

Is er leven zonder werk?

Vanderweyden, K., (2002) *Is er leven zonder werk? Over minder werken en sociale integratie op de drempel van de eenentwintigste eeuw*, Leuven/Leusden: Acco, 363 p.

Wat is de betekenis van betaalde arbeid aan het begin van de 21ste eeuw? Kunnen mensen ook volwaardig deel uitmaken van de hedendaagse samenleving wanneer ze niet of slechts deeltijds werken? Deze vragen vormden het uitgangspunt van dit doctoraat dat onze arbeidssamenleving aan een kritisch verhoor onderwerpt. De concrete ervaringen van mannen en vrouwen die bewust tijdelijk niet of minder werken, werden in kaart gebracht. Ze leren ons meer over hoe onze arbeidssamenleving kan evolueren in de richting van een 'pluriactieve' samenleving, waarin mannen en vrouwen volwaardig aan verschillende levenssferen kunnen deelnemen en sociale integratie op een eigentijdse wijze vorm krijgt.

Een intenser wordende arbeidssamenleving

Werk structureert ons maatschappelijk leven, we hebben nog nooit zoveel uren met zoveel mensen gewerkt als vandaag. Werk is ook cultureel toonaangevend. De actieve welvaartsstaat streeft ernaar nog méér mensen aan het werk te krijgen. Maar net door deze sterke gerichtheid op werk, komen enkele belangrijke knelpunten tot uiting: het werk is onevenredig over mensen en levensfasen verdeeld, loopbanen zijn niet aangepast aan tweeverdienersgezinnen en de informele zorg heeft geen duidelijke plaats meer. Daarenboven wordt betaald werk zowel in de wetenschap als in het beleid door verschillende actoren ten onrechte voorgesteld als een

activiteit die voor iedereen en in alle omstandigheden de beste weg naar sociale integratie is.

Wanneer we naar de maatschappelijke realiteit kijken, merken we dat de situatie veel meer genuanceerd is dan dat. Uit onderzoek bij werklozen blijkt geen eenduidig negatief verhaal. Zo worden op verschillende vlakken ook neutrale of positieve gevolgen van werkloosheid opgetekend, bijvoorbeeld op het vlak van de kwaliteit van gezinsrelaties en de deelname aan het sociale leven. Tevens wijzen verschillende onderzoeken erop dat werklozen geen uniforme groep zijn en niet alle werklozen hun situatie op dezelfde negatieve manier beleven. Daarenboven is het zo dat de conclusies bij een specifieke groep van gedepriveerde

– veelal mannelijke – laaggeschoolde werklozen ten onrechte worden veralgemeend tot het belang van werk voor elk lid van de samenleving. Uit zeldzaam vergelijkend onderzoek blijkt dat de positie van (voltijds) werkende niet de enige is die positief wordt beleefd. Zo zouden gepensioneerden, huisvrouwen en deeltijds werkenden onder bepaalde omstandigheden of in bepaalde opzichten hun situatie zelfs gunstiger beleven dan werkenden. Werk biedt niet voor iedereen dezelfde troeven. Er zijn daarenboven aanwijzingen dat werk ook een *bedreiging* kan inhouden voor de leefsituatie van mensen en in sommige gevallen eerder marginaliseert dan integreert. Wanneer we ten slotte ook naar de evoluties op het vlak van het *arbeidsethos*

kijken, vinden we sporen van een genuanceerde visie op het morele belang van werk. Kortom, de stap van 'werk is belangrijk' naar 'werk is onmisbaar' lijkt vooralsnog een stap te ver.

Om (aanzetten tot) antwoorden te vinden op de uitdagingen waar onze arbeidsmaatschappij mee wordt geconfronteerd, hanteerden we het concept van de pluriactieve maatschappij als een onderzoeksinstrument. We definieerden de *arbeidssamenleving* en zetten hier de kenmerken van een *pluriactieve* samenleving tegenover. De pluriactieve samenleving verschilt van de arbeidssamenleving op vijf punten:

1. Inkomen kan er worden gegenereerd als burger, los van arbeid;
2. Burgerschap krijgt er een institutionele verankering en wordt een uitgangspunt op het vlak van sociale zekerheid en sociale bescherming;
3. Er is een hoge deelname aan allerlei niet-arbeidsactiviteiten;
4. De levensloop van mensen heeft er een veelzijdig karakter in plaats van dat deze is opgebouwd uit drie strikt gescheiden fasen met beroepsarbeid als referentiepunt;
5. In een pluriactieve maatschappij is de culturele norm actief aan je samenleving deelnemen; de invulling hiervan staat vrij.

Wat wij in het eigen empirisch onderzoek wilden doen, is aftasten in hoeverre sociale integratie kan worden gegarandeerd in een samenleving die de centrale rol van betaalde arbeid relativeert en meer pluriactiviteit in haar arbeidskarakter opneemt.

Een bewuste keuze voor minder werken

Aangezien mensen vandaag deel uitmaken van een samenleving waarin arbeid een centrale rol speelt, is een volwaardige integratie zonder of met minder werk zeker geen voor de hand liggende zaak. Toch blijkt dat zelfs de ervaringen van werklozen – die onvrijwillig in een situatie van niet of minder werken verkeren – niet eenduidig negatief zijn. In het algemeen geldt dat verder onderzoek naar het belang van werk nodig is bij mensen die bewust en vrijwillig voor een verminderde arbeidsparticipatie kiezen én die niet (louter) tot het mannelijke, laaggeschoolde segment van de bevolking behoren.

Het opzet van ons eigen kwalitatief empirisch onderzoek moet dan ook in dit licht worden begrepen. Wij opteerden voor een onderzoek bij een *groep respondenten die bestaat uit (gevarieerd geschoolde) mannen én vrouwen, die vrijwillig voor een verminderde arbeidsparticipatie kozen*. Bij de 43 ondervraagde personen gingen we na hoe hun integratie zonder of met minder werk vorm krijgt. We wilden inzicht verwerven in de cultuurpatronen die hun integratie kenmerken en gingen op zoek naar de manier waarop ze hun leven duiden. Om hun concrete integratie-ervaringen in kaart te brengen, ontwierpen we een eigen theoretisch kader dat *integratie* opvat als een gebeuren in vier dimensies: *persoonsontwikkeling* (het uitbouwen van een eigen sociale en psychologische identiteit en het ontwikkelen van vaardigheden), *behoeftebeveiliging* (het tegemoetkomen aan materiële en immateriële behoeften), *burgerschap* (verbonden zijn met de samenleving via rechten en plichten en daadwerkelijk maatschappelijk participeren) en *sociale orde* (over sociale contacten beschikken, status verwerven en het tijdsgebruik structureren).

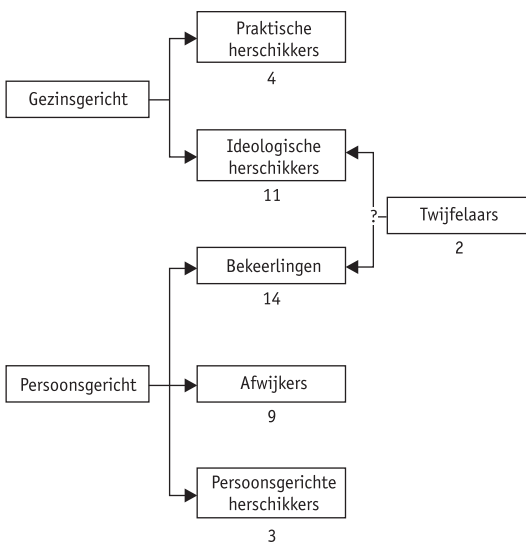
In onze analyses ontdekten we dat er zeer zeker functionele alternatieven voor een voltijdse baan voor het leven zijn, maar dat de concrete gestalte hiervan niet voor iedereen dezelfde is. Meer bepaald ontdekten we verschillende *cultuurpatronen* of *types* respondenten die telkens door eigen valkuilen en kansen worden gekenmerkt. In elke integratiedimensie zagen we met name tussen de respondenten dezelfde scheidinglijnen naar boven borrelen, die vooraf gekende kenmerken doorkruisten. De zes onderscheiden types zijn de praktisch gezinsgerichte herschikkers, de ideologisch gezinsgerichte herschikkers, de afwijkers, de (manifeste en latente) bekeerlingen en de twijfelaars.

Bij een deel van de respondenten bleek het (gedeeltelijk) wegvallen van hun baan met name vooral een *herschikking* van hun sociale rollen te omvatten. De loopbaanonderbreking of het deeltijds werk neemt bij hen de vorm aan van een rustpunt in hun leven. De *herschikking* kan zowel *gezinsgericht* als *persoonsgericht* zijn. Bij de gezinsgerichte herschikkers zijn er enkelen die het terugschroeven van hun arbeidsparticipatie vooral vanuit *praktische* redenen motiveren. De anderen halen vooral *ideologisch* getinte argumenten aan.

Onder de respondenten die vanuit een persoonsgerichte oriëntatie besloten minder te werken, von-

den we niet enkel herschikkers. Voor een deel van hen kadert het nieuwe arbeidspatroon in een proces van *bekering*. Deze mensen zitten in een fase waarin ze zich bezinnen over hun leven, waarin een mentaal omschakelingsproces plaatsvindt. Een deel van hen, de *manifeste* bekeerlingen, hadden een dergelijk keerpunt verwacht en gezocht. De *latente* bekeerlingen daarentegen kozen voor loopbaanonderbreking of deeltijds werk als een tijdelijke overbruggings- of herschikkingsmaatregel. Bij hen leidde hun veranderde arbeidspatroon onbedoeld tot een heroriëntering van hun denken over het werk en het leven. Bij een vijfde type respondenten vond nooit een bekering plaats. Deze *afwijkers* werden al van jongsaf gesocialiseerd in een subcultuur waarin de keuze voor loopbaanonderbreking of deeltijds werk als 'normaal' wordt ervaren. Een laatste type respondenten, de *twijfelaars*, laveert tussen een (gezinsgerichte ideologische) herschikking en een (persoonsgerichte) bekering. De twijfel op zich speelt bij hen een bepalende rol. In Figuur 1 geven we de types schematisch weer en vermelden we hoeveel respondenten tot elk type behoren.

Figuur 1.
Overzicht types respondenten.



De opkomst van het verfiijnde arbeidsethos

Verschillende studies stelden een daling vast van het door hen gemeten arbeidsethos. Hieruit tout court concluderen dat hét arbeidsethos daalt, lijkt ons evenwel een te eenzijdige interpretatie. Het arbeidsethos wordt bij nader toezien in enquêtes stelselmatig uitgewerkt als een *plichtsgericht* arbeidsethos. *Dat dit plichtsgerichte ethos daalt, kan volgens ons ook samengaan met een wijziging van het arbeidsethos.* Hiervoor hebben we *drie indicaties*. Ten eerste blijft, zo blijkt eveneens uit het empirisch onderzoek, de arbeidscentraliteit of het belang van arbeid in het leven erg hoog. Ten tweede wordt het plichtsgerichte ethos niet door iedereen in dezelfde mate onderschreven. Jongeren, hogeschoolden en vrouwen vinden werk even belangrijk dan anderen, maar volgen veel minder de plichtsgerichte oriëntatie. Ten derde ondergaat de *arbeidsoriëntatie* (de beweegredenen van mensen om te gaan werken) in onze postindustriële samenleving nog duidelijke wijzigingen. Onderzoek geeft onmiskenbaar aan dat de motieven om te werken steeds *intrinsieker* worden. Al deze redenen doen ons vermoeden dat werk vandaag (nog) op een andere manier belangrijk is dan louter vanuit een plichtsgerichte oriëntatie.

In ons eigen onderzoek bij loopbaanonderbrekers en deeltijds werkenden vonden we sporen van wat een dergelijke nieuwe invulling van het arbeidsethos kan zijn. Bij een deel van de respondenten ontdekten we meer bepaald een arbeidsethos dat we als 'verfiijnd' hebben omschreven. *Het verfiijnde arbeidsethos zegt dat mensen wel een plicht hebben om zinvol bezig te zijn, maar dat dit niet noodzakelijk via betaalde arbeid moet gebeuren.* Je hebt geen maatschappelijke plicht tot werken, wel een innerlijke plicht om zinvol bezig te zijn. Wat je doet, moet je goed doen. Mensen moeten eigenlijk naar een innerlijke stem luisteren die hen zegt wanneer ze goed bezig zijn. De verantwoordelijkheid van het individu om te oordelen wordt uitvergroet, het arbeidsethos wordt verder geïnternaliseerd. Voldoening halen uit wat je doet, is een centraal criterium om je werk (en ook andere activiteiten) te beoordelen, maar iets voor anderen betekenen, is daar inherent mee verbonden. In het verfiijnde arbeidsethos gaan zelfontplooiing en solidariteit hand in hand. De consequentie van dit ethos is dat wanneer je iets niet goed kan doen (je haalt er geen

voldoening uit en/of je helpt anderen niet vooruit), je het beter niet doet. (Tijdelijk) niet of minder werken kan daarom ethisch gezien de beste keuze zijn. Hiermee doorbreekt dit ethos de in een tweeverdienerscontext disfunctionele eis om, los van de concrete situatie, continu voltijds te werken.

Van loopbaanonderbreking naar tijdskrediet: het verhaal van een wijzigend maatschappelijk discours

Het stelsel van loopbaanonderbreking werd midden jaren '80 ingevoerd als tewerkstellingsmaatregel. Er was dan ook tot voor kort een verplichte vervanging door werklozen aan verbonden. Vanaf januari 2002 viel deze vervangingsplicht weg. Het stelsel werd herdoopt tot 'tijdskrediet' en 'kwaliteit van leven' werd het nieuwe leidmotief. Wij namen dit wijzigende overheidsdiscours onder de loep en confronteerden het met het perspectief van de gebruikers. Uit de interviews met de loopbaanonderbrekers (diepte-interviews afgenomen in 1999-2000), kwam er een grote verwarring over het doel van het stelsel tot uiting. De toenmalig officiële legitimatie van het terugdringen van de werkloosheid werd lang niet door alle respondenten aangehaald en vaak ook gecombineerd met andere argumenten: het bestaan van legitieme zorgbehoeften, de behoefte om te herademen, het verzilveren van

opgebouwde rechten, het eenvoudigweg gebruik maken van een bestaand systeem en een pleidooi voor individuele vrijheid. In de nieuwe beleidsdiscours over het 'tijdskrediet' vonden we verwijzingen naar deze en aanverwante gebruikersargumenten terug, maar net als bij de gebruikers zelf is er sprake van een grote diversiteit aan legitimaties en van onduidelijkheid over de 'morele' principes die de concrete toegangsrechten van burgers tot het stelsel verantwoorden.

Ons lijkt het zinvol dat beleidsmakers verder nadenken over de legitimiteit van het stelsel van tijds-krediet, niet alleen omdat dit belangrijk is voor het uittekenen van de concrete modaliteiten (wie verdient welke rechten), maar ook omdat het voor de gebruikers zelf essentieel is om hun eigen maatschappelijke positie te kunnen verantwoorden. Wij willen meer specifiek aandacht vragen voor twee maatschappelijke vraagstukken: ten eerste de mate waarin zorg als een legitieme behoefte wordt erkend en (financieel) gewaardeerd en ten tweede de (al dan niet strakke) koppeling van de rechten op een tijds-krediet aan de positie van mensen *binnen* het arbeidsbestel.

*Katrijn Vanderweyden
Universiteit Antwerpen*