

Een ontspannen arbeidsbestel in een actieve verzorgingsstaat?

Over de grenzen van het participatieparadigma

Het doet me uiteraard veel genoeg dat een aantal Belgische collega's en beleidsverantwoordelijken de moeite heeft genomen om naar aanleiding van mijn boekje *Werk, werk, werk? Over de balans van werken en leven in een veranderend arbeidsbestel hun eigen ideeën over de veranderingen in het arbeidsbestel en de plaats van dat arbeidsbestel in de actieve verzorgingsstaat op papier te zetten. Ik heb hun bijdragen met interesse en plezier gelezen en grijp graag de gelegenheid aan die mij door de redactie geboden wordt om kort op deze bijdragen te reageren.*

Het eerste dat opvalt is dat deze stukken meer dan mijn eigen tekst inkaderen in de discussie over de actieve verzorgingsstaat. Mijn ambitie was en is om iets te zeggen over het postindustriële arbeidsbestel. Uiteraard staan deze twee zaken niet los van elkaar, maar het is goed om vast te houden dat mijn interesse in eerste instantie uitgaat naar veranderingen in het arbeidsbestel. In het debat daarover neem ik op zeker drie punten een standpunt in dat afwijkt van de nieuwe orthodoxie waarin begrippen als flexibilisering (van organisaties en arbeidsmarkt), *employability*, decentralisatie en individualisering (van de arbeidsverhoudingen) een grote rol spelen. Ik heb in het verleden steeds benadrukt dat er naast verandering ook sprake is van continuïteit, zowel in de wijze waarop organisaties worden ingericht en beheerst als in de vormgeving van de arbeidsverhoudingen, ik heb steeds gewezen op tegenstrijdigheden en belangentegenstellingen

die zich ook in een veranderend arbeidsbestel blijven voordoen en ik ben met name een beetje allergisch voor wat ik ooit 'Theorie C' heb genoemd (C van convergentie): de stilzwijgende aanname dat de ingrijpende veranderingen in de arbeidsorganisatie en op de arbeidsmarkt automatisch zowel goed zijn voor ondernemingen als voor 'moderne' werknemers die in deze organisatie hun emplooi vinden.

In mijn boekje gaat het voornamelijk om een bron van spanningen die moeilijk met die theorie C te verenigen is: de spanning tussen

de wensen en verwachtingen van werkenden die zich in toenemende mate geconfronteerd zien met de druk die de participatie in andere levensdomeinen dan het arbeidsbestel met zich mee brengt en de hoge eisen die het werken in het moderne arbeidsbestel aan werkenden stelt. Dat uit zich, zoals in mijn eerdere bijdrage in dit nummer te lezen staat, in een afnemende centraliteit van arbeid en in een zoektocht naar een nieuwe balans tussen werken en privé-leven, waarvan de sporen niet alleen bij de 'middelbare' leeftijdsgroepen op de arbeidsmarkt te vinden zijn, maar ook bij de nieuwkomers en bij de oudere werknemers. De oorzaken daarvan reiken verder dan de thans alom onderkende problemen rond het combineren van arbeid en zorg, maar hebben ook te maken met de verzelfstandiging van het vrijetijd domein en de ontwikkeling van een vrijetijdscultuur die in het teken staat van plezier en vermaak en met de ontwikke-

ling van het onderwijsbestel tot een systeem van levenslang leren. In wezen hebben we hier te maken met een spanning tussen de sociaal-culturele en de economische kant van het voortschrijdende moderniseringsproces.

Verschillen man, vrouw, jongeren

Als ik nu naar de verschillende bijdragen kijk, kan ik om te beginnen constateren dat mijn vaststellingen niet of nauwelijks ter discussie worden gesteld. Wel betogen twee van de bijdragen, die van Glorieux en Cantillon, dat ze te globaal blijven en dat ik meer aandacht had moeten besteden aan de verschillen tussen mannen en vrouwen en in samenhang daarmee tussen hoger en lager opgeleiden. Ik ben het met ze eens dat zulke verschillen verder moeten worden uitgediept. In het boekje moest ik het doen met de resultaten van reeds verricht onderzoek en dat heeft zo zijn beperkingen. Opvallend is bijvoorbeeld dat het onderzoek naar de balans tussen werken en privé-leven zich voor een groot deel beperkt tot de *jongere hoger opgeleiden* (de groep die op de huidige arbeidsmarkt het meest in trek is). Binnen die groep zijn de verschillen tussen jonge mannen en vrouwen niet zo groot.

Verschillen tussen groepen werkenden met betrekking tot wat zij van hun werk verwachten, worden verder uitgediept in een recent verschenen boek dat ik samen met enkele Nijmeegse collega's gemaakt heb. Daarbij konden we beschikken over recent onderzoeksmateriaal, waaruit blijkt dat problemen met betrekking tot de balans tussen werk en privé-leven ook onder minder hoog opgeleiden sterk leven (van Hoof e.a., 2002). Het lijkt me niet onwaarschijnlijk dat de laagopgeleide vrouwen (de groep die Cantillon naar voren haalt) daarop eerder zullen reageren door zich geheel of gedeeltelijk uit de arbeidsmarkt terug te trekken dan andere groepen. Maar ook het in *Werk, werk, werk?* gepresenteerde onderzoeksmateriaal laat al enige conclusies toe. Glorieux' suggestie dat het balansthema onder jongeren vooral sterk zou leven bij jonge vrouwen die op de drempel van de arbeidsmarkt staan, spoort niet met de resultaten van Nederlands onderzoek onder jongeren. Wel blijken verschillende groepen jongeren verschillende motieven aan te voeren bij hun streven naar een goede balans tussen werken en privé-leven, waarbij jonge vrouwen

met een wat lager opleidingsniveau het meeste anticiperen op hun toekomstige gezinsverantwoordelijkheden. En een bepaald intrigerende bevinding is dat er volgens de OSA-gegevens geen verschillen zijn tussen mannen en vrouwen in de prioriteit die ze aan betaalde arbeid in verhouding tot andere levensdomeinen toekennen. Vermoedelijk zijn de verschillen in de opvattingen over de gewenste verhoudingen tussen betaald werk en andere levensdomeinen minder groot dan de verschillen in de wijze waarop ze door mannen en vrouwen in de praktijk worden gebracht.

De demografische ontwikkelingen

Worden mijn bevindingen dus niet fundamenteel bestreden, ze worden wel geconfronteerd met de ijzeren logica van de demografische en economische ontwikkelingen die de houdbaarheid van onze sociale voorzieningen in gevaar brengen. Dat betekent dus dat de auteurs van de andere bijdragen het met me eens zijn dat het hier en daar behoorlijk wrikt tussen de wensen en verwachtingen van werkenden en de economische ontwikkelingen en de daarop geënte beleidsdoelstellingen. De belangrijke vraag is in hoeverre deze discrepantie door middel van beleid overbrugd kan worden. Hier verruimt de discussie over het ontspannen arbeidsbestel zich terecht tot een discussie over de actieve verzorgingsstaat. In de bijdragen van Leroy, Vandenbroucke en Geldof worden in mijn ogen de grenzen van dit beleidsconcept afgetast. Daarbij brengt met name Geldof ook het door mij nog weinig uitgewerkte onderscheid tussen een gulzig en een ontspannen arbeidsbestel in stelling, op een manier waarin ik mij goed kan vinden. Voor mij stond bij de introductie van dit onderscheid voorop dat het idee van het ontspannen arbeidsbestel een aantrekkelijk concept is, maar dat twee van de pijlers onder dit begrip, de levensloopbenadering en de transitionele arbeidsmarkt, onder bepaalde politieke en economische omstandigheden (bijvoorbeeld een meer liberale politieke koers, een dalende conjunctuur en een overhaast bezuinigingsbeleid) ook makkelijk op een zodanige manier uitgewerkt kunnen worden dat betaald werk een nog grotere greep krijgt op het leven van mensen. Ik ben het met Geldof eens dat thans het uur van de waarheid voor de actieve verzorgingsstaat aangebroken lijkt te zijn. In ieder geval geldt dat voor Ne-

derland, waar door de komst van een uitgesproken rechts kabinet de politieke basis onder de actieve verzorgingsstaat aanzienlijk zwakker is geworden. De beschamende politieke koehandel rond de levensloopregeling en de Melkertbanen belooft weinig goeds.

Het participatieparadigma, wat is actief?

Bij de lezing van de verschillende bijdragen werd ik getroffen door de parallellen met de discussie die gevoerd is in de Denktank Arbeidspolitiek van SISWO, waar ik deel van uitmaakte en waarvan het slotdocument ook in verschillende bijdragen wordt aangehaald (SISWO, 2002). Ook hier werd een poging gedaan om het dominante participatieparadigma uit te rekken tot een verbreed concept van sociaal beleid ter wille van een ontspannen arbeidsbestel en een duurzame verzorgingsstaat. Er werden enkele elementen aan het streven naar een hogere arbeidsparticipatie toegevoegd, die ook in de bijdragen van de auteurs in dit nummer terug te vinden zijn. Ten eerste een levensloopbenadering, waarbij het idee van een soort levensloopverzekering aan de orde komt. Vervolgens het streven naar een betere kwaliteit van de arbeid (volwaardige werkgelegenheid in de termen van Leroy), waarbij een direct verband gelegd kan worden tussen fenomenen als werkdruk en stress enerzijds en minder participatie anderzijds. Een belangrijke randvoorwaarde voor een meer ontspannen arbeidsbestel wordt door Deswert genoemd: een stijgende arbeidsproductiviteit kan helpen om te voorkomen dat een beleid dat gericht is op de handhaving van de verzorgingsstaat automatisch op meer werken of langer werken uitloopt.

Toch is het de vraag of dit alles genoeg is. Hier stuiten we inderdaad op een van de *grenzen* van de huidige invulling van de actieve verzorgingsstaat. Die heeft betrekking op de *invulling van het begrip arbeid zelf*. Met name Geldof wijst erop dat '*actief*' in het discours van de actieve verzorgingsstaat heel gemakkelijk verengd wordt tot '*beroepsactief*'. Daarmee wordt het belang van bijvoorbeeld vrijwilligersarbeid voor de welvaart van de samenleving en voor de maatschappelijke integratie ofwel genegeerd, ofwel ondergeschikt gemaakt aan de participatie aan betaalde arbeid. Hoewel zowel Vanden-

broucke als Leroy zich duidelijk bewust zijn van dit probleem en een poging doen om vrijwilligersarbeid een plaats te geven, hebben zij er duidelijk moeite mee (en neigen zij er inderdaad toe actief en beroepsactief op een lijn te stellen). Ook de SISWO-denktank heeft met dit probleem geworsteld en uiteindelijk voor een enigszins halfslachtige oplossing gekozen. Ik denk zelf dat we *niet om een verruiming van het begrip arbeid heen komen*, maar ik moet bekennen dat ik ook geen goed beeld heb hoe dat in de praktijk van de actieve verzorgingsstaat handen en voeten zou moeten krijgen.

De problemen met betrekking tot de verdere ontwikkeling van het arbeidsbestel en de verzorgingsstaat lijken thans samen te komen in de discussie over de lage participatiegraad van ouderen. Verhoging van de arbeidsdeelname van 55-plussers lijkt uit te groeien tot een soort toetssteen voor succes van het beleid. Toch moeten we oppassen dat we ons niet te veel op deze problematiek fixeren. Er zijn ook andere groepen die meer aandacht verdienen. Zo noemt Cantillon terecht de laagopgeleide vrouwen en kent Leroy prioriteit toe aan de inschakeling van de allochtone groepen. Zelf zou ik hieraan graag nog de jongeren willen toevoegen. Ook de arbeidsdeelname van de categorie tussen 15 en 25 jaar is de afgelopen decennia flink gedaald. Dat heeft vanzelfsprekend te maken met het feit dat de onderwijsdeelname aanzienlijk is toegenomen. Aan deze ontwikkeling lijkt nog geen einde te komen: jongeren en hun ouders lijken er heilig van overtuigd dat je alvorens de arbeidsmarkt te betreden een zo hoog mogelijk niveau van initieel onderwijs bereikt moet hebben. Dat betekent een omvangrijke trek van leerlingen naar het hoger onderwijs, waar met name de belangstelling voor het (middelbaar) beroepsonderwijs onder te lijden heeft. Zeker tegen de achtergrond van het alom bledend geloof in permanente educatie zou men zich kunnen afvragen of dit wel zo'n gunstige ontwikkeling is: zou het niet beter zijn als jongeren wat eerder op de arbeidsmarkt verschijnen om vervolgens optimaal gebruik te maken van de mogelijkheden tot wederkerend leren? De mogelijkheid om ook in het hoger onderwijs zgn. duale opleidingen (waarbij leren en werken geïntegreerd zijn) te stimuleren verdient eveneens de aandacht.

Het is nog maar een jaar of tien geleden dat in een baanbrekend rapport van de Nederlandse Weten-

schappelijke Raad voor het Regeringsbeleid de lage arbeidsdeelname van 50- tot 65-jarigen als een vorm van leeftijdsdiscriminatie werd beschouwd. Inmiddels weten we beter: vroegtijdig uitreden is een volstrekt normaal verschijnsel geworden dat op velerlei wijze in onze samenleving is geïnstitutionaliseerd, waar veel oudere werknemers reikhalzend naar uitkijken en dat de welzijnsbeleving van degenen die ertoe overgaan aanzienlijk verhoogt (volgens Paul de Beer vormen deze vroegtijdig uitgetreden de gelukkigste groep Nederlanders) (de Beer, 2001). Er wordt nu verondersteld dat deze groep, wanneer het beleid erin zou slagen om de druk in de volle levensfase tussen 25 en 50 jaar door middel van een levensloopbeleid te verlichten, 'vanzelf' langer zal blijven doorwerken. Het lijkt me niet verstandig daar al te hard op te vertrouwen. Moeten we dan maar botweg overgaan tot verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd, zoals Cantillon lijkt te suggereren? Ik zoek het aanknopingspunt liever bij een ander gegeven dat uit onderzoek te voorschijn komt, namelijk dat de groep die net is uitgetreden een heel actief leven leidt en met name actief deelneemt aan allerlei educatieve en vrijwilligersactiviteiten. We zouden net zoals in Nederland gebeurd is ten aanzien van huishoudens waarin zorgtaken en betaalde arbeid gecombineerd moeten worden, ook voor oudere werknemers combinatiescenario's moeten bedenken waarin zij de mogelijkheid krijgen betaald werk met andere interesses te combineren. Het is duidelijk dat de werkgevers daarbij een sleutelrol zullen moeten vervullen.

De werkgevers hebben het laatste woord...

En daarmee kom ik dan tot slot terecht bij een van de grootste hinderpalen op de weg naar een ontspannen arbeidsbestel, de rol van de werkgevers. Ik heb daarover maar weinig in de verschillende bijdragen gelezen. Toch is die rol cruciaal. Zo blijkt uit het onderzoek naar vervroegd uitreden dat werkgerelateerde factoren, en dan met name het gebrek aan waardering dat de oudere werknemers ervaren, een belangrijke pushfactor vormen bij de

beslissing er vroegtijdig mee te stoppen. In dat onderzoek komt ook naar voren dat de chef iemand die daartoe neigt geen strobreed in de weg legt, vermoedelijk omdat hij oudere werknemers eerder als een risicofactor ziet dan als een bron van waardevolle levens- en werkervaring. Van een 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' komt voorsnog weinig terecht.

Werkgevers spelen ook een sleutelrol als het gaat om het invoeren van meer flexibele werkarrangementen en faciliteiten die het combineren van werk en zorgtaken mogelijk maken. In de gunstige arbeidsmarktsituatie van de afgelopen jaren is op dat punt vooruitgang geboekt, maar of die blijvend is zal de tijd moeten uitwijzen. En tenslotte is er het meer algemene gegeven dat werken, zeker in organisaties waarin 'moderne' managementconcepten serieus worden genomen, een steeds groter beroep doet op inzet, werkkracht en prestatievermogen van werknemers, hetgeen het op een evenwichtige wijze combineren van werk en andere activiteiten er op zijn minst niet eenvoudiger op maakt. Dat dit vooral voor werkende moeders slecht uitpakt hoeft geen betoog. Reden voor mij om in het boekje over 'gulzige' arbeidsorganisaties te spreken.

Zonder een actieve medewerking van werkgevers is de kans om een werkelijk ontspannen arbeidsbestel te realiseren dus niet zo erg groot. De strijd voor een actieve verzorgingsstaat zal ook een strijd tegen de gulzige arbeidsorganisatie moeten zijn.

Jacques van Hoof
KU-Nijmegen

Bibliografie

- van Hoof J. e.a. (2002) *Werk(en) moet wel leuk zijn. Arbeidswensen van Nederlanders*, Assen (Van Gorcum).
- SISWO (2000), *Dan zullen we werken. Op weg naar een ontspannen arbeidsbestel*, Amsterdam (SISWO).
- de Beer P. (2001), *Over werken in de postindustriële samenleving*, Den Haag (SCP), hoofdstuk 4.