

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bijvoorbeeld een (digitale) leeromgeving of een reader in het onderwijs (op grond van artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting Uitgeversorganisatie voor Onderwijslicenties (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-uvo.nl).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@bua.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

We willen te veel en lopen vast

We hebben een samenleving gecreëerd waarin werk niet meer een noodzakelijk kwaad is maar de belangrijkste zingeving van ons bestaan. Dat heeft mede tot een ongebreidelde hoeveelheid banen geleid, waarvan we ons moeten afvragen of we daarmee nog wel het goede nastreven. Hoog tijd voor een herbezinning: welk werk willen we eigenlijk?

door Govert Buijs De auteur is politiek filosoof en hoogleraar op de Goldschmeding-leerstoel Maatschappelijke en economische vernieuwing op de Faculteit der Geesteswetenschappen aan de Vrije Universiteit Amsterdam¹

Vroeger, tijdens de economielessen op school, kreeg ik al te horen dat er in de economie verschil is tussen ‘structureel’ en ‘conjunctureel’, plat gezegd tussen langdurig en kortdurend. Zelf zou ik nu bij ‘structureel’ ook ‘cultureel’ zetten. De inrichting van de arbeidsmarkt bijvoorbeeld is ook in hoge mate een afspiegeling van wat we, als samenleving, belangrijk vinden, van onze waarden, cultuur dus. Een samenleving krijgt de arbeidsmarkt die ze echt verlangt, niet de arbeidsmarkt die beleidsmakers wensen, en zelfs niet de arbeidsmarkt die we als samenleving wensen ‘op het moment dat we erover nadenken’. Ook als iedereen desgevraagd zegt iets anders te willen, is de arbeidsmarkt nog steeds een uitdrukking van onze diepere verlangens. Laten we vanuit dit perspectief eens kijken naar de huidige arbeidsmarkt en de kortsluitingen daarop; die zijn meer cultureel-structureel dan conjunctureel, lijkt me.

Een grondmotief van de laatmoderne samenleving is de bevrijding van de mens van zo veel mogelijk vaste, vaak collectieve, structuren en patronen en het creëren van ruimte om ‘jezelf’ te worden en te zijn. Dit geldt ook in levensbeschouwelijk opzicht: bevrijding van collectieve zinverbanden, zoals religie, en in plaats daarvan zelf invulling geven aan de zin van jouw leven. Op het eerste gezicht een prachtig ideaal, maar wel een met grote gevolgen voor de arbeidsmarkt. Immers, bij de verdamping van andere bronnen van zin en waardering, wordt werk een van de belangrijkste manieren, zo niet de belangrijkste, om tot zelfontplooiing te komen.

Kleine geschiedenis van werk: vloek en roeping

Hoe bijzonder dit is, beseffen we als we erbij stilstaan dat door de hele geschiedenis heen, in waarschijnlijk alle culturen, werk juist de status had van een noodzakelijk kwaad – er moet nu eenmaal brood op de plank komen. Men probeerde er zo



Vaklui gezocht

min mogelijk aan te hoeven doen, of, nog veel beter, men liet het door anderen opknappen. Maar als niemand het echt wil doen, is er een groot probleem en dus moet je macht inzetten: vrouwen tot werk veroordelen, mensen tot slaaf maken. Alles om niet te hoeven werken, althans gezien vanuit het perspectief van de mannen uit de hogere klasse, de geprivilegieerde burgers. Zo was het bijvoorbeeld in het oude Griekenland.

In het christendom werd dit in zoverre anders dat hier in principe mensen (voor God) gelijk waren. Een geprivilegieerde klasse die niet werkt, past daarom niet in het samenlevingsbeeld zoals dat zowel in Israëls Tenach als in het christelijke Nieuwe Testament naar voren komt. Werken is misschien niet leuk, maar je kunt er wel anderen mee dienen, en daarom is het intrinsiek betekenisvol. Je werkt om jezelf en anderen te onderhouden, en als je overhebt, kun je daarvan uitdelen aan degenen die tekort hebben. Werken is dus goed, maar je moet het niet overdrijven, en leuk is het over het algemeen niet, hoewel mensen zeker prachtige dingen kunnen maken. Zowel in de kloostertraditie ('ora et labora') als in het latere protestantisme wordt dit – de medemens en de gemeenschap dienende – karakter van werk beklemtoond en daarom kan Luther zelfs van gewoon werk spreken als een 'roeping' (*Beruf*; 'beroep' zeggen we nu ook nog steeds, met dank aan de reformator).

Als men dan, eigenlijk een beetje toevalligerwijs, in de middeleeuwse kloosters en de toenmalige steden ontdekt dat als mensen wat meer werken, je ook meer welvaart

kunt creëren, komt er een heel nieuwe dynamiek op gang: de moderne (Europese) cultuur is, voor zover ik kan zien, de eerste cultuur waarin werk een plicht wordt voor iedereen. Iedereen aan de slag, producten maken, en dan die producten

Zowel in de kloostertraditie als in het latere protestantisme wordt het dienende karakter van werk beklemtoond

met elkaar ruilen op de markt: ziedaar het geheim van de welvaartsgroei die in het Westen begint vorm te krijgen (het geheim dat de econoom Adam Smith later haarfijn ontrafelt: zo werkt welvaartscreatie). Maar dan moet iedereen ook wel echt aan de slag: armen, werklozen, alles en iedereen wordt ingeschakeld. Dan kun je natuurlijk ook doordenken: je moet het ook een beetje efficiënt organiseren. Smith noemde al de arbeidsdeling. Bedrijven worden geboren, en later ook machines ontwikkeld, om alles nog veel efficiënter te doen: de industriële revolutie. Leuker wordt het daarvan bepaald niet, want die machines zijn vies, ze vereisen dat er eigenlijk altijd doorgewerkt wordt, winsten verdwijnen in de zakken van ondernemers-met-schone-kleren, vrouwen en kinderen moeten de dampende fabrieken of mijnen in, de levensverwachting daalt naar een jaar of 30, de omstandigheden zijn erbarmelijk.

Marx ontrafelde scherp de dynamiek van *Verelendung* die hier aan het werk was. Het besef dat werken een vloek was, werd nu wel heel sterk aan den lijve ondervonden, en daarom werd de inperking van de arbeid een van de kernpunten van de sociale strijd: weg met kinderarbeid, weg met vrouwenarbeid, en voor mannen – aanvankelijk de grote verliezers in de sociale strijd, maar iemand moest tenslotte toch wat blijven doen – dan in elk geval nog een inperking van de arbeidsdag en de arbeidsweek: de vrije zondag en later ook de zaterdag (kon je

eindelijk naar de *Matinee op de Vrije Zaterdag* van de VARA). In de vrijkomende uren ontwikkelde zich een heel palet van gezamenlijke activiteiten: sport, vakbonden, kerkelijke activiteiten, verenigingen, clubs, wijkavonden, enzovoort. Vrouwen waren heel actief in dit circuit, maar mannen konden er ook wat van. Toen de tv en de pc er nog niet waren, zagen mensen elkaar nog weleens in het echt, en bloeide op wat men later ‘civil society’ of ‘maatschappelijk middenveld’ ging noemen.

Werk als ‘leuk’, als zelfontplooiing

Op een gegeven moment was dit afgelopen. Het patroon dat de man zich moest afbeulen in een mijn of in een stinkende fabriek, terwijl vrouwen en kinderen heerlijk thuis zaten, ging wringen. Daarbij speelde ongetwijfeld de verandering van werkomstandigheden een rol. Naast de *blue-collar workers*, zoals ze later gingen heten, kwam er een middenklasse op die ‘interessant’ werk ging doen, zonder veel lichamelijke inspanning: boekhouden, klerkachtige werkzaamheden, onderwijzer, arts, geestelijke, handelsreiziger.

Werken werd veel minder zwaar en, warempel, soms ook wel leuk. Je ontmoet er collega’s, draagt een mooi pak met stropdas en manchetknopen, krijgt langzaam het gevoel iets voor te stellen. En de grote verworvenheid, vrouwen die niet meer hoeven te werken, blijkt nu ineens een andere kant te hebben: vrouw zit thuis, man gaat ‘lekker’ naar zijn werk, waar hij belangrijk zit te wezen.

In de Verenigde Staten verschijnt dan – we schrijven 1963 – het boek *The Feminine Mystique* van Betty Friedan, dat aan het begin staat van (de tweede golf van) de vrouwenemancipatie. Vrouwen willen opnieuw aan het werk, tenminste de vrouwen in wat nu de middenklasse is geworden (in de *blue-collar* klasse is het animo aanzienlijk minder). De verworvenheid van de eeuw daarvoor, niet meer hoeven werken, wordt nu als onderdrukkend en uitsluitend geherinterpreteerd. Het grote herintreden gaat beginnen.

Nu zou je kunnen denken dat dit tot een enorme werkloosheid leidde, of tot een herverdeling van arbeidsuren tussen mannen en vrouwen. Immers, zoveel banen zijn er toch helemaal niet, in die *white-collar* sector? Je hebt toch zomaar werkloosheid? De grote intocht van vrouwen wordt echter heel soepel opgevangen. Sterker nog, in heel wat westerse landen verdwijnt het grote spook van de vooroorlogse economieën, massawerkloosheid, na de jaren zeventig als sneeuw voor de zon. Terwijl kranten decennialang blijven doorschrijven over bedrijfssluitingen en ontslagen, komen er bijna exponentieel nieuwe banen bij, de ene nog leuker en interessanter en belangrijker dan de andere, zelfs meer dan er mensen zijn. Ineens, maar niet echt ineens, hebben we in allerlei sectoren (het onderwijs, de zorg, de bouw) te maken met tekorten. Hoe kan dit?

*Werken werd veel minder zwaar
en warempel, soms ook wel leuk*

Tien factoren om een structureel overspannen arbeidsmarkt te begrijpen

Om dit te begrijpen kunnen we een heel lijstje maken van op elkaar ingrijpende factoren.



Vaklui gezocht

1. *Consumptiesamenleving.* Allereerst moeten we wijzen op een uniek fenomeen in de geschiedenis van de mensheid, iets wat zich op deze schaal alleen in de twintigste eeuw heeft voltrokken, namelijk de opkomst van een consumptiesamenleving waarin het private bezit van een immense hoeveelheid kleine en grotere goederen nagenoeg tot een mensenrecht werd verheven (in de noordelijke landen tenminste). De uitbreiding van de arbeidsmarkt maakte extra consumptie mogelijk en, omgekeerd, door de extra consumptie was er ook een toenemende vraag naar arbeidskrachten.
2. *Werk als zingeving.* Bovendien, tweede factor, ongeveer samenvallend met de opkomst van de consumptiesamenleving, verschoof de waardering van werk, van een noodzakelijk kwaad, via iets leuks en ook wel belangrijks voor middenklasse mannen met stropdas en manchetknopen, naar het primaire platform voor individuele ontplooiing en betekenisverlening: zingeving – en wie wil dat niet? Door allerlei factoren, waaronder ook zeker tv en pc, verschrompelen andere bronnen van zingeving, vaak verbonden met gemeenschappelijkheid, zoals gezin, kerk, verenigingen. Werk wordt de primaire bron van zingeving, en dus wil iedereen het gaan doen, en ontleent daar inderdaad betekenis aan. Religie (en het ogenschijnlijk einde daarvan) en arbeidsmarkt blijken – opnieuw – nauw met elkaar verbonden.



Bron: iStock

3. *Opkomst van 'abstracte banen'.* De derde factor in dit geheel is dat er een onwaarschijnlijke hoeveelheid aan een nieuw type werk is ontstaan, 'abstracte banen', waarvan men bij vele echt geen idee heeft wat de betekenis is, maar wel weet dat anderen er betekenis aan geven, en dus kun je er als mens zelf ook betekenis aan ontlelen (daarom zijn het ook geen 'bullshitbanen', want de betekenis is echt én heel belangrijk voor mensen, want 'wederzijdse erkenning' is de brandstof van menselijke relaties). Daarbij helpt het op de een of andere manier om zulke banen in het Engels aan te duiden, want daar worden ze veel interessanter van: *controller, chief relations officer, executive consultant, creative director, innovational inspirator, adjunct policy advisor*, enzovoort). Het zijn stuk voor stuk buitengewoon waardevolle bronnen van zingeving in een grotendeels seculiere samenleving, omdat: (a) ze niets meer met God, met plicht, met gemeenschapszin of opoffering te maken hebben; (b) je er op verjaardagsfeestjes interessant over kunt doen; (c) het je de mogelijkheid geeft met andere mensen op je werk te vergaderen dan wel te 'brainstormen', soms zelfs 'op de hei', en zo het gevoel te krijgen met iets belangrijks bezig te zijn; (d) je er rapporten en rapportages over kunt schrijven; en (e) je er ook nog carrière in kunt maken, in de zin dat je eerst *assistant*, dan *adjunct*, vervolgens *senior* en ten slotte *chief* kunt worden (met al die eerder genoemde Engelse termen erachteraan). Steeds kunnen bij die functies passende salarisschalen worden bedacht – inmiddels een immens complexe systematiek – en dus levert het allemaal ook het nodige op, waarmee dan vervolgens de stijgende consumptiepatronen kunnen worden gefinancierd. Die leveren weer voldoende bedrijfswinsten op waarmee de salarissen betaald kunnen worden, en zo blijft de machinerie in stand (de consumptiegoederen zelf worden overigens inmiddels allemaal gemaakt in China, maar daar kom ik nog op).

De digitale technologie hielp om onwaarschijnlijke hoeveelheden data te 'processen'

4. *Digitale verdubbeling.* Een vierde factor in de enorme toename van kwantiteit en soorten van werk is de digitale verdubbeling – en hier wordt het heel spannend. Immers, de zojuist genoemde ontwikkeling in de richting van abstracte banen brengt veel complicaties mee. Hoe weet men wat de 'output' is? Doen al die mensen wel iets? Is de CEO wel *in control*? De digitale technologie kwam daarom als geroepen: ineens werd het mogelijk om onwaarschijnlijke hoeveelheden data te 'processen' en kon men daarom precies gaan volgen wat al die mensen in al die interessante banen aan het doen waren: rapportagestructuren werden opgetuigd, uren geschreven (en doorgefactureerd), kasstromen op realtimebasis bijgehouden, en wat niet al. Dit betekende wel dat er voor elke werkende, of het nu ging om *blue-collar jobs* of abstracte banen, minstens één persoon moest zijn die werkte aan de digitale infrastructuur daaromheen. De ene automatiseringsgolf na de andere digitaliseringsgolf werd in bedrijven en instellingen 'geïmplementeerd', en daarvoor zijn grote aantallen mensen nodig. De instroom van vrouwen sinds de jaren zeventig zou weleens grotendeels geabsorbeerd kunnen zijn door de digitale revolutie, waarvan al decennialang gezegd wordt dat die werk zou besparen,



Vaklui gezocht

maar waarin al evenveel decennialang heel grote groepen mensen werkzaam zijn. Bovendien is de digitale wereld zelf een enorm platform van banen geworden, zozeer zelfs dat kinderen tegenwoordig niet meer dromen van een bestaan als brandweerman, timmerman of verpleegkundige, maar als ‘influencer’ met eigen ‘followers’. Kortom: we hebben een ‘second life’, ja een ‘second world’ ingericht, en die vergt handenvol tijd (en energie).

5. *Rapportagecultuur*. Een vijfde factor is de onweerstaanbare behoefte dat al die digitale rapportages en verslagen ook door mensen gelezen worden, want waarom maak je ze anders? En dus komt er een heel nieuwe klasse op, namelijk een van auditors, controleurs en consultants die komen zeggen dat het echt veel beter kan, extra *lean/mean/agile*, en daarover dan ook weer rapporten schrijven, die dan ook weer gelezen moeten worden. Er heeft in enkele decennia een grote stapeling van controlesystemen en verbeteringsbeleid plaatsgevonden. En daarin werken ook weer allemaal mensen die hieraan ook weer veel zelfwaarde ontleen. Het grote ideaal van ‘businessstudenten’, zo merk ik, is vaak ‘consultant’ worden, zodat je – liefst zonder enige ervaring en zonder verdere verantwoordelijkheden – vanaf de zijlijn in allerlei instellingen en bedrijven mag zeggen hoe het beter kan (waarover je dan op verjaardagsfeestjes weer kunt vertellen). De groei van de controlerende middenstand wordt nog aangejaagd door de angst dat er ergens iets fout gaat of staat, en dat dit naar buiten komt en tot ‘imago schade’ leidt

Businessstudenten willen allemaal consultant worden, zodat ze zonder verdere verantwoordelijkheden vanaf de zijlijn kunnen zeggen hoe het beter kan

voor een bedrijf of instelling, en dát moet koste wat kost voorkomen worden. Zo moeten in de financiële wereld de laatste jaren ‘verdachte transacties’ gemeld worden. Voor de vele miljarden transacties, waaronder betalingen in de supermarkt, die

per jaar alleen al in Nederland plaatsvinden, betekent dit vele duizenden banen. En inderdaad: heel soms stuit men op een verdachte transactie, en dan is de zin van dit bestaan bevestigd. Zie je wel! Toch goed dat er controle is. Je ziet het ook in de toeslagenaffaire en in de afhandeling van schadeclaims in Groningen: de kosten van de procedures zijn ongeveer net zo groot als de uiteindelijk uit te keren bedragen. Met het agrarische uitkoopfonds zal het niet anders zijn. Allemaal banen.

6. *Marketing & communicatie*. Een zesde factor is hier weer nauw mee verbonden, en dat is de permanente zorg voor het ‘imago’ van de instelling of het bedrijf op zichzelf. Marketing & communicatie is een geld- en tijdverslindende activiteit die zelfs in sectoren waarin de markt in principe statisch is, omdat iedereen het product – een zorgverzekering bijvoorbeeld – hebben moet, er flink geïnvesteerd wordt in het imago in de hoop dat de ene verzekeraar weer wat klantjes wegsnoept bij de andere (en volgend jaar weer omgekeerd). Ook scholen en universiteiten marketen tegen elkaar op met ongekende marketing & communicatiebudgetten. Allemaal banen, zinvolle banen ook wel; je kunt er heel leuk over vertellen.

7. *Autonome groei*. Een zevende factor is het autonoom uitdijende karakter van veel *white-collar* werk. Omdat niet echt duidelijk is wat het eindresultaat moet zijn van datgene waar men aan werkt, is niemand ooit klaar, en dat levert ook stress op: hoe moet het eindproduct er eigenlijk uitzien? Als een hoger geplaatste ineens tegen je zegt dat het niet goed is wat je doet, heb je eigenlijk geen poot om op te staan. En daarom moet je voortdurend je uiterste best doen, in de wetenschap dat het nooit echt goed genoeg is. De stress die dit oplevert, levert ook de rechtvaardiging van de aanstelling van een *assistant*, een jonger iemand die komt helpen, en dan natuurlijk ook weer kan doorgroeien in de functie. Deze autonome uitdijing van *white-collar jobs* is al heel lang geleden op een gemakkelijke manier beschreven in het boekje *Parkinson's law*, een echte aanrader.² Probleem hierbij is ook dat 'de werkvloer' vaak laag in aanzien staat; iedere uitvoerende wordt geacht 'hogerop' te komen, de bureaucratie in.
8. *Kennissamenleving*. Een achtste factor, die de enorme explosie van *white-collar jobs* nog eens aanjaagt, is de politieke nadruk op en het faciliteren van de zogenoemde kennissamenleving. Met name D66 was er in Nederland sterk in – zeker een factor in de onvrede op het platteland. Iedereen moet 'hogeropgeleid' zijn, of je het nu leuk vindt of niet, of je het nu kunt of niet. Er is geen cent geïnvesteerd in het inrichten van een dubbele leerweg waarin jongeren al snel een vak leren door het in de praktijk ook al uit te oefenen, inclusief salaris (het Duitse systeem).³ Omdat hier ook levenslang beloningsachterstanden mee gemoeid waren, willen ook ouders hun kroost zo 'hoog' mogelijk in het onderwijsgebouw duwen. Daar zijn veel stress en mismatches uit voortgekomen. De Engelse socioloog Goodhart schreef met *Head, hand, heart* een veelzeggend boek over vergelijkbare ontwikkelingen in Engeland.⁴
9. *Globalisering*. De globalisering is een negende factor, en een heel belangrijke. Grote internationaal opererende bedrijven zijn helemaal niet geïnteresseerd in lokale evenwichten op de arbeidsmarkt. Zij kunnen als koekoeksjong huishouden in lokale en nationale arbeidsmarkten. Soms verliezen we daardoor veel banen, maar soms worden veel banen opgezogen. De 'big' sectoren zien de hele wereld als hun speelveld, en de lokale verhoudingen tellen voor hen in principe niet. Immers, alles is mobiel, alles is verplaatsbaar, ook mensen. Neem de toeristenindustrie. Hierin valt in een land als Nederland immens veel geld te verdienen. Enerzijds is er een goedbetaalde klasse opgekomen in opkomende landen in het Oosten als Japan, India, China. Voor die klasse is een reis naar Europa, met Nederland als een van de hoogtepunten, iets wat hoog op de bucketlist staat. En dus plempen handige investeerders van grote hotelketens de Amsterdamse binnenstad – met volle goedkeuring van altijd het grootkapitaal zeer gunstig gestemde socialistische stadsbesturen – vol met hotels en horeca, net als Venetië. Allerlei 'toeristische' mbo- en hbo-opleidingen schieten als paddenstoelen uit de grond: vrijetijdsstudies, hospitalitymanagement, facilitymanagement. Die mensen gaan nooit meer de zorg in, waar ze (veel) minder verdienen, veel onregelmatiger werktijden hebben, en zwaardere verantwoordelijkheden (je verzorgt mensen tenslotte). De stad wordt onleefbaar, en er volgen grote tekorten in sectoren die we als samenleving 'op het moment dat we erover nadenken' eigenlijk veel belangrijker vinden dan de toeristensector.



Vaklui gezocht

Bovendien worden er grote winsten gemaakt die grotendeels verdwijnen in de zakken van buitenlandse aandeelhouders, die het alleen maar prachtig vinden als Amsterdam (of Nederland) voor Amsterdammers (of Nederlanders) onleefbaar wordt, zolang toeristen het maar leuk blijven vinden: Grand Hotel Europa. De jonge *hospitality officers*, die aanvankelijk een leuke carrière maken in de horeca, moeten zelf ook ergens wonen, maar dat kan niet in Amsterdam, want dat is omgebouwd tot dure hotelgrond (en nog wat aanverwante zaken als *financial services* en nog wat andere activiteiten die vooral expats aantrekken). En dus moeten ze gaan forenzen; Almere is de enige betaalbare optie. En dan spreken we nog niet over onderwijzend personeel en politiemensen – die zitten allemaal in Almere, óf ze trekken weg naar andere plaatsen in Nederland.

10. *Vergrijzing*. De tiende factor is de vergrijzing. Op zich prachtig dat we allemaal gemiddeld zoveel ouder worden dan twee generaties terug, maar het heeft wel gevolgen. De verhouding tussen actieven en inactieven verschuift, dus er zijn relatief minder werkenden. Bovendien neemt de zorgbehoefte van ouderen fors toe.

Het nettoresultaat van al deze ontwikkelingen is dat we in feite boven onze stand zijn gaan leven. We zetten meer activiteiten op touw dan we als arbeidsmarkt en samenleving kunnen waarmaken, met bovendien een vergrijzende arbeidsbevolking.

We zijn boven onze stand gaan leven

Het resultaat laat zich raden: wie het meeste biedt, krijgt de mensen, wat leidt tot wederzijdse kannibalisering (de term is van Ab Klink, oud-directeur van het Wetenschappelijk Instituut voor het CDA) van economische sectoren. We willen te veel, zowel individueel als collectief.

Om te beginnen individueel: de toename van 'leuke' banen met bijbehorende beloning, zinbeleving en prestige/erkenning, betekent ook een toename van druk op de enkeling: je moet wel de goede baan kiezen, anders ben je een 'loser' (en probeer je op verjaardagsfeestjes gesprekken over je werk te ontlopen). Het geeft ook veel onzekerheid: kies ik wel de goede baan? Of na de keuze: heb ik wel de goede baan gekozen? Juist omdat de verwachtingen zo hoog liggen, is de kans op teleurstelling, mislukking en zelfs burn-out heel groot. Gewoon tevreden zijn met een gewone baan, en daarnaast in de vrije tijd andere dingen doen, misschien zelfs zinvollere, is geen optie meer. De baan moet het zijn, het een het al.

Maar ook collectief: sectoren gaan tegen elkaar opbieden om schaarse mensen. De financiële sector zuigt de automatisering/IT leeg, de automatisering/IT zuigt het onderwijs leeg, het onderwijs op zijn beurt de zorg, enzovoort. En zo ontstaan overal tekorten, een beweging die in de kern al zo'n vijftien jaar bezig is. Ze werd weliswaar even onderbroken door de financiële crisis, maar zet nu volop door.

Wat te doen?

Deze kannibalisering van de arbeidsmarkt is niet even snel te stoppen. De ontwikkelingen zijn daarvoor te langdurig, te structureel. Maar we kunnen wel de ontwikkelingsrichting veranderen. Een paar tips:

- We durven het haast niet, maar laten we het toch hardop tegen elkaar zeggen: niet alles hoeft, niet alles kan. Laten we sommige sectoren gewoon

afremmen. Hoeveel toerisme willen we in Nederland? Hoeveel internationale organisaties? (Had het Europees Geneesmiddelenbureau echt in Nederland gemoeten, en dan ook nog in Amsterdam? Denk aan huisvesting, de sociale infrastructuur, enzovoort.) Gun andere landen ook eens wat. En formuleer je eigen maatschappelijke behoeftes en richt op basis daarvan je opleidings- en arbeidstrajecten in, daarbij ook goed kijkend naar de beloningsstructuur. Formuleer urgent maatschappelijke taken en probeer andere sectoren bewust af te remmen (ook al zit er ‘groot geld’ achter).

- Het zou goed zijn om kritisch te kijken naar de aard van de banen die we nu hebben. Hoeveel investeren we permanent in het voorkomen van mogelijke fouten bij investeringen? Staat dat nog wel in verhouding tot die fouten? Een Bulgarenfraude van in totaal wellicht 4 miljoen euro heeft inmiddels geleid tot: (a) eerst een zwaar opgetuigd controleapparaat (grote inzet van menskracht); (b) allerlei fraudeprocedures (idem); (c) onbeschrijfelijke maatschappelijke ellende; (d) een parlementaire enquête (werk voor veel ambtenaren); (e) compensatieregelingen van in totaal wellicht 5 miljard; en (f) honderden, zo niet duizenden banen om de regelingen uit te voeren. Als we minder controle, en dus meer fraude, accepteren, blijft er heel veel tijd over voor nuttiger taken, zoals het bouwen en verduurzamen van huizen.

- De ouderenzorg is – zeker op termijn – qua menskracht een echte bottleneck.

We zullen daarom de leeftijdsfase 60-75, over het algemeen de vitale ouderdom, opnieuw moeten uitvinden en er daarbij van uitgaan dat mensen na hun 60e enigszins gas (moeten) terugnemen in hun werk, maar aanvullend enige

Als we minder controle, en dus meer fraude, accepteren, blijft er veel tijd over voor nuttiger taken, zoals het bouwen en verduurzamen van huizen

verzorgingstaken op zich gaan nemen voor nog weer ouderen, de 75-plusser. Zo bouwt men geleidelijk de formele baan af, ontvangt AOW/pensioen als een soort basisinkomen en bouwt men een gedeeltelijke zorgfunctie op, waar men op latere leeftijd zelf ook weer van profiteert. Die zorgtaken worden ook weer afgebouwd richting het 75e jaar, uiteraard afhankelijk van lichamelijk welbevinden.

- Er wordt inmiddels al veel gedaan aan een herwaardering van ‘praktisch werk’. Ook is het inkomensniveau van bijvoorbeeld installateurs en anderen in de bouw inmiddels vergelijkbaar met hbo of zelfs hbo+. Maar hier is een lange weg (terug) te gaan om jongeren vroeg te interesseren voor handmatig werk en hen goed te laten zien hoeveel praktische intelligentie nodig is voor het bouwen van een huis, of voor het goed verzorgen van een zieke, of voor goed onderwijs.
- Heel voorzichtig zullen we ook moeten denken aan selectieve migratie: als we eenmaal goed nagedacht hebben over een evenwichtige arbeidsmarkt, met sectoren die we echt de ruimte willen geven, welke mensen hebben we dan echt nodig?
- Allemaal een beetje meer werken kan een oplossing zijn in sommige sectoren, zoals zorg en onderwijs. De hoeveelheid deeltijdbanen kan hier lastig zijn.



Vaklui gezocht

Maar een langetermijnoplossing is dit niet, zolang we andere sectoren actief aanmoedigen te groeien.

- Bovendien is de vraag: waarvoor werken we eigenlijk? Werken we voor ‘de economie’? Deels wel! Werken is ook het leveren van een bijdrage aan het geheel. Maar tegelijk is het gek als we een systeem inrichten dat van ons hoe langer hoe meer vraagt, waardoor we weer hoe langer hoe hogere behoeften krijgen aan ontspanning (kassa voor de vrijetijdsindustrie, met het vliegtuig naar Ibiza om uit te rusten), terwijl we ook wat minder zouden kunnen werken, waardoor we die hoge ontspanningsconsumptie niet nodig hebben.

Als we wat minder zouden werken, hebben we die hoge ontspanningsconsumptie ook niet nodig

Artikel in het kort:

- * Werk was vroeger een noodzakelijk kwaad, maar kreeg via het christendom een morele lading, omdat je de ander ermee kon dienen: het werd een roeping of beroep
- * Vandaag staat, mede onder invloed van de secularisatie, werk vooral ten dienste van zingevende zelfontplooiing: werk moet leuk zijn
- * De overspannen arbeidsmarkt wordt mede veroorzaakt door ons consumptiegedrag en de toename van ‘abstracte banen’, die echter wel degelijk als zinvol worden ervaren
- * Het idee dat we een kennissamenleving zijn, heeft geleid tot zo veel mogelijk ‘hogere opgeleiden’ en tot onderwaardering van praktisch werk
- * De stress die dit alles veroorzaakt heeft, zorgt weer voor extra banen en leidt tot tekorten op de arbeidsmarkt
- * Om uit deze spiraal te komen zullen we als samenleving keuzes moeten maken: welke banen vinden we eigenlijk belangrijk?

1 Deze leerstoel wordt mede ondersteund door het Dr. Abraham Kuyperfonds. Buijs publiceerde in 2019 *Waarom werken we zo hard? Op weg naar een economie van de vreugde* (Amsterdam: Boom).

2 Cyril Northcote Parkinson, *Parkinson's law. The pursuit of progress*. Londen: John Murray, 1958. Dit boek bevatte een herdruk van Parkinsons gelijknamige essay uit *The Economist* (1955).

3 Zie het artikel van Herman Blom elders in deze CDV.

4 David Goodhart, *Head, hand, heart. Why intelligence is over-rewarded, manual workers matter, and caregivers deserve more respect*. Londen: The Free Press, 2020.