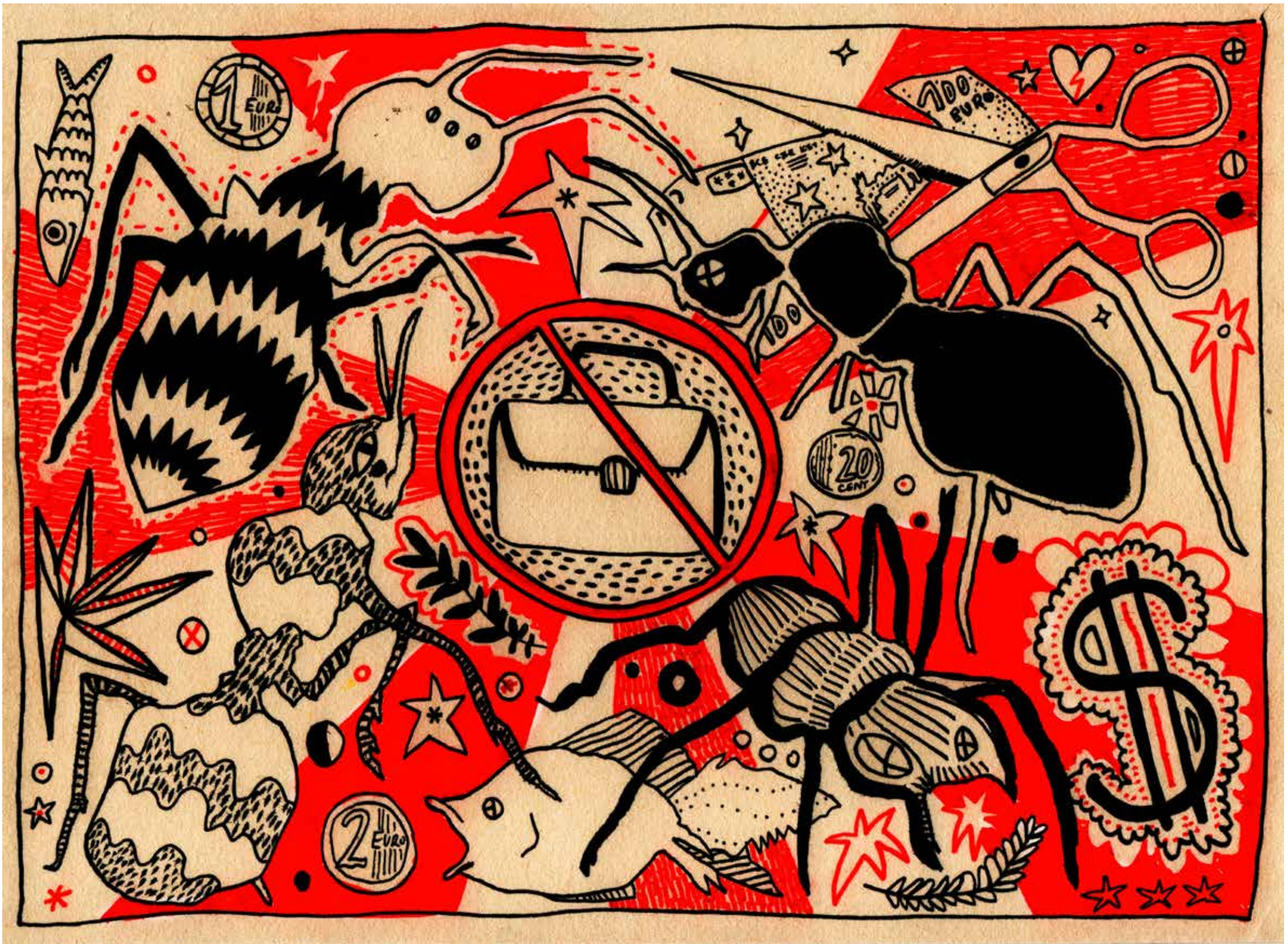
Behalve de Franse econome Corinne Maier dan, die in haar boek *Liever lui. De kunst van effectief nietsdoen op het werk* schrijft over 'De idioten die naast je zitten' en 'de stank van inertie en verspilde levens in grote bedrijven'.

David Graeber schat het aandeel van deze nutteloze of zelfs sociaal schadelijke jobs op ongeveer driekwart van al het werk dat in de westerse maatschappij wordt verricht. Zinloze bezighouding. Hij viseert het leeuwendeel van de banen bij juridische diensten, telemarketing, pr, financiële advisering. Sectoren die volgens hem uit de grond zijn gestampt om te voorkomen dat mensen vervallen in verveling, luiheid, immoraliteit en wie weet zelfs criminaliteit. Om zoveel mensen zo druk bezig te kunnen laten zijn met zinloos werk, zijn er volgens Graeber

ook weer nieuwe nutteloze banen ontstaan zoals pizza-coeriers die 24/7 werken en hondenuitlaters.

Slechts een kwart van de banen zou nog producten en diensten leveren waar daadwerkelijk behoefte aan is. 'Het zijn onder meer de vuilnisophalers, verpleegkundigen en leraars; als zij zouden verdwijnen, komt de wereld zwaar in de problemen. Het is niet echt duidelijk waaronder de mensheid zou lijden als alle pr-mensen, private equity CEO's en lobbyisten het werk neerleggen.'

Het is een mogelijke verklaring voor het feit dat de productiviteit in onze gedigitaliseerde maatschappij nauwelijks nog stijgt. Volgens Graeber zijn de bullshit jobs dé reden waarom Keynes' beloofde utopia nog niet is gerealiseerd. De facto



We zijn geconditioneerd om ons schuldig te voelen als we niet productief zijn

wordt volgens hem gemiddeld allang slechts 15 uur per week zinvol werk gedaan. De rest van de tijd gaat op aan e-mails verzenden, Facebook, vergaderen en het marketen van een nieuw beleid.

Werk wordt ook steeds meer gezien als een aanslag op ons welzijn. Van rugproblemen, obesitas en cardiovasculaire aandoeningen veroorzaakt door bureaustoelen (wie veel zit, heeft 40 procent meer kans op een eerdere dood) tot burn-out. En dan is er nog ons gezinsleven dat het zwaar te verduren krijgt. Er blijft te weinig tijd over om onze kinderen bewust op te voeden en onze (groot)ouders te bezoeken, laat staan verzorgen. Om nog maar te zwijgen over de gevolgen voor de opwarmende planeet: massaproductie en al dat pendelen zijn giftig.

Maar wat is het alternatief? Kunnen we leven zonder werk?

HET ZWEET UWS AANSCHIJS

Jobs, jobs, jobs! De drie prioriteiten van premier Charles Michel sluiten aan bij de preoccupatie van zijn landgenoten. We mogen graag opscheppen over hoeveel uur we wel niet werken. We kopen smartphones, tablets en apps

die onze job binnenbrengen in onze vrije tijd. We organiseren ons leven rond onze baan en niet omgekeerd. Want hard werken zien we als moreel juist. We zijn trots op ons arbeidsethos.

Uit de Europese Waardenstudie blijkt dat arbeid nog steeds een centrale waarde is. We zetten het op de tweede plaats, na ons gezin. En vóór vrienden, vrije tijd, religie, politiek, et cetera.

Vandaag lijkt het alsof dat ethos in de natuur van de mens ingebakken zit. Maar de anti-werkbeweging benadrukt dat het om een relatief recente sociale constructie gaat. 'De werkideologie komt voort uit het calvinisme', weet Hans De Witte, professor arbeidspychologie aan de KU Leuven (en voor alle duidelijkheid: zelf geen believer in de post-work maatschappij). U weet wel: 'in het zweet uws aanschijns' en 'wie niet werkt zal niet eten'. Hard werken is God welgevallig en noodzakelijk voor een goed leven in het hiernamaals, een mens moet zijn hemel verdienen.

De Witte zegt dat het arbeidsethos in Nederland sterk is afgenomen sinds de secularisering. 'Opmerkelijk: in België

zien we die daling niet. Belgen werken nog steeds in zekere mate "omdat het moet", voor iets of iemand buiten onszelf.'

We hebben, nog meer dan onze noorderburen dus, die arbeidsideologie geïnternaliseerd. We zien arbeid als een plicht tegenover anderen, tegenover de samenleving. Het woord ideologie is niet toevallig gekozen, schrijfster Joanna Biggs stelt het zo in *All day long: a portrait of Britain at work*: 'Werk is hoe we ons leven zin geven wanneer religie, partijpolitiek en (verzuilde) gemeenschap wegvallen'. Dat we trots zijn op ons workaholisme ondervond arbeidshistoricus Benjamin Kline Hunnicutt toen hij op de website Politico een pleidooi hield voor kortere werkuren. 'Het was een harde ervaring', vertelde hij aan The Guardian. 'Er kwamen persoonlijke aanvallen en verwijten via mail en telefoon – dat ik een soort communist en duivelaanbidder was.' Dat was in Amerika, waar de arbeidscultuur (samen met de Amerikaanse droom) nog sterker leeft dan hier. Maar ook bij ons is het niet bon ton om je carrière op te geven, voor bijvoorbeeld de kinderen.

Dat we werk een aureool hebben aangemeten, komt natuur-

lijk niet enkel uit godsvrees. Het 19-eeuwse industrieel kapitalisme heeft het ons ingepeperd: we hebben gedreven en gedisciplineerde werkkrachten nodig. Een boodschap die politici vandaag gretig herhalen: we moeten met z'n allen meer en langer werken (anders kunnen we de vergrijzing niet betalen en de internationale concurrentie niet aan). De gevestigde orde is gebaseerd op loonarbeid. En op ons eigen verlangen naar consumptiegoederen.

'Mochten we blijven leven zijn zoals in de jaren 60, dan werkten we nu inderdaad maar 15 uur per week', zegt professor arbeidssociologie Ignace Gloreux (VUB). 'Maar Keynes zag iets wezenlijks over het hoofd in zijn voorspelling: onze enorme behoefte te consumeren.' Hunnicutt noemt dat typisch 20ste-eeuws. Hij is er dan ook van overtuigd dat de mensheid over een paar eeuwen zal terugblikken op ons arbeidsethos als een 'aberratie in de geschiedenis'. 'Voorheen zagen alle culturen werk als een middel om een doel te bereiken, niet als een doel op zich. Van de oude Grieken in de steden tot agrarische samenlevingen: werk was iets om ofwel te outsourcen (vaak aan slaven), ofwel iets om zo snel mogelijk

te doen zodat de rest van het leven plaats kon vinden.' Samengevat: het werken om te leven is doorgeslagen in leven om te werken.

LUIE DONDER

Kunnen we dat terugdraaien? Om die vraag te beantwoorden, moeten we nagaan wat werken voor ons betekent. Waarom zoeken we een baan? Geld is een voor de hand liggende motivator. Maar er is veel meer dan het slijk der aarde. 'Als u me vraagt wie ik ben, zal ik mijn naam zeggen, meteen gevolgd door mijn beroep', vertelt De Witte. 'Ik identificeer me met mijn werk. Mijn job geeft me status en identiteit. Wie werkloos is, verliest die identiteit en dat prestige.'

De Witte is ervan overtuigd: 'We hebben altijd gewerkt en we zullen altijd werken.' Hij is sceptisch voor de post-wor-kists. 'De idee dat werk zal verdwijnen, is even oud als het werk zelf.' Dat is wat gechargeerd, maar het was toch al in 1883 dat Paul Lafargue (niet toevallig de schoonzoon van Marx) een pamflet tegen arbeidsethos schreef. Een citaat uit Het recht op luiheid: 'Een merkwaardige waanzin heeft bezit genomen van de arbeidersklasse. (...) Deze waanzin

is de liefde voor de arbeid, de morbide hartstocht voor het werk, doorgedreven tot aan de uitputting van de levenskrachten van het individu en zijn nageslacht.'

'In de jaren 60 van vorige eeuw riepen we ook dat we naar een vrijetijdssamenleving evolueerden', zegt De Witte. 'En in de jaren 70 en 80 – dat was in de marge van de werkloosheid, er was toch geen werk voor iedereen – kantten de arbeidsvrijen zich tegen de verplichting tot werken.' In Nederland ontstond (van 1982 tot 1996) de Nederlandse Bond Tegen Arbeidsethos, een unie van bewust werklozen. In de eerste jaren werd de bond zeer serieus genomen, er waren immers bijna één miljoen werklozen. Maar in de loop der jaren nam het aantal leden en lezers van het 'clubblad' Luie donder sterk af.

'Al de voorspellingen over het einde van werk ten spijt, zijn we nu overspannen, uitgeput en de burn-out nabij. Het kan verkeren', concludeert De Witte. 'Maar wie beweert dat werk ongezond is, heeft het goed fout. En heeft weinig geleerd uit het verleden. Zo'n 60 jaar geleden klonk het dat werk een probleem was, tot de grote werkloosheid kwam, toen beseften men dat "geen werk"

pas echt een probleem is. Op alle aspecten van psychisch welzijn – irritatie, angst, tevredenheid, geluksgevoelens – scoren werklozen slechter dan de werkende bevolkingsgroep. Ook hun fysieke gezondheid, ja, zelfs hun tandhygiëne, is er slechter aan toe.’

De Witte verwijst naar sociaal psychologe Marie Jahoda, die de twee grote golven van werkloosheid in de jaren 30 en in de jaren 70-80 bestudeerde. ‘Het viel haar op dat werkenden naar werkloosheid kijken alsof het iets voordelig is. Je hoeft niets te doen en je krijgt geld. Terwijl werklozen jaloers zijn op de werkenden. Dat misverstand ontstaat omdat werkenden enkel naar de manifeste functie van arbeid kijken: een manier om aan geld te komen. Maar dat is slechts het topje van de ijsberg. Arbeid heeft ook vijf latente functies, primaire noden die pas duidelijk worden wanneer het werk wegvalt. Zo is een baan heel belangrijk om ons leven en onze dag te structureren. Het biedt afwisseling, terwijl voor werklozen eentonigheid dreigt. De werkvloer (en de weg ernaartoe) is ook een plaats om mensen te ontmoeten. Werklozen kampen vaker met eenzaamheid en isolement. En dan zijn er nog de nood aan indivi-

duele (je kan je vaardigheden nuttig inzetten) en sociale ont-plooiing (een bijdrage leveren aan de samenleving en zo deel uitmaken van een collectief doel). Mijn kritiek op die post-work- beweging luidt dan ook dat je wel iets moet bedenken om al die functies van werk te vervangen. Zo’n alternatief zie ik niet snel ontstaan. Betaald werk is een unieke vervulling van onze behoeftes.’

IK WERK, DUS IK BEN

‘Maar ik wil niet zonder werk, want ik doe mijn job zo graag’, zegt u misschien. Geen paniek. U hoeft de rest van uw dagen niet vegeterend in uw zetel voor tv door te brengen van de post-workists. In hun toekomstvisie zal niemand het besterven van verveling en doelloosheid. Ze zijn er alleen van overtuigd dat van 9 tot 5 werken barbaars is en dat we ooit op onze huidige werkdag zullen terugkijken zoals we nu naar kinderarbeid in de 19de eeuw kijken.

‘Werk is eigenlijk drie dingen’, schrijft Peter Frase in *Four Futures*. ‘Het is de wijze waarop de economie goederen produceert, de manier waarop mensen een inkomen vergaren en een activiteit die betekenis en een doel geeft aan het leven.’ Wanneer de post-workists zeg-

gen dat werk zal verdwijnen, provoceren ze natuurlijk. Sommigen onder hen bedoelen dat betaald werk zal verdwijnen, anderen dan weer dat we niet langer voor iemand anders zullen werken, maar allemaal zelfstandigen worden (en zelf kiezen wanneer we werken). Maar wat ze vooral zeggen is dat we die drie functies van werk moeten en zullen loskoppelen van elkaar.

Inkomen en werk zijn vandaag al deels losgekoppeld (denk aan uitkeringen allerhande). De post-workists gaan nog een stap verder: het basisinkomen voor iedereen (betaald uit belastingen) is een conditio sine qua non voor hun theorie. In hun toekomstontwerp is ons handelssysteem veranderd in een peer-to-peer- economie: een open, participatieve en op commons (gemeenschappelijke eigendommen van een gemeenschap, dus niet langer in private handen) gebaseerde economie. Ze verwachten dat AI en robots de traditionele jobs overnemen, zodat mensen zich kunnen wijden aan een nieuwe ambachtelijke economie, waarin zelfexpressie en creativiteit centraal staan. Zeeën van tijd om ons te laven aan kunst, dans, literatuur, potten bakken of zelf voorwerpen uitvinden en maken met

3D-printers. Bovendien zou er, doordat we drastisch minder uren zouden werken, meer tijd zijn voor politiek en sociaal engagement. En om onze relaties aan te halen.

U leest het: de beloftes zijn groots, melk en honing liggen in het verschiets. Historicus Rutger Bregman gaat zelfs zo ver dat hij beweert dat minder werken de oplossing is voor (bijna) alles. Nooit meer stress. Een halt aan de klimaatverandering. Minder ongelukken (‘Overwerk is dodelijk. Chirurgen die te hard werken, schieten vaker uit, militairen die te weinig slapen, schieten vaker mis. Van Tsjernobyl tot de Challenger Spaceshuttle – bij grote rampen blijken overwerk- te leidinggevendens steeds een fatale rol te spelen). Een oplossing voor de vergrijzing (demograaf James Vaupel stelt dat kinderen die nu tien jaar oud zijn kunnen doorwerken tot hun tachtigste. ‘In ruil daarvoor zouden ze niet meer dan 25 uur per week hoeven te werken.’), wat meteen een evenwichtiger verdeling is van werk - ‘waar dertigers verdrinken in werk, gezin en hypotheek, komen ouderen nauwelijks aan de bak.’ En emancipatie (onbetaald huishoudelijk werk zou evenzeer geapprecieerd worden als andere jobs).

Welaan dan, waar wachten we nog op? De aard van het beestje is er niet naar. ‘Tot hiertoe hebben we de gewonnen tijd altijd omgezet in nog meer werk en nog meer consumptie’, stelt Ive Marx, hoogleraar sociaaleconomische wetenschappen aan de Universiteit Antwerpen. ‘Dat zie ik niet veranderen, de menselijke behoeften zijn onverzadigbaar. En dus zal er altijd werk bij komen.’

Wellicht is de grootste drempel de mate waarin we ons identificeren met ons werk. Een maatschappij met weinig of zonder jobs wordt een dystopie als onze sociale conventies rond werk niet radicaal veranderen. We zijn geconditioneerd om ons schuldig te voelen als we niet productief zijn. Als we onze obsessie met functionaliteit niet verliezen, zijn we verloren in zo’n nieuwe wereld. De huidige mens ontleent zijn bestaansrecht aan inspanning. Ons dogma luidt: ik werk, dus ik ben. Voor nietsdoen heb je een uitgekiend plan nodig. Dolce far niente is voor gevorderden.

Ann-Sofie Dekeyser is journalist bij De Standaard, waar dit stuk ook eerder verscheen.

Werk wordt
steeds meer
gezien als een
aanslag op
ons welzijn

LYNN BERGER

WAAROM ZORGEN VOOR JE GEZIN OOK WERK IS: REPRODUCTIEVE ARBEID EN ZORGZAAMHEID

LEIDEN, WEESHUIS

Donderdag 7 april 2022, 20.15 uur

WAGENINGEN, HET DEPOT

Donderdag 21 april 2022, 20.15 uur

Informele zorg – de zorg voor kinderen, het huishouden, familieleden en vrienden – is van cruciaal belang voor de samenleving. Zonder zorg werden kinderen niet groot, zieken niet beter, en waren er geen arbeiders om het betaalde deel van de economie draaiende te houden. Als je uitrekent wat de informele zorgarbeid die over de hele wereld wordt uitgevoerd zou kosten als je er het minimumloon voor betaalde,

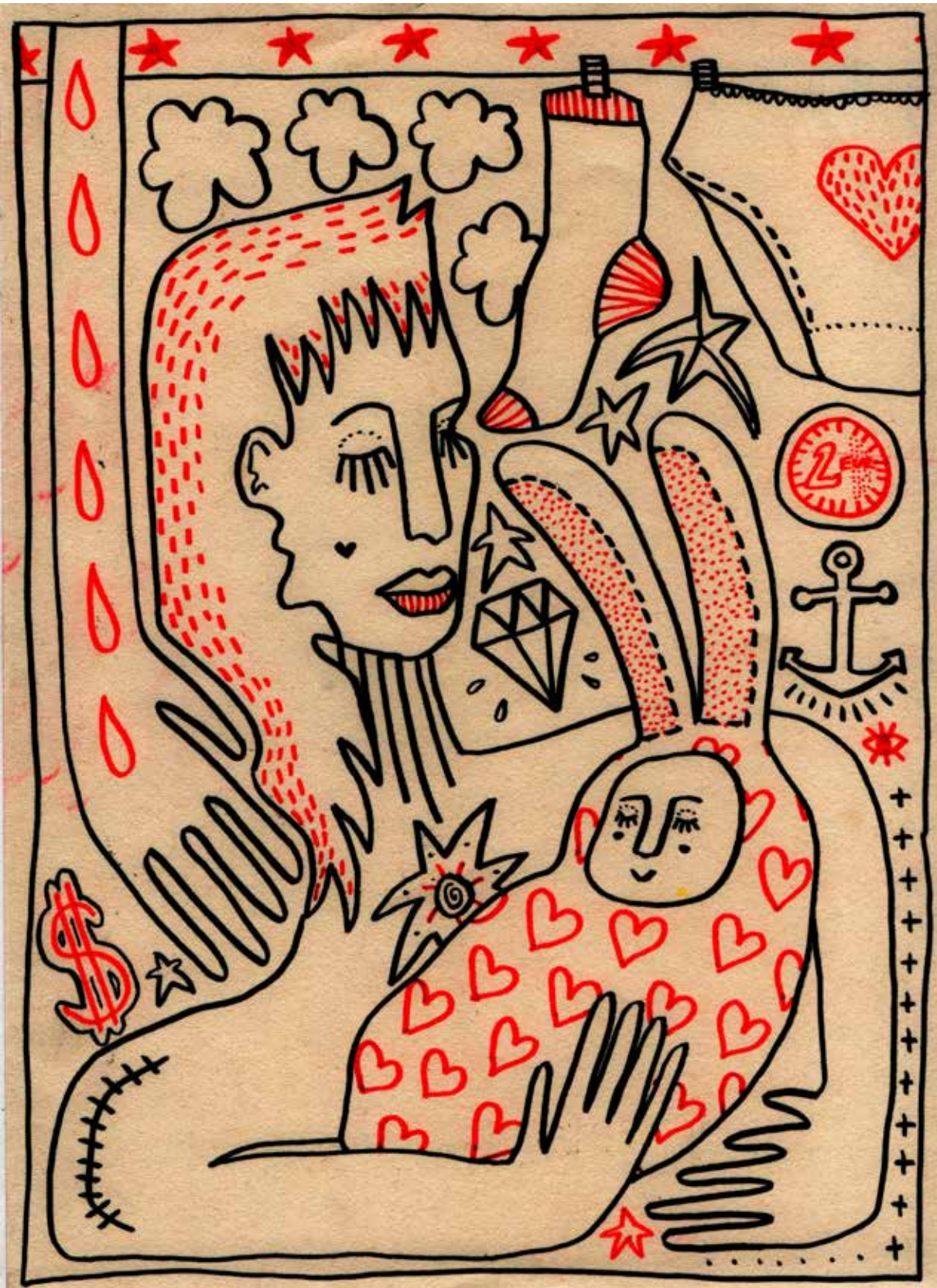
dan kom je uit op zo'n 10,8 biljoen dollar op jaarbasis – meer dan de wereldwijde tech-industrie. Dat uitrekenen doen we niet zo vaak, want zorgen doen we uit liefde, niet om het geld – en zeggen dat het werk is, of er een prijskaartje aanhangen, heeft bijna iets onbetamelijks. Mede daarom wordt deze zorg niet meegenomen in berekeningen als het BBP, en behandelen we het als iets dat we er wel even naast kunnen

doen, naast betaald werk. Maar: zorgzaamheid is geen onuitputtelijke bron, en zorg heeft meer tijd, aandacht en ruimte nodig dan ze nu vaak krijgt. Wat verandert er, in de beleving en verdeling van zorg, wanneer we het zien als een vorm van werk?



Lynn Berger is Correspondent Zorgzaamheid bij De Correspondent. Daar zoekt ze uit wat zorg is, wat het voor ons doet, en wat er nodig is om goed te kunnen zorgen. Eerder schreef ze voor onder meer De Groene Amsterdammer, Vrij Nederland, nrc.next en de Volkskrant. Ze studeerde in Maastricht, Los Angeles en New York en promoveerde in 2016 met een proefschrift over fotografie als nieuw medium in de negentiende eeuw.

WAAROM
ZORGEN
VOOR JE
GEZIN ÓÓK
WERKEN IS
(EN NIET
IETS WAT
JE VAN
JEWERK
HOUDT)



WIE TIJDENS DE CORONA-LOCKDOWNS THUISONDERWIJS EN ZORG MOET LEVEREN HEEFT ALGAUW HET GEVOEL NIET AAN WERKEN TOE TE KOMEN. MAAR ZORGEN VOOR JE GEZIN IS GEEN AFLEIDING; HET IS ÓÓK WERK.

[Dit artikel verscheen eerder, in januari 2021, op De Correspondent, waar Lynn Berger correspondent Zorgzaamheid is.](#)

De meisjes werden op zondagmiddag opgehaald, na een hele ochtend blikgooien, touwtrekken, schatgraven, taart eten en disco dansen. Mijn dochter was zeven geworden, haar feestje zat erop. Bij de deur kletste ik met de ouders van haar vriendinnen. 'Hoe gaat het met je werk?' vroeg een van hen. 'Niet', antwoordde ik. 'Werken gaat niet.' 'Ik hoor je', zei de moeder die de vraag had gesteld.

Alleenstaand is ze, met twee dochters op de basisschool; vader is buiten beeld. Ik geneerde me meteen voor mijn resolute antwoord, want ongetwijfeld is deze hele pandemie voor haar veel ingewikkelder dan voor mij. Bij ons thuis zijn er evenveel volwassenen als kinderen en kunnen we de taken verdelen. Bovendien was het niet eens helemaal waar: in de weken voorafgaand aan het kinderfeestje had ik, voor mijn nieuwe correspondentenschap over zorgzaamheid, best een

aantal uur kunnen lezen en bellen over mantelzorg, thuiszorg en het standaardgezin. Maar die uren waren versnipperd geweest, bijeengesprokkeld, met moeite losgeweekt uit de dagelijkse realiteit van lockdown, thuisonderwijs, en 'de dag maken' voor onze kinderen, zoals de Engelse auteur Sarah Moss het zo mooi omschrijft in haar roman Summerwater. Zodoende kreeg ik elke dag zo veel minder werk gedaan dan ik zou willen, dat het voelde alsof ik überhaupt niet had gewerkt.

Maar misschien zou het beter zijn om te zeggen dat ik niet goed had nagedacht. Want: wat is werk?

WAT DE HELFT VAN DE BEVOLKING DE HELFT VAN DE TIJD DOET

'Houd alsjeblieft op met zeggen dat "ouders niet kunnen werken" vanwege de zorg voor kinderen en gesloten scholen', tweette de Amerikaanse econoom Nancy Folbre afgelopen najaar. 'Zeg, in plaats daarvan, dat "ouders geen geld kunnen verdienen." Voor kinderen zorgen is werk.' Die tweet kreeg

Zorg is een publiek goed, net zoals een stabiel klimaat een publiek goed is





duizenden hartjes, en daarmee veel meer bijval dan Folbre gewend was. De pandemie, zei ze twee weken later in een paneldiscussie, heeft het besef doen indalen dat zorgen een vorm van werk is.

Zorg is werk: dat is, kort gezegd, de samenvatting van de boodschap die Folbre al zo'n dertig jaar uitdraagt. Als feministisch econoom buigt ze zich over arbeid die essentieel is voor de economie, maar binnen haar vakgebied toch weinig aandacht krijgt. Onbetaalde arbeid is het doorgaans, die vooral met vrouwen en de huishoudelijke sfeer wordt geassocieerd en die in feministisch-economische kringen ook wel 'reproductieve arbeid' wordt genoemd. Denk aan het baren en grootbrengen van kinderen, maar ook het draaiende houden van een huishouden of het verlenen van informele zorg aan vrienden, burens en familieleden. Dat is werk, naast alles wat het nog meer is

of kan zijn. Volgens Folbre en haar collega's is het belangrijk om het ook zo te benoemen. Doen we dat niet, dan werken economen met slechts het halve plaatje en nemen beleidsmakers beslissingen op basis van gebrekkige informatie. 'Als je een compleet beeld wilt hebben van de economie, dan kan je niet zomaar buiten beschouwing laten wat de helft van de bevolking de helft van de tijd doet', vat de Zweedse auteur Katrine Marçal

De pandemie
heeft het besef
doen indalen dat
zorgen een vorm
van werk is

het samen in haar boek *Who Cooked Adam Smith's Dinner?*

Door dat onvolledige beeld kunnen we bijvoorbeeld denken dat 'menselijk kapitaal' zich als vanzelf aanbiedt aan 'de markt' – alsof aan het ontstaan van goede werknemers geen jarenlang proces van zorg ten grondslag heeft gelegen.

Of dat de zorg voor familie, vrienden en het huishouden er gewoon wel even 'naast' kunnen gebeuren, naast een betaalde baan – met als gevolg dat met name vrouwen zich geregeld opgejaagd voelen.

En beleidsmakers besloten in 2015 dat mensen met een hulpvraag zo lang mogelijk door hun eigen sociale netwerk verzorgd moeten worden, door mantelzorgers bijvoorbeeld. Dat is mooi bedacht, maar voor wie daarnaast ook nog een baan heeft en niet direct bij de hulpvrager om de hoek woont, is de taks op een gegeven moment wel bereikt.

DE (VALSE) TEGENSTELLING TUSSEN LIEFDE EN GELD

Nu ben ik inmiddels redelijk in deze materie ingevoerd. Goed genoeg, zou je denken, om deze tweede lockdown niet te zien als een periode waarin ik 'te weinig' werk, maar een waarin binnen dat werk de nadruk is komen te liggen op zorg. Op de zorg voor mijn kinderen. Op de fysieke kanten van die zorg, maar ook de mentale: op het helpen van mijn dochter om het lezen en rekenen onder de knie te krijgen, en mijn zoon om zijn emoties wat minder ongeregeerd te uiten. Zodat ze later kunnen functioneren in de samenleving, waar zowel zij als die samenleving profijt van zullen hebben.

Want, zoals Folbre opmerkte toen ik haar een paar maanden geleden samen met een collega interviewde: 'Zorg is een publiek goed, net zoals een stabiel klimaat een publiek goed is. Er is een fysiek klimaat,



maar er is ook een sociaal klimaat – en zorg draagt bij aan een goed sociaal klimaat'. Het brengt sociale burens, goede vrienden en fijne collega's voort – mits het lukt, natuurlijk, en er genoeg tijd en ruimte voor is.

Toch: kennelijk is er een verschil tussen kennis en ervaring, tussen wat je weet en wat je voelt. En voor mij voelt zorgen ondanks alles wat ik weet toch nog steeds niet echt als werk. Een paar jaar lezen weegt, zo blijkt, niet op tegen wat ik een leven lang heb geïnternaliseerd: namelijk, dat zorgen iets vanzelfsprekends is, iets wat je uit liefde doet en wat min of meer vanzelf gaat – en daarom niet meetelt als werk.

Precies die 'tegenstelling tussen liefde en geld' draagt bij aan de 'economische onderwaardering' van zorg, betoogt Katrine Marçal in haar boek. Zorgwerk, schrijft zij, wordt gezien als iets wat we graag en van nature doen, en dus zou het gek zijn om er een prijskaartje aan te hangen.

Maar, wierp Nancy Folbre tegen toen ik haar dat voorlegde: 'Er zijn heel veel mensen die bevrediging uit hun werk halen, maar tegen hen zeggen we toch ook niet dat ze minder moeten verdienen omdat ze hun werk leuk vinden?'

Overigens proberen sommige onderzoekers juist wel een 'prijskaartje' aan zorg te hangen, om het zo in perspectief te kunnen plaatsen. Onlangs becijferde Oxfam dat de economische waarde van al het onbetaalde zorgwerk dat meisjes en vrouwen over de hele wereld uitvoeren, rond de 10,8 biljoen dollar per jaar ligt – daarmee is informele zorg drie keer zo groot als de wereldwijde tech-industrie.

ALSOF HET DOEN HET DENKEN IN DE WEG STAAT

Oxfam richtte zich op meisjes en vrouwen omdat zij in lagelonenlanden gemiddeld zo'n 14 uur per dag aan onbetaalde zorg besteden, vijf keer zoveel als mannen. Het laat

zich raden dat die vrouwen er financieel ook een stuk slechter voor staan. In Nederland besteden vrouwen eveneens meer tijd aan informele zorgtaken dan mannen en minder tijd aan betaald werk, en zijn ze mede daardoor minder vaak economisch zelfstandig. Dat laatste was ook het onderwerp van de vierdelige documentairereeks *Waarom werken vrouwen niet?* die deze winter werd uitgezonden op de NPO. In 'parttime-paradijs' Nederland heerst een 'deeltijd-decadentie' waardoor vrouwen, waarin de samenleving heeft 'geïnvesteerd', er te vaak voor kiezen om 'thuis te zitten' en 'niets te doen' – met als gevolg dat ze, wanneer ze er onverhoopt alleen voor komen te staan, het hoofd nauwelijks boven water kunnen houden. Nu was het, die retoriek ten spijt, een zorgvuldige gemaakte en tamelijk genuanceerde serie – maar het duurde even voor ik me over de insinuerende titel heen kon zetten. 'Vrouwen werken wél!' riep ik verontwaardigd naar mijn scherm: 'Ze worden alleen niet betaald!'

Dat was dus in december, nog vóór de tweede schoolsluiting en ruim een maand voor ik de vraag van de moeder die haar dochter

bij ons thuis kwam ophalen beantwoordde met 'werken gaat niet'.

Dus ja, ik was goed ingevoerd. Maar het was alsof alles wat ik had geleerd in één klap verloren was geraakt in het moeras van de lockdown, het gerommel met halve aandacht voor alles, en meer oog voor wat er allemaal niet lukt dan voor wat er wél gebeurt. Alsof mijn blik smaller was geworden nu ik niet alleen over zorg nadacht, maar het ook, meer dan normaal, moest leveren. Alsof het 'doen' het 'denken' in de weg stond, daar bij de deur, aan het eind van dat kinderfeestje. Want natuurlijk gaat het werken goed. We doen niets anders.

De economische waarde van al het onbetaalde zorgwerk dat meisjes en vrouwen over de hele wereld per jaar uitvoeren, is drie keer zo groot als de wereldwijde tech-industrie

ALINA DANII BIJL



LEIDEN, WEESHUIS

Donderdag 17 maart 2022, 20.15 uur

WAGENINGEN, HET DEPOT

Donderdag 24 maart 2022, 20.15 uur



Fotograaf: Ishara Merhai

Alina Danii Bijl (21) is voorzitter van jongeren-vakbond FNV Young & United en de jongste vrouw ooit in de Sociaal-Economische Raad. Ook is ze student Media en Communicatie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Alina houdt zich bezig met wat (vrouwelijk) leiderschap is en mengt zich in het maatschappelijke debat via TikTok en Instagram. Daar licht ze vooral complexe ideeën en problemen toe in duidelijke taal of via grappige trends. Ze vindt dat feminisme duidelijk en toegankelijk voor alle jongeren moet zijn.

GEEN DEELTIJDPRINSESJES MAAR VOLTIJDPRINSJES

In plaats van een eigen geschreven tekst heeft Alina Bijl gekozen voor het uitlichten van twee bestaande teksten: een opiniestuk van bestuurssocioloog Mark van Ostaijen, en een interview met hem uit Erasmus magazine naar aanleiding van zijn

opiniestuk. Alina haalt deze teksten aan omdat ze allereerst enorm veel populaire mythes onderuit halen. Daarnaast reflecteren de artikelen haar gedachten over een toekomstige arbeidsmarkt. We zouden met zijn allen wat vaker mogen kijken naar

welke mogelijkheden er zijn om gezonder en eerlijker werk in te gaan richten, in plaats van te vervallen in dezelfde stereotypen. Veel minder denken aan 'zoveel mogelijk werk', en meer kijken naar wat de sociale functie van werk is.



VOLTijd WERKENDE MANNEN HOUDEN DE ONGELIJKE POSITIE VAN VROUWEN OP DE ARBEIDSMARKT IN STAND

Mark van Ostaijen

*‘Deeltijdprinsesjes’ moeten zich continu verantwoorden.
Maar de norm waaraan ze moeten voldoen blijft buiten schot.
Een gemiste kans – ook voor de prinsjes.*

Soms dreunt een zin in de krant nog weken na. 'Bij de honderd grootste Nederlandse bedrijven zijn meer topmannen die Peter heten (vijf) dan dat er topvrouwen zijn (vier)', meldden diverse media begin oktober. Het was een relatief klein bericht, maar een groot contrast met de euforie een paar weken eerder. 'Eindelijk wat meer vrouwen aan de top', kopte de Volkskrant toen. In het Algemeen Dagblad en het Financieele Dagblad ging de vlag nog wat meer uit: 'Recordaantal vrouwen aan de top' en 'Meer vrouwen aan de top dan ooit', schreven die respectievelijk.

Enthousiaste koppen waren het, vol opluchting. Toch is dit enthousiasme verbazingwekkend. 'Meer' betekent namelijk niet 'veel'. Zo steeg het aantal vrouwelijke bestuurders van 9 naar 12 procent. Dat betekent dat ongeveer 9 op de 10 bestuurders nog steeds man is. Bovendien heeft driekwart van de bedrijven nog steeds geen enkele vrouw in de Raad van Bestuur. Geen één. Dat lijkt weinig aanleiding voor gejuich. Het toont de pijnlijke en structurele ongelijkheid van vrouwen in Nederland.

Het zijn juist dit soort berichten die ertoe leiden dat Nederlanders ten onrechte een sterk geëmancipeerd en progressief zelfbeeld hebben. Zo is het inmiddels al zeven-tien jaar geleden dat minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Aart Jan de Geus afkondigde dat de vrouwenemancipatie was voltooid.

Zodoende is het modieus om je nu af te vragen waarom vrouwen 'achterblijven', 'minder verdienen' en 'niet werken', zoals in de televisieserie 'Waarom werken vrouwen niet?'. De simpelste reactie daarop is het dominante denken gaan bepalen. Zo zijn Nederlandse vrouwen 'verwende prinsesjes' (Elma Drayer), 'weinig ambitieus' (Heleen Mees) en gewoon erg 'afhankelijk', 'lui' en 'egoïstisch' (Sander Schimmelpenninck).

Met andere woorden: het is vrouwen zélf te verwijten dat ze deze achtergestelde positie op de arbeidsmarkt innemen.

Vrouwen moeten zich continu verantwoorden, en daarmee bevragen we nooit de norm waar vanuit dit als afwijking wordt gezien. De masculiene norm. De voltijdnorm. De kostwinnersnorm.

Want wat is dé reden dat vrouwen in deeltijdbanen worden geduwd in Nederland? Inderdaad: mannen. Zo heeft 73 procent van de werkende mannen een voltijdbaan. Niet toevallig heeft 74 procent van de werkende vrouwen een deeltijdbaan. Want op het moment dat er in een Nederlands gezin kinderen komen, blijkt uit onderzoek, blijven 9 van de 10 mannen hetzelfde aantal uren werken.

Het masculiene kostwinnersmodel, waarbij de man voltijds werkt, wedijvert met Zwarte Piet als een van de hardnekkigste Nederlandse tradities. Want 'de man moet op de straat om zijn handel gaan; het wijf moet in het huis de keuken gadeslaan', dichtte Jacob Cats al subtiel in 1625.

Pas in 1997 werd de rol van de man in de thuissituatie bespreekbaar gemaakt door de Sire-campagne 'Mannen erbij betrekken', met de bekende reclamespot 'Wie is toch die man die op zondag het vlees komt snijden?' Let daarbij op de niet eens zo heel subtiel passiviteit: de hoogste ambitie destijds was namelijk om 'de man erbij te betrekken', niet eens om de vader een volwaardig deelnemer aan het gezinsleven te laten zijn. Daarvoor zou de arbeidsmarktpositie van mannen geproblematiseerd moeten worden, en dat doen we niet graag in Nederland. Want de regel en de norm is de werkende man, en die behoeft geen enkele aanpassing, zo is de veronderstelling. De werkende vrouw is de afwijking van de norm.

Als man heb je dispensatie van emancipatie

Op het moment dat er sprake is van een gerealiseerde kinderwens zijn vrouwen in Nederland verplicht ongeveer vier maanden uit de roulatie, terwijl de man na vijf dagen fluitend weer terugkeert op de werkvloer. Onlangs is het ouderschapsverlof voor mannen verlengd naar vijf weken, wat wederom met een zucht van progressieve verlichting is verwelkomd. Maar als ik dat aan mijn Scandinavische collega's uitleg, waar ouders tussen de 12 en 14 maanden ouderschapsverlof te verdelen hebben, lachen ze me in mijn gezicht uit.

Nogal wiesde dat werkgevers een voorkeur hebben voor die inflexibele, want daarmee meer productieve en inzetbare, mannen. Voor de Nederlandse man heeft het stichten van een gezin nauwelijks consequenties, ze kunnen eenvoudig in die voltijdbaan blijven hangen. Ziedaar dé bron voor structurele ongelijkheid en achterstelling.

In Nederland heerst nog altijd een romantisch moederschapsethos. We denken dat vrouwen beter voor kinderen kunnen zorgen, hoewel daar geen enkel wetenschappelijk bewijs voor is. Dat vooroordeel wordt onbewust bevestigd door kinderdagverblijven die als eerste de moeder bellen als een kind ziek is, of consultatiebureaus waar standaard de gegevens van de moeder worden genoteerd.

Het is ook heel normaal om aan een vrouw in een topfunctie te vragen hoe ze haar topbaan combineert met het moederschap, of om, zoals bij Op1 gebeurde, aan iemand

als Ingrid Thijssen, de nieuwe voorzitter van VNO-NCW, te vragen of ze wel one of the boys kan zijn. Wereldvreemd zou het zijn om Rem Koolhaas te vragen hoe hij zijn vaderschap combineert met zijn positie als 'starchitect'. Of om aan Mark Rutte te vragen of hij wel one of the boys kan zijn. Hij hoeft niks te bewijzen, hij is het bewijs. Als man heb je dispensatie van emancipatie.

In Nederland hoeven mannen geen enkele aanpassing te doen als ze kinderen krijgen. Ze gaan nauwelijks minder werken en betalen niet mee in de 'babyboete'. Dat institutioneel seksisme leidt ertoe dat vrouwen de structurele achterstelling soms zelfs internaliseren. Sommige momfluencers stellen het voltijdsmoederschap nu voor als feministische daad, want gebaseerd op hun vrije keuze. Weliswaar zijn 'keuzevrijheid' en 'zelfbeschikking' de sleutelwoorden in het naoorlogse emancipatiebeleid, maar de harde feiten laten zien dat een 'keuze' voor zorg en deeltijd in Nederland vrij weinig met vrijheid of 'kiezen' te maken heeft. Want naast dwingende wet- en regelgeving die de achterstelling van vrouwen op de arbeidsmarkt bevordert – het ongelijke recht op ouderschapsverlof en daarmee dus ongelijke carrièrekansen – doen mannen er thuis en op het werk bewust en onbewust vrijwel niets aan om de arbeidsmarktpositie van vrouwen te verbeteren.

In het maatschappelijk debat worden structurele vormen van uitsluiting en discriminatie ten onrechte geïndividualiseerd. Neem de loonkloof, het gegeven dat vrouwen met precies dezelfde banen als mannen structureel minder betaald krijgen, zelfs als er wordt gecorrigeerd voor deeltijdwerk. Verklaringen te over. Zo zou het komen door 'deeltijdprinsesjes', door 'luxe', door 'decadentie', vrouwen zouden minder worden gedreven door geld, minder ambitieus zijn en minder goed in het onderhandelen met hun baas. Los van de seksistische en stereotiepe verwijten

Vrouwen moeten zich continu verantwoorden, en daarmee bevragen we nooit de norm waar vanuit dit als afwijking wordt gezien

wordt de loonkloof dus individuele vrouwen aangewreven – ze zouden maar beter een cursusje doen om te leren onderhandelen.

Toen Louise Elffers was genomineerd als Lector van het Jaar aan de Hogeschool van Amsterdam graptten meerdere mannelijke collega's dat er zeker geen andere kandidaten te vinden waren, vertelde ze in een interview. 'Heb je nou nooit als mensen jou horen praten, dat ze vragen: goh, zo'n jonge vrouw, wat weet zij er eigenlijk van', vroeg een mannelijke collega haar. Toen ze zich hierover in het openbaar uitsprak, werd h  r een coach aangeboden. Zij werd als probleem gezien dat oplossing behoeft, in plaats van dat werd voorgesteld het mannelijk normerend gedrag aan te pakken.

Uit het promotieonderzoek van Channah Herschberg blijkt dat het juist vooroordelen over vrouwen zijn die ertoe leiden dat er zo

weinig vrouwen op belangrijke academische posities zitten en dat ze ook minder verdienen. Herschberg ontdekte dat universitaire sollicitatiecommissies meer vraagtekens zetten bij de kwaliteiten van vrouwelijke kandidaten dan bij mannelijke. Heeft ze die subsidies echt aangevraagd? Is ze echt de belangrijkste auteur van die artikelen? Overdrijft ze niet? Bij mannelijke kandidaten kwamen die vragen niet op. Wat Herschberg vooral schokte, was dat ze niets in de gaten had gehad toen ze bij die sollicitatiegesprekken aanwezig was. Pas achteraf, in de gespreksanalyse, kreeg ze door wat er gebeurde. Ze was er zelf in meegegaan.

Anno 2020 word je in Nederland nog altijd niet als vrouw geboren, maar word je tot vrouw gemaakt, zoals Simone de Beauvoir dat al in 1949 stelde. Het zijn niet de individuele kwaliteiten maar het structurele patroon van achterstelling, stereotypen en vooroordelen die de ongelijke positie van vrouwen bestendigen.

Hoe kan dit veranderen? De oplossing is niet zo moeilijk, maar vereist politieke wil. Een eerste, belangrijke vraag om te stellen is: waarom hebben mannen dispensatie van emancipatie? Gun mannen ook een volwaardige en gelijke positie. En ten tweede: in wiens belang is voltijdwerk de norm? Vanuit werkgeversperspectief is het misschien logisch, omdat meer productiviteit leidt tot meer groei en meer winst. Maar werknemers hebben meerdere rollen te vervullen: in het gezin, in de familie, in de maatschappij. Als mannen wat minder aan de voltijdnorm zouden hangen, ontstaat er ruimte voor een mannelijke emancipatie en kunnen werk

en zorgtaken evenrediger worden verdeeld. Minder voltijd zou dus ook voor mannen heilzaam zijn.

In Zweden wordt al langer geëxperimenteerd met kortere werktijden. Zo werkten in een verzorgingshuis in Göteborg 68 verpleegkundigen twee jaar lang 30 uur per week in plaats van de gebruikelijke 37 uur, tegen hetzelfde salaris. De medewerkers voelden zich gezonder, er was minder ziekteverzuim en de productiviteit nam toe waardoor patiënten beter werden verzorgd. Ook bij Toyota in Zweden werkt men sinds 2003 zes uur per dag met als resultaat: meer tevreden automonteurs, meer productiviteit en nauwelijks extra kosten.

De tijd is er rijp voor, want uit onderzoek van ADP (2019) onder tienduizend Europese werknemers, van wie 1.400 Nederlanders, blijkt dat 56 procent van de ondervraagden het liefst vier dagen per week zou werken, zelfs zonder behoud van salaris. Overigens werken Nederlanders gemiddeld al 31 uur per week – en toch blijft voltijdwerk de norm. Zodoende heeft de deeltijdrealiteit de voltijdsfictie al ruimschoots ingehaald, alleen valt die deeltijdrealiteit onevenredig uit naar vrouwen.

Twee aspecten in het creëren van een volwaardige oplossing zijn belangrijk. Investeer allereerst eens serieus in toegankelijke en inhoudelijk interessante kinderopvang, zodat kinderopvang niet die dure sluitpost op de gezinsbegroting blijft die altijd – maar ook   cht altijd – negatief uitpakt voor vrouwelijke arbeidsparticipatie. Maak hiervan een nutsvoorziening. Daar profiteert iedereen van.

Zorg er daarnaast voor dat mannen en vrouwen dezelfde babyboete betalen. Trek ouderschapsverlof gelijk, zoals in Finland, Zweden, Noorwegen, IJsland en Denemarken, waar er al jaren ervaring mee wordt opgedaan. Daardoor blijven mannen en vrouwen

even lang weg van de werkvloer, ervaren vrouwen geen onevenredige achterstand op hun carrièrepad en kunnen mannen meer verantwoordelijkheid nemen voor de zorg en opvoeding van hun kinderen. De keuze voor het krijgen van een kind wordt meestal genomen door twee personen. Laat beiden dan ook evenredig de tijd hebben om vanaf het begin in dat gezinsleven te investeren.

Soms word je wakker in een wereld waarvan je dacht dat die verleden tijd was. Op het gebied van de achterstelling van vrouwen lijk ik soms te ontwaken met ochtendkranten uit de jaren vijftig. Zolang we de masculiene norm niet ter discussie stellen, kunnen vrouwen eindeloos ter verantwoording worden geroepen en blijft het debat cynisch, seksistisch en discriminatoir. Laten we de norm omdraaien en de onwrikbaarheid van de voltijdbaantjes van die verwende prinsjes eens problematiseren. Opdat we, J.C. Bloem indachtig, wakker kunnen worden in een wereld die 'voorbij, voorbij, o en voorgoed voorbij' is.

Dit artikel verscheen in november 2020 in de Volkskrant

Mark van Ostaijen is als bestuurssocioloog verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en managing director van het Leiden-Delft-Erasmus Centre Governance of Migration and Diversity. Hij promoveerde op een proefschrift naar migratie en mobiliteit in Europa en is auteur van *Wij zijn ons. Een kleine sociologie van grote denkers* (Boom, 2020). Vanuit zijn vakgebied mengt hij zich regelmatig in het publieke debat.



NIET DEELTIJD- PRINSESJES, MAAR VOLTijdPRINSJES ZIJN HET ECHTE PROBLEEM

GESPREK MET MARK VAN OSTAIJEN
DOOR GEERT MAARSE

Het aantal vrouwen in topfuncties steeg fors en jonge vaders kregen afgelopen jaar recht op vijf weken verlof. Goed nieuws voor de emancipatie? Helemaal niet, zegt bestuurs-socioloog Mark van Ostaijen. “Het zijn gênante cijfers.”

[lij schreef onlangs een stuk voor de Volkskrant, waarin je je hardop ergerde aan de laatste cijfers over vrouwen-emancipatie. Wat is het probleem?](#)

“Er zijn allerlei indexen en monitors die bijhouden hoe Nederland ervoor staat, van de tweejaarlijkse emancipa-

tiemonitor van het CBS en het SCP tot de Dutch Female Board Index. De laatste cijfers werden in allerlei media met veel enthousiasme onthaald. Terwijl uit dezelfde cijfers blijkt dat er in Nederlandse raden van bestuur meer mensen zijn die Peter heten, dan dat er vrouwen zijn. Laat dat even een paar seconden op je inwerken. Aan de Erasmus Universiteit vertelt de voorzitter van het College van Bestuur vervolgens trots dat 20 procent van de hoogleraren vrouw is. Eén vijfde. Dat zijn gênante cijfers. Op zo’n moment denk ik: we leven nog steeds in de jaren vijftig.”

[Je maakt je in het artikel ook kwaad over de term ‘deeltijdprinsesjes’. Waarom?](#)

“Het laat zien dat vrouwen in Nederland permanent ge-problematiseerd worden. Als je voltijds werkt, ben je een slechte moeder. Als je voltijds moeder bent, kan je aangewreven worden dat je een schande bent voor ons onderwijssysteem – want je hebt waarschijnlijk wel op kosten van de staat een dure opleiding kunnen volgen. Hieraan zie je dat vrouwen het monopolie krijgen op emancipatie. Zij zijn het die niet aan de norm voldoen, en daar moeten ze zich

constant voor verantwoord. Mannen hebben dispensatie van emancipatie. Er is nog nooit een minister bevraagd of het al opschiet met de emancipatie van de man. Dat toont een diepgeworteld seksisme aan, een masculien model dat vrij stevig verankerd is allerlei wet- en regelgeving. Het is het patriarchaat in optima forma. Ik zie het als mijn taak als bestuurssocioloog om dat te ontvouwen.”

[Hoe is het bij de bestuurs-socioloog thuis geregeld?](#)

“O ja, je wordt natuurlijk altijd naar je persoonlijke situatie gevraagd bij dit thema. Mijn vriendin en ik werken beide fulltime en we hebben geen kinderen.”

[Vanwaar dan de fascinatie met dit thema?](#)

“Waarom niet? Daarnaast zien we in toenemende mate hoe een collectief vraagstuk op de schouders van het individu geladen wordt. Dat is allesbehalve vanzelfsprekend.”

[Nederland een patriarchale samenleving: dat idee hebben we niet bepaald met z'n allen toch?](#)

“Nee. We wentelen onszelf graag in een discours van progressiviteit en egalitarisme. Alleen strookt dat totaal niet met hoe we onze samenleving inrichten. We praten altijd verheven over de emancipatie van de vrouw, maar het gebruik van de term alleen al veronderstelt een fundamentele ongelijkheid

en afhankelijkheid ten opzichte van de man. Het woord emancipatie komt uit het Romeins recht. De mancipatio, of specifiek: de emancipatio, is ontleend aan een transformatieritueel waarbij eigendom vanuit de vader overgedragen werd. De geëmancipeerde was slechts een passief ontvangende partij, een derivaat. Die etymologische oorsprong klinkt door in hoe we er nu over denken. Emancipatie veronderstelt nog altijd afhankelijkheid en een achtergestelde positie.”

[Wat is het alternatieve frame dat jij ernaast zou willen plaatsen?](#)

“Denken via emancipatie houdt bestaande afhankelijkheden in stand. Net zoals een term als integratie – Willem Schinkel heeft dat mooi beschreven – dat doet. Sinds de jaren zeventig voeren we nationaal beleid om vrouwen te emanciperen. Steeds maar weer tuigen we die mannelijke hoepel op, om vrouwen erdoorheen te laten springen. En vervolgens te zeggen: dit is nog niet goed genoeg. Zonder ons af te vragen welke norm we hiermee in stand houden. We moeten onszelf de vraag stellen: hoe kunnen we arbeid en zorg in dit land radicaal gelijkwaardiger organiseren?”

[Sinds 1 juli 2020 hebben vaders recht op vijf weken verlof. Zijn we op de goede weg?](#)

“De manier waarop de zorg voor het gezin verdeeld wordt,

[Wat we in Nederland op dit thema progressief noemen, is in feite oerconservatief](#)

is ongelijk vanaf de geboorte van het eerste kind. Partners kregen, tot afgelopen jaar, twee dagen verlof. Waarna ze weer fluitend terugkeren op de werkvloer, alsof er niets gebeurd was. Progressieve leden van deze samenleving zijn nu heel trots dat die twee dagen zijn opgerekt tot een paar weken. Waarbij maar 70 procent van het loon wordt doorbetaald. Dat is dus wetgeving voor de happy few die het zich toch al konden permitteren. Bovendien staat dat nog steeds in geen verhouding tot de zestien weken die vrouwen weg zijn. De consequentie is dat een werkgever denkt: ik kies toch maar voor die inflexibele man, want die vrouw ben ik straks vier maanden kwijt.”

[Kinderopvang dan. Gratis voor iedereen?](#)

“Dit is voor mij echt een no brainer, de makkelijkste manier om de verdeling tussen mannen en vrouwen glad te trekken. Dat hier een groot schandaal over is in Den Haag, komt omdat je bijna een academische graad in de wiskunde moet hebben om te snappen

hoe je aanspraak maakt op kinderopvangtoeslag en hoe hoog die toeslag is. Het is toch niet langer met droge ogen aan te zien dat we dit in Nederland nog niet goed geregeld hebben?”

[Simpel dus: gratis kinderopvang voor iedereen en een riant, verplichte ouderschapsverlofregeling?](#)

“Ja. Je ziet in alle landen om ons heen dat dat de eerste stappen zijn om te komen tot een gelijkwaardigere problematisering van elkaars aandeel. De eerste stappen, want daar stopt het niet. Het probleem is alleen dat we in Nederland sinds de jaren zeventig van Den Uyl één heilig principe hebben: vrije keuze. Daarom besteden we dit soort afwegingen uit aan de keukentafel. Daar moeten man en vrouw maar uitvechten hoe ze de taken verdelen. We zien alleen dat die keuze geen keuze is want dusdanig voor-geprogrammeerd dat hij in negen van de tien keer negatief uitvalt voor de vrouw. Dan kun je niet meer spreken van een vrije keuze, maar heb

je het over een structurele disbalans waar je structureel werk van moet maken. Er zijn, naast vaderschapsverlof en gratis kinderopvang, legio onderzoeken uit landen om ons heen waaruit blijkt wat werkt. Hoe je mannen kunt dwingen om verplicht verlof op te nemen bijvoorbeeld.”

[Sander Schimmelpenninck reageerde fel op jouw artikel. In zijn podcast opverde hij nog een andere oplossing: een vrouw die een dure, publiek betaalde opleiding geniet en daarna parttime of niet gaat werken, straffen.](#)

“En het idee is dan?”

[Een incentive inbouwen waarmee je voorkomt dat vrouwen zich onttrekken aan het werkende leven.](#)

“Weet je, het probleem met dat soort retoriek is dat je – door vrouwen de schuld te geven – doet alsof hier sprake is van een vrije keuze. Met dit soort logica ben je bij uitstek een vertegenwoordiger van het patriarchaat. En dit is niet het enige voorbeeld hoor.





Er is nog nooit een minister bevraagd of het al opschiet met de emancipatie van de man

Zelfs een progressieve partij als GroenLinks zie je volledig meegaan in het frame van de VVD: het opjagen van vrouwen op de arbeidsmarkt. Wat we in Nederland op dit thema progressief noemen, is in feite oerconservatief. En dat blijft zo, tot er in Den Haag andere kaders gegeven worden of breed maatschappelijke onvrede ontstaat. “Ik zou inzetten op het creëren van incentives waarmee je laat zien dat je radicale gelijkwaardigheid voorstaat. Dan gaan mensen ineens, pats boem, andere keuzes maken. Dan komen werkgevers ineens met allerlei ingrepen om de

zwangerschap te faciliteren, om verlof op te nemen. Tot die tijd kun je weinig verwachten van individuele keuzes, of het nou aan de keukentafel is of in de board room.

“Ik vind het overigens wel opmerkelijk dat je in Nederland eerst langs Sander Schimmelpenninck moet als je je uitspreekt over emancipatie. Dat zegt wel iets over het intellectuele klimaat rond dit thema.”

[Hoe verklaar je dat Nederland zo conservatief is op dit vlak?](#)

“Werkgevers hebben in Neder-

land een ongekend grote invloed op beleid. In de neoliberale polder draait alles om economische groei: de inzetbaarheid van personeel en het beperken van inflexibiliteit en verlofkosten. Zolang dat een belangrijk leidmotief is, ga je vrij weinig progressief beleid kunnen voeren op dit vraagstuk. Daarnaast hebben we een broertje dood aan de overheid die ons vertelt wat we moeten doen. Het is het zelfbeeld van die vijftien miljoen mensen: lekker eigenzinnig en recalcitrant met z’n allen. Maar dat zit ons in de weg bij het nadenken over hoe ons leven feitelijk bepaald wordt door structurele

ingrepen. In dit land wil men niet meer horen over sociale structuren en collectieven, want dat riekt naar oude verhalen over staat, vakbond en kerk. En ‘dat hebben we toch allemaal van ons afgeschud in de jaren zestig?’ Toch bepalen die grotere structuren in grote mate ons zogenaamd individuele en autonome leven.”

[Is de coronacrisis een kantelpunt? Of gaan we straks weer vol op het orgel van het hyperindividualisme?](#)

“Ik vrees dat laatste. Afgelopen jaar hebben we gezien we hoe alles in ons leven de individuele keuze overstijgt: gezondheid,

welzijn, geluk, veiligheid. Maar als het land weer opengaat, zijn we – vrees ik – niet meer te houden. Weg van alles wat met die lockdown te maken heeft. Sterker nog: het zou goed kunnen dat collectieve organisatie, dwang en ingrijpen door de staat dan juist geassocieerd gaan worden met een tijd waarvoor we niet meer terug willen.”

[Tot zover het optimisme.](#)

“Waar ik optimistisch van word is dat er – ondanks al deze conservatieve krachten om ons heen – toch geluiden zijn die opstaan die zeggen, dit kan nu niet langer. Dat is niet alleen in Den Haag. Dat is bij...”

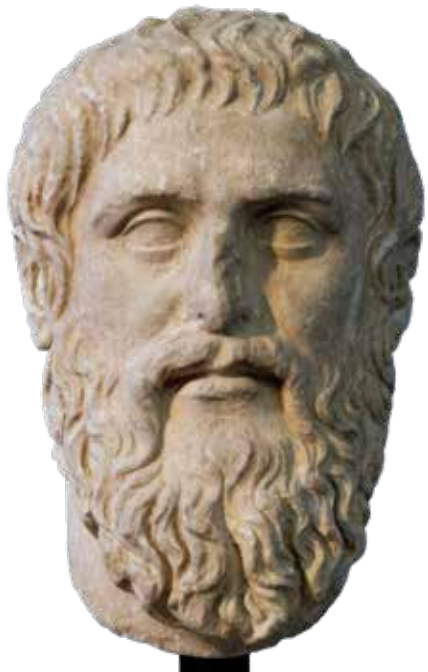
[...Volvo bijvoorbeeld.](#)

“Ja, of bij organisaties als Unilever net zo. Organisaties waarvan je het misschien niet verwacht. Maar ze zien daar dat werknemers beter ondersteund moeten worden dan waar de overheid in voorziet. Dus het trekt hopelijk bij. Maar we sukkelen als Nederland in Europa wel achteraan, dat is de koude realiteit.”

Dit artikel verscheen in april 2021 in Erasmus magazine

ARBEID IN DE 21STE EEUW

Vijftig jaar geleden publiceerde Marshall Sahlins, specialist in de economische antropologie, een ophefmakend boek over Stone Age Economics. Hij had onderzoek gedaan naar de economie en levenswijze van de laatste nog levende gemeenschappen van nomadische jagers-verzamelaars en probeerde zo meer te weten te komen over de wijze waarop mensen in de prehistorie vele duizenden jaren hebben geleefd. Hij meende te kunnen aantonen dat deze mensen haast niet werkten. Ze zouden hoogstens een uur of drie van hun dag aan het voldoen van hun materiële levensbehoeften hebben gespendeerd. Bovendien werden jagen en vissen niet echt als arbeid aanzien, maar veeleer als spel en uitdaging. Nu was dit niet het aardse paradijs. Om hun levenswijze in stand te houden dienden deze uitgebreide families voortdurend te trekken. Ze werden geplaagd door parasieten, kindersterfte en gewelddadige rivaliteit met andere groepen. Als ze weigerden om zich te 'settlen', dan was dat omdat ze vrij wilden zijn, niet gedwongen tot slavenarbeid.



De neolithische revolutie verhoogde ongetwijfeld de productiviteit van de arbeid, maar ze bracht een rijkdom die in het zweet des aanschijns moest worden verdiend. Arbeid kreeg zo een negatieve bijklank. Het Franse woord 'travail' stamt van het Latijnse 'tripalium', dat een foltertuig zou zijn geweest. Die negatieve houding tegenover arbeid vindt men ook terug in de klassieke Griekse filosofie. Arbeid behoort tot het domein van de noodzaak. Het bestaat uit repetitieve activiteiten die nodig zijn voor het overleven als biologisch wezen. Typisch is dat arbeid verricht wordt door slaven die de grond bewerken of door vrouwen die het huis onderhouden en het eten klaarmaken. Echt mens wordt men pas, als men uitgebreid kan genieten van vrije tijd, niet om te consumeren, maar om aan politiek en filosofie te doen, de hoogste activiteiten waartoe Plato en Aristoteles de mens in staat achtten. Er waren in de klassieke oudheid schitterende vakmensen die ongeïmagineerbare kunstwerken maakten, maar veel woorden van waardering kregen ze in elk geval niet vanwege de filosofen van hun tijd.

HOMO FABER

Die elitaire afwijzing van werk en arbeid als mogelijke levensvervulling van mensen bleef lang voortsudderen in onze cultuur. Ook nu nog willen vele mensen hun kinderen liever naar algemeen vormend onderwijs sturen dan naar een technische opleiding, ondanks de uitstekende perspectieven op de arbeidsmarkt van die laatste discipline. Toch waren er tegenstemmen. Ondanks het Bijbelverhaal van de verdrijving uit het paradijs stond het christendom positiever tegenover de arbeid dan de klassieke Grieks-Romeinse wereld. In de Christelijke theologie werd arbeid gezien als co-creatie, meewerken aan de voltooiing van de goddelijke schepping. Volgens Max Weber zou het calvinisme met zijn predestinatieleer in hard werk en economisch succes een voorbestemming tot goddelijke uitverkiezing zien. Die strikte arbeidsethiek zou aan de oorsprong liggen van de ontwikkeling van het kapitalisme. John Locke en de klassieke economen zoals Adam Smith en David Ricardo zagen in de arbeid de bron van alle waarde. Ze hadden een beslissende invloed op Karl Marx. Die zag de mens op de eerste plaats als een homo faber, die evenwel in het kapitalisme vervreemd was geraakt van zijn essentie en die moest terugwinnen in een klasseloze maatschappij.

Toen ik in Rwanda les gaf, een straatarm land waar 90 % van de mensen leeft van landbouw, vertelde een man mij hoe je een vrouw moet kiezen: je gaat 's morgens vroeg naar het veld en je kijkt wie het hardst werkt. Ik weet het, het is een seksistisch verhaal, politiek niet correct – overigens werkten in Rwanda ook mannen op het veld – maar het geeft de hiërarchie van waarden aan. In onze hedendaagse rijke maatschappijen krijgen men wel eens een heel andere indruk. Een goed inkomen verdienen zal nog altijd wel belangrijk zijn op de huwelijksmarkt, maar mensen proberen hun potentiële levenspartners vooral te imponeren in de sfeer van

de consumptie, met entertainment, door uit te pakken met veelvuldige citytrips, sportieve exploits, lichaamsverzorging die toont dat de betrokkene zeker nooit zijn handen moet vuil maken.

Toch meen ik dat deelname aan arbeid ook in onze maatschappij nog altijd uiterst belangrijk is voor mensen. Daarbij denkt men natuurlijk op de eerste plaats aan arbeid als bron van inkomen en als sleutel tot het genieten van een goede sociale zekerheid. Dat is de instrumentele betekenis van arbeid. Deelname aan formele en geregleerde arbeid is niet altijd een garantie dat men kan ontsnappen aan armoede, maar zeker in meer welvarende Europese landen zijn er toch slechts weinig werkende armen. Op die manier wordt arbeid echter niet intrinsiek gewaardeerd. Als arbeid alleen maar inkomensbron is, dan betekent dat dat de zin ervan elders ligt. Het zou dan vooral een toegangsticket zijn tot de sfeer van consumptie en vrije tijd. En aangezien een middel altijd minder belangrijk is dan het doel, ligt de

existentiële depreciatie van arbeid dan voor de hand.

DE INTRINSIEKE BETEKENIS VAN ARBEID

Ook in onze hedendaagse maatschappij zijn er echter goede argumenten om arbeid niet louter als een last te beschouwen waaraan men zoveel mogelijk moet proberen te ontsnappen. Arbeid heeft immers ook een niet-monetaire of intrinsieke betekenis.

Er is in de eerste plaats het communautaire argument. Arbeid integreert mensen in een sociale omgeving. Het "moeten gaan werken" maakt het voor veel mensen mogelijk om te ontsnappen uit hun isolement. Zeker in een samenleving waarin families en gezinnen steeds sneller desintegreren, is dat van belang. Zelfs in werkomstandigheden die op het eerste gezicht heel monotoon, isolerend of degraderend zijn, ontwikkelen zich vaak hechte vormen van socialiteit. Sociologisch onderzoek toont dat de niet-monetaire of niet-instrumentele betekenis van de



arbeid vooral wordt gewaardeerd door hoger geschoolden, maar deze dimensie is zeker niet afwezig uit de beleving van lager geschoolden. Samen werken, dingen creëren, problemen oplossen, voor elkaar inspringen: het creëert vriendschappen die vaak dieper reiken dan het tijdverdrijf in de sfeer van de consumptie.

Arbeid geeft ten tweede ook structuur aan het dagelijks leven. Alleen wie moet werken gaan, vindt smaak in zijn vrije tijd. Wie niets moet, verricht vaak ook niet veel. Vrijheid zonder grenzen blijkt al snel aliënerend te zijn. Men kan misschien denken dat een sterke intrinsieke motivatie dit soort externe structurering van het tijdsgebruik overbodig maakt, maar zelfs voor creatieve genieën werkt het meestal anders. Hugo Claus gaf ooit aan dat hij zonder druk van uitgevers, afspraken en contracten slechts een fractie van zijn oeuvre had bijeen geschreven. De productiviteit van arbeid hangt af van een zekere disciplinerende. Ooit gebeurde dat door de introductie van de klok op de werkvloer en in het dagelijkse leven. Nu zijn er deadlines die moeten worden gehaald, mails die moeten worden beantwoord, de vaak impliciete eis van quasi permanente beschikbaarheid.

Arbeid is ten derde van het grootste belang voor de menselijke zelfrealisatie. Activiteiten waarin mensen zichzelf realiseren hebben namelijk een typische tijdsstructuur: zij vergen aanvankelijk een heel grote inspanning die pas op termijn wordt beloond.

Consumptieve activiteiten daarentegen worden gekenmerkt door de tegenovergestelde tijdsstructuur: aanvankelijk is de bevrediging die vooral met nieuwe consumptie-ervaringen verbonden is heel groot, maar er treedt al snel gewenning op. Men gaat dan steeds nieuwe kicks zoeken, maar al te vaak leidt dit tot verveling. Verwende kinderen zijn voortdurend ongelukkig. De minste frustratie ervaren ze als een catastrofe. Een louter consumptief leven is op termijn saai en leeg. Robert Nozick argumenteerde ooit dat de mens geen pleasure-machine is. We zijn minder geïnteresseerd in nut of plezier op zich, dan wel in een bevrediging die wat moeite heeft gekost. Een leuk, interessant en zinvol leven bouwt men niet op door steeds de weg van de minste weerstand te bewandelen. Het menselijk verlangen wordt meer in beweging gezet door de obstakelwaarde van zijn object dan wel door zijn vermogen om onze behoeften te bevredigen.

Arbeid verleent mensen dus niet alleen een inkomen, maar ook een identiteit. Het is dit simpele gegeven dat uitsluiting uit het arbeidsuniversum voor de meeste mensen zo erg maakt. In zijn werk bewijst men dat men iets kan. Wie begint te werken heeft het vaak lastig, maar geleidelijk aan verwerft men vakmanschap. Men wordt gewaardeerd door anderen om zijn (des-)kundigheid of organisatietalent en zo bouwt men een zekere fierheid op. Een mens wordt maar zichzelf als hij iemand is voor andere mensen: geen zelfrespect zonder respect vanwege de omgeving. Zelfrespect is bovendien de basis

van alle waardenbeleving. Zonder een zeker gevoel van eigenwaarde kan een mens helemaal niets anders waarderen. Arbeid is niet alleen voorwaarde voor zelfrespect, maar meteen ook voor alle zin voor waarde.

Ongetwijfeld is het verschil tussen consumptieve en zelfrealiserende of creatieve activiteiten slechts graduëel. Het 'consumeren' van een boek, film of muziekstuk vergt soms enige creativiteit van de kant van de lezer, kijker of luisteraar, en wellicht is het precies deze actieve dimensie die aan deze activiteiten enige diepgang verleent. Aan de andere kant verschaft heel repetitieve arbeid misschien noch onmiddellijk, noch op termijn veel bevrediging. Het is dan ook niet verrassend dat sociologische enquêtes uitwijzen dat de niet-monetaire voordelen van de arbeid vooral, maar toch niet uitsluitend, door hoger geschoolden worden gewaardeerd.

Toch is formele arbeid in loondienst of als zelfstandige niet de enige wijze om zichzelf te realiseren. Ook sportieve prestaties of artistieke bezigheden kunnen een leven vullen en dragen ongetwijfeld bij tot zelfrealisatie, tenminste voor zover zij ook maatschappelijke erkenning opleveren. Kunstenaars die uitsluitend leven voor en van hun kunst en die nooit een werk verkopen, zullen het allicht psychologisch heel moeilijk krijgen. Een volstrekt autonoom leven, waarbij men zich niets van de anderen hoeft aan te trekken is ondenkbaar en ook niet gewenst.

Nu wordt er ook heel wat werk verricht, dat niet formeel-maatschappelijk erkend en beloond wordt. Denk maar aan huishoudelijke taken en zorg voor kinderen, zieken, bejaarden en gehandicapten. De arbeid die bijdraagt tot socialisatie en zelfrealisatie, moet dus ruim worden gedefinieerd. Centraal in de arbeid is dat zij dienst aan de anderen moet inhouden. Arbeid is gericht op de productie van een voordeel (niet

noodzakelijk een materieel goed) dat extern is aan de uitoefening van die activiteit zelf. Arbeid geeft een resultaat, waarvan anderen kunnen genieten. Dit impliceert dat een tewerkstellingspolitiek die er alleen in bestaat dat men mensen bijeenzet in een kantoor, waar ze verder niets om handen hebben, niet bijdraagt tot de zelfrealisatie van de betrokkenen. Hoezeer het imaginaire van de arbeid ons nog steeds in zijn greep heeft, merken we aan het feit dat we zelfs de tijd die we aan zelfzorg besteden vaak als arbeid ervaren. Nu is een gepaste mate van zelfzorg inderdaad een voorwaarde om voor anderen te kunnen zorgen, maar er zijn natuurlijk ook nog andere intrinsiek waardevolle activiteiten dan arbeid.

We weten dat de vorm die arbeid aanneemt snel verandert. Steeds minder mensen kennen een standaardloopbaan van 45 jaar werken a rato van 40 uur per week. Ondernemingen zijn alsmaar minder structuren met vastgelegde arbeidsplaatsen. De traditionele banen met rigide uurroosters, hiërarchische onderschikking en betaling volgens tijdsduur moeten in meer marktgerichte sectoren plaats ruimen voor 'projecten', waarin individuen zich investeren en waarrond zij meestal in kleinere groepen samenwerken. Gedaan dus met het taylorisme. Het nieuwe arbeidsmodel leunt dichter aan bij de zelfstandige arbeid. Er is meer creativiteit en verantwoordelijkheid mee gemoeid. Formele arbeidsduur betekent hier ook niet zo veel meer. Syndicale eisen van arbeidsduurvermindering slaan vaak op niets meer en verloning wordt meer variabel en gepersonaliseerd.

De natuur van de formele arbeid verandert dus, maar daarnaast ontdekt men dat allerlei andere activiteiten bron kunnen zijn van sociaal contact, persoonlijke verrijking en subsistentie. In deze zogenaamde kwartaire sector horen niet-mechaniseerbare handenarbeid, artisanale, intellectuele, communicatieve of relationele activiteiten thuis. De promotoren van de informele arbeid

Samen werken, dingen creëren, problemen oplossen, voor elkaar inspringen: het creëert vriendschappen die vaak dieper reiken dan het tijdverdrijf in de sfeer van de consumptie

menen dat men in deze 'autonome' activiteiten meer dan elders de echte zin van de arbeid kan terugvinden. Het grote probleem is evenwel dat productiviteitswinst in dit soort activiteiten moeilijk realiseerbaar is zonder verlies aan kwaliteit en dat sociale bescherming haast exclusief verbonden blijft met het klassieke model van loonarbeid. Er is hier dus nood aan enige creativiteit om de sociale zekerheid aan te passen aan een nieuwe tijd, waarin dat klassieke model wegdeemstert.

BASISINKOMEN

Het is in dit kader dat de idee van een veralgemeend basisinkomen wordt vooruitgeschoven door filosofen zoals Philippe Van Parijs. Dit is een geldelijke uitkering die onvoorwaardelijk is in vier opzichten. Ze wordt namelijk gegeven (a) onafhankelijk van de bereidheid tot werken van de begunstigde, (b) onafhankelijk van de overige inkomens die men geniet, c) onafhankelijk van de gezinssituatie en (d) onafhankelijk van de plaats waar men leeft. Werklustig of lui, arm of rijk, gehuwd, samenwonend

of alleenstaand, op het platteland of in de stad, iedereen zou hetzelfde basisinkomen ontvangen. Alleen modulering naar leeftijd is aanvaardbaar.

Van Parijs verdedigt het basisinkomen op de eerste plaats als belichaming van reële vrijheid. Het bevrijdt mensen van de dwang tot loonarbeid en het maakt het hen makkelijker om nieuw werk te zoeken als hun job hen niet bevalt. Het geeft mensen de vrijheid om onconventioneel te leven. Het laat hen toe om niet langer mee te werken aan de 'rat's race' naar maximaal geldelijke gewin en om te kiezen voor een rustig, kwaliteitsvol bestaan, waarin mensen meer tijd en aandacht kunnen besteden aan interpersoonlijke relaties of aan hun gezin dan aan consumptie of accumulatie van bezit. Het bevrijdt mensen ook van allerlei controlerende instanties, die in het geval van voorwaardelijke uitkeringen moeten nagaan of men wel aan de voorwaarden voldoet. Er is bijvoorbeeld geen inbreuk op de privacy van mensen nodig om te zien of ze al dan niet samenwonen. Het basisinkomen wordt aan iedereen gegeven.

Er is dus geen stigmatisering van de begunstigde mee gemoeid en er is geen uitgebreide bureaucratie nodig om een onvoorwaardelijke uitkering te administreren.

Van Parijs argumenteert ook dat alle mensen in principe recht hebben op een gelijk aandeel in de schaarse resources die op aarde voorhanden zijn. In principe zou een gelijk basisinkomen dus aan alle wereldburgers moeten worden uitgekeerd, maar dat is ook voor hem een ver toekomstperspectief. In eerste instantie zal een basisinkomen dus vooral binnen territoriaal beperkte entiteiten, staten of lokale gemeenschappen, worden uitgekeerd. Vraag is natuurlijk of zo'n gegarandeerd basisinkomen de betekenis van de arbeid om een goed leven te leiden niet onderuit haalt. Riskeert het recht op arbeid niet te worden verwaarloosd ten voordele van een recht op inkomen? Nu is dat recht op arbeid in een markteconomie niet zonder meer door individuen opeisbaar zoals dat met vele andere rechten het geval is. Juristen leggen uit dat het een metarecht is, het recht op een algemeen beleid van

volledige werkgelegenheid vanwege de overheid.

Voorstanders van het basisinkomen leggen nu uit dat een basisinkomen goed is voor het vinden van een job. Het maakt een soepeler werking van de arbeidsmarkt mogelijk en het vermijdt de werkloosheids- of armoedeval. Nu speelt men zijn uitkering volledig kwijt als men werk vindt. Hierdoor worden mensen vaak ontmoedigd bij het zoeken naar werk. Het voorwaardelijke uitkeringssysteem dat zo kenmerkend is voor onze welvaartsstaat, duwt de 'begunstigden' vaak in blijvende afhankelijkheid, morele en materiële ellende. Het basisinkomen daarentegen functioneert als een soort loonsubsidie en is zo een ernstige aanmoediging om effectief te gaan werken. Het basisinkomen zou dus niet alleen toelaten dat meer mensen de intrinsieke waarde van werk gaan waarderen doordat ze vrij zijn om een slechte job te weigeren, het zou ook de kans op het vinden van werk vergroten.

Een ruw voorbeeld kan dit duidelijk maken.





Stel dat een werkloze 1000 euro per maand krijgt. Als hij gaat werken moet hij allicht ook wat kosten voor vervoer en kinderopas betalen, zodat hij er pas belang bij heeft om werk aan te nemen als dat meer dan 15.000 euro per maand opbrengt. Voor de werkgever kost dat in een West-Europees land met uitgebreide sociale zekerheid al snel 3000 euro aan brutowedde. Hij zal pas een nieuwe werknemer in dienst nemen als die dat kan opbrengen. Als een deel van de werkloosheidsuitkering nu een basisinkomen was, bijvoorbeeld voor 500 euro, dan zou de werknemer reeds vanaf 1000 euro per maand werk kunnen opnemen, grotendeels te financieren door algemene inkomensbelasting. Nieuwe behoeften zouden kunnen worden bevredigd of uit de sfeer van het zwart werk kunnen worden gehaald.

Een groot probleem van het basisinkomen is zijn kostprijs. Zelfs aan een laag basisinko-

men hangt reeds een aanzienlijk prijskaartje. Eigenlijk gaat het hier om een gigantische herverdelingsoperatie naar de laagste inkomenstrekkers toe. Moeten we nu inderdaad de weg van het basisinkomen opgaan? De voordelen zijn duidelijk, maar er zijn ook objecties.

Specialisten stellen dat de armoedebestrijding veel efficiënter kan verlopen door middelen selectief te gebruiken voor ondersteuning aan arme gezinnen in plaats van aan iedereen iets te geven. Maar dan zit je opnieuw met voorwaardelijke uitkeringen. Van Parijs werpt ook op dat een sociale zekerheid die alleen de armen dient al snel een povere sociale zekerheid wordt waarvoor de middenklassen niet graag bijdragen. Anderen wijzen op de moeilijkheid om bijvoorbeeld binnen de Europese Unie met zijn vrijheid van beweging van geld, goederen en mensen een basisinkomen in te voeren in één land. Dat zou een migratiestroom naar dat land met basisinkomen kunnen teweegbrengen.

Ten slotte moet men ook kijken naar de context waarin dat basisinkomen wordt ingevoerd. Stel dat een land maximaal de vrijheid van zijn ingezetenen gaat bevorderen door alle ministeries af te schaffen, behalve die van justitie, binnenlandse en buitenlandse zaken. Dit wordt dan een soort minimale staat die zich alleen tot doel stelt om de veiligheid van zijn mensen (en van hun eigendom) te verzekeren. Al het geld dat zo vrijkomt zou men dan besteden aan de financiering van het basisinkomen. Dat zou dan vrij hoog kunnen worden, maar dan zou men ook op de vrije markt aangewezen zijn om gezondheidszorg te kopen en om een goede opvoeding voor kinderen te verzekeren door hen te plaatsen in de beste (en misschien ook de duurste) privéschool. Buitenlandse voorbeelden suggereren dat men zo al snel in een maatschappij belandt met stuitend grote ongelijkheid.

Arbeid verleent mensen niet alleen een inkomen, maar ook een *identiteit*

Men kan de voorziening van een groot aanbod van publieke goederen van goede kwaliteit eigenlijk beschouwen als een soort basisinkomen in natura. Die voorzieningen zijn uiterst belangrijk voor de laagste inkomenstrekkers. Rijken kunnen zich een parktuin met zwembad, een dure privéschool voor hun kinderen en een private gezondheidsverzekering aanschaffen. Armen hebben die middelen niet. Een ontspannen maatschappij vermindert de druk op armen om onaantrekkelijk werk aan te nemen door die publieke faciliteiten aan te bieden. Werk dat minder intrinsiek waardevol is wordt zo duurder. Op die manier evolueren we toch geleidelijk aan naar het model dat Marx ons voorhield: een maatschappij waarin zoveel mogelijk mensen in en naast hun formele arbeid hun creativiteit kunnen ontplooiën en waarin die activiteiten opnieuw even uitdagend worden als jacht en visvangst dat waren voor onze prehistorische voorouders.

BIBLIOGRAFIE

Hannah Arendt, *Vita Activa: de mens: bestaan en bestemming*, Amsterdam, Boom, 1994 (1960).
Jon Elster, *Is there (or should there be) a Right to Work?*, in Amy Gutman (ed.), *Democracy and the Welfare State*, Princeton University Press, 1988, p. 53-78.
Robert Nozick, *Anarchy, State and Utopia*, Basic Books, New York, 1974.

Marshall Sahlins, *Stone Age Economics*, Tavistock Publications, 1974.
Philippe Van Parijs, *Real Freedom For All - What (if anything) can justify capitalism?*, Clarendon Press, Oxford, 1995.

Antoon Vandevelde

Hoger Instituut voor Wijsbegeerte KU Leuven

Antoon Vandevelde is filosoof en econoom. Tot voor kort was hij als gewoon hoogle-raar verbonden aan het Hoger Instituut voor Wijsbegeerte en aan het Centrum voor Economie en Ethiek van KU Leuven, maar ook als emeritus, blijft hij onderzoek en onderwijs verzorgen aan de Leuvense faculteiten Wijsbegeerte en Sociale Wetenschappen. Zijn onderzoek ligt in het domein van de sociale en politieke filosofie, de economische ethiek en de biomedische ethiek. Hij publiceerde verschillende artikels, over onderwerpen zoals de filosofie van het geld, de ethiek van migratiebeleid en de filosofie van het geluk. Zijn laatste boek, *Het Geweld van Geld – Op zoek naar de Ziel van de Economie* is gepubliceerd bij Lannoo Campus, 2017, en in 2021 in samenwerking met Stichting Utopa herdrukt.



AUKJE NAUTA

SCHAAMTE EN WERK

LEIDEN, WEESHUIS

Donderdag 10 februari 2022, 20.15 uur

WAGENINGEN, HET DEPOT

Donderdag 17 februari 2022, 20.15 uur

Wist je dat een teveel aan schaamte funest is voor arbeidsorganisaties? Zo hebben bedrijven waar veel schaamte heerst een gebrek aan innovatie. Te veel schaamte doet organisaties verstarren. Als we ons op het werk te veel schamen, dan maken we ons vaak schuldig aan impressie-

management: pogingen om ons imago tegenover anderen hoog te houden, bijvoorbeeld door op te scheppen, overdreven complimentjes te geven of omstandig uit te leggen waarom iets wat fout ging toch vooral buiten onszelf ligt. Aukjes lezing is een mix van wetenschappe-

lijk onderzoek, pijnlijk herkenbare, alledaagse voorbeelden op en buiten de werkvloer, en schaamteloze onthullingen. Daarmee spoort zij je aan om schaamte op de werkvloer te leren herkennen en ermee te dealen.

Aukje Nauta is spreker, schrijver en psycholoog. Haar jongste boek is *Nooit meer doen alsof*. Eerder schreef ze managementboeken als *Tango op de werkvloer* en *Anders Werken*. Ze is veelgevraagd expert op het gebied van duurzame inzetbaarheid en sociale innovatie. Aan de Universiteit Leiden is ze hoogleraar 'Enhancing individuals in a dynamic work context', een bijzondere leerstoel mogelijk gemaakt door opleidingsinstituut Sioo. Ze is partner van Factor Vijf Organisatieontwikkeling. Werkte bij TNO en Randstad en was vier jaar lang kroonlid van de SER.





SCHAAMTE ALS KRACHTBRON VOOR HET BETERE WERK

Terwijl ik thuis achter mijn bureau hard zit te werken aan dit artikel, gaat de bel. Ik doe open voor een man die wijst naar een grote vrachtwagen even verderop in de straat: 'Ik kom uw parket afleveren'. 'U zou toch morgen de vloer komen leggen?' reageer ik verbaasd. 'Nee, dat doet een ander bedrijf. Ik kom het parket alleen maar brengen. Ik leg

het zo dadelijk op straat neer.' 'Brengt u het niet mijn huis in dan? Het kan toch niet de hele nacht buiten liggen?' 'Nee mevrouw, beter om het in huis te zetten.' 'Doet u dat dan niet voor me?' 'Zo staat het niet in de opdracht.' 'Wat vreemd. Niemand heeft me gezegd dat ik het zelf naar binnen moet sjouwen.' 'Tja. Ik moet zo weer verder, de

volgende klant wacht.' 'Maar ik heb zelf ook geen tijd. En hoe doe ik dat? Het lijkt me best zwaar. Ik wist niet eens dat jullie vandaag zouden komen', jammer ik. 'Ik snap dat het vervelend is. Het spijt me echt. Maar ik kan u helaas niet helpen. Van de cao mag ik niet meer dan 20 kilo tillen.'



De chauffeur loopt naar zijn vrachtwagen. Met een steekwagen laadt hij een pallet met stapels hout uit en bouwt er twee parkeerplekken mee vol. Verbouwereerd maak ik er een foto van, die ik naar m'n vriend app. 'Daar ligt m'n parket', app ik, 'moet ik zelf naar binnen sjouwen. Is me echt niet verteld toen ik m'n nieuwe vloer kocht. Raar toch? Of ben ik nou gek?'

Er zit niets anders op. Ik haal een mes en snijd de touwen die het hout bij elkaar houden los. Terwijl ik de eerste stapel planken naar binnen sjouw, rinkelt een fietsbel. Ik kijk op. M'n vriend! Die speciaal van z'n werk komt fietsen om mij te helpen sjouwen. Even later loopt de buurman met z'n hond langs. Ik vertel hem het relaas. Meteen bindt hij z'n hond aan een lantaarnpaal en begint te helpen met sjouwen. Twintig minuten later ligt al het parket binnen.

Tussen partners, vrienden en burens vinden we het normaal om elkaar te helpen. Hoe kan het dat de wereld van werkrelaties er zo anders uitziet dan

die van privérelaties? Waarom is werk toch zo zakelijk ingericht, met de nadruk op snelheid, efficiency en economische transactie? Vrolijk wordt niemand ervan. Het kost me moeite niet boos te worden op de chauffeur, terwijl ik weet dat hij weinig anders kan. Zelf kijkt hij ook allesbehalve blij. Ik meen zelfs te zien dat hij schuldig kijkt. Dat hij misschien wel last heeft van schaamte.

PLEIDOOI VOOR SCHAAMTE

Dit artikel kun je lezen als een pleidooi voor schaamte. Schaamte is een sociale, morele, pijnlijke emotie die je ervaart als je vindt dat wie jij bent niet voldoet aan bepaalde normen. Als mensen zich schamen, zijn ze geneigd die emotie weg te drukken. Maar wat als we schaamte zouden omarmen? Het feit dat we ons schamen bewijst immers dat we beter willen zijn (Nauta, 2021). Dat geldt ook voor de wereld van werk. Hoe kunnen we schaamte als krachtbron benutten om ons werk beter in te richten? Zodat de omstandigheden waaronder we wer-

ken niet langer onpersoonlijk, strikt zakelijk en stressvol meer zijn, maar in plaats daarvan duurzaam en menswaardig?

WERK ONDER DRUK

De vrachtwagenchauffeur van hierboven kan niet zelf beslissen hoe hij zijn klant het beste kan helpen, gebonden als hij is aan een strak tijdschema en de regels van de cao. Dat geldt voor veel uitvoerende beroepen. Schoonmakers werken veelal aan de randen van de dag om de lege kantoren en stille klaslokalen schoon te krijgen. Met de stopwatch, want per wc hebben ze negentig seconden. Of neem buschauffeurs. Zij moesten staken om in de cao vastgelegd te krijgen dat ze elke 2,5 uur kunnen plassen. Althans, in minimaal 82,5 procent van alle diensten kunnen ze om de 2,5 uur naar de wc, zo staat in de CAO Streekvervoer. In maximaal 17,5 procent van alle diensten moeten de buschauffeurs een half uur langer hun plas ophouden. En dan dat ene callcenter, waar ze de bezetting zo precies berekenen, dat maar één werknemer tegelijk naar





de wc mag. Hoe ze dat regelen? Net als op de kleuterschool. Met een plasketting (Nauta, 2018).

In de nieuwste uitvoerende beroepen staat werk al net zo onder druk, zoals bij de huidige flitsbezorgdiensten Gorillas, Getir, Zapp en Flink. Klanten kunnen er die ene vergeten boodschap bestellen, zoals wc-papier dat op blijkt, of een krat bier voor een spontaan huisfeest. Binnen tien minuten moeten de flitsbezorgers in zogeheten dark stores - minidistributiecentra met afgeplakte ramen - boodschappen bijeen rapen en afleveren. Lukt dat niet, dan lopen ze het risico om uitgescholden te worden; de CEO van Gorillas stuurt regelmatig video's rond waarin hij vloekt en tiert (Business Insider, 2021).

De flitsbezorgers groeien bij de gratie van het geloof van durfinvesteerders, die er honderden

miljoenen euro's in steken. De concurrentie is moordend, alles draait om marktaandeel. Nu nog lokt men werknemers met vaste contracten. Maar zodra het marktaandeel groot en zeker is, valt met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid te voorspellen dat het werk van de flitsbezorger wordt uitgekleeft tot een slechtbetalend flexbaantje zonder enige autonomie (Bergeijk, 2021).

WERKSCHAAMTE

In de herfst van 2021 deed ik in samenwerking met Psychologie Magazine een enquête, met daarin een gedachte-experiment: 'Stel, het is het jaar 2121. Wat hebben we dan uit schaamte afgeschaft, terwijl we ons er nu nog niet eens of amper voor schamen? Zoals we ons anno 2021 schamen voor ons slavernijverleden?' Ruim vijfhonderd van de bijna 900 mensen namen de moeite om

deze open vraag te beantwoorden. Velen beschreven zaken die met werk te maken hebben.

'We schamen ons voor fulltime werken', schreef iemand.

'We schamen ons dat alles heel zakelijk gericht is; dat technologie de overhand neemt. En de mens zelf eronder doorgegaan is', schreef een ander.

'Wat een druk wij onszelf en anderen opleggen over hoe je het moet maken in dit leven. Een hbo-opleiding, een topcarrière, Tesla, groot nieuw huis met perfect aangelegde tuin. Op deze manier maken we elkaar psychisch kapot terwijl de saamhorigheid, innerlijke rust en de verbondenheid met de aarde verloren gaan,' schreef een derde.

In diezelfde enquête gaf 43 procent aan zich weleens te schamen voor een gebrek

aan competentie op het werk. Ruim een derde (37%) schaamt zich voor psychische problemen als burn-out. Eén op de vijf zegt zich op het werk 'vaak tot altijd' te schamen.

Nu zijn deze respondenten overwegend lezers van Psychologie Magazine en in meerderheid vrouw (88%). Deze resultaten zijn dus niet representatief voor de Nederlandse beroepsbevolking. Maar indicatief zijn ze wel voor wat er aan de hand lijkt in arbeidsorganisaties. We hebben een wereld van werk ingericht waar mensen hun basale behoeften met moeite kunnen vervullen. Mensen hebben in de kern behoefte aan autonomie, competentie en verbinding met andere mensen (Deci & Ryan, 2012). Maar in veel werksituaties ontbreekt het aan autonomie, voelen mensen zich niet competent en zijn de relaties die ze onderling en met klanten onderhouden strikt zakelijk en onpersoonlijk. Daardoor is voor veel mensen werk niet langer een bron van trots, maar van schaamte.

PRESTATIEMAATSCHAPPIJ ALS RECEPT VOOR BURN-OUT

We hebben met z'n allen een

economie en bedrijfsleven ingericht die steunen op neo-liberale principes. Waar het om draait is winst, succes, snelheid, efficiency en de economische transactie. Die principes werken door in hoe werk is ingericht. Aan de 'onderkant' van de arbeidsmarkt viert efficiency hoogtij. Werk is routinematig zonder veel autonomie. Als mensen dan ook nog opgejaagd worden, dan ervaren ze al snel werkstress - een combinatie van hoge werklast en lage autonomie. Aan de 'bovenkant' van de arbeidsmarkt is de werkstress niet veel minder, zij het om andere redenen. Of het nu gaat om architecten, artsen, marketeers, consultants of wetenschappers, vrijwel overal is een rat race gaande om de beste, hoogste, succesvolste te zijn. Ben je dat niet, dan ligt schaamte op de loer. Zoals een respondent in de eerdergenoemde enquête het verwoordt:

'Steeds weer neem ik te veel hooi op m'n vork, steeds weer ga ik bijna aan m'n eigen succes in het werk ten onder. Ik zeg geen 'nee' en put mezelf steeds uit. Maar dat laat ik niet merken tot ik over m'n grenzen ben gegaan. Negeren van de

eerste schaamte over gevoeligheid leidt tot schaamte over overbelasting en dat leidt weer tot schaamte over ziekte en burn-out'.

Waarom putten we onszelf en elkaar zo uit? Om te groeien, is dan het vanzelfsprekende antwoord. Maar waarom zou alles en iedereen altijd maar moeten groeien?

Dat we in een prestatimaatschappij leven die iedereen van hoog tot laag stress aanjaagt, blijft niet zonder gevolgen. Vanaf 2013 tot 2019 is het aantal Nederlanders met burn-out-klachten gestaag toegenomen, tot een relatief stabiel hoog niveau van 17 procent (Houtman et al, 2021). Er is een sterke overlap tussen burn-out en depressie (Bianchi et al., 2015) en depressie hangt sterk samen met schaamte; een correlatie van .43 aldus een meta-analyse (Kim et al., 2011). De wereld van werk lijkt behept met een schaamtesyndroom: de schaamte dat werk zo is ingericht, dat maar weinigen aan de werkeisen kunnen voldoen. Er is een grote mismatch ontstaan tussen wat werk is en wat het, gezien onze basale behoeften, zou moeten zijn. Werk verkeert in een crisis. En toch is



dat goed nieuws. Immers, crisis is een kans, waarbij juist schaamte een krachtbron kan zijn.

SCHAAMTE ALS KRACHTBRON

Het mooie van schaamte is dat deze emotie twee kanten heeft. Aan de ene kant is schaamte een nare emotie. Het is een pijnlijk gevoel dat we ervaren zodra we afwijken van bepaalde normen. Schaamte wijst ons erop dat we niet zijn wie we graag willen zijn. Aan de andere kant wijst die kloof ons erop dat we kennelijk een verlangen hebben - een verlangen een beter mens te zijn. Schaamte vervult een gewetensfunctie. Als we die functie tot ons door laten dringen, dan kan schaamte een heuse krachtbron zijn. Het spanningsveld tussen wie we zijn en graag willen zijn, is ruwe energie die ons, als we er werk van maken, precies kan brengen waar we graag willen zijn. De kunst is dus om niet weg te vluchten, noch om schaamte te overschreeuwen, maar om de schaamte volop in te duiken. Zoals een directeur van een adviesbureau deed, die mij om hulp mailde:

'De afgelopen weken zijn enkele collega's vanwege over-

belasting uitgevallen. Jonge, ambitieuze mensen die graag willen laten zien wat ze kunnen en daarbij over hun grenzen gaan. Onze organisatie en klanten maken gebruik van hun ambitie. In mijn rol als directeur vind ik het confronterend om te erkennen dat ik amateur ben op het gebied van duurzame inzetbaarheid en belastbaarheid. Dit gevoel wordt door het hele managementteam gedeeld. En dat terwijl het onze taak is om onze medewerkers goed te begeleiden.'

Het mooie aan de manier waarop ze mij te hulp vroeg was dat ze haar eigen verantwoordelijkheid niet uit de weg ging. Er klinkt schuld- en schaamtebewustzijn in door. Ze erkent dat ze met de mond vol tanden staat als het gaat om werk zodanig inrichten dat het mensen niet uitput. En zo wijst schaamte haar de weg om het werk van haar medewerkers beter in te richten.

VNO-NCW DUKT DE SCHAAMTE IN

De schaamte induiken kan op het niveau van organisaties, maar nog beter is het om er collectief werk van te maken. Zo langzamerhand ontstaat een collectieve schaamte voor hoe

we werk, organisaties en de hele samenleving hebben ingericht. Die collectieve schaamte meen ik te zien bij een instituut waarvan het niet meteen voor de hand ligt: de ondernemersvereniging VNO-NCW. In het voorwoord van 'Ondernemen voor Brede Welvaart' van februari 2021 schrijven de ondernemersvoorzitters Ingrid Thijssen (VNO-NCW) en Jacco Vonhof (MKB-Nederland) dat 'groei en voorspoed niet automatisch iedereen bereikt en dat zowel de staat als (grotere) bedrijven verwijderd lijken te zijn geraakt van de samenleving.' Zij steken de hand in eigen boezem en schrijven 'dat ondernemers een verantwoordelijkheid hebben om het voortouw te nemen om de opwarming en uitputting van onze aarde tot staan te brengen én om de boel bij elkaar te houden' (VNO-NCW, 2021). Door de ooghalen van schaamte heen zie ik dat VNO-NCW de kloof erkent tussen hoe ondernemers momenteel handelen, en wat nodig is voor een duurzame en inclusieve samenleving. Dankzij reflectie op die kloof gooit VNO nu het roer om. In de visie van VNO-NCW gaan we in Nederland ons best doen om de mammoettanker van ondernemend Nederland bij te sturen in de richting van

‘Rijnlands ondernemen’; een manier van ondernemen die niet louter winstgedreven is, maar bovenal waardegedreven. Rijnlandse ondernemers helpen actief met het oplossen van maatschappelijke vraagstukken zoals sociale ongelijkheid en klimaatproblematiek. Zij hebben niet eenzijdig oog voor eigen gewin, maar ondernemen voor brede welvaart. Niet alleen profit, maar ook people en planet.

Ik mag hopen dat het niet bij woorden en papier blijft; dat vele ondernemers zichzelf net zo open in de ogen kijken als VNO-NCW heeft voorgedaan. Idealiter leidt de nieuwe koers van VNO-NCW bij vele ondernemingen tot koerswijzigingen. Zoals Lidl geen sigaretten meer verkoopt. Zoals Albert Heijn en Jumbo de plofkip uit de schappen weren. En Tata Steel de hand in eigen boezem steekt door 300 miljoen euro te investeren in verbetering van de luchtkwaliteit in en rondom IJmuiden.

WERK HERINRICHTEN

De koerswijziging van VNO-NCW heeft idealiter ook gevolgen voor de herinrichting van werk. Een goed voorbeeld daarvan is ING. Deze bank doet

momenteel onderzoek naar onbeperkt verlof. Een experimentele groep van zo’n 300 ING’ers die onbeperkt verlof kregen, werd vergeleken met een ongeveer even grote groep die dat niet kreeg. Wat bleek? Sommigen in de experimentele groep namen meer verlof op, anderen juist minder dan het wettelijk minimum. Overdreven veel verlof kwam nauwelijks voor. Vooral bleek dat mensen dankzij onbeperkt verlof meer autonomie, meer energie en verhoogde werkprestaties rapporteerden. Bijzonder was wat op uitvoerende afdelingen gebeurde, waar men behoorlijk afhankelijk van elkaar is - telefoonlijnen en balies moeten immers altijd bemenst zijn. Je zou verwachten dat onbeperkt verlof op deze afdelingen tot meer ruzie leidt. Niet dus. Ze ruzieden er juist minder over, waarschijnlijk omdat verlof nu geen recht meer was, maar iets wat je in goed onderling overleg regelt.

BENUT SCHAAMTE

Ondernemers die de hand in eigen boezem steken, weten schaamte als krachtbron te benutten om waardegedreven te ondernemen en werk te geven. Zij steken hun nek uit omwille van een duurzaam

werkklimaat. Daarbij geven ze liefst ook hun werknemers de kans om schaamte als krachtbron te benutten. Idealiter creëren ze een open en veilig werkklimaat, waarin mensen hun gevoelens van incompetentie niet verborgen houden, maar er openlijk over praten en er samen oplossingen voor vinden.

Als we schaamte als krachtbron benutten, wie weet krijgen we dan wel een wonderschone wereld van werk. Waarin bedrijven geen milieuvervuilende onzindiensten meer verkopen, maar diensten waar de wereld werkelijk beter van wordt. En waarin ze samen met hun werknemers bedenken hoe die hun talenten, wensen en behoeften het beste kunnen inzetten.

Tot slot. Over de vrachtwagenchauffeur die mijn parket op straat zette. Een paar uur later krijg ik van hem een sms-je.

‘Ik heb over het voorval geklaagd bij mijn werkgever. Groetjes, Bas, de chauffeur van vanochtend’ ‘Wat fijn, Bas! Ik hoop dat het helpt. Groetjes, Aukje’, sms ik terug.

Mijn verontwaardiging van die

ochtend verdwijnt meteen. Bas heeft het incident niet onverschillig laten passeren. Feitelijk, zo vul ik voor hem in, benut hij zijn schaamte als krachtbron om zijn werkgever aan te spreken.

Nu maar hopen dat zijn werkgever luistert. Dat hij inziet dat hij zijn mensen maar beter tijd en ruimte kan bieden om hun klanten goed te helpen. Zelfs als dat strikt genomen niet mag van de cao. Misschien kan die cao zelfs wel dunner, als we elkaar op het werk kunnen vertrouwen, dankzij werkrelaties die niet langer strikt zakelijk zijn, maar net zo relationeel en liefdevol als de wereld van goede vrienden en burens. Als we zo eens met elkaar konden werken en ondernemen, dan hoeven onze achterkleinkinderen zich later niet voor ons te schamen. Dan kunnen ze er trots op zijn dat hun voorouders de schaamte voor de prestatie maatschappij als krachtbron hebben benut voor een transitie naar een duurzame, menswaardige samenleving.

LITERATUUR

Bergeijk, J. van. (2021, August 6). Drie weken undercover als flitsbezorger in Amsterdam. *De Volkskrant*. <https://www.volkskrant.nl/gs-bb1e1315>

Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Is burnout separable from depression in cluster analysis? A longitudinal study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 50(6), 1005–1011. <https://doi.org/10.1007/s00127-014-0996-8>

Houtman, I., (2020). Burn-out: Oorzaken, gevolgen en risicogroepen. Retrieved October 25, 2021, from <https://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/burn-out/>

Business Insider (2021). *De werkcultuur bij flitsbezorger Gorillas is giftig, zeggen (oud)-werknemers – de CEO zou zich gedragen als een bullebak*. (2021, August 3). <https://www.businessinsider.nl/flitsbezorger-gorillas-misstanden-werkcultuur/>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-Determination Theory. In P. Van Lange, A. Kruglanski, & E. Higgins, *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 1* (pp. 416–437). SAGE

Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>

Kim, S., Thibodeau, R., & Jorgensen, R. S. (2011). Shame, guilt, and depressive symptoms: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 137(1), 68–96. <https://doi.org/10.1037/a0021466>

Nauta, A. (2018). *Werk met Liefde*. Universiteit Leiden.

Nauta, A. (2021). *Nooit meer doen alsof. Denk je schaamte om en maak het je kracht*. Maven Publishing.

VNO-NCW (2021). *Nieuw Rijnlands model met brede welvaart als kompas*. (2021, February 9). VNO-NCW. <https://www.vno-ncw.nl/nieuws/ondernemersverenigingen-nieuw-rijnlands-model-met-brede-welvaart-als-kompas>

TOM GROSFELD

IK WERK DUS IK BEN: MAKEN WE ONZE BAAN TE BELANGRIJK?

LEIDEN, WEESHUIS

Donderdag 12 mei 2022, 20.15 uur

WAGENINGEN, HET DEPOT

Donderdag 19 mei 2022, 20.15 uur

Onze samenleving is zo doorgeslagen in het idee van je eigen maakbaarheid, dat het individu wordt afgerekend op zijn prestaties en volledig verantwoordelijk wordt gehouden voor zijn eigen succes. Hiermee is ook de rol van onze baan in het vormen van onze identiteit steeds groter geworden. Wie

zijn identiteit baseert op het werk dat hij doet, is kwetsbaar: verlies je je baan, dan verlies je een deel van wie je bent. Maken we ons werk soms te belangrijk?

Tom Grosfeld (1994) is freelance journalist voor Het Parool en Vrij Nederland. Hij schrijft vooral over de invloed van digitale technologieën op ons menszijn. Ook analyseert hij geregeld de tijdgeest, of gaat op pad voor een (human-interest)reportage.



foto : Ton Toemen



**IK WERK, DUS IK BEN:
MAKEN WE ONZE BAAN
TE BELANGRIJK?
WIE ZIJN IDENTITEIT
BASEERT OP HET WERK
DAT HIJ DOET, IS KWETS-
BAAR: VERLIES JE JE
BAAN, DAN VERLIES JE
EEN DEEL VAN WIE JE
BENT. MAKEN WE ONS
WERK SOMS TE
BELANGRIJK?**



[Dit stuk verscheen in 2020 ook in Het Parool.](#)

Een poos geleden, nog voordat het coronavirus de sjeu uit onze sociale levens zou gummen, kwam ik in de kroeg een oude jeugdvriend tegen. “Dat is lang geleden,” zei hij en gaf me een klop op mijn schouder. “Hoe is het met je?” Ik vertelde dat ik inmiddels journalist en vader was, vroeg hoe het met hem ging. “Ik schilder graag met olieverf, ben een tuinhuis aan het timmeren en voetbal nog. En o ja, ik werk als consultant.” Toen hij daarna naar mijn hobby’s informeerde, antwoordde ik opgetogen dat ik van mijn hobby mijn werk had gemaakt. Hij keek me aan alsof hij medelijden met me had.

Het leek erop dat hij trots was dat werk een beperkte rol speelde in zijn leven, door zo

nadrukkelijk eerst zijn hobby’s en projecten te noemen. Hij ziet zichzelf misschien niet als consultant, maar als 28-jarige man die houdt van schilderen, timmeren en voetballen en zijn geld verdient als consultant. Ik zie mezelf als journalist. En vooruit, als vader.

Heb ik werk een te belangrijk onderdeel van mijn leven gemaakt? Het liefst schrijf ik de hele dag verhalen, en wanneer ik niet schrijf, denk ik erover na. Of lees ik boeken en artikelen om af te kijken hoe anderen het doen, telkens overwegend: kan ik iets met dit onderwerp? Ik voel me vaak nutteloos als ik een vrije dag neem – een gemiste kans om me in mijn werk te ontwikkelen, om mezelf te ontwikkelen. Daar wordt het troebel: die twee identiteiten lijken in

elkaar over te lopen, of misschien zijn ze al versmolten tot één. Is dat erg?

VEEL OP HET SPEL

De Britse filosoof Alain de Botton, die verschillende boeken over werk en identiteit publiceerde, schrijft in zijn boek Een ode aan de arbeid dat er in de moderne economie een tweedeling is ontstaan. Je hebt het gros van de middenklasse die beweert dat ze zich ontplooiën door te werken en daar voldoening uit halen. Het zou leiden tot verlichting. Een groot deel van de arbeidersklasse vindt dat onzin. Zij vinden werk niet leuk en willen er zo snel mogelijk mee klaar zijn om het weekend te vieren. Dat is het echte leven: niet met collega’s, maar met vrienden.

De Botton vindt het ambitieus

om te streven naar zowel een gelukkig huwelijk als een baan waar je plezier uit haalt en waarin je jezelf kunt ontwikkelen. Voor mij voelt het juist als voorrecht dat ik verslingerd ben aan mijn werk. Het lijkt me verschrikkelijk iets te doen waar ik geen voldoening uit haal, niets van leer. Ik werk regelmatig in het weekend, of rust uit om me op te laden voor de nieuwe werkweek.

Alleen: de coronacrisis plaatst dat in een ander perspectief. Wie zijn identiteit baseert op het werk dat hij doet, is kwetsbaar. Wie zijn baan kwijtraakt, verliest daarmee ook een groot deel van wie hij is. Dat gebeurt al: theatermakers zonder voorstellingen. Mensen in de toeristenbranche die vrezen dat het bedrijf waarvoor ze werken omvalt. Horecapersoneel dat

zich laat omscholen. Er staat meer op het spel dan alleen een baantje waarmee we brood op de plank brengen.

JE PASSIE VINDEN

Psychotherapeut Esther Perel sprak in een interview in de Volkskrant over een ‘collectieve break-up’ wanneer veel mensen hun baan (tijdelijk) verliezen. Door de opkomst van het individualisme en het wegvallen van gemeenschappen zijn we zelf verantwoordelijk geworden voor onze identiteit, zegt ze. Daarbij hebben we ook nog eens voortdurend het idee dat we onszelf moeten verbeteren: ‘We stoppen niet meer met een baan omdat we het niet meer leuk vinden, maar omdat we denken dat het ergens beter kan.’

Het belang van werk is de

laatste jaren exponentieel toegenomen, zegt de Vlaamse psychoanalyticus Paul Verhaeghe. “We zijn er trots op dat we zo hard werken, we halen daar de zin van het leven uit. Onze identiteit is onze professionele identiteit. Het doel is om die te maximaliseren. Blijven groeien; het is nooit genoeg. Dat betekent dat onze identiteit voor een groot deel afhankelijk is geworden van de grillen van de economie. Dat kan niet lang meer goed gaan.”

Volgens Perel bestaat onze identiteit uit relaties die niets meer dan schijnzekerheid verschaffen. ‘Valt het bedrijf om waar je werkt, valt in een keer een deel van wie jij bent weg,’ zegt ze in de Volkskrant. ‘Als jij niet meer aan het werk kunt als creatieve zzp’er, wie ben je dan nog?’



We worden aangemoedigd om onze passie te vinden, maar zodra we daar dan ons werk van maken, kunnen we het verliezen

Die situatie was vroeger ondenkbaar, zegt filosoof Lammert Kamphuis, die dit thema bespreekt in zijn boek *Filosofie voor een weergaloos leven*. “Je werd geboren in een maatschappelijke rol,” zegt hij. “Je was bakker, net als je vader en opa. Wij zien identiteit inmiddels niet meer als iets wat ons is gegeven, maar wat we zelf creëren, ons uniek maakt. Die ontwikkeling begon al in de vijftiende eeuw, toen de negatieve opvatting over werk – de Grieken keken neer op mensen die voor hun geld werkten en in de middeleeuwen was het een straf van God – veranderde door de opkomst van het humanisme. Er kwam meer aandacht voor de ontwikkeling van het individu. In de achttiende eeuw, de tijd van de romantiek, ontstond het idee dat we allemaal een uniek talent hebben en het doel in het leven is om dat talent te vinden en te ontwikkelen.”

In de twintigste eeuw rukte het existentialisme op. Een stroming die ieder persoon

beschouwt als uniek wezen, verantwoordelijk voor zijn eigen levensgeluk. We gingen ons eigen zelf creëren, als een project dat vorming nodig had. Kamphuis: “Je bent dus niet meer wie je bent, maar wat je doet. Dat brengt ons naar de 21ste eeuw, waar het draait om zelfontplooiing en -persoonlijke groei. Die twee stromingen – het uniek zijn en je passie vinden, en zelfontplooiing en persoonlijke groei – zijn de afgelopen decennia een huwelijk aangegaan met het neoliberalisme: ze vinden voor een heel groot gedeelte plaats binnen je carrière.”

En daar gaan we ver in. De verwachtingen over wat we kunnen bereiken in onze carrière zijn nog nooit zo hooggespannen geweest, schrijft De Botton in zijn boek: ‘We horen van jonges af aan dat we alles kunnen worden wat we willen, zolang we maar ons best doen en talent hebben. De kans dat je nu even rijk en beroemd wordt als Bill Gates is ongeveer net zo groot als de kans dat je in de

zeventiende eeuw plots toetrad tot de Franse adel. Maar zo voelt het niet. In de moderne maatschappij is iedereen gelijk. We kunnen bereiken wat Bill Gates bereikt, als we er maar hard voor werken.’

SCHAAMTE

Maar wat als je dan ineens je baan verliest? Wendy Amend (30) was fashion product developer bij een grote Nederlandse textielfabrikant, iets waarvan ze altijd had gedroomd. Ze werkte meer dan veertig uur in de week; haar werkplek voelde als tweede huis. Haar collega's vervingen haar vrienden, of ze raakte bevriend met mensen die haar konden helpen haar doelen te bereiken. Ze dacht: dit is de plek waar ik oud ga worden, met al die doorgroei-mogelijkheden. In 2016 was er een reorganisatie. Haar hele afdeling werd opgeheven. “Ik was altijd die vrouw die werd gezien en gewaardeerd. Nu zat ik thuis in een zwart gat en wist ik niet meer wie ik was. Ik schaamde me wanneer ik onder familie en vrienden was, zag mezelf

niet meer als een interessant iemand. Wat had ik nog toe te voegen, nu ik niet meer kon vertellen over mijn werk?”

Toen ze een tijd thuiszat, dacht Amend: hoe ga ik weer gelukkig worden? “Uiteindelijk bood mijn baanverlies kans op reflectie. Ik was ver verwijderd van de normen en waarden waarvoor ik stond. Ik besloot een webshop te beginnen met duurzame, handgemaakte kinderkleding. En ging mijn identiteit breder zien: ik werk, maar ben ook moeder, hou van dansen, yoga en mediteren en ik zie mijn oude vrienden weer.”

Dat doet denken aan wat De Botton schrijft: we zien het als tragedie wanneer we onze baan verliezen, omdat we onze identiteit ermee verliezen. We

eisen dat we onszelf kunnen ontwikkelen in ons werk en dat het leuk is. Dat is een risico, want als het niet lukt, zijn we ongelukkiger dan wanneer we werken met het idee: het is maar een baan, het is prima zolang ik er geld mee verdien en het niet heel vervelend is.

GIRLBOSS-FEMINISME

Ineens benijd ik die oude jeugdvriend van me. Ik vond het maar geforceerd hoe hij me bestookte met zijn hobby's, maar hij lijkt veel beter dan ik te weten wie hij is zonder werk. Psychotherapeut en coach Carien Karsten ontvangt in haar praktijk juist veel mensen die worstelen met de vraag wie ze zijn zonder hun werk. Ze weten niet waarom ze hun werk zo belangrijk vinden, wat hun doel is en wat ze zouden

doen wanneer het wegvalt. Karsten: “Ik onderscheid vier elementen die onze identiteit vormen: werk, liefde, gezondheid en spel. Wil je gelukkig zijn, doen ze er alle vier toe. Op spel scoren de meesten vaak heel laag. Iets doen om de activiteit zelf. We zijn geprogrammeerd om alleen te doen wat nuttig en efficiënt is, willen geen tijd verspillen.”

Daar maakte historicus Johan Huizinga zich in de jaren dertig van de vorige eeuw al zorgen over. Hij stelde dat de ‘homo ludens’, de spelende mens, het fundament is voor onze cultuur en de wijze waarop de samenleving vorm krijgt. Maar Huizinga zag dat de moderne tijd de spelende mens met uitsterven bedreigde. Hij wees erop dat de samenleving



‘verernstigde’. Door het kapitalisme dat het bedrijfsleven binnendrong, maar ook door de professionalisering van sporten als voetbal.

Dat herkent Karsten. In haar praktijk krijgt ze veel mensen over de vloer van wie hun leven in het teken staat van werk. “Laatst nog maakte ik een wandeling met een jongen die nauwelijks op keek naar het landschap. Hij zat gevangen in het ‘ik moet’. Hij zette zichzelf enorm onder druk, het enige dat hij naast zijn werk nog deed, was squashen. Maar dat was er eigenlijk onderdeel van: hij deed het om fit te blijven zodat hij zijn werk kon volhouden.”

Wat ook niet helpt, schrijft de Amerikaanse essayist Jia Tolentino in haar essaybundel *Spiegeldoelhof*, is dat succesvol worden de afgelopen jaren werd neergezet als een feministisch streven, het ‘girlboss-feminisme’. Dat houdt

vooral in dat je opeist wat van jou is en dat aan iedereen laat zien. Tolentino schrijft dat die beweging begon in 2013 met het manifest *Lean In* van Sheryl Sandberg en Nell Scovell. Zij schreven dat vrouwen zelf verantwoordelijk zijn voor hun ambitie. Dat het draait om hard werken, individuele prestaties en persoonlijke groei.

PUUR VOOR HET GELD

Maar wat als je van je passie of hobby je werk hebt gemaakt? Dan zou je kunnen zeggen dat je de spelende mens bent in je werk. Toch is die groep juist kwetsbaar, helemaal nu we in een pandemie verkeren. Jurriën Trappel (28) is freelance theatermaker. Al zijn klussen zijn weggefallen: theaterlessen bij De Theaterkamer in Amsterdam, een voorstelling en theatertrainingen. Doordat hij daarnaast drie dagen in loondienst werkt, kan hij de huur betalen en boodschappen doen.

“Alleen ik identificeer me met

mijn werk als theatermaker. Dat is wie ik ben. Ik doe dat werk niet twee dagen in de week, maar ben altijd bezig. Op de fiets zie ik iemand die een leuk personage zou kunnen zijn voor een voorstelling. Of ik zie een foto en denk: dat is een mooi uitgangspunt voor een les. Ik sta altijd ‘aan’ om geïnspireerd te worden. Dat is soms vermoeiend, maar het geeft me ook energie.”

Het is niet duidelijk wanneer hij zijn werk als theatermaker weer kan oppakken. Dat veroorzaakt soms twijfel. “Ik heb gedacht: moet ik vol inzetten op mijn vaste werk? Maar ik kan me niet voorstellen dat ik ooit stop met theater. Dat voelt als verraad naar mezelf. Dan zou ik doodongelukkig worden.”

Annemarijn Zanting (27) zit in hetzelfde schuitje. Ze werkt als zzp’er in de theater- en festivalwereld. De komende maanden zit ze zonder klussen,

Wie zijn identiteit baseert op het werk dat hij doet, is kwetsbaar



terwijl haar werk zo'n beetje haar leven is. "Ik werk zeven-tig tot tachtig uur in de week. Het is precies wat ik leuk vind. De theatergroepen voelen als familie en thuis gaat het ook over theater, want mijn vriend zit in dezelfde sector. Dat valt nu allemaal weg."

Is het mogelijk om werk in een andere sector te zoeken, als theater zo is verweven met wie je bent? Zanting denkt er veel over na. Ze overweegt het wel, aangezien het nog wel twee jaar kan duren voordat ze weer aan de slag kan. "Ik zou een tijdelijke baan kunnen nemen, puur voor het geld. Wanneer het dan weer kan, zou ik dan weer de theaterwereld in kunnen. Of ik zoek iets anders waar ik mijn passie in kwijt kan. Dat is er nu nog niet, maar misschien kan zoiets zich ontwikkelen."

Dat is best ingewikkeld: we worden aangemoedigd om onze passie te vinden, maar zodra we daar dan ons werk van maken, kunnen we het verliezen. Dat zal minder snel gebeuren wanneer je hobby je hobby blijft, en er geen druk is om te produceren of te groeien. Maar hoe realistisch is het om die keuze te maken? Het voelt lekker om geld te verdienen met iets wat je leuk vindt. Bovendien willen mensen de bevestiging en goedkeuring van anderen. Het doet het op een feestje toch minder goed als je zegt dat je geen baan als theatermaker hebt, maar in je

vrije tijd weleens een voorstelling schrijft.

De hoeveelheid tijd, liefde en respect die we aan iemand geven, koppelen we zelfs aan zijn of haar positie op de maatschappelijke ladder, schrijft Alain de Botton in zijn boek Statusangst. Het gaat ons niet zozeer om status verwerven of hogerop komen, maar om de beloning die we daardoor van anderen krijgen.

ERKENNING EN WAARDERING

Exemplarisch voor de dominante opvatting over de betekenis en het belang van werk waren de reacties die journalist en psycholoog Suzanne Weusten kreeg toen ze haar functie binnen de hoofdredactie van de Volkskrant opzegde om als zzp'er door te gaan. "Veel mensen begrepen daar niets van. Waarom gaf ik die positie op? Ze dachten dat ik zou inboeten aan salaris en status. Ze zagen me als iemand die werkloos was geworden."

Door alle reacties die Weusten kreeg op haar vertrek bij de krant, besloot ze een artikel te schrijven over wat werk met onze identiteit doet. Daarin noemt ze een Zweeds onderzoek uit 2001 waaruit blijkt dat vooral in hogere functies ontslag wordt verzwegen. Er waren werklozen die alleen hun familie vertelden dat ze ontslagen waren en elke dag deden alsof ze naar hun werk gingen.

Een recenter voorbeeld dat Weusten geeft: de duizenden werklozen die door New York liepen na de economische crisis in 2008, zonder ergens naartoe te moeten. The New York Times schreef over een werkloze advocaat die dagelijks naar Starbucks forenste. Hij kleepte zich 's ochtends aan, ontmoette collega's, dronk koffie en netwerkte wat. "Zijn coach moedigde hem aan: het gedrag van de werkloze is geen uiting van schaamte, maar van trots. Het staat voor zekerheid, zelfvertrouwen en wordt geassocieerd met een hoge status."

De werkloze advocaat, de theatermakers, de fashion product developer: allemaal werden ze slachtoffer van een structuur waar ze geen controle over hadden, maar wel afhankelijk van waren. Misschien moeten we ons afvragen of we onze identiteit willen laten bepalen door de grillen van de economie, zoals Verhaeghe zei. Constant druk voelen om jezelf te verbeteren en te ontwikkelen terwijl je wacht op een coronacrisis of andere tegenslag die je hele identiteit en gevoel van eigenwaarde in één ruk kan wegvagen.

Het is waarschijnlijk positief dat we ons hebben ontworsteld aan de structuur dat je 'de zoon van een bakker, dus bakker' bent. Wij vormen ons eigen zelf. Onze samenleving is daarin alleen zo doorgeslagen dat het individu wordt afge-rekend op zijn prestaties en



verantwoordelijk is voor zijn eigen succes. De erkenning en waardering die we daarmee krijgen, werken als een drug: we willen er steeds meer van. Er bestaat geen punt waarop het genoeg is.

En dan is het leven alweer voorbij. In The Top 5 Regrets of Dying stelt de Australische palliatieve verpleegster Bronnie Ware dat stervenden er vooral spijt van hebben dat ze niet hun eigen leven hebben geleid en te veel hebben gewerkt. We weten dat onze obsessie met werk niet leidt tot geluk, maar zolang onze samenleving gelooft in economische groei, is het moeilijk om werk als minder belangrijk te gaan zien. Wel kunnen we proberen om onszelf als meer te zien dan enkel ons werk. Kamphuis: "Wanneer je je identiteit zoekt

in hoe jij je gedraagt naar anderen, wat voor persoon je bent, wat je in je vrije tijd doet en welke overtuigingen en waarden je belangrijk vindt, dan raak je dat niet zomaar kwijt." Het voorstel van Kamphuis zou ons minder kwetsbaar maken, maar dan moeten we wel accepteren dat het leven om meer draait dan persoonlijke groei. Dat je soms iets doet gewoon omdat het leuk is. En je misschien minder erkenning en waardering van je omgeving krijgt dan je zou willen.

Misschien kunnen we iets leren van wat de stoïcijnse filosoof Seneca al in 60 na Christus schreef: 'Als ik niet meer werk, wat betekenen ik dan nog voor mijn omgeving?' Seneca deed het tegenovergestelde van wat wij doen: hij stelde niet zichzelf, maar zijn omgeving

centraal. We hoeven niet, zoals hij deed, te filosoferen over stoppen met werken. Maar we kunnen ons wel afvragen wat het met onze omgeving zou doen wanneer we ons werk wat minder belangrijk maken en in het weekend wat vaker zouden schilderen met olieverf of een tuinhuisje zouden timmeren.



TIEN AAN- BEVELINGEN VOOR HET MEEST AMBITIEUZE SOCIAAL CONTRACT OOIT

*Luc Cortebeek strijdt al meer dan veertig jaar voor sociale rechtvaardigheid. Vanaf 2011 was hij vicevoorzitter en voorzitter van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), het VN-agentschap dat regeringen, werkgevers en werknemers verenigt en via internationale conventies ijvert voor waardig werk en globalisering met een menselijk gelaat. In *Er is nog werk* bundelt hij zijn ervaringen en inzichten, die aanzetten tot nadenken en oproepen tot actie. Vanuit een analyse van de situatie van arbeid in de wereld van vandaag buigt hij zich over de toekomst van werk: hoe kunnen we kinderarbeid en sociale uitbuiting de wereld uit helpen? Hoe dwingen we regeringen en multinationals tot respect voor alle werknemers in de toeleveringsketen? Hoe wenden we de uitdaging van de digitale revolutie aan om de ongelijkheid aan te pakken?*

Onderstaand stuk is een fragment uit het boek *Er is nog werk*. Waar nodig zijn voor de leesbaarheid in Andersland verwijzingen naar andere delen van het boek aangepast of verduidelijkt.

We schetsten zeven ontwrichtende of disruptieve evoluties: globalisering en deglobalisering; ecologische transitie; ongelijkheid; demografie en migratie; automatisering en digitalisering; nieuwe werkvormen en kwalitatief werken; en nieuwe businessmodellen. Deze evoluties zijn complex, verscheiden en toch met elkaar verbonden. Samen vormen

deze uitdagingen ook een momentum, een moment met heel wat mogelijkheden dat we moeten aangrijpen.

HET SOCIAAL CONTRACT ALS HEFBOOM

Het is niet de eerste keer dat een fundamentele disruptie van de arbeidswereld een wereldwijde respons vereist. Dat was in 1919, bij het ontstaan van de Internationale Arbeidersorganisatie (IAO), ook het geval. Het werd door meerdere commissieleden uitdrukkelijk gezegd: “De stichting van de IAO was het meest ambitieuze sociaal contract



De sociale dialoog blijft de beste waarborg voor rechtvaardige en duurzame oplossingen

ooit.” De grondleggers gaven de IAO de opdracht een beleid en arbeidsnormen uit te werken om arbeidsvoorwaarden menswaardig te maken. Ze gingen uit van het basisprincipe dat arbeid geen koopwaar is en dat mensen het recht hebben om materiële welvaart en zelfontplooiing na te streven in vrijheid en waardigheid, onder voorwaarden van economische zekerheid en gelijke kansen. De Commissie [de Wereldcommissie over de Toekomst van het Werk] is ervan overtuigd dat deze principes onverminderd gelden om ongehind door de huidige transities te komen.

Binnen de internationale principes van de IAO werd in heel wat landen en regio's van diverse ontwikkelingsniveaus een brede waaier aan regelingen uitgewerkt. Deze nationale of regionale sociale contracten hadden een sterke impact op de relatie tussen regering en burgers, bevolkingsgroepen, werknemers en ondernemingen. Ze waarborgden dat werknemers in ruil voor hun bijdrage aan groei en welvaart een juist deel van die vooruitgang kregen, met respect voor hun rechten. Ze moesten hen ook beschermen tegen de scherpe kanten en de uitwassen van de markteconomie.

De kracht van deze sociale contracten hing altijd samen met de kwaliteit van de sociale dialoog tussen de drie belangrijkste actoren.

Die dialoog blijft de beste waarborg voor rechtvaardige en duurzame oplossingen voor de moeilijkste problemen in de wereld van het werk. Tegelijk is de Commissie zich bewust van de onaanvaardbare ongelijkheid tussen en binnen gemeenschappen en tussen en dwars doorheen generaties.

Omdat het rapport van de Commissie, getiteld 'Work for a brighter future', richtinggevend is, hecht ik er veel aandacht aan in dit boek. De Commissie zegt erin dat er geen nood is aan een nieuw sociaal contract, maar dat het bestaande nieuw leven moet ingeblazen worden en via een nieuwe aanpak moet versterkt worden. Het moet een krachtige hefboom worden.

De term 'nieuw sociaal contract' wordt soms ook gebruikt door de tegenbeweging, die een aantal vroegere afspraken en de regels en rechten die eruit voortvloeiden op de schop neemt en wil vervangen door een nieuw kader dat winstbejag minder in de weg zou staan. En dan is het veelzeggend dat de divers samengestelde en gezagsvolle Commissie die vroegere basisafspraken, die voortbouwen op de basiswaarden van de IAO, herbevestigt.

Ik ben er samen met het Internationaal Vakverbond (IVV) van overtuigd dat de instrumenten, de conventies en aanbevelingen

van de IAO absoluut onmisbaar zijn, maar ze beletten niet dat bepaalde landen en bedrijven de internationale werknemersrechten aan hun laars lappen. Er is dus nog meer geloof, meer politieke wil en meer daadkracht nodig. Alleen zo kunnen we het canvas van onze samenlevingen kwalitatief versterken en de miljoenen mensen die achtergelaten zijn, een waardige plaats geven.

Een versterkt sociaal contract vereist een nieuwe benadering, een aanpak die mensen en hun werk centraal plaatst in het sociaal en economisch beleid en in dat van de ondernemingen. Kortom, we hebben een mensgerichte investeringsagenda nodig. Een die werk waardig maakt, informeel werk formaliseert, een einde maakt aan de armoede van werkenden, de productiviteit verhoogt en investeringen in de reële economie en in innovatie versterkt. Om dat te verwezenlijken ziet de Commissie drie actieterreinen: investeren in de mogelijkheden en capaciteiten van mensen, investeren

in de instellingen die met werk bezig zijn, en investeren in waardig en duurzaam werk.

INVESTEREN IN MENSEN

Investeren in mensen is de hoeksteen van een versterkt sociaal contract. Een proactief beleid voeren betekent dat nieuwe technologieën ingezet worden om mens en samenleving van dienst te zijn en niet omgekeerd. Werknemers moeten voorbereid worden om de transities te kunnen herkennen, om hun aanpassingsvermogen te versterken en om de risico's die ze lopen op te vangen. Maar het mag geen eenrichtingsverkeer zijn: technologie kan en moet ook aan de mens aangepast worden.

De Commissie ziet binnen dit eerste actieterrein vier concrete kernpunten of aanbevelingen: een universeel recht op levenslang leren, ondersteuning bij transities, een meetbaar programma voor gendergelijkheid en een universele, gewaarborgde en levenslange sociale bescherming. Voor elke





aanbeveling citeer ik eerst de krachtige oproep van de Commissie, die ik vervolgens kort toelicht.

AANBEVELING 1: EEN UNIVERSEEL RECHT OP LEVENSLANG LEREN

‘Wij roepen op tot een formele erkenning van een universeel recht op levenslang leren en het opzetten van een systeem dat dit mogelijk maakt.’

Het universeel of wereldwijd recht op onderwijs moet uitgebreid worden tot een universeel recht op levenslang leren voor elke werknemer. Dat recht moet ook nationaal in vorm gegoten worden, wellicht in de nationale wetgevingen en/of in collectieve arbeidsovereenkomsten. De realisatie van het recht op leren vereist een aanpak met vereende krachten, van overheden, werkgevers en werknemers en van educatieve instellingen, bijvoorbeeld via speciale fondsen of sociale verzekeringen. Een degelijke vorming veronderstelt het anticiperen op toekomstige transformaties. Mensen moeten

kunnen sleutelen aan hun bekwaamheden en vaardigheden in functie van concrete nieuwe jobs. Maar levenslang leren gaat over meer dan alleen skills, de kennis, kunde en vaardigheden nodig voor werk. Het moet ook bijdragen aan de zelfontplooiing van mensen, zodat ze een plaats hebben in de samenleving en erin kunnen blijven participeren.

AANBEVELING 2: ONDERSTEUNING BIJ TRANSITIES

‘We roepen op om meer te investeren in instellingen, beleid en strategieën om mensen te begeleiden doorheen de transities van de toekomst van het werk.’

Belangrijk is dat we niemand achterlaten bij onze onstuitbare drang naar voren. Jongeren – jonge werknemers en jonge ondernemers – zijn de toekomst. Als zij niet kunnen aanknopen met het arbeidsleven, dan is er een groot probleem, ook voor de samenleving. Werkloze jongeren verdienen extra begeleiding en aangepaste vorming, gecombineerd met werk. Voor werkende jongeren moet het

principe gelden dat voor gelijkwaardig werk gelijk loon moet betaald worden. Politiek ligt dat laatste in heel wat landen gevoelig, waaronder ook in België. De redenering luidt dan dat de minimumlonen voor jongeren moeten verlaagd worden om hun aanwerving te bevorderen. De Commissie zegt niet dat ervaring niet mag gevalideerd worden. Ze bedoelt wel dat leeftijd geen discriminerende factor mag zijn.

We moeten ook inzetten op de interactie en samenwerking tussen regio's en landen met een verouderende bevolking, zoals Europa, en deze met een jonge bevolking, zoals Afrika. Het zal de arbeidsmarkt en de ontwikkeling van beide ten goede komen en het maakt deel uit van een goed demografisch en migratiebeleid. Denk maar aan de recente evoluties op de Belgische arbeidsmarkt: de zorgsector zoekt werknemers in het buitenland, VDAB en werkgeversorganisaties zoeken informatici in Marokko.

De demografische realiteit geeft duidelijk aan dat er nood is aan een evenwichtige benadering die verder reikt dan nationale grenzen. Dat is ook de bedoeling van het in België zo fel bediscussieerde Global

Compact for Safe, Orderly and Regular Migration, een pact dat de krijtlijnen aangeeft van een veilige, ordelijke en reguliere migratie. De IAO heeft het arbeidsdeel van dat migratiepact uitgewerkt. Het uitgangspunt is dat ieders situatie erop verbetert, zowel van de landen van herkomst als de ontvangende landen. Niemand ontkent dat het vinden van het best mogelijke evenwicht in het migratiebeleid immens moeilijk en delicaat is, maar er is geen andere keuze.

Ook ouderen zijn uitermate waardevol, met hun tonnen ervaring. De Commissie pleit voor een actieve samenleving waarin mensen van alle leeftijden hun rol hebben. Wie op oudere leeftijd economisch actief wil blijven, moet dat kunnen. Aangepaste en verminderde tijdsregelingen, telewerk, uitloopbanen, de combinatie van werk en pensioen kunnen dit mogelijk maken. Maar het recht op pensioen vanaf een bepaalde leeftijd mag daarbij nooit ter discussie staan. De Commissie doet geen uitspraak over wat die leeftijd moet zijn.

De Commissie koppelt er naar mijn mening

iets te losjes de term *longlife active society* aan. Ik heb mijn collega's commissarissen erop gewezen dat ze op dit punt iets te makkelijk hun eigen situatie als uitgangspunt nemen. De luxe hebben om zelf te kiezen wat je doet, zolang je zin hebt en je gezondheidstoestand het toelaat, is de meeste mensen helaas niet gegeven. Velen worden geconfronteerd met de lasten van arbeid en met de lichamelijke en psychische beperkingen die er het gevolg van zijn. Gedurende lange tijd onder leiding en toezicht werken, tijdens een loopbaan verschillende ingrijpende transities doormaken, zich afhankelijk voelen, dat heeft echt wel grenzen.

Publieke arbeidsbemiddelingsbureaus spelen een cruciale rol om mensen door de transities te loodsen. Digitalisering van een deel van hun dienstverlening kan heel nuttig zijn, maar persoonlijk advies en begeleiding blijven noodzakelijk. Niet alleen de publieke bureaus moeten zich heroriënteren, een dialoog met de private arbeidsbemiddelingsbureaus over hun rol dringt zich eveneens op.

Aansluitend op haar eerste aanbeveling over



levenslang leren pleit de Commissie voor een sociale tewerkstellingsverzekering die voorziet in betaalde arbeidstijd voor opleiding en training om werknemers te helpen bij de versterking van hun inzetbaarheid. Dit alles moet passen binnen een beleidsplan, uitgewerkt door overheid samen met sociale partners. Ook transitieakkoorden tussen werkgevers- en werknemersorganisaties, bijvoorbeeld op sectoraal niveau, worden sterk aanbevolen.

AANBEVELING 3: EEN MEETBAAR PROGRAMMA VOOR GENDERGELIJKHEID

'We roepen op tot een doorbraak van en een meetbaar programma voor gendergelijkheid.'

Gendergelijkheid vraagt een meetbare agenda. Het proces richting gelijkheid van mannen en vrouwen loopt al decennia lang, maar gaat veel te traag. Gendergelijkheid is niet alleen een mensenrecht, het is ook een noodzaak voor een evenwichtige samenleving en economie. Waar vrouwen beleid voeren, zijn economieën sterker en productiever. Het onbetaalde zorg- en huishoudelijk werk komt nog steeds voor 75% bij vrouwen terecht. Die verdeling moet gelijkmatiger worden, en dat kan door beleidsmatig in te zetten op initiatieven rond kinderopvang, zorgvoorzieningen, ondersteuning van zorg aan huis, vormen van tijdskrediet... Niet alleen mannen, maar ook de gemeenschap en meer bepaald de overheden moeten een groter deel van de zorglasten op zich nemen.

Metten is weten en wat gemeten wordt, telt. Onbetaald werk moet in kaart gebracht worden. Ook loontransparantie is een belangrijk middel om genderongelijkheid in betaling aan te tonen en weg te werken. Uit onderzoek blijkt bovendien dat in bij arbeidsbemiddeling gebruikte algoritmen dikwijls vooroordelen ten aanzien van vrouwen zijn ingebouwd. Dat is uiteraard

onaanvaardbaar. We moeten duidelijke actiemiddelen en gelijkheidsplannen met einddoelstellingen uitwerken en die vervolgens monitoren en regelmatig bijsturen. Het spreekt voor zich dat vrouwen daarin een belangrijke rol hebben. Zij moeten actief participeren in de besluitvorming van beleidsinstellingen, overheden, werkgeversorganisaties en vakbonden.

Vrouwen zijn het vaakst het slachtoffer van geweld en intimidatie op het werk. Ondanks de wake-up-call van de #metoo-beweging blijft het wereldwijd een onderschat probleem. De afronding van de onderhandelingen voor een nieuwe IAO-conventie over geweld en intimidatie tegen vrouwen en mannen in de wereld van het werk, op de Internationale Arbeidsconferentie van juni 2019, is een absolute noodzaak.

AANBEVELING 4: EEN UNIVERSELE, GEWAARBORGDE EN LEVENSLANGE SOCIALE BESCHERMING

'We roepen op tot een gewaarborgde universele sociale bescherming van geboorte tot ouderdom.'



Sociale bescherming – en liever nog sociale zekerheid – is een mensenrecht en van essentieel belang om werknemers en hun gezinnen in staat te stellen doorheen de transities te navigeren. Het kan gaan om overgangen naar andere ondernemingen en/of sectoren, naar andere statuten (bijvoorbeeld van het werknemers- naar zelfstandigenstatuut of omgekeerd), naar andere regio's of landen. Ontslagregelingen en socialezekerheidsuitkeringen moeten bruggen maken, socialezekerheidsrechten moeten kunnen meegenomen worden over grenzen heen, ook voor digitale platformwerkers. Een sterke sociale bescherming, te beginnen met zogenaamde social protection floors ('sociale beschermingsvloeren'), is ook een belangrijk element van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen 2030 van de VN. De cases in dit boek illustreren dat dit wereldwijd nog een zeer sterke inspanning zal vragen.

Sociale bescherming moet er zijn voor werkers in alle werkvormen, ook de atypische en ook voor wie werkt op zelfstandige basis. Die benadering vinden we eveneens

terug in de nieuwe Europese aanbeveling voor de sociale bescherming van atypische contracten en zelfstandigen, op initiatief van Europees Commissaris Marianne Thyssen. Sociale bescherming moet er ook zijn voor werkers van de informele economie. Dat dit mogelijk is, tonen de verschillende projecten en landen die al dergelijke sociale systemen hebben uitgebouwd.

De Commissie pleit voor een sterke sociale bescherming, gebaseerd op principes van solidariteit en risicodeling om tegemoet te komen aan de nood en behoeften van mensen over de gehele levenscyclus. Een grote zorg daarbij is natuurlijk de duurzaamheid – lees: de betaalbaarheid – van de sociale zekerheidssystemen, nu die onder druk staan als gevolg van de demografische trends, de dalende opbrengst van pensioeninvesteringen en verzekeringen en de dalende fiscale inkomsten. Individuele verzekeringen zijn echter ontoereikend en ook systemen gebaseerd op sociale bijdragen van werkgevers en werknemers, moeten in de meeste gevallen fiscaal worden aangevuld.

Als meer mensen op een respectvolle manier langer actief blijven, kan de druk vermindern. Aan de inkomstzijde kan gekeken worden naar de reallocatie van publieke uitgaven en/ of het verhogen van sommige belastingen en/of sociale bijdragen. Dat de beschikbaarheid van voldoende middelen een cruciaal punt is, verwondert niemand. Omdat de financiële situatie van landen erg verschillend is, spreekt de Commissie in algemene zin en doet ze geen specifieke aanbevelingen. Wel is ze duidelijk over de aanpak van de techreuzen die in grote mate ontsnappen aan het betalen van sociale bijdragen en belastingen. Dat komt aan bod in aanbeveling 10.

INVESTEREN IN INSTELLINGEN EN REGELGEVING

Investeren in mensen is niet genoeg. Er moet

ook sterker worden ingezet op de instellingen en de regelgeving van werk. De Commissie zegt: arbeid is geen koopwaar om op de markt te worden verhandeld zoals een grondstof of een product. Werknemers zijn mensen en mensen hebben rechten, behoeften en ambities. Internationale, Europese, nationale en regionale regelgeving moet het onevenwicht tussen kapitaal en arbeid bijsturen en faire arbeidsverhoudingen realiseren. De bouwstenen van een rechtvaardige samenleving bevatten wetten, regelingen, arbeidsovereenkomsten, werkgevers- en werknemersorganisaties, cao's, arbeidsadministraties en arbeidsinspecties. Deze instellingen bepalen de slaagkansen van het sociaal contract. De transformaties in de wereld van het werk vragen een revitalisering en een versterking van de instellingen via een universele arbeidsgarantie, collectieve vertegenwoordiging en het benutten van technologie voor waardig werk. Deze drie stappen zijn noodzakelijk om de informele economie te formaliseren, om ongelijkheid en werkende armoede terug te dringen, om werk waardigheid te geven.

AANBEVELING 5: EEN UNIVERSELE ARBEIDSGARANTIE

'We roepen op tot een Universele Arbeidsgarantie: fundamentele werknemersrechten, een effectief leefbaar loon, beperking van werkuren en veilige en gezonde werkplaatsen.'

Naarmate werkvormen diversifiëren, moeten nieuwe manieren worden gevonden om op zijn minst een elementaire bescherming te bieden aan alle werknemers. Voor de Commissie is duidelijk dat de arbeidsverhouding de kern blijft van de arbeidsbescherming. De nieuwe vormen van werk vragen om inspanningen om het toepassingsgebied van wet- en regelgeving te herzien en indien nodig te verduidelijken en aan te passen om een effectieve bescherming te bieden. De Commissie pleit dus niet voor het maken van



nieuwe statuten. Dat zou overigens leiden tot een ondoelmatige vermenigvuldiging ervan.

Maar hoe dan ook, elke werkende, zonder statuut of met eender welk statuut, moet beschermd worden. Bedrijven, ondernemers, onderaannemers en tussenpersonen moeten dit minimale niveau van arbeidsbescherming respecteren om eerlijke concurrentie en een gelijk speelveld voor alle ondernemingen te garanderen. Dat is niet nieuw. In het Verdrag van Versailles wilden de oprichters van de IAO geen enkele werkende achterlaten. Ze verwoordden het toen als volgt: 'Regulering van werktijden, inclusief de vaststelling van een maximale werkdag en werkweek, het voorzien in een voldoende leefbaar loon, bescherming van de werknemer tegen ziekte, beroepsziekte en arbeidsongeval, bescherming van kinderen, jongeren en vrouwen, voorzieningen voor ouderdom en ongeval, bescherming van de belangen van werknemers in geval van tewerkstelling in een ander land, erkenning van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk, erkenning van vrijheid van vereniging.'

In een tijd waarin sociaaleconomische toekomstvoorspellers en goeroes om ter luidst het einde van het salariaat en de arbeidsovereenkomst aankondigen, roept de Commissie die arbeidsovereenkomst uit tot de kern van de arbeidsbescherming. Dit is een van de pareltjes van het rapport.

Een tweede parel is de Universele Arbeidsgarantie. Vier rechten zijn nu al bepaald als automatisch bindende – ongeacht of ze geratificeerd zijn – fundamentele arbeidsconventies van de IAO: vrijheid van vereniging en erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen, vrijheid van dwangarbeid, vrijheid van kinderarbeid, vrijheid van alle vormen van discriminatie. De Commissie wil daar nu drie elementaire arbeidsvoorwaarden aan toevoegen: een adequaat leefbaar loon, beperking van werktijden en veilige en gezonde werkplaatsen. De aanbeveling van de Commissie is dus een aansporing van jewelste om de bestaande sokkel te verbreden tot het recht op veiligheid en gezondheid, beperkingen inzake arbeidsduur en werktijden en waardig loon.



Alle elementen van de Universele Arbeids-garantie bieden op een of andere manier een antwoord op de huidige en toekomstige uitdagingen. Ze zijn met elkaar verbonden en versterken elkaar. Denk bijvoorbeeld aan de kleine drie miljoen doden per jaar als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte. Niet alleen een betere veiligheidsbescherming, maar ook het limiteren van het aantal werkuren heeft positieve effecten op de veiligheid en gezondheid. Een voldoende leefbaar loon helpt in de bestrijding van kinderarbeid en gedwongen arbeid die dikwijls het gevolg zijn van armoede van werkenden. Op die sokkel kan nationaal worden voortgebouwd door maatregelen in cao's die afgesloten worden na onderhandelingen of wettelijke bepalingen die via tripartiete besprekingen en raadplegingen tot stand komen. Zo worden onzekerheid en ongelijkheid verminderd. Het versterkt de normale arbeidsverhoudingen en verruimt

de reikwijdte van de arbeidsbescherming. Het zorgt ervoor dat alle werknemers – of ze nu deeltijds of voltijds werken, op basis van een tijdelijk of een vast contract, oproepbaar of toevallig, ingehuurd via een uitzendbureau of een digitaal platform – alvast minstens hetzelfde minimumniveau van bescherming genieten. Voor vele werknemers kan dit een traject bieden om de overgang van informeel naar formeel werk te maken. In combinatie met de 'sociale beschermingsvloer' zal het ook een krachtig instrument van armoedebestrijding zijn.

AANBEVELING 6: **TIJDSSOEVEREINITEIT EN AUTONOMIE**

'We roepen op tot maatregelen die werktijd-autonomie creëren en zowel tegemoetkomen aan de noden van werknemers als aan die van ondernemingen.'

Vermindering van arbeidstijd hing altijd samen met verhoging van de productiviteit. Dat zal in de toekomst niet anders zijn. Nieuwe technologieën bieden de mogelijkheid om werk overal en op eender welk moment uit te voeren. Maar de grens tussen werk- en privétijd wordt daardoor flinterdun, wat kan leiden tot een verlenging van de arbeidstijd. Regeringen, werknemers en werkgevers zullen nieuwe manieren moeten vinden om limieten te stellen, bijvoorbeeld door naar Frans voorbeeld het recht te garanderen om digitaal af te koppelen. Teveel werknemers (36,1%) werken een overdreven aantal uren. Voor de Commissie is dat meer dan 48 uur per week, wat verwijst naar de eerste conventie van de IAO. In de praktijk is overdreven werktijd in de eerste plaats een probleem voor vrouwen die nog altijd het meest instaan voor zorg. Veel werknemers hebben geen keuze en moeten veel werken om rond te komen. Aan de andere kant zijn er heel wat mensen met te weinig uren, zij willen meer werken om voldoende te verdienen. Voor een andere groep werknemers zijn de werktijden heel variabel en onvoorspelbaar, zonder enige garantie op voldoende betaalde uren. De arbeidstijdproblemen zijn dus heel verscheiden.

Werknemers hebben meer tijdssoevereiniteit nodig voor een gezond evenwicht in hun leven. Bij ons kwam die term in de jaren 1980 binnenwaaien vanuit Duitsland ('Zeitsouveränität'). De latere voorzitter van de Europese Commissie, Jacques Delors, startte toen met zijn rapport 'Le temps choisi' in Frankrijk een gelijkaardig debat op. Het ACV bouwde er op voort, met als beste resultaat de invoering van het recht op tijdskrediet. De Commissie roept regeringen, werkgevers en werknemers op om werktijdregelingen uit te werken waarbij de keuzemogelijkheden voor de werknemers worden uitgebreid. Zo kunnen ze hun werk en privéleven beter combineren en zo kan ook tegemoetgekomen worden aan de flexibiliteitsbehoefte

van het bedrijf. Regeringen en sociale partners van ontwikkelingslanden moeten de productiviteit verhogen om zowel inkomen als arbeidstijd te verbeteren. Dringende actie is nodig om de waardigheid van werknemers 'op afroep' te herstellen. De Commissie stelt voor hen een minimum aantal werkuren te waarborgen. Maatregelen zijn ook nodig voor de betaling van onzekere werkuren en voor wachttijden, wanneer werknemers ter beschikking zijn, voor dringend onderhoud of voor andere interventies.

AANBEVELING 7: **HET REVITALISEREN VAN COLLECTIEVE VERTEGENWOORDIGING EN SOCIAAL OVERLEG**

'We roepen op tot een overheidsbeleid dat collectieve vertegenwoordiging en sociale dialoog bevordert.'

Overheden, werkgevers en vakbonden zijn betrokken partij bij het sociaal contract en werken via instellingen en sociale dialoog. Sociaal overleg is een bouwsteen voor democratie op het werk en in de samenleving.



Onderhandelingen maken het mogelijk om arbeidsbescherming aan te passen aan de specificiteit van sectoren en ondernemingen. Dat is de visie van de Commissie.

De commissieleden weten bijzonder goed dat het sociaal overleg niet overal bestaat, in de eerste plaats omdat in een aantal landen echte vrijheid van vereniging onbestaand is, of omdat het recht op onderhandeling er niet wordt gerespecteerd. Dat is een eerste reden waarom in een aantal landen sociaal overleg niet of nauwelijks werkt. Ook in de industriële landen waar overleg wel een sterke rol had, is die op veel plaatsen teruggedrongen. Vakbonden hebben altijd voor hun bestaan moeten vechten, maar ze zijn ooit sterker geweest. De Europese Commissie onder leiding van José Manuel Barroso en heel wat lidstaten wendden de lange crisis van 2008 aan om werknemers koest te houden en vakbonden terug te dringen. Gelukkig is dat beleid onder de commissie-Tuncker opnieuw wat gekeerd. Maar sociaal overleg is zoals de democratie: het is het moeilijkste werkmodel.

Vakbonden krijgen het ook moeilijker door de opgang van de nieuwe werkvormen. Mensen die werken op alle mogelijke momenten van de dag, op heel verschillende plaatsen, zijn moeilijker bereikbaar dan werknemers die binnen een bepaald tijds kader in dezelfde ruimte werken. Het behoort tot de businessmodellen van internetplatformen om jonge mensen aan te spreken op hun zelfstandigheid en zogenaamde vrije keuze, wat ze flexibel inzetbaar maakt. Veel jonge mensen denken over voldoende kracht te beschikken om voor zichzelf op te komen. Maar zoals we gezien hebben, ontsnapt zo'n platform aan alle verplichtingen van de werkgever, betaalt het geen belastingen of sociale zekerheid. En wie is daar de dupe van?

Vakbonden zijn van alle tijden, ze bestonden al in het Romeinse Rijk. Ondanks alle hinderpalen komen ze telkens terug, soms onder een andere vorm. Als vakbonden nu worden

weggeduwd, zullen er nieuwe corporatistische organisaties ontstaan van werknemers die niet tevreden zijn over hoe ze behandeld worden. Maar ondanks alle tegendruk staat het vakbondswerk ook nu nog sterk. Het Internationaal Vakverbond vertegenwoordigt 207 miljoen leden van 331 nationale organisaties in 163 landen. 7% van alle werknemers in de wereld is lid van een vakbond. Geen enkele organisatie, geen enkele ngo doet beter. Het IVV is de legitieme vertegenwoordiger van de werknemers wereldwijd.

ENKELE RECENTE OPHEFMAKENDE VAKBONDSACTIES IN DE WERELD

- Op 1 november 2018 hielden 20.000 werknemers van Google uit meer dan 40 kantoren een walk out: ze staakten om te protesteren tegen de manier waarop het bedrijf omging met klachten van seksueel misbruik. De feiten werden doodgezwegen en de mannelijke daders kregen miljoenen uitbetaald als afscheidspremie. Het Google-personeel eist sociaal overleg.
- Toen de slechte arbeidsvoorwaarden en het gebrek aan respect van de bedrijfsleiding de Ryanair-medewerkers teveel werden, vonden zij de weg naar de vakbonden en kwam er een Europese staking, met resultaat.
- De jonge werknemers van Deliveroo lieten al in meerdere landen van zich horen.

De meerderheid van de commissieleden heeft geen onmiddellijke relatie met vakbonden maar kent de wereld van het werk wel. De leden zijn zich bewust van het feit dat het herleiden van werknemers tot individuele onderhandelaars of regisseurs van hun eigen arbeidssituatie geen reële optie is, tenzij individuele afspraken gemaakt worden binnen een collectief onderhandeld beschermend wettelijk kader of een cao.

De Commissie stelt terecht dat de effectie-

'Collectief onderhandelen is een fundamenteel recht en een sterk instrument voor economisch succes en sociale gelijkheid, niet in het minst in tijden van transformatie'

ve uitvoering van het sociaal contract een revitalisering van de sociale dialoog vereist. De concentratie van economische macht en de afname van de kracht van collectieve onderhandelingen hebben bijgedragen tot toenemende ongelijkheid binnen landen. Veranderingen in economie en wetgeving, in combinatie met de steeds diversere werkvormen en de informalisering van werk, maken het moeilijker om werknemers te vertegenwoordigen, erkent ook de Commissie. Vakbonden krijgen wel wat raad mee. Werknemersorganisaties moeten hun representativiteit versterken. Overheden moeten hen daarbij ondersteunen, maar ze moeten zelf ook innovatieve organisatietechnieken gebruiken – onder meer digitale technologie – en strategieën uitwerken om de verschillende types van werknemers, ook de werkers uit de informele economie, te bereiken en hen binnen hun structuren op te nemen. Ze krijgen de aanbeveling allianties aan te gaan met andere organisaties van het maatschappelijk middenveld om de complexiteit van de samenleving te vatten. Maar ngo's zijn geen substituuat voor representatieve organisaties, zegt de Commissie. Ook ziet ze dat er geen quick fix is voor het organiseren van werknemers van digitale platforms, vrouwen in de informele economie of thuiswerkers.

De Commissie heeft het ook over micro- en kleine ondernemingen in de informele

economie, die meestal niet vertegenwoordigd worden door werkgeversorganisaties. Grote ondernemingen, multinationals, internetgiganten die rechtstreeks invloed kunnen uitoefenen op het overheidsbeleid, vinden weinig meerwaarde in de collectieve vertegenwoordiging van hun belangen door nationale werkgeversorganisaties. Werkgeversorganisaties moeten wellicht hun dienstverlening aanpassen aan de veranderende behoeften en het steeds diversere scala aan zakelijke belangen.

Voor de realisatie van het sociaal contract ziet de Commissie heil in ondernemingsraden en de informatie- en raadplegingsregelingen en andere vormen van werknemersvertegenwoordiging. Ze vermeldt ook de vertegenwoordiging van werknemers in raden van bestuur maar vermijdt expliciet naar een land te verwijzen, al is duidelijk dat gelonkt wordt naar het Duitse systeem van de Mitbestimmung, het medebeheer.

'Collectief onderhandelen is een fundamenteel recht en een sterk instrument voor economisch succes en sociale gelijkheid, niet in het minst in tijden van transformatie', stelt de Commissie. Tripartiete sociale dialoog biedt alle partners de kans om de bredere maatschappelijke problemen aan te pakken. De lidstaten, de regionale overheden (zoals de EU of de Afrikaanse Unie) en





multinationale ondernemingen, internationale sectorvakbonden en werkgeversorganisaties worden alle opgeroepen die weg te volgen. Een andere sterke aanbeveling heeft betrekking op de vrij onderhandelde lonen: 'Lage productiviteit, stagnerende loongroei en stijgende ongelijkheid vragen om in te zetten op systemen die lonen bepalen wanneer het huidige beleid tekortschiet. Het loonbeleid moet gerevitaliseerd worden door een doelmatige toepassing van het minimumloon en door collectief onderhandelde lonen'. De Commissie ziet ook heil in het onderhandelen van lonen voor de informele sector. Dat vereist dat de voorwaarden voor vrije onderhandelingen voldaan zijn, met vrije en onafhankelijke actoren en met een overheid die vrijheid en onafhankelijkheid waarborgt. Daartoe moeten de fundamentele IAO-conventies universeel geratificeerd en toegepast worden.

Toch is er een punt dat in het rapport naar

mijn mening te zwak naar voren komt. Er staat in de tekst weinig over het respect van multinationale ondernemingen voor werknemers en de IAO-regelgeving. Nochtans is dat een brandend actueel en uitermate urgent thema en werd het vorige jaren in de IAO besproken. In 2017 werd de veertig jaar oude Tripartiete Verklaring van Principes in verband met Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid geactualiseerd. En tijdens de Internationale Arbeidsconferentie van 2016 werd een stappenplan opgesteld voor de behandeling van de arbeidsproblemen die zich stellen in de globale toeleverings- en dienstenketens. Die discussie is nog niet afgerond, maar intussen zijn er wel al een paar honderd voorbeelden van grensoverschrijdende sociale onderhandelingen die geleid hebben tot internationale raamakkoorden. Denk bijvoorbeeld aan het unieke Bangladesh Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, dat in 2013 na de ramp van Rana Plaza gesloten werd.

AANBEVELING 8: **TECHNOLOGIE VOORWAARDIG WERK,** **GELEID DOOR MENSEN**

'We roepen op een door mensen geleide technologie in te zetten voor waardig werk.'

Technologie, artificiële intelligentie en robotica bieden eindeloos veel mogelijkheden om werk te verbeteren: denk aan arbeidsbemiddeling, inspectie en administratie. Blockchaintechnologie kan ingeschakeld worden om betaling van lonen te waarborgen en de portabiliteit, de 'draagbaarheid' van socialezekerheidsrechten voor migranten te realiseren of de betaling van sociale zekerheidsbijdragen voor de crowdworkers van digitale platformen bij te houden.

Op uitnodiging van de Sociaal Economische Raad Vlaanderen en de Vlaamse regering kon ik spreken met Louis Roy, CEO van de Canadese OPTTEL Group. Zijn bedrijf heeft

technologie ontwikkeld om via satellietbeelden, data, blockchain en artificiële intelligentie een multi-inzetbaar traceersysteem te ontwikkelen. Hij geeft zelf het voorbeeld van het behoud van bossen en wouden in de wereld, de ontginning van grondstoffen, de totstandkoming en evolutie van producten binnen de toeleveringsketen. Maar via de technologie kan even goed gecontroleerd worden of er kinderen aan het product werken, hoe lang werknemers werken, hoeveel en of zij betaald worden, wat er verspild wordt, de ecologische voetafdruk, noem maar op. De technologie bestaat dus om binnen internationale toeleveringsketens arbeidsvoorwaarden, klimaatvoorwaarden, productkwaliteit op te volgen.

Nieuwe technologieën brengen en verzamelen een massa data. Bovenstaand voorbeeld toont aan dat dat absoluut een positieve zaak kan zijn. Maar voorzichtigheid is geboden. Of technologie al dan niet verrijkend is voor mensen hangt af van fundamentele keuzes over ontwerp en uittekening van de werkposten de manier waarop werknemers er al dan niet bij betrokken worden. De Commissie onderschrijft de human in command approach, de door mensen geleide artificiële intelligentie die waarborgt dat eindbeslissingen genomen worden door mensen en niet door algoritmes. Het algoritmisch management, toezicht en controle door sensoren, moet gereguleerd en ingeperkt worden om de waardigheid van werknemers te beschermen. Want sommige algoritmes werken helaas ook discriminerend, bijvoorbeeld bij aanwervingen of promoties. Er moeten daarom accountability standards, 'verantwoordingsstandaarden' komen. Die moeten de hypothesen en keuzes van de ontwerpers van algoritmen transparant maken en indien nodig bijsturen. Bij privacyrisico's denken we aan consumenten, maar het risico voor werknemers is zeker groter. Werknemers moeten weten welk soort monitoring gebeurt en ze moeten toegang hebben tot hun eigen

data, en het recht hebben problemen te signaleren aan regulerende autoriteiten.

Want het kan niet genoeg gezegd worden: de werknemer is geen koopwaar, noch een robot. Dat sommige werkgevers wel heel ver gaan in hun drang naar meer en beter, zagen we in 2016 helaas ook bij het Mechelse bedrijf Newfusion, dat inmiddels een Amerikaanse hoofdaandeelhouder heeft. De Commissie was gechoqueerd toen ik haar vertelde dat dit bedrijf bij haar werknemers een chip liet implanten, zij het op vrijwillige basis, technologie die gebruikt wordt bij het identificeren van honden en katten. Los van het feit dat dit vanuit juridisch oogpunt in conflict is met het recht op lichamelijke integriteit, is zo'n praktijk natuurlijk ethisch compleet onaanvaardbaar.

De discussie over technologie wordt te vaak beperkt tot een debat over het aantal arbeidsplaatsen en de nood aan herscholing. De mensgerichte agenda zoals de Commissie die ziet, gaat ook over de bredere rol van technologie. Technologie kan werknemers bevrijden van zware of gevaarlijke arbeid, van vuil of geestdodend werk. Maar technologiegeleide processen kunnen bij werknemers ook leiden tot vervreemding van hun werk. Automatisering kan de menselijke controle, de autonomie en de werkinhoud reduceren, wat leidt tot vermindering van arbeidstevredenheid en zelfs tot vermindering van de eigen capaciteiten. Digitale arbeidsplatformen kunnen kansen bieden aan werknemers. Maar het is problematisch dat platformjobs nu meestal laagbetaald zijn en dat er geen mechanismen zijn om onjuiste behandeling aan te pakken. Werk aan de winkel voor de sociale partners en de overheden om de nodige regelingen uit te werken. De IAO van haar kant zou niet alleen een aantal principes moeten uitwerken voor databescherming en waardig werk, maar dus ook minimale regels moeten opstellen specifiek voor de digitale platfor-

men. Ze kan zich daarvoor spiegelen aan de IAO-conventie voor de maritieme sector, die uitzonderlijk ook vrij gedetailleerde regelingen bevat. Het zou een grote doorbraak zijn, een conventie over de arbeidsplatformen.

INVESTEREN IN WAARDIG EN DUURZAAM WERK

Met het derde actieterrein van de mensgerichte agenda wil de Commissie aangeven hoe de transformaties kunnen omgezet worden naar waardig en duurzaam werk.

AANBEVELING 9: DE ECONOMIE OMVORMEN OM WAARDIG EN DUURZAAM WERK TE BEVORDEREN

'We roepen op om investeringen in sleutelsectoren te bevorderen.'

De 2030 agenda van de Verenigde Naties gaat voor volledige tewerkstelling en waardig werk voor iedereen. Dat doet ook de Commissie. Bovendien bieden de hedendaagse en toekomstige uitdagingen mogelijkheden voor werk. De zorgsector is een van de meest voor de hand liggende terreinen voor grote investeringsprogramma's. De herwaardering en de formalisering van zorg zouden volgens berekeningen van de IAO en de internationale financiële instellingen 475 miljoen banen opleveren in 2030. Het multiplicatoreffect van overheidsbestedingen voor zorgactiviteiten in de gezondheidszorg, het onderwijs en andere sociale diensten is bijzonder groot. Deze creëren drie keer meer banen dan vergelijkbare uitgaven in de bouw, een sector die bekend is om zijn stimulerend effect op economie en werkgelegenheid. Ook de groene economie brengt heel wat kansen voor jobcreatie met zich mee. De klimaatagenda van Parijs zou enerzijds een verlies van 6 miljoen jobs betekenen, maar anderzijds ook 24 miljoen jobs creëren. Investeringsprogramma's in hernieuwbare energie en duurzame bouw zijn niet alleen voor de grote bedrijven een stimulans. De klimaat- en

energietransitie moedigt ook mkb's aan om te innoveren en efficiëntere technologieën toe te passen.

De plattelands economie is een derde sleutelsector die schreeuwt om investeringen. 40% van alle werknemers wereldwijd werkt in deze sector, meestal informeel. Duurzame landbouw vereist gericht beleid dat boeren aanzet om een mix van opbrengst- en voedselgewassen te produceren, wat goed is voor voedselzekerheid en een waardig bestaan. Dat vraagt om een transformatie naar agro-ecologische productietechnieken.

Investeringsprogramma's in fysieke, digitale en sociale infrastructuur zijn een laatste voorbeeld. Transportnetwerken, huisvesting, scholen, basisvoorzieningen als water, energie, sanitaire infrastructuur... Voor de financiering van investeringen op deze schaal kan en moet de privésector ook haar steentje bijdragen, samen met de publieke sector. Overheden moeten de opbouw van de staatsschuld binnen de perken houden en hun bestedingen moeten transparant zijn. Ontwikkelingslanden kunnen een beroep doen op regionale ontwikkelingsbanken en internationale financiële instellingen.

AANBEVELING 10: VERANTWOORDELIJKE LANGETERMIJN- INVESTERINGEN IN DE REËLE ECONOMIE

'We roepen op tot een nieuw type stimulansen voor bedrijven en voor bijkomende indicatoren om vooruitgang van welzijn, ecologische duurzaamheid en gelijkheid te meten.'

Overheden moeten in hun beleid en regelgeving langetermijninvesteringen stimuleren. Ook de private sector heeft een essentiële rol in de mensgerichte agenda, maar onder druk van de financiële markten heeft die vaak meer oog voor de financiële doelstellingen op korte termijn.



De Commissie moedigt de private ondernemingen aan te kiezen voor een beleid en financiële doelstellingen op lange termijn. Ze formuleert twee voorstellen. Enerzijds pleit ze voor een nauwe betrokkenheid van de stakeholders of belanghebbenden. Ondernemingen zouden onder meer verantwoording moeten afleggen over de effecten van hun beleid op de gemeenschap, bijvoorbeeld via adviserende raden van betrokkenen. Anderzijds zou succes op lange termijn voorrang moeten krijgen op het kortetermijnwinstbejag. Dat kan bijvoorbeeld door de financiële rapportering per kwartaal af te schaffen, door incentives uit te werken die aandeelhouders kunnen aanzetten om op lange termijn te investeren. Ook pensioenfondsen kunnen daarin een rol spelen, door bij hun beleggingen een langetermijnstrategie te volgen.

Een effectief, fair fiscaal beleid is onmisbaar voor de financiering van waardig en duurzaam werk. Essentieel is de bestrijding van de belastingontwijking, in het bijzonder van de internationale techbedrijven. Apple, Amazon, Alibaba, Facebook, Google, Microsoft, Weibo, Huawei en anderen moeten gedwongen worden belastingen te betalen op de winsten die ze maken uit de ontginning, de verwerking en de verkoop van data, de nieuwe grondstoffen. Het is aan de G20, de internationale financiële instellingen, de OESO en de Europese Unie om de handschoen op te nemen en nieuwe, efficiënte methoden uit te werken. Inmiddels zijn 127 landen het eens geworden over de noodzaak om bedrijven wereldwijd anders te gaan belasten. Dat is een doorbraak. Toch liggen nog vier verschillende methoden bij de OESO op tafel. De resultaten van de lopende besprekingen gaan ook nog naar de G20. Interessant is wat de Europees commissaris voor Concurrentiebeleid, de Deense Margrethe Vestager daarover zegt: “Als we de bedrijfsbelasting zoals we die eeuwen geleden ontwikkelden niet aanpassen aan de

manier waarop we vandaag waarde creëren, zullen we de bedrijfsbelasting als bron van staatsinkomen verliezen. Want alles wordt gedigitaliseerd. Ook traditionele sectoren zoals de landbouw zullen een groot deel van hun waarde via data creëren. Deze industriële revolutie is niet voorbij: artificiële intelligentie komt op ons af. Het is een verplichting voor Europa om erop toe te zien dat technologie ten dienste blijft van de samenleving en van de mens. Europa moet ook ethische richtlijnen afkondigen om dat gedaan te krijgen.” Aangezien het nog altijd moeilijk is om tot een Europese oplossing te komen, vindt Vestager het gerechtvaardigd dat individuele lidstaten de digitale bedrijven belasten om zo druk te zetten op Europa en de wereld.

Het bbp is een te beperkte benchmark voor de beoordeling van de economische prestaties van een land. Ook welzijn, arbeidsomstandigheden, milieu, klimaat en inkomensverdeling moeten deel uitmaken van die inschatting. Economische prestaties moeten beoordeeld worden op basis van de gedeelde verbetering van de levensstandaard voor alle delen van de bevolking. Beter meten is dus een eerste voorwaarde om een sociaal verantwoord en verdelend beleid te voeren. De Commissie beveelt de uitwerking aan van een meetinstrument met drie indicatoren:

- een indicator voor onbetaald werk in dienst van gezinnen en gemeenschappen. Die kan overheden aanzetten een sociaal beleid te voeren;
- een indicator die de effecten van economische activiteit meet, meer bepaald het effect op milieu en op gezondheid;
- een indicator die de herverdelende en billijkheidsaspecten van de economische groei meet, met daarin de huishoudelijke inkomensgroei, de toegang tot vorming, tot gezondheid en tot wonen.

Ik wil hier wel de bedenking maken dat het

niet genoeg is te meten en meer te weten. Voorwaarde is wel dat de lidstaten kunnen overtuigd worden zich niet blind te staren op de lichtbak van het bbp als overwegende indicator, en zich in hun maatschappelijke en beleidsdiscussies laten inspireren door de nieuwe indicatoren.

HOE MOET HET NU VERDER? VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN

Er is een sterke kloof tussen de impact van de transformaties en de mate waarin we erop voorbereid zijn. Zonder maatregelen is het gevaar groot dat het onevenwicht en de onzekerheid nog sterker zullen worden en dat de spanning tussen een kleine winnersgroep en een grote verliezersgroep verder groeit. De Commissie roept alle landen op om met de sociale partners en vanuit deze aanbevelingen een nationale strategie voor de Toekomst van het Werk te ontwikkelen. Met de VN 2030 agenda heeft de internationale gemeenschap al belangrijke stappen gezet. Het is een bijzonder goede blauwdruk. De Commissie gelooft dat de aanbevelingen in het rapport een belangrijke bijdrage kunnen leveren in de realisatie van die 2030 agenda, in de eerste plaats van Doelstelling 8 voor waardig en productief werk.

De Commissie ziet ook een aantal verantwoordelijkheden voor de IAO. Die moet:

- het nodige doen om het internationaal centraal punt te zijn voor beleidsanalyse en voor de realisatie van de mensgerichte agenda en de 10 aanbevelingen;
- vanuit de universaliteit van haar mandaat nog meer de situatie van de informele werkers aanpakken;
- de normen (de conventies en aanbevelingen) beoordelen op hun relevantie, of ze up-to-date zijn en of de toepassing goed opgevolgd wordt;
- internationaal een strategische rol opnemen in de evaluatie van de effecten van de digitalisering, de automatisering en de

nieuwe technologieën. Meer in het bijzonder moet daartoe een innovatielaboratorium worden opgericht, om regeringen, werkgevers en werknemers voor te bereiden op wat komt. Een expert monitoring group kan op die basis beleidsadviezen geven.

- in betere samenwerking met de Wereldhandelsorganisatie, het IMF en de Wereldbank een coherent financieel, economisch en handelsbeleid uitwerken.

Op dat laatste punt mocht het rapport naar mijn mening wat explicieter zijn. Internationale handelsverdragen bevatten soms al fundamentele arbeidsrechten, maar het is nodig die praktijk te veralgemenen, er klimaat-, milieurechten en productrechten aan toe te voegen en een objectief systeem van supervisie te voorzien.

Ten slotte spreekt de Commissie zich ook uit over wat de VN kan doen. Die moet actief aan de slag met de aan arbeid gelinkte items uit het Globaal Compact voor een Veilige, Ordelijke en Gereguleerde Aanpak van Migratie en Vluchtelingen uit 2018. Daarnaast is er de uitdaging van de UN Guiding Principles on Business and Human Rights, die in 2011 in het leven zijn geroepen om de schendingen van mensenrechten in de productieketen tegen te gaan. Dat is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van overheden en ondernemingen. Bedrijven die zich ertoe verbinden, gaan systematisch na waar zich in hun bedrijf of keten problemen kunnen voordoen. Human Rights Due Diligence, ketenzorg voor mensenrechten, heet dat in VN-jargon. Die geldt voor de hele toeleveringsketen, tot en met de werkers in een Bengaals ateliertje. Nu blijft het echter bij een plechtige verklaring. Dat volstaat niet. Het IVV vraagt terecht dat dit bindend wordt gemaakt, in de vorm van een verdrag. Maar ook op nationaal niveau kan veel gebeuren. In sommige van onze buurlanden is dat het geval.

SAMENGEVAT: DE TIEN AANBEVELINGEN VAN DE WERLDCOMMISSIE OVER DE TOEKOMST VAN HET WERK

EEN MENSGERICHTE AGENDA

Investeren in de mogelijkheden en capaciteiten van mensen

1. Toekennen van een universeel recht op levenslang leren en opzetten van een systeem om (nieuwe, andere, sterkere) skills (kennis, kunde, vaardigheden) op te doen.
2. Investeren in beleid, strategieën, middelen en instellingen om mensen te ondersteunen bij transities, jongeren te begeleiden naar de arbeidsmarkt, de mogelijkheden uit te breiden voor oudere werknemers en werknemers in het algemeen voor te bereiden op transities.
3. Invoeren van een meetbaar programma voor gendergelijkheid door mannen en vrouwen op gelijke wijze verantwoordelijk te maken voor zorg, door de evolutie van gendergelijkheid te meten en toerekenbaar te maken, door collectieve vertegenwoordiging van vrouwen te versterken, door genderdiscriminatie uit te sluiten en door een halt toe te roepen aan geweld en intimidatie op het werk.
4. Waarborgen van een universele sociale bescherming van geboorte tot ouderdom voor werknemers in alle werkvormen, ook zelfstandig werk, gebaseerd op een

duurzame financiering en op principes van solidariteit en risicodeling.

Een belangrijkere rol voor instellingen en regelgeving

5. Instellen van een Universele Arbeids-garantie die voorziet in een 'arbeidsbeschermingsvloer' voor alle werknemers, met fundamentele werknemersrechten, een effectief leefbaar loon, beperking van arbeidstijd en veilige en gezonde werkplaatsen.
6. Uitbreiden van de werktijd-autonomie die enerzijds werknemers meer keuze biedt om hun werktijd en privétijd meer in balans te brengen en anderzijds tegemoetkomt aan de flexibiliteitsbehoefte van het bedrijf. Ook een minimumaantal uren garanderen.
7. Revitaliseren van collectieve vertegenwoordiging en sociaal overleg door overheidsbeleid.
8. Inzetten van door mensen geleide technologie voor waardig werk.

Meer en beter investeren in waardig en duurzaam werk

9. Creëren van stimuli om te investeren in sleutelsectoren voor waardig en duurzaam werk.
10. Hervormen van beleidsstimuli voor langetermijninvesteringen in de reële economie en uitwerken van bijkomende indicatoren die welzijn, ecologische duurzaamheid en gelijkheid meten.

DRIE LESSEN

Beleid moet breder sporen dan digitalisering alleen

Een evolutie komt nooit alleen. Digitalisering en de andere technologische evoluties



vormen een belangrijk nieuw gegeven, maar we mogen dit fenomeen niet geïsoleerd behandelen. Het is gelinkt aan globalisering, klimaat, ongelijkheid, demografie, migratie, de nood aan meer en kwaliteitsvol werk. En zelfs als er niet altijd een directe link is, is het een veelheid van transities die samengaan en waar we samen door moeten. Het moet beleidsmakers op alle niveaus (internationaal, regionaal, nationaal, sectoren en ondernemingen) aanzetten om aan een maatschappelijk project te werken.

Mensen moeten aan de knoppen staan, geen robots

Technologie dirigeert ons niet. Het zijn mensen die technologie slecht of goed aanwenden. En het zijn mensen die technologie ontwerpen. De platformeconomie is een businessmodel dat door mensen werd uitgewerkt om veel te verdienen zonder verantwoordelijkheid hoeven te nemen. Het heeft succes omdat het een lagekostenbusinessmodel is, vaak zelfs een handig georganiseerde formule van zwartwerk, veel meer dan een technologisch hoogstandje. We mogen ons niet laten domineren en moeten technologie mensgericht inzetten. Beleidsmakers die ons onderdanigheid voor technologie aanpraten,

gaan voor een model dat alle verantwoordelijkheden en gevolgen afschuift naar elk individu, naar elke werknemer.

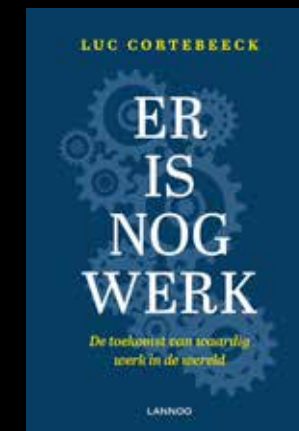
Vakbonden, werkgevers, sociale en klimaatorganisaties, politici zijn allen aan zet

De Wereldcommissie zet overheden ertoe aan representatieve en maatschappelijke organisaties, het middenveld te ondersteunen om de transities samen aan te pakken. Voor alles wat arbeid betreft. Kiest ze uitdrukkelijk voor het sociaal overlegmodel. Dit kan alleen wanneer vakbonden en werkgeversorganisaties politiek even sterk gerespecteerd worden. Het overlegmodel moet opnieuw geactiveerd worden.

Er is nog werk: De toekomst van waardig werk in de wereld

Luc Cortebeek

In 2019 verschenen bij Uitgeverij Lannoo, Tielt • ISBN 978 90 014 6032 3 • 295 pagina's



Over de Idealenfabriek

In de Idealenfabriek worden wisselende utopische thema's aan de orde te gesteld middels een tijdschrift, discussies, maaltijden, tentoonstellingen en publicaties. De Idealenfabriek wil uitvoerig en gedegen complexe problematieken van alle kanten belichten en zo de samenleving een stukje verbeteren. Het proberen onze samenleving te verbeteren is alleen al de moeite waard. Utopische dromen geven hoop. Hoop op een betere toekomst. Doe je met ons mee?

HET GESPREK IN LEIDEN EN WAGENINGEN

De activiteiten van de Idealenfabriek vinden plaats op twee locaties van Utopa: het Utopa-Weeshuis in Leiden en Beelden-galerij Het Depot in Wageningen. Op elke locatie gaan we regelmatig onder leiding van een gespreksleider in gesprek met wetenschappers, schrijvers, journalisten, kunstenaars, filmers, fotografen, muzikanten, bestuurders, politici en burgers. Die discussies kunnen gepaard gaan met tentoonstellingen, kunst, muziek of met een gezamenlijke maaltijd.

DISCUSSIES OP DE WEBSITE

Van iedere spreker komt de 'pitch' op onze website te staan, onder Video's. Ook

van elk gesprek komt een samengevatte versie online.

TIJDSCHRIFT ANDERSLAND

In ons eigen tijdschrift Andersland worden de onderwerpen van de Idealenfabriek ingeleid en van verschillende kanten belicht en verdiept. De toezending is binnen Nederland gratis.

SOCIAL MEDIA

De Idealenfabriek is ook te volgen via Facebook en Instagram (@idealenfabriek).

VISIE

De utopie lijkt opnieuw in de belangstelling te staan. En dat hangt natuurlijk niet alleen samen met het feit dat ruim vijfhonderd jaar geleden de uitgave van Utopia van Thomas More in Leuven van de pers rolde. In de Idealenfabriek wil Stichting Utopa haar utopische idealen uitdragen door wisselende thema's aan de orde te stellen middels een tijdschrift, discussies, maaltijden, tentoonstellingen en publicaties. De Idealenfabriek wil uitvoerig en gedegen complexe problematieken van alle kanten belichten en zo de samenleving een stukje verbeteren.

UTOPISCHE IDEALEN, GELOOF IN IETS BETERS

Utopische idealen zijn sinds het einde van de vorige eeuw steeds meer op de achtergrond geraakt. Utopisten waren dromers. De kans op realisering van die dromen was gering, zeer gering. De plaats van deze utopische idealen werd in toenemende mate ingenomen door eigenbelang, cynisme, negativisme en pessimisme. Men vond het steeds minder noodzakelijk om zich met idealisme in te zetten voor sociaal-maat-

schappelijke en politieke verbeteringen, wanneer dieniet het individu centraal stelden. Toch is idealisme daarop een van de beste antwoorden. Het gaat er niet zozeer om onze idealen per se ten koste van alles gerealiseerd te zien, maar utopische idealen doen ons en onze medeburgers geloven dat er andere en betere mogelijkheden zijn. Utopische idealen wijzen de weg.

Het proberen onze samenleving te verbeteren is alleen al de moeite waard. We hoeven niet altijd bij de pakken neer te zitten. Utopische dromen geven hoop. Hoop op een betere toekomst. Een betere toekomst voor onszelf, voor onze kinderen en voor onze aarde.



LOEK DIJKMAN
Oprichter Stichting Utopa

Tot ziens in 2022 en tot die tijd...

Wellicht is het je opgevallen dat er door het nummer heen aankondigingen van lezingen staan. Na een lange tijd dicht te zijn geweest voor publiek zijn we blij weer een programma te kunnen delen! Welke coronamaatregelen er dan nog wel of niet gelden blijft nog even afwachten, maar we wilden graag de stap maken om weer veilig bijeenkomsten te organiseren zodat we met elkaar van gedachten kunnen wisselen over de onderwerpen uit deze editie. Ondanks dat we bij

Idealenfabriek op de pauzeknop moesten drukken, zijn er ook nieuwe initiatieven ontstaan waar we dit seizoen ook weer mee verder gaan. Zo blijkt dat de opnames van de artikelen uit de vorige edities goed worden beluisterd, en daarom hebben we besloten ook een aantal artikelen uit dit nummer op te nemen. Deze zijn te beluisteren op onze website.

Het duurt nog even voordat we elkaar weer kunnen zien, maar je kan altijd met ons

in contact komen. Wil je bijvoorbeeld al reageren op iets dat je hebt gelezen, of heb je een andere vraag? Je kunt ons bereiken via onze website, maar ook via Facebook en Instagram (@idealenfabriek). Ook kan je via deze sociale media accounts op de hoogte blijven van de ontwikkelingen rondom de Idealenfabriek.

WWW.IDEALENFABRIEK.NL



COLOFON

Andersland • Tijdschrift van
de Idealenfabriek
Nummer 4 (2022)
ISSN 2666-0067

REDACTIE

Anneloes Dijkman-Zentveld
E info@idealenfabriek.nl
W www.idealenfabriek.nl

VORMGEVER & UITGEVER

Stichting Utopa
Hooglandsekerkgracht 17A
2312 HS Leiden

FOTOGRAFIE

De redactie heeft geprobeerd van alle afbeeldingen te achterhalen wie de rechthebbende is. Voor zover bekend zijn de rechthebbenden bij de foto's vermeld. Wie kan aantonen recht te hebben op een of meer afbeeldingen in dit nummer zonder door de redactie te zijn benaderd, wordt verzocht zich binnen twee weken na het verschijnen van dit nummer bij de redactie te melden. Met dank aan Unsplash, Pixabay en Pexels voor veel van de foto's in dit nummer.

Annelie Vaes maakte 5 illustraties voor dit nummer van Andersland (te vinden op pagina's 8, 28, 40-41, 48 en 98-99). Annelie Vaes is een masterstudent Grafiek en Illustratie aan de Koninklijke Academie voor Schone Kunsten in Gent en studeerde in haar bachelor Grafisch Ontwerp en daarnaast schilderkunst op de Koninklijke Academie voor Beeldende Kunsten in Den Haag. Annelie haar oeuvre kan verschillende vormen aannemen; zo maakt ze traditioneel drukwerk, etsen, illustraties maar even graag ook digitale prints. Haar werken hebben een absurde toon en geven haar speelse visie op de realiteit weer.

STICHTING UTOPA

De Stichting Utopa ontleent haar naam aan de Topa-Groep. Een groep ondernemingen die werkzaam is op het gebied van transportverpakken, met accenten op handel, productie, technologie, onderzoek en nascholing.

De stichting werd in 1988 opgericht en bezit vanaf dat jaar alle aandelen van de Topa-Groep. De inkomsten van de stichting bestaan onder andere uit de dividenden die de stichting op dit aandelenbezit ontvangt. Hoezeer de Stichting Utopa en de Topa-Groep door de eigendomsverhouding ook met elkaar zijn verbonden, de commerciële zeggenschap over de Topa-Groep berust niet bij de stichting. De samenhang tussen de Stichting Utopa en de Topa-Groep is als bij een munt: twee zijden die elkaar niet zien maar toch bij elkaar horen. Twee verschillende gezichten die samen een eenheid vormen.

EEN VISIE

De belangrijkste beweegreden van de toenmalige eigenaar van de Topa-Groep, Loek Dijkman, om zijn bezit in de Stichting Utopa onder te brengen was zijn visie dat de onderneming een rol in haar omgeving vervult die verder gaat dan het verschaffen van werk en het maken van winst. De gedachte hierbij is dat de

onderneming haar “overwinst” niet aan aandeelhouders uitkeert maar aan haar omgeving waaraan zij haar bestaansrecht ontleent. De winst wordt aangewend voor het algemeen nut (ANBI).

DE GESCHIEDENIS HERHAALT ZICH

De constructie om het vermogen van een onderneming in een stichting onder te brengen en ook het idee dat er aan ten grondslag ligt, is niet nieuw. Al in 1889 richtte Ernst Abbe in Duitsland in Jena de Carl Zeiss Stiftung op. Voor Abbe gold zijn persoonlijke overtuiging dat “ondernemingseigendom aan strengere ethische maatstaven dient te voldoen en als openbaar goed wordt behandeld, voor zover dat uitgaat boven de maatstaf van een passend loon voor werk”. In ons eigen land bestonden rond 1900 utopische bewegingen rond Frederik van Eeden en Nescio. Bij de Van Leer-Groep, eveneens een verpakkingsbedrijf, werd in 1972 het ondernemingsvermogen ten behoeve van ideële doeleinden in een stichting ondergebracht.

STATUTAIRE DOELSTELLING

De statutaire doelstelling van de Stichting Utopa is: Het actualiseren en stimuleren van creatieve talenten van mensen, daar waar de aanleg van

enkelingen, om welke reden dan ook, geen kans krijgt. Onze samenleving legt zwaar de nadruk op bepaalde waarden, maar plaatst daardoor andere in de schaduw. De stichting stelt zich ten doel een bijdrage te leveren aan het compenseren van deze onevenwichtigheden. Omdat de waarden die de samenleving benadrukt aan periodieke veranderingen onderhevig zijn, actualiseert de stichting haar aandachtsgebieden voortdurend. De geschiedenis leert dat bij het nemen van beslissingen economische argumenten vaak de doorslag geven. Achteraf blijkt dat die argumenten soms eenzijdig, discutabel of zelfs onjuist zijn. De stichting wil met de haar ter beschikking staande middelen deze eenzijdige waardenbeoordeling enigszins compenseren en als katalysator fungeren in een beoogd veranderingsproces. Tegelijkertijd wil de stichting de betrekkelijkheid van ons tegenwoordige bestel benadrukken zonder direct een beter (utopisch) alternatief voorhanden te hebben.

EEN UTOPIE

De naam van de Stichting Utopa past wonderwel binnen de Topa-Groep. Deze naam roept natuurlijk ook associaties op met Utopia, het in 1516 door Thomas More gepubliceerde boek waarin hij een volmaakt gelukkige staat beschreef.

Een utopie..... Na Thomas More volgden er nog vele utopisten, ook in Nederland. Ondanks de verschillen van inhoud hadden alle utopieën door de eeuwen heen betrekking op de relatie van de mens tot zijn omgeving, op de verhouding van mens tot mens, van de mens tot de natuur en van de mens tot zijn werk. In het perspectief van deze verhoudingen is de Stichting Utopa werkzaam waarbij het historisch besef steeds een terugkerend element is. Binnen verschillende aandachtsgebieden kiest de stichting voortdurend segmenten die extra aandacht en ondersteuning behoeven. Waar mogelijk ondersteunt de stichting educatieve activiteiten die een verband hebben met de geselecteerde aandachtsgebieden.

Stichting Utopa, Leiden

www.stichtingutopa.nl
www.idealenfabriek.nl

Beeldengalerij Het Depot, Wageningen

www.hetdepot.nl

Orgelpark, Amsterdam

www.orgelpark.nl

Utopa Weeshuis Kinderrechtenhuis, Leiden

www.utopa-weeshuis.nl

Leidse Salon

www.leidsesalon.nl



Stichting Utopa, Utopa Weeshuis, Leiden

Ook geïnspireerd door de artikelen in *Andersland*?

Kom dan op de Idealenfabriek-avonden meepraten over deze utopische dromen en ideeën. Utopische dromen geven hoop. Hoop op een betere toekomst. Doe je met ons mee?

Ben je nog geen Idealist? Dan kan je je op onze website kosteloos als Idealist aanmelden. Als Idealist ontvang je onze nieuwsbrief, de toekomstige nummers van *Andersland*, en andere leuke acties.

www.idealnenfabriek.nl

idealnenfabriek

UTOPISCHE IDEALEN WIJZEN DE WEG