

Veranderingen in de plaats van arbeid en de toekomst van het arbeidsbestel

In de jaren zestig en zeventig van de twintigste eeuw was de vrijetijdsmaatschappij een populair toekomstbeeld. Al in 1958 voorspelde de futuroloog Polak de komst van een vrijetijdsmaatschappij die volgens hem gestalte zou krijgen door verkorting van de arbeidstijd per dag en per week, verlaging van de pensioengerechtigde leeftijd, uitbreiding van de vakantie, een sterke toename van deeltijdwerk enz. (Beckers en Van der Poel, 1990: 197). Daarmee bevond Polak zich in het gezelschap van auteurs uit binnen- en buitenland die alle onder de indruk waren van de arbeidbesparende gevolgen van de nieuwe vormen van de automatisering die zich rond 1960 aandienen en die dit verbonden met het aloude visioen van de bevrijding van de arbeid.

Bevrijding of dominantie van arbeid?

De vrijetijdsmaatschappij als toekomstvisie lijkt thans vrijwel geheel uit de discussie verdwenen. De schaarste aan betaalde arbeid heeft er kennelijk niet toe geleid dat mensen zich met groeiend enthousiasme op het onbetaalde werk en de vrije tijd hebben gericht, maar heeft betaalde arbeid juist des te begerenswaardiger gemaakt. Betaalde arbeid geldt eens te meer als de toegangspoort tot volwaardige maatschappelijke participatie. Die overtuiging ligt ook ten grondslag aan het arbeidsmarktbeleid, getuige de prioriteit die onder het aanheffen van de nieuwe Internationale 'Werk, werk en nog eens werk' aan verhoging van de arbeidsparticipatie wordt toegekend. Ideeën over een meer gelijkwaardige verhouding tussen betaald en onbetaald werk of een (gedeeltelijk) basisinkomen voor iedereen lijken weer naar de wereld van de utopie verbannen. We lijken niet zozeer ge-

tuige van de opkomst van de vrijetijdsmaatschappij, maar van de restauratie van het arbeidsbestel (Van Hoof, 1990)

Zijn we daarmee weer terug bij af, dat wil zeggen bij een arbeidsbestel dat zoals in de hele industriële periode ook onze postindustriële samenleving domineert? Mijn antwoord op deze vraag is: ja en nee. Het valt niet te ontkennen dat betaalde arbeid nog steeds de toegangspoort bij uitstek is tot een min of meer welvarend bestaan en tot volwaardige maatschappelijke participatie. Het feit dat ook gehuwde vrouwen zich in de afgelopen

decennia in grote getale op de arbeidsmarkt hebben gemeld onderstreept dit en versterkt het nog. Aan de andere kant moet betaalde arbeid in toenemende mate concurreren met andere levensgebieden en levensinteresses, in de eerste plaats natuurlijk met het gezin en de zorg voor kinderen, maar ook met de wens tot een plezierige vrijetijdsbesteding, deelname aan vrijwilligerswerk enz. In dit artikel verdedig ik de stelling dat dit met name tot uiting komt in de neiging van mensen om werken een minder centrale plaats in hun leven toe te kennen dan voorheen.¹

Afnemende centraliteit van arbeid

We begeven ons daarmee in de discussie over het arbeidsethos in een postindustriële samenleving. Al eerder is door het Sociaal en Cultureel Planbureau vastgesteld dat het arbeidsethos (opgevat als

een soort plichtsgevoel dat uitgaat boven de concrete voor- en nadelen die met werken verbonden zijn) in Nederland sinds het begin van de jaren '80 van de vorige eeuw gedaald is (Van Hoof, 2001: 22-23). Hier ben ik vooral geïnteresseerd in de zgn. *centraliteit van arbeid*: de vraag hoe centraal arbeid in het leven van de betrokkenen staat, de prioriteit die arbeid krijgt in vergelijking met ander levensgebieden. Een indruk van de ontwikkeling van de centraliteit van arbeid in Nederland geeft figuur 1, die gebaseerd is op de tweejaarlijkse OSA-survey.

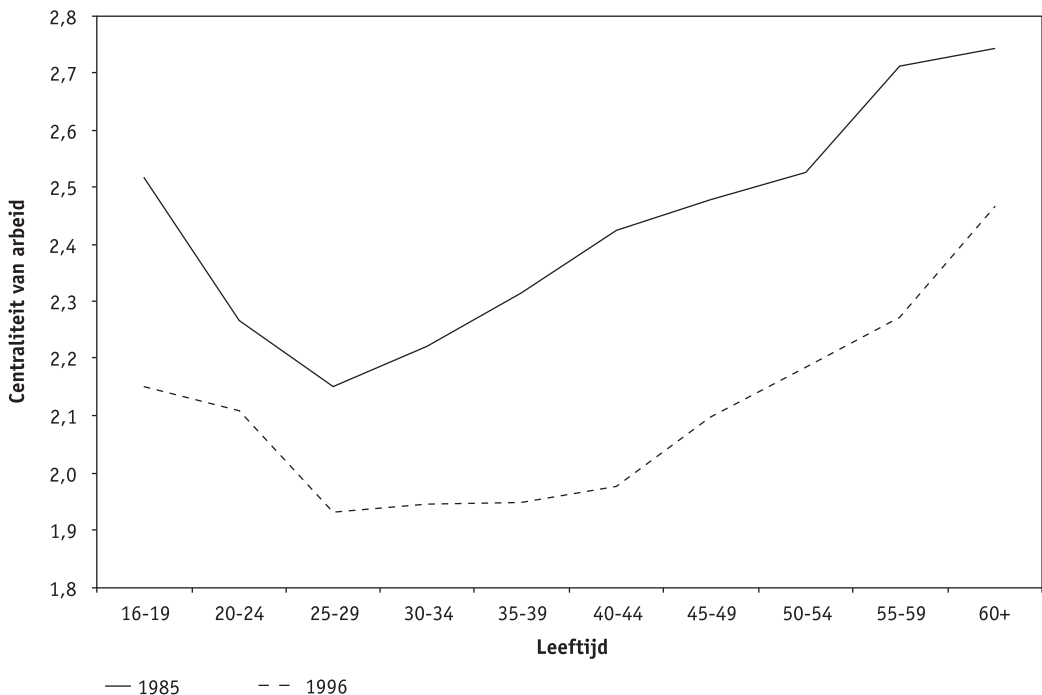
In deze figuur komen twee zaken duidelijk naar voren. Ten eerste blijkt dat er een verband is met leeftijd: aanvankelijk daalt de betekenis die men aan arbeid toekent, maar na het dertigste levensjaar krijgt werken weer een meer centrale plaats. Ten tweede (en dat is in deze context het belangrijkste) neemt in de periode 1985-1996 de centraliteit van arbeid over de hele linie af, nog het meest uitge-

sproken in de leeftijdsgroepen tussen 25 en 45 jaar. Dit laatste leidt, samen met de bevinding dat hoger opgeleiden arbeid in het algemeen een minder centrale plaats geven dan lager opgeleiden, tot de verwachting dat de centraliteit van de arbeid in de toekomst verder zal afnemen.

De balans tussen werk en privé-leven

Deze ontwikkeling is goed in verband te brengen met een andere die de laatste jaren in het middelpunt van de belangstelling is komen te staan: de toenemende aandacht voor *de balans tussen werken en privé-leven* bij de werkende bevolking. Het is duidelijk dat deze wel heel expliciet naar voren wordt gebracht door de leeftijdsgroepen tussen de 25 en 50 jaar (de groepen bij wie dus volgens de bovenstaande figuur de centraliteit van arbeid het laagst is). Naar de redenen daarvoor hoeven we niet ver te zoeken. Zo heeft het onvolprezen SCP

Figuur 1.
Centraliteit van arbeid 1985-1996 naar leeftijd.



Bron: OSA Survey.

ons onlangs voorgerekend dat het pakket aan taken (betaald werk, huishoudelijk werk en studie) waarmee de Nederlanders van 18 tot 65 jaar belast zijn, hen in 1995 2 uur meer in de week kostte dan in 1975. Bij de mensen tussen de 35 en de 50 was dat zelfs 6 uur meer. Het OSA rapport *Van later zorg* heeft laten zien dat Nederlanders, als zij worden uitgenodigd over de toekomst na te denken, ook tamelijk pessimistische verwachtingen hebben over combinatieproblemen en tijdsdruk (zie verder Van Hoof, 2001: 45 e.v.)

De combinatieproblemen waarmee mensen uit deze categorie worstelen lijken dus groot. Ze worden vermoedelijk nog verscherpt door het grote beroep dat veel bedrijven en andere arbeidsorganisaties doen op de beschikbaarheid, inzetbaarheid en het prestatievermogen van hun werknemers. Moderne managementconcepten zoals de *employabilitydoctrine*, *sturing op prestaties* (die lijkt uit te groeien tot een ware afrekencultuur) en *career self management* leggen de verantwoordelijkheid voor werkzekerheid, prestaties en loopbaan heel nadrukkelijk bij de werknemers zelf. Er is al vaker op gewezen dat veel bedrijven tot 'gulzige' organisaties uitgroeien en dat de grens tussen werken en privé-leven hierdoor dreigt te vervagen.

Tegen deze achtergrond is het niet verwonderlijk dat in de afgelopen jaren, mede gevoed door een gunstige arbeidsmarktsituatie, steeds vaker van de kant van de werknemers wensen naar voren worden gebracht die betrekking hebben op *flexibele tijdsarrangementen*. Daarbij gaat het niet alleen om parttime werken, maar ook om flexibele arbeidsduur en werktijden, een scala aan verlofmogelijkheden (variërend van sabbatsverlof tot zorgverlof) en mogelijkheden tot thuiswerk. Kennelijk verwachten werknemers van hoog tot laag een werkelijke bijdrage van dit soort arrangementen aan de pogingen om werken en privé-leven beter op elkaar af te stemmen. Het ziet er naar uit dat de flexibilisering van de arbeid daardoor een nieuwe impuls krijgt, nu meer dan in de jaren '80 (toen de eerste golf van flexibilisering op gang kwam) vanuit de wensen van de werknemers. Hoewel de belangen van werkgevers en werknemers op dit terrein niet automatisch parallel lopen, zouden hier in de komende jaren goede zaken kunnen worden gedaan tussen werkgevers en werknemers.

Op de drempel van de arbeidsmarkt

De aandacht voor de balans tussen werk en privé-leven leeft echter niet alleen in de leeftijdscategorie tussen de 25 en de 50 (het zgn. spitsuur van het leven). Met het oog op de toekomst is het van belang wat jonge mensen die op de drempel van de arbeidsmarkt staan hierover te melden hebben. Op basis van het beschikbare onderzoek kan worden vastgesteld dat ook jongeren bezig zijn met de balans tussen werken en privé-leven. Dat geldt niet alleen voor de hoger opgeleide jongeren (bij wie je dit misschien het meeste zou verwachten). Zo blijkt uit een grootschalig onderzoek onder jongeren met lager en middelbaar opleidingsniveau dat ook zij vrijwel unaniem werk "waarin je tijd en gelegenheid hebt voor je privé-leven" (heel) belangrijk vinden. Wat dat betreft staat het op één lijn met baanwensen als interessant werk, leuke collega's en een goed salaris (Van Zijderveld in Van Hoof, 2001: 28-29, zie ook Van Hoof e.a., 2002)

Nog interessanter is wellicht hoe jongeren aankijken tegenover de plaats van betaalde arbeid in hun toekomstige leven. Onderzoek daarover is schaars, maar toch wil ik de lezer enkele conclusies van Leidse collega's niet onthouden. Uit hun longitudinale onderzoek komt naar voren dat het merendeel van de door hen onderzochte 120 jongeren nu al betwijfelt of ze tot hun pensioenleeftijd fulltime zullen doorwerken. De hoogst opgeleiden onder hen geven aan hard werken niet erg te vinden, maar er af en toe wel een tijdje tussenuit te willen. Veel jonge vrouwen zien voor zich dat zij, althans een tijd lang, minder of niet zullen werken vanwege gezinsverantwoordelijkheden. En veel laagopgeleide jonge mannen hebben nu al teleurstellende werkervaringen achter de rug en spelen met de gedachte dat zij te zijner tijd vroegtijdig het arbeidsproces zullen verlaten (Du Bois-Reymond e.a. in Van Hoof, 2001: 30-32). Er is dus kennelijk een scala van motieven (ontplooiingsmotief, gezinsmotief en een soort ontsappingsmotief) waardoor jonge mensen nu al afstand nemen van het traditionele loopbaanpatroon.

De oudere werknemers

Tenslotte sta ik nog even stil bij oudere werknemers. Ook zij staan op de drempel van de arbeids-

markt, zich afvragend wanneer zij eruit zullen stappen. Het is bekend dat de arbeidsparticipatie van personen boven de 55 jaar zowel in Nederland als in België laag is (in Nederland thans ongeveer 35%). Vroegtijdig uitreden uit het arbeidsproces is in de afgelopen jaren een normaal verschijnsel geworden, een 'sociaal feit' dat institutioneel verankerd is in prépensioeringsregelingen en ondersteund wordt door een bloeiende seniorenindustrie. Het is voor vele werknemers (en hun partners!) een wenkende horizon geworden. En hoewel vele bedrijven mooie woorden spreken over een leeftijdsbewust personeelsbeleid, is de praktijk toch nog veelal zo dat ze oudere werknemers liever kwijt dan rijk zijn (zeker als er risico's op productiviteitsverlies en ziekteverzuim lijken op te doemen) en dat ze al vroeg stoppen met in ouder wordende werknemers te investeren.

De populariteit van vervroegd uitreden wijst erop dat ook oudere werknemers sterk gericht zijn op het vinden van een nieuwe balans tussen werken en privé-leven. Daarbij spelen zowel *push*- als *pull*-factoren mee. Onderzoek heeft aan het licht gebracht dat er in de werksituatie heel wat push-factoren te vinden zijn. Naast de werkdruk en de negatieve ervaringen met reorganisaties is het vooral het gebrek aan waardering dat oudere werknemers op grote schaal signaleren. Hier komen we dus weer het ontspappingsmotief tegen. Ook de vrees voor een verslechterende gezondheid is een belangrijk motief. Daartegenover staan de aantrekkelijke kanten van het stoppen met werken. De voornaamste pull-factor lijkt dan te zijn dat je weer baas over je eigen tijd bent (Van Hoof, 2001: 235-238). Die tijd wordt kennelijk goed besteed, niet alleen voor recreatieve bezigheden, maar ook voor onderwijs- en vrijwilligersactiviteiten. Het leven voorbij de betaalde arbeid biedt kennelijk nieuwe kansen voor zelfontplooiing die door velen worden aangegrepen.

De druk op ouderen om langer door te werken neemt weer toe. De oudere werknemers zelf staan vermoedelijk niet te trappelen, terwijl het ook nog maar de vraag is of bedrijven er erg enthousiast over zijn. Misschien is er nog het meeste te verwachten van pogingen om de combinatie van betaald werk met andere activiteiten voor ouderen te vergemakkelijken. Een soort *combinatiescenario* voor oudere werknemers dus. Dat klinkt een beetje utopisch, maar er zijn voorbeelden bekend van or-

ganisaties die hiermee aan het experimenteren zijn. Zo'n combinatiescenario zou het voor oudere werknemers mogelijk maken een betere balans tussen (betaald) werk en andere levensgebieden te vinden.

Naar een 'gulzig' of een 'ontspannen' arbeidsbestel?

Het voorafgaande is in één stelling samen te vatten: te midden van alle veranderingen in het arbeidsbestel zijn werknemers van jong tot oud op zoek naar een nieuwe balans tussen werk en privé-leven. Daarvoor zijn verschillende oorzaken te noemen:

- De toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en veranderingen in rolopvattingen van mannen en vrouwen;
- Nieuwe eisen die het werken in moderne arbeidsorganisaties met zich meebrengt;
- De noodzaak om te blijven leren en de wens om zich te blijven ontwikkelen;
- De aantrekkingskracht op jong en oud van de 'vrijtijds cultuur'.
- Tegen deze achtergrond is het niet verwonderlijk dat de centraliteit van arbeid aan het afnemen is.

In onze samenleving wordt het een steeds grotere opgave om werken (betaald en onbetaald), zorgen, leren en ontspannen op een evenwichtige manier te combineren. De verschillende levensdomeinen kennen elk hun eigen tijdsclaims die steeds moeilijker met elkaar te verenigen zijn. Ondanks de reductie van de officiële arbeidsduur per week of jaar en de verkorting van het arbeidsleven, is onze maatschappij niet bepaald een vrijetijdsmaatschappij, zoals Polak c.s. die voor ogen hadden. Misschien moet ik dit nuanceren, want we zouden staande kunnen houden dat de vrijetijdsmaatschappij realiteit geworden is voor de in omvang toegenomen groep vitale 50-plussers die voor vervroegd uitreden hebben gekozen. Maar voor het overige is in de loop der tijd duidelijker geworden dat de tijd die vrijgekomen is door de officiële reductie van de arbeidsduur voor een deel nog steeds sterk met betaalde arbeid verbonden is en voor een ander deel gevuld wordt met taken waarvan moeilijk te ontkomen valt. Juist de 'echte' vrije tijd, de tijd voor ontspannen, komt daardoor in de knel (Peters, 2000).

Geen vrijetijdssamenleving dus, maar ook geen arbeidssamenleving in de traditionele, industriële zin van het woord. Er is een samenleving ontstaan waarin *structureel* gezien betaalde arbeid nog steeds de sleutel is tot volwaardige maatschappelijke participatie, maar waarin het als vorm van *tijdsbesteding* ook steeds meer concurrentie ondervindt van activiteiten uit andere levensdomeinen. Bovendien komt betaalde arbeid in de *waardering* van mensen steeds minder vanzelfsprekend op de eerste plaats. Een samenleving dus waarin er een toenemende spanning bestaat tussen de institutionele ordening van het arbeidsbestel aan de ene kant en aan de andere kant de wensen en verwachtingen van werknemers, die meer dan voorheen in het teken staan van ambities, behoeften en belangen afkomstig uit andere levensdomeinen dan betaalde arbeid.

Het is met het oog op de toekomst van het arbeidsbestel dus een centrale vraag hoe deze institutionele ordening zich verder zal ontwikkelen. Deze bestaat in essentie uit een fasering van de levensloop en een nauw daarmee verbonden scheiding tussen het domein van betaalde arbeid en aangrenzende levensgebieden. De *fasering van de levensloop* was tot voor kort in hoge mate gearrangeerd rondom betaalde arbeid. De *eerste fase* van iemands leven stond in het teken van de *voorbereiding op arbeid*, de *tweede fase* was de periode waarin, conform het *kostwinnersmodel*, mannen zich aan de arbeid en vrouwen zich aan de zorgtaken wijdden en in de *laatste fase* kon men, voor zover men nog tijd van leven had, van een *welverdiende rust* genieten.

We zouden ons daarom een toekomstig arbeidsbestel kunnen voorstellen als een arbeidsbestel dat open en goed ontwikkelde overgangen kent tussen het domein van de betaalde arbeid en de aangrenzende levensdomeinen en waarin de grenzen tussen de drie levensfasen minder scherp worden getrokken (zie het door G. Schmid opgestelde model van de transitionele arbeidsmarkt). Zou het in zo'n arbeidsbestel makkelijker zijn om werk en privé-leven, of beter geformuleerd: werken, zorgen, leren en ontspannen, te combineren?

Op het eerste gezicht luidt het antwoord daarop 'ja', maar dat is toch iets te gemakkelijk. We doen er goed aan om twee mogelijke ontwikkelingsrichtingen te onderscheiden. De ene is de 'postmoder-

ne' visie op de toekomst van het arbeidsbestel: de opkomst van een nieuw, postfordistisch type organisatie in combinatie met een radicale flexibilisering van de arbeidsmarkt. Een dergelijke herordening van het arbeidsbestel schept, denk ik, weinig gunstige condities voor de combinatie van werken, zorgen, leren en ontspannen. De '*werkonderne-ners*' en niet te vergeten de '*werkscharrelaars*' die dit arbeidsbestel bevolken zullen heel wat tijd en energie moeten besteden aan het behoud van werk, de continuïteit van hun loopbaan en het tegemoetkomen aan de eisen van de organisaties. Gemakkelijkere overgangen tussen het domein van betaalde arbeid en andere levensgebieden zouden er in zo'n situatie toe kunnen leiden dat de greep van betaalde arbeid op de rest van het leven juist versterkt wordt, zodat er steeds meer tijd voor betaalde arbeid wordt gemobiliseerd. Zo'n arbeidsbestel kan een '*gulzig*' arbeidsbestel worden genoemd, maar het is wel een bestel waarin, gezien de tijdsdruk en de ambivalentie van veel werkenden ten opzichte van betaald werk, de druk om massaal vroeger uit te treden groot zal blijven.

Er is echter ook een andere ontwikkeling denkbaar. Bedrijven gaan experimenteren met tijdsarrangementen die beter tegemoetkomen aan de wensen van hun werknemers. De overgangszones tussen betaalde arbeid en andere levensdomeinen worden gebruikt om allerlei combinaties van betaalde arbeid en andere activiteiten mogelijk te maken en/of om betaald werk in de tijd met andere activiteiten af te wisselen. Het arbeidsethos ontwikkelt zich in de richting van wat al een '*combinatie-ethos*' is genoemd, waarin zorg- en andere taken een gelijkwaardige plaats krijgen naast betaald werk en de kunst van het combineren tot een waarde op zich wordt gemaakt. Dat is een arbeidsbestel waarin mannen en vrouwen die jonge kinderen willen opvoeden het wat kalmer aan kunnen doen met betaald werk, om daarna hun loopbaan weer te intensiveren. In deze loopbaan komen er steeds meer duale opleidingen en mogelijkheden voor educatief verlof; permanent leren wordt niet verengd tot permanente scholing; oudere werknemers krijgen de mogelijkheden om betaald werk en vrijwilligerswerk te combineren; ...

Misschien zouden we het met de Belgische minister van Sociale Zaken Vandenbroucke een '*ontspannen*' arbeidsbestel kunnen noemen. Een

'menselijk' arbeidsbestel vind ik ook wel een goede benaming. Want de ontwikkeling van een arbeidsbestel waar mensen een beter evenwicht kunnen vinden tussen werken en privé-leven mag wat mij betreft gerust als een eigentijdse variant op het aloude ideaal van humanisering van de arbeid worden beschouwd.

Jacques van Hoof
K.U. Nijmegen

Noot

1. Deze bijdrage is gebaseerd op Van Hoof, J. (2001), *Werk, werk, werk? Over de balans tussen werken en leven in een veranderend arbeidsbestel*, Amsterdam, Boom.

Bibliografie

- Hoof, J. van (1990), *Vernieuwing en restauratie. Ontwikkelingen in het arbeidsbestel en in de arbeidssociologie*, Amsterdam (SUA)
- Hoof, J. van (2001), *Werk, werk, werk? Over de balans tussen leven en werken in een veranderend arbeidsbestel*, Amsterdam (Boom)
- Hoof, J. van e.a. (2002), *Werk(en) moet wel leuk zijn. Arbeidswensen van Nederlanders*, Assen (Van Gorcum)