

Arbeidsethos: het voorrecht van een elite?

Maatschappelijke waarden en normen zijn bij uitstek het studieterrein van de socioloog. Vooral de veranderingen en verschuivingen in die waarden en normen, in relatie tot structurele maatschappelijke transformaties, staan daarbij centraal. In dit artikel wordt vanuit een theoretische invalshoek gekeken naar mogelijke veranderingen in de actuele oriëntaties op arbeid. Als start en eindpunt fungeren de indringende beschouwingen die de historicus Romein gewijd heeft aan de plaats van de arbeid in de loop van de geschiedenis, via het concept van het Algemeen Menselijk Patroon (Romein, 1952, 1955). Van daaruit worden op basis van recente literatuur verschuivingen in de opvattingen gesigneerd die leiden tot de 'elite-elan'-hypothese, die duidt op een versterking van het arbeidsethos specifiek bij de hoogst gekwalificeerden in het arbeidsbestel. De 'elite-elan'-hypothese is gericht op het traceren van mogelijke verschuivingen in het denken over arbeid in de nabije toekomst. Toetsing van die hypothese is in dit artikel geen hoofdzaak. Dat zal moeten gebeuren op basis van meerdere moment-opnamen, die in diverse survey-projecten zijn voorgenomen.

Arbeid in onderzoek

Mede door vaak nogal extreme theoretische en methodologische discussies binnen de sociologie in de laatste decennia kent het onderzoek naar de waarden en normen een sterk wisselend aandachtspatroon. Met name de survey-benadering, gekenmerkt door een omvangrijke gestandaardiseerde datacollectie en geavanceerde statistische verwerking en analyse, heeft een kritische evaluatie over zich heen zien komen. Sinds enkele jaren lijkt die kritiek overwonnen te worden door de daadkracht en inventiviteit waarmee de traditie van het survey weer wordt opgepakt. Een voorbeeld daarvan biedt de 'European Value Study Group' die in 1981 een extensieve survey uitvoerde in negen Europese landen ter tracering van West-Europese waarden en normen (Halman e.a., 1987). Ook het thema arbeid vormde daar onderwerp van studie (Zanders, 1987). Een tweede voorbeeld vinden we bij het internationale onderzoeksproject 'The Meaning of Working' (MOW,

1987), waarvoor in de periode 1980-1982 omvangrijke surveys werden uitgevoerd in acht landen, te weten België, West Duitsland, Engeland, Israël, Japan, Nederland, USA en Joegoslavië. De betekenis van werken vormde het exclusieve thema van deze uitgebreide internationale studie. Een derde voorbeeld is het project Sociaal Culturele Ontwikkelingen in Nederland (SOCON). De eerste empirische basis voor het zgn. SOCON-project werd gelegd in 1979, toen Felling e.a. een survey-ontwerp realiseerden om inzicht te krijgen in de vigerende religieuze en politieke waarden-patronen binnen de Nederlandse samenleving (Felling e.a., 1983). In het verlengde daarvan is in 1985/1986 opnieuw een survey-onderzoek uitgevoerd om een beeld te krijgen van de dan dominerende waarden en normen. Deze tweede empirische benadering kent een ruimere thematische invulling. Onder meer is nu ook aandacht geschonken aan het thema arbeid. Een overzicht van de research-resultaten uit het SOCON-project rond het fenomeen arbeid is inmiddels voorhanden (Zanders, Heinen, Remmel, 1988). Survey-data bieden overwegend een moment-opname van maatschappelijke ontwikkelingen. Meerdere moment-opnamen geven ruimte aan een dynamisch perspectief, waardoor veranderingen in beeld komen.

* Dr. H.L.G. Zanders is Universitair docent aan de Sociale Faculteit van de Katholieke Universiteit Brabant. Het artikel is een theoretische voorstudie in het kader van het project Sociaal-Culturele Ontwikkelingen in Nederland (SOCON).

Het Algemeen Menselijk Patroon (AMP)

De actuele, in de westerse wereld dominerende visie op arbeid wijkt duidelijk af van een eeuwenoud denkpatroon. Die afwijkende denkvorm is in de geïndustrialiseerde maatschappij meer en meer geaccepteerd als de normale denkwijze. Dat is de kern van het betoog van de historicus Jan Romein, in zijn beschrijving van de westerse samenleving als een afwijking van het Algemeen Menselijk Patroon. Het Algemeen Menselijk Patroon (AMP) wordt door Romein opgevat als het ideaal-typische beeld van arbeid in het menselijk bestaan, zoals dat lange tijd gangbaar was in de gehele wereld. Arbeid wordt in dat beeld als zeer negatief gezien. Arbeid is een vloek; arbeid is steeds verbonden met moeite, pijn en last. Pas veel later is dat imago van de arbeid drastisch veranderd en zelfs in het tegendeel omgeslagen. Immers, in de geïndustrialiseerde westerse samenlevingsvorm heeft arbeid juist een positieve betekenis gekregen. Arbeid is verheven tot een centrale waarde.

Hoewel voor de moderne westerse mens nog steeds geldt dat hij 'in het zweet des aanschijns' zijn dagelijks brood *moet* verdienen heeft deze verplichting een heel andere betekenis gekregen. De moderne plicht tot werken is meer gebaseerd op interne dan op externe dwang. In dit proces waarin 'Fremdzwang' plaats heeft gemaakt voor 'Selbstzwang' is arbeid niet zozeer een middel als wel een doel op zich geworden. De moderne mens werkt niet alleen om te leven, maar arbeid heeft een intrinsieke betekenis gekregen.

Het concept Algemeen Menselijk Patroon (AMP) wordt in dit artikel gehanteerd als referentiekader, om de trends in het denken over arbeid in de loop der tijden mee te positioneren. Doelstelling daarbij is te demonstreren hoe de betekenis van werken in de samenleving in verschillende historische periodes steeds anders werd opgevat en gewaardeerd. Dat opent de weg voor de vraagstelling in welke richting de actuele opvattingen en oriëntatie t.o.v. arbeid zich in de nabije toekomst zullen ontwikkelen. De accentuering die daaraan wordt gegeven mondt uit in de zgn. 'elite-elan' hypothese, waarin verondersteld wordt dat een sterk arbeidsethos vooral op zal gaan treden bij hoog opgeleide jongeren, werkzaam in professionele beroepen, terwijl een laag arbeidsethos het kenmerk wordt van de minder hoog opgeleide werknemers, werkzaam in loondienst op operationeel niveau.

Het vroeger gangbare, negatieve beeld van de arbeid, zoals omschreven in het AMP-concept, is lange tijd het dominante patroon gebleven. Een primaire aanzet tot een breuk met het AMP ontstaat er, aldus Romein, voor het eerst in de geschiedenis bij de Griekse cultuur. Daar wordt de natuur als object benaderd, als iets waar de mens weliswaar deel van uitmaakt, maar waar ook afstand van te nemen is en die naar eigen inzicht gemanipuleerd kan worden. De Griekse denkbeelden over de natuur betekenen een doorbreking van de gangbare ideeën. Maar de opvattingen over arbeid blijven nog volledig passen binnen het AMP. Arbeid wordt vereenzelvigd met handenarbeid en gezien als een last die persoonlijke vrijheid en onafhankelijkheid in de weg staat. Arbeid past daarom alleen bij de onvrijen, de slaven. De waarlijk vrije Griek houdt zich onledig met de beoefening van filosofie, politiek, kunst en sport. Ook binnen de Romeinse cultuur wordt een arbeidsofpvatting gehanteerd die volledig binnen het AMP past. Arbeid blijft negatief gewaardeerd en wordt zeker niet centraal gesteld. Arbeid is ook hier slavenwerk. De Romeinse burger heeft niet de plicht tot werken, d.w.z. tot handenarbeid. In de middeleeuwse samenleving kende de waardering voor arbeid enkel een utilitaire basis. Werk was een nuttig en noodzakelijk middel om te overleven, zowel in de materiële als in de geestelijke zin. 'Ora et labora', bidt en werk, zo luidde het devies.

De fundamentele omslag in het denken over arbeid vindt zijn origine in de middeleeuwse steden, aldus Romein. In dat stedelijke denkpatroon werd arbeid steeds meer gekoppeld aan vrijheid en onafhankelijkheid. Voor de middeleeuwse 'poorter' vormde arbeid de basis voor die vrijheid en onafhankelijkheid. Toch vormt ook voor de middeleeuwse stedeling arbeid niet het centrale element in zijn leven; dat blijft nog de religieuze oriëntatie. De centraliteit van arbeid, zo kenmerkend voor de westerse cultuur, ontstaat pas later, als de plaats van de katholieke kerk en het katholieke geloof wordt ondermijnd door renaissance, reformatie en verlichting. Door de reformatie kreeg de opkomende verplichting tot arbeid een religieuze grondslag. Luther predikte een algemeen morele plicht tot arbeid en bij Calvijn werd deze algemeen maatschappelijke plicht verheven tot een door de religie opgelegde plicht tot arbeid. In de befaamde publikatie van Max Weber 'Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus' (1904-1905) is deze elkaar versterkende

relatie tussen godsdienst en economie erudiet beschreven. Sinds de Verlichting is de religieuze grondslag van de plicht tot werken steeds meer gaan vervagen. Langzamerhand ontstaat er een algemene arbeidsplicht. In dezelfde periode wordt de factor arbeid ontdekt als bron van welvaart (Smith, 1776). Pas door arbeid kon de mens produktief worden, zowel voor zichzelf als voor de samenleving als geheel. Pas door arbeid kon hij gelukkig worden. Arbeid adelt en wie niet werkt zal niet eten, werd de collectieve overtuiging. Een overtuiging die extra werd gestimuleerd door de industriële revolutie en het opkomende liberalisme. Deze 'nieuwe' oriëntatie op arbeid, met arbeid als maatschappelijke en morele plicht voor ieder, is de algemeen gangbare oriëntatie geworden in de westerse geïndustrialiseerde maatschappij. Maar inmiddels zijn voor velen ook de negatieve associaties, van moeite en gedwongen inspanning e.d., niet meer onvermijdelijk verbonden aan de arbeid. Arbeid is niet enkel meer een moeten, maar ook een mogen. In de arbeid krijgen mensen kansen om zich persoonlijk en maatschappelijk te ontwikkelen en te ontplooiën (Van Wezel e.a., 1976). Het ideaal-type van het door Romein geschetste AMP is in het tegendeel omgeslagen. De negatieve dwang werd een positieve mogelijkheid. Onderdrukking werd ontplooiing, onvrijheid werd vrijheid. Deze nieuwe, moderne oriëntatie op arbeid is, evenals het AMP, te zien als een ideaal-type dat in zijn zuivere vorm niet wordt aangetroffen in de sociale realiteit. Voor velen kent arbeid nog duidelijk dwang-elementen en is er sprake van onvrijheid. In feite zijn de opvattingen over arbeid vrijwel steeds geënt op twee extreme polen, variërend van de positieve, ontplooiings-kant naar de negatieve, dwangmatige zijde. Arbeid blijft tegelijkertijd een vloek en een zegen (Achterhuis, 1984). Pogingen om die oriëntatie op arbeid te registreren of te 'meten' zijn daarom nogal eens gebaseerd op de zgn. 'semantische differentiaal', waarmee via contrasterende begrippen bepaald wordt welke pool als favoriet gekozen wordt (Zanders e.a., 1977).

Een typologie van arbeidsoriëntaties

De voorgaande paragraaf bood een globaal overzicht van de historische lijnen in het denken over arbeid. De conclusie is dat negatieve en positieve elementen tegelijkertijd doorklinken in de opvattingen over arbeid. Die verscheidenheid aan opvattingen is door Cherrington (1980) schematisch in kaart gebracht. Cherrington biedt een 'frame-

work' of typologie waarin de gedifferentieerde oriëntaties op arbeid duidelijk weerspiegeld worden. Het overzichtelijke van deze typologie is dat de verscheidenheid aan opvattingen over arbeid wordt gerelateerd aan één enkele dimensie, i.c. het 'continuum of importance', dat als extreme grenzen de twee volgende categorieën kent:

- werk is bijzonder aantrekkelijk, versus
- werk is bijzonder onaantrekkelijk.

Een verdere invulling van de typologie wordt verkregen door te letten op de beloning of opbrengsten die personen verwachten of verkrijgen van de door hen verrichte arbeid. Dat leidt tot de schematisering, zoals aangegeven in schema I.

Verderop zullen we zien dat de sociaal-wetenschappelijke literatuur meerdere typologieën m.b.t. tot arbeidsoriëntaties te bieden heeft, waarbij dan uitgegaan wordt van verschillende dimensies die simultaan als kernvariabelen belicht worden (Zijdeveld, 1979; Drenth, 1983; Andriessen en Van der Kooy, 1984). Op dit moment laten we de overzichtelijkheid prevaleren boven de complexiteit en volgen we de één-dimensionale lijn van Cherrington. De zeven posities A t/m G op het continuum in schema I hebben de volgende inhoudelijke betekenis.

'Workaholic'

Bij het eerste extreme uiteinde van het continuum, positie A, zijn diegenen gesitueerd voor wie werk een pure verslaving betekent. Er wordt gewerkt vanuit een oncontroleerbare dwang. Als er geen produktief werk voorhanden is wordt er werk gecreëerd om de tijd te vullen. De drijfveer is een permanente innerlijke dwang tot werken, zonder dat er voldoening aan ontleend hoeft te worden. De betekenis en het doel van de arbeid worden geforceerd gezocht; het leven is uit balans. Werken wordt een ontheemse, 'displaced' waarde. Er is sprake van een geforceerde oriëntatie op arbeid. Werken wordt een doel op zich en een vlucht voor andere levensterreinen.

'Work Ethic'

Hier is werken ook een doel op zichzelf, maar arbeid heeft dan wel een duidelijk positieve betekenis. Er is sprake van grote toewijding, ijver, volharding en initiatief. Werken is een roeping, een ethische opdracht, die als plicht ervaren wordt. Het motief is in veel gevallen religieus van aard. We zijn beland bij het klassieke protestantse ar-

Schema I. De betekenis van arbeid: continuüm van importantie

Werk is
extreem
aantrekkelijk

A	<i>'Workaholic'</i> Beloning = wegnemen van schuld, vrees of onzekerheid.
B	<i>'Work Ethic'</i> Beloning = werk zelf is een deugd, van goed karakter.
C	<i>Algemene instrumentele oriëntatie</i> Beloning = dienst aan anderen, aan maatschappij, gemeenschap, bedrijf.
D	<i>'Worth Ethic'</i> Beloning = zelfontplooiing, persoonlijke waardering.
E	<i>Specifieke instrumentele oriëntatie</i> Beloning = geld, status, erkenning, promotie.
F	<i>Vrijtijdsethiek ('Leisure Ethic')</i> Beloning = afstand nemen van de arbeid, het verdiende geld gebruiken voor niet-werk activiteiten.
G	<i>Geestdodende gewelddaad</i> Beloning = geen enkele; alle arbeid is straf, dwang.

Werk is
extreem
onaantrekkelijk

beidsethos, zoals uiteengezet door Max Weber. Toewijding aan de door God geschonken roeping was het uitgangspunt. En dat vroeg om een geordende, methodische en ascetische inspanning gericht op prestaties en liefst niet op overdadige consumptie.

Zeker tegenwoordig steunt de morele verplichting niet altijd meer op een religieuze basis. Met name door het voortschrijdende proces van secularisering is de betekenis van de religieuze factor sterk verminderd en in vele gevallen zelfs totaal verdwenen (Halman e.a., 1987). Maar de 'Work Ethic' is blijven bestaan. Dit klassieke calvinistische ethos is in het schema opgenomen onder positie B.

Algemene instrumentele oriëntatie

Een modernere variant op dat klassieke ethos treffen we aan bij positie C, onder de noemer 'algemene instrumentele oriëntatie'. Aan arbeid wordt een positieve betekenis toegekend, niet om-

dat het werk zelf positieve waarde heeft maar omdat het bijdraagt tot het bereiken van andere doeleinden. Die doeleinden kunnen op diverse terreinen en niveaus liggen. Als mogelijkheden zijn te noemen het nastreven van een grotere productie, verhoging van de effectiviteit van een organisatie, persoonlijk geluk, zelf-discipline en karaktervorming, verbetering van de gezondheid, en dienstbaarheid aan de samenleving. Arbeid is een gewaardeerd en noodzakelijk instrument om de gestelde doelen te bereiken, althans om te trachten die te bereiken. En die doeleinden zijn dan overwegend de in brede kring geaccepteerde maatschappelijke prioriteiten.

'Worth Ethic'

Een tweede variant op het klassieke arbeidsethos vinden we bij positie D, onder de aanduiding 'persoonlijk waarde-ethos'.

Arbeid wordt positief gewaardeerd, omdat daarin mogelijkheden gevonden worden ter ontplooiing

van de eigen persoonlijkheid. In feite betreft het hier eveneens een instrumentele opvatting over arbeid. De doeleinden worden nu hoofdzakelijk in het persoonlijke vlak gezocht. In de eerste plaats biedt arbeid iemand een positie in de maatschappij, en in de tweede plaats krijgt men daarvoor de mogelijkheid om de persoonlijke kwaliteiten te ontwikkelen. Hierbij kan zowel een korte termijn perspectief aangehouden worden, als een tijdsperspectief dat verder reikt. In het eerste geval is het referentiepunt de prestatie m.b.t. een specifieke taak of functie (b.v. ik heb deze taak goed uitgevoerd, of ik ben op dit moment goed bezig, en een goed vakman) en in het tweede geval evalueren personen zichzelf in termen van algemene karakteristieken (ik ben een waardevol lid van de organisatie). Bij een specifiek, korte termijn perspectief sluit dit arbeidsethos nauw aan bij dat onder positie E, en bij een algemene opstelling ligt het dicht bij positie C van het schema.

Specifieke instrumentele oriëntatie

Een derde variant van het klassieke arbeidsethos is in het schema te vinden onder positie E, bij de specifieke instrumentele oriëntatie.

Het werk wordt positief gewaardeerd omdat het materiële en immateriële beloningen oplevert. Het tijdsperspectief is gelimiteerd tot de specifieke taak. Daar komen opbrengsten uit voort, zoals financiële beloningen, status, macht, arbeidssatisfactie e.d. Als het werk dat niet of nauwelijks oplevert verliest het zijn waarde. Er dient dus sprake te zijn van directe, specifieke en meestal persoonlijke ('self-serving') opbrengsten.

Een vraag is in hoeverre deze specifieke instrumentele oriëntatie gerelateerd is aan het algemene arbeidsethos. Iemand kan b.v. weinig opbrengsten verkrijgen uit zijn baan en toch een sterke plicht tot arbeid ervaren. Waar is zo iemand dan te plaatsen op het continuüm? Dit verwijst naar de vraag in hoeverre het continuüm ééndimensionaal is; een vraag die Cherrington slechts terzijde aan de orde stelt.

Vrijtijdsethiek

Hier is de oriëntatie niet primair gericht op het arbeidsbestel. De waardering voor het werken in dat bestel varieert van neutraal tot volledige afwijzing. Werken wordt gezien als een noodzakelijke, maar ongelukkige verplichting, die enkel dient om geld te verdienen, zodat de hoger gewaardeerde vrije-tijdsactiviteiten ondernomen kunnen

worden. Daar liggen de primaire interessen. Het tijdsperspectief is specifiek. Men wil zo snel mogelijk af van het werk dat men nu eenmaal verplicht is te moeten doen.

Deze oriëntatie wordt hoofdzakelijk aangetroffen in sterk gefragmenteerde en routinematige banen. Via taakverrijking e.d. zou er een ombuiging te bewerkstelligen zijn naar de posities D en E, maar dat terzijde.

Geestdodende gewelddaad

Tenslotte de meest afwijzende opstelling t.o.v. werken binnen het arbeidsbestel: de geest-dodende oriëntatie. Alle werk wordt gezien als onmenselijke bestraffing; positieve opbrengsten zijn er niet.

In feite sluit deze uiterst negatieve oriëntatie het meest aan bij de opvatting die dominant is in het AMP-patroon. Arbeid is voor de slaven, de onvrijen, die alleen onder dwang en met tegenzin werk verrichten, waarvan ze zelf nauwelijks of geen profijt hebben.

De zeven typen van oriëntaties in de typologie van Cherrington zijn te verdichten tot een drietal categorieën.

- plicht
- ontplooiing
- afwijzing

Naar de plicht tot arbeiden wijzen de posities A, B en C in schema I.

De persoonlijke ontplooiing is de kern van de posities D en E, waarbij positie D een intrinsieke oriëntatie aanduidt en positie E een extrinsieke. M.a.w. in het eerste geval is de arbeid zelf de motiverende kracht, en in het tweede geval is arbeid het motiverende instrument ter bereiking van een externe doelstelling.

Afwijzende oriëntatie vinden we in de typen F en G, waarin arbeid geen prioriteit krijgt.

In feite gaat het bij de typologie van Cherrington steeds om de dimensie die duidt op de plicht tot arbeiden. Sinds enkele decennia is de aandacht echter ook nadrukkelijk gericht op de dimensie die verwijst naar het recht op arbeid in het arbeidsbestel (MOW, 1987; Van Wezel e.a., 1976). Tegenover plichten staan rechten, en omgekeerd (Kuiper, 1980). Die dimensie m.b.t. het recht op arbeid staat als het ware loodrecht op de in het voorgaande besproken plichtdimensie. Het meest zal dat recht verbonden worden met de oriëntaties

plicht en ontplooiing. Immers, als er een sterk gevoel van verplichting bestaat dan zal er ook een maatschappelijke wenselijkheid zijn om aan dat verplichtende karakter inhoud te geven. Eenzelfde redenering geldt t.a.v. de dimensie ontplooiing. Een sterke benadrukking daarvan zal het recht tot reële invulling van volledige en zinvolle werkgelegenheid zeker stimuleren. De individuele oriëntaties staan dus niet los van de collectieve; ze zijn elkaars spiegelbeeld. Problemen ontstaan er wanneer de relaties tussen de individuele en collectieve oriëntaties verstoord raken. Dat geldt b.v. wanneer er een sterk gevoel van plicht aanwezig is, maar de samenleving niet de mogelijkheden biedt om actief te participeren in het arbeidsbestel (Becker e.a., 1986; Handy, 1984; Engelen e.a., 1983; Van Wezel, 1979).

De één-dimensionale benadering van Cherrington vraagt om een aanvulling. Voordat we daar op ingaan moet echter eerst duidelijk worden op welke arbeid de dimensies toepasbaar zijn. Het gaat dan om de vraag naar de inhoud van het concept arbeid. Wat verstaan we in feite onder arbeid?

De vraag is eenvoudig en voor de hand liggend. Maar het zal snel duidelijk worden dat het antwoord de nodige complicaties oproept. Complicaties die direct gekoppeld zijn aan de definitie van arbeid. Dat is het thema van de nu komende paragraaf.

De plaats van de arbeid: actuele omschrijvingen en definities

De sociaal-wetenschappelijke literatuur biedt een overvloed aan definities en omschrijvingen voor het concept arbeid. Die overvloed demonstreert de grote verscheidenheid aan standpunten die ingenomen worden met betrekking tot de vraag wat nu eigenlijk verstaan moet worden onder arbeid. Wat is arbeid?

Een antwoord op deze ogenschijnlijk zo eenvoudige vraag blijkt moeilijk te formuleren. Dat komt vooral omdat zowel vanuit een individueel, persoonlijk perspectief geredeneerd wordt, als ook vanuit een institutioneel, maatschappelijk kader (Rijnvos, 1981).

Van der Ven omschrijft arbeid als: '... een zich beschikbaar stellen om iets te verrichten of tot stand te brengen waar anderen behoefte aan hebben' (Kuiper, 1980). Ook Luwel vertrekt vanuit zo'n individuele omschrijving. 'De arbeid is een handeling die een bepaald doel – een goed of dienst buiten de onmiddellijke macht van de mens – nastreeft die niet terwille van de activiteit zelf

verricht wordt. De arbeidsactiviteit wordt in feite als een inspanning ervaren. Daartegenover staat het spel als een vitale en/of mentale activiteit die een spontaan karakter vertoont en niet als een last wordt aangezien' (Luwel, 1981). Maar ook binnen dit individualistische standpunt ontstaat kennelijk al een tweespalt. Werk wordt immers direct gekoppeld aan inspanning, terwijl spontane, ontspannende aspecten verbonden zijn met vrije tijd. Wie de actuele vrijetijdsbesteding beziet moet onvermijdelijk tot de conclusie komen dat de dimensie inspanning versus ontspanning zeker niet bepalend is voor de onderverdeling in arbeid en niet-arbeid. Voor een betere afbakening van het begrip moet veeleer de *organisatorische en maatschappelijke context* van de verrichte activiteiten in ogenschouw genomen worden. Het institutionele raamwerk bepaalt of iets arbeid is of niet. Afhankelijk van de bestaande waarden en normen worden dan bepaalde vormen van behoeften-bevrediging als arbeid erkend. Nadrukkelijk wordt dit standpunt naar voren gebracht in de sociologische benadering van de arbeid (De Galan e.a., 1980). Binnen het maatschappelijke gereguleerde stelsel van behoeften-bevrediging en de daarin fungerende arbeidsmarkt krijgt arbeid zijn ruilwaarde. Arbeid wordt daarmee gereduceerd tot betaalde of 'agorale' arbeid (Kuiper, 1980).

Diverse invalshoeken spelen dus een rol, zoals ook Albeda benadrukt. 'Arbeid heeft een nogal gecompliceerd karakter; aan de ene kant is het een middel voor de mens om te produceren en aan de andere kant een middel om zijn zelfontplooiing te bewerkstelligen. Bovendien is arbeid een middel om een inkomen te realiseren en een functie te vervullen in de samenleving' (Albeda, 1982).

Een optimale invulling van al die aspecten – productie, ontplooiing, inkomen, sociale positie – vereist in belangrijke mate het institutionele kader van het arbeidsbestel. Maar in toenemende mate zien we dat de zojuist aangegeven aspecten van arbeid ook buiten het institutionele kader van het arbeidsbestel gerealiseerd worden. En bovendien verschuiven de grenzen van dat institutionele kader voortdurend. Die grenzen zijn niet scherp te trekken. Dat vormt een extra complicatie voor het definiëren van het concept arbeid (Becker e.a., 1986). De maatschappelijke realiteit is echter niet gebaat bij sociale wetenschappers die hun definities opleggen aan sociale ontwikkelingen. Integendeel, de kunst is om de sociale realiteit te vatten in een dynamisch begrippenapparaat. Een voorbeeld in die richting bieden de rapporten

van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Met name in de sociaal-culturele rapporten van 1982 en 1984 zijn pragmatische pogingen ondernomen om het fenomeen arbeid te plaatsen. Daarbij wordt arbeid onderscheiden in officieel erkende arbeid of formele arbeid enerzijds en officieuze arbeid anderzijds.

Formele arbeid is officieel geregistreerde arbeid, gekenmerkt door de elementen van *arbeidscontract* en *betaling*. Van toepassing zijn hier het formele arbeidsrecht en de sociale wetgeving. En in overwegende mate wordt die formele arbeid uitgeoefend in een organisatorisch verband. Het officiële werk wordt door het SCP, evenals in het gangbare spraakgebruik, met de kleur wit aangeduid. Naast het formele arbeidscircuit staat het officieuze circuit. Daarin zijn in grote lijnen twee soorten activiteiten aan te treffen (SCP 1982, blz. 57):

- activiteiten, die weinig of niet van de officieel erkende beroepsarbeid verschillen, maar waar geen directe financiële beloning tegenover staat en waarop het arbeidsrecht en de sociale zekerheidswetgeving niet van toepassing zijn; b.v. huishoudelijk werk, vrijwilligerswerk, doe-het-zelven, etc.; dit is de zgn. officieuze 'witte arbeid';
- activiteiten, die systematisch buiten de officiële registraties worden gehouden, om zo de betaling van belastingen en sociale premies te ontduiken; het zgn. zwarte werk.

Ook het SCP moet erkennen dat de afbakening van het officieuze circuit problematisch is, want tussen wit en zwart ligt nog een moeilijk grijpbare grijze schakering. Zeer algemeen gaat het bij officieuze arbeid om activiteiten, die onbetaald zijn en die de overheid niet als arbeid registreert, maar die toch produktie opleveren. Het gaat dan vooral om diensten, die mensen zichzelf en anderen bewijzen.

Zo'n algemene omschrijving biedt echter te weinig houvast om in de praktijk te kunnen hanteren. Daarom wordt voor een specifiekere omschrijving gekozen. Officiëuze arbeid bestaat uit onbetaalde activiteiten, die de overheid niet als arbeid registreert en die een 'officieel' beroep als pendant hebben (SCP 1982, blz. 59).

Tot voor kort werd in de arbeidssociologische literatuur het accent in sterke mate gelegd op het bestuderen en analyseren van de arbeid in het officiële circuit. Naarmate de kwantiteit van de arbeid in dat formele circuit geringer wordt komt echter nadrukkelijk de vraag naar voren hoe de

opvattingen en oriëntaties t.a.v. arbeid zich wijzigen.

Vragen die dan de aandacht verdienen zijn de volgende.

- Welke relaties bestaan er tussen het arbeidsethos en de omvang van het officiële arbeidscircuit?
- Welke causale interpretaties kunnen aan die relaties gekoppeld worden?
- Verandert het ethos t.g.v. de veranderende werkgelegenheid of is er sprake van een autonome sociaal-culturele ontwikkeling in het arbeidsethos?
- In welke richtingen gaan de veranderingen?
- Gaat een teruggang van het formele arbeidscircuit samen met een afname van het arbeidsethos, of ontstaan er juist tegenovergestelde tendensen?
- En tenslotte: Is er sprake van een gedifferentieerde ontwikkeling? M.a.w. lopen de veranderingen parallel in de samenleving of zijn die duidelijk verschillend bij diverse maatschappelijke categorieën?

Dit zijn de vragen die het uitgangspunt dienen te vormen bij het bestuderen en analyseren van de veranderingen m.b.t. arbeid.

Het zijn ook de vragen die de leidraad vormen voor het laatste gedeelte van deze bijdrage. Met name zal daarbij worden ingegaan op mogelijke verschuivingen in de oriëntaties op arbeid, waarbij de rol van de technologie in het toekomstige arbeidsbestel specifieke aandacht krijgt.

Verschuiving en verandering: arbeid en ethos in de toekomst. Ambacht of elite?

Grote onzekerheid bestaat er over de effecten van technologie op de kwantiteit en de kwaliteit van de arbeid. Wat de kwantiteit van de arbeid betreft wordt de discussie vaak simultaan op twee niveaus gevoerd: het macro-niveau enerzijds en het meso-niveau anderzijds (Zanders, 1980, 1988; Wentink en Zanders, 1985).

Op het algemeen maatschappelijk of macro-niveau zijn uitspraken over het effect van de technologische ontwikkelingen op de kwantiteit van de arbeid het minst hard te maken. De optimisten staan hier tegenover de pessimisten. De optimisten wijzen op de ontwikkeling die we al kennen sedert de opkomst van de geïndustrialiseerde maatschappij. Vrijwel steeds heeft die ontwikkeling er in geresulteerd dat de uitstoot van arbeid

ruimschoots gecompenseerd werd door de creatie van nieuwe arbeidsplaatsen elders. Hoogstens in een overgangperiode zou er sprake zijn van fricties en aanpassingsproblemen. En die problemen zijn van veel bredere origine dan dat ze direct toegeschreven kunnen worden aan de technologie (US Congress, OTA, 1985; Wentink en Zanders, 1988).

De pessimisten onderschrijven de voorgaande gedachtegang niet. Zij gaan er van uit dat met name de moderne informatietechnologieën de werkgelegenheid sterk onder druk zetten, zonder dat daar in andere sectoren compenserende ontwikkelingen tegenover staan.

Op meso-niveau zijn er wel duidelijk sectoren en beroepsgroepen aan te wijzen die in sterke mate de invloed van de nieuwe technologische systemen gaan ervaren (Rathenau e.a., 1980; Zanders en Willems, 1987).

De vraag die in dit kader aan de orde is, is de vraag naar de relatie tussen de actuele intensieve technologische ontwikkelingen en de mogelijke verandering in het denken over arbeid. Zoals zo vaak staat een aantal trends met gespannen voet op elkaar.

Twee groepen van factoren spelen een centrale rol bij het analyseren en becomingtariëren van mogelijke trends in het arbeidsethos: structurele en culturele factoren. Vaak worden beide (groepen van) factoren ook in onderlinge combinatie naar voren gehaald (Hupples en Bertin, 1982; Hupples, 1980).

Op de invloed van structurele factoren in relatie tot het arbeidsethos wordt onder meer gewezen door auteurs als Hupples (1985), Kern en Schumann (1984) en Anthony (1977). De kern van hun betogen is dat vooral ten gevolge van de technologische ontwikkeling er steeds minder banen beschikbaar zullen zijn in het formele arbeidsbestel. Die structurele schaarste aan formele arbeid zal leiden tot een vermindering van de centraliteit van arbeid. Ook zonder in het 'zweet des aanschijns' actief te zijn kan immers een hoog niveau van welvaart verworven worden. Daarmee vervalt een van de centrale steunpilaren van het traditionele arbeidsethos, waarin de plicht tot arbeiden vooral gerelateerd werd aan het recht dat daardoor opgebouwd werd om deelgenoot te worden aan de welvaart. Anthony verwoordt het als volgt: 'The comforting belief begins to grow, that in the circumstances of many process and automatic industries human effort is no longer necessary to

production so that our ideological apparatus constructed over two hundred of years for the better direction of work can be dismantled' (blz. 309). Maar in feite zal er geen sprake zijn van een volledige verdwijning van het lang gekende verplichtende arbeidsethos. Wat optreedt is een *verschuiving* naar andere categorieën van werknemers. 'We also perceive, however, that the worker is displaced not by the machine or the computer but by the manager, the scientist and the technologist' (Anthony, 1977, blz. 309). Op hen wordt een beroep gedaan om een nieuw 'ambachtelijk elan' te ontwikkelen, dat bepalend is voor de produktiviteit van gecompliceerde technische en sociale systemen. Maar voor de meerderheid is dat elan niet functioneel en daarom ook niet wenselijk. 'The total commitment to work is no longer necessary to the large organizations, it can even be an embarrassment to it' (Anthony, 1977, blz. 300).

Hupples (1985) wijst vooral op een nieuwe oriëntatie op arbeid, of zoals hij dat noemt, een nieuw ambachtelijk elan, waarbij die arbeid nadrukkelijk contrasteert met de industriële, gefragmenteerde taken die vanaf Adam Smith, via Taylor en anderen, gemeengoed werden in het industrieel bestel. Ook veel kantoorwerk in dat bestel kreeg een Tayloristisch stempel opgedrukt. Terzijde is op te merken dat Smith noch Taylor die een-dimensionale, rationeel-economisch geconstrueerde arbeidstaken als persoonlijk inspirerende taken zag. Overigens lijkt de fantasievolle woordkeuze 'nieuw ambachtelijk elan' niet zo gelukkig. Ambachtelijk werk ('craft work') is altijd geassocieerd geweest met het zelf ontwikkelen en maken van een afgerond produkt. En vinden we dit type werk weer terug in de informatie-maatschappij? 'The model of craftsmanship has become an anachronism', zo citeert Anthony (1977, blz. 278) instemmend C.W. Mills (1956, blz. 224). Hupples definieert ambachtelijke arbeid als vakbekwame, zelfstandige en creatieve arbeid, waarbij kapitaalgoederen als 'gereedschap', c.q. als verlengstuk van de mens in het produktieproces zijn ingeschakeld (1985, blz. 38), en hij veronderstelt dat dit het gangbare type arbeid zal worden in de reeds zo nabije informatie-maatschappij.

Verschillende auteurs schetsen verschillende ontwikkelingslijnen in en rond het arbeidsethos en de oriëntaties op arbeid. De achtergronden of de verklarende factoren voor de veronderstelde veranderingen worden vaak gezocht in de structurele wijzigingen in het arbeidsbestel, waarin arbeid

steeds meer een schaars artikel lijkt te worden. Het typische traditionele arbeidsethos, door Cherrington omschreven als de 'work ethic', zou daardoor gaan verschuiven naar de andere betekeniscomplexen rond arbeid, en met name in de richting van de 'vrijtjidsethiek', de instrumentele oriëntatie en de sterk persoonsgerichte 'worth ethic'. Onderzoeksresultaten wijzen op gevarieerde ontwikkelingen. Becker e.a. (1986) constateren dat er de laatste 10 à 15 jaren weinig veranderingen optraden in de intensiteit van de oriëntatie op arbeid. Met name de full-time werkenden houden onveranderd vast aan de beroepsarbeid. En in de toekomst zal er sprake zijn van een verdere centralisering van arbeid (Becker e.a., 1986, blz. 69). Toch moeten ook zij onderkennen dat in specifieke groepen het arbeidsethos in beweging is. Met name de groep 'directeuren en zelfstandigen' ging zich tussen 1979 en 1983 iets meer op de vrije tijd dan op arbeid richten (Becker e.a., 1986, blz. 61). Ook het internationale researchteam in het project 'Meaning of Working' (MOW, 1987) registreert alom een sterke gerichtheid op arbeid. Maar tevens wordt onderkend dat niet alle groepen een gelijke oriëntatie vertonen. 'Administrators, managers, specialists and proprietors have high work centrality, define work positively and place importance on expressive values. In contrast, production, sales, service and clerical workers have the opposite characteristics. The same contrast exists between people who occupy high or low levels in organizations' (MOW, 1987, blz. 262).

Die beweging in de arbeidsoriëntatie kan met name geïntensiveerd worden wanneer de effecten van de moderne technologische ontwikkelingen verder doordringen in het arbeidsbestel. Zo betoogt Drenth (1983) dat er duidelijk tekenen zijn die er op wijzen dat het protestantse arbeidsethos en de centraliteit van werken op hun retour zijn, en plaats maken voor grotere waardering van andere levenssferen en activiteiten. Dat is een langdurig proces, dat zijn tijd vergt, maar de koers is ingezet, aldus Drenth.

De hier gesignaleerde gedachtengang, dat in eerste instantie vanuit specifieke groepen in het arbeidsbestel verschuivingen in de oriëntatie op arbeid worden ingezet, wordt verder uitgewerkt in de aansluitende paragraaf.

De elite-elan hypothese

Onze stelling is dat de zelfstandige, creatieve arbeid een cruciale rol zal spelen in de zich ontwik-

kelende informatie-maatschappij, maar dat slechts een kleine minderheid, een elite, die arbeid uit zal kunnen oefenen. Voor de meerderheid neemt de routinematige, vóórgestructureerde arbeid enkel toe (Rathenau e.a., 1980; Handy, 1984; Roessner c.s., 1985; Zanders, 1988). Deze veronderstellende tendens poneren we in dit artikel als de 'elite-elan' hypothese. Hierin wordt dan verondersteld dat een hoog opgeleide en hoog gemotiveerde groep van professionals een hoog arbeidsethos zal demonstreren, terwijl de grote meerderheid van minder hoog opgeleide werkers een laag arbeidsethos kent.

Meer genuanceerd en tevens empirisch onderbouwd wijzen ook Kern en Schumann op de integrerende tendensen m.b.t. arbeid, zoals die vooral gestimuleerd worden door de technologische ontwikkelingen. Zij onderkennen een proces van 'Neo-Industrialisering' (1984, blz. 23/24) en integratie van taken in industriële arbeidssituaties (blz. 48). Het komende arbeidsbestel vraagt om een 'integrierten Arbeitseinsatzes' (blz. 50). Maar Kern en Schumann onderkennen ook zeer nadrukkelijk de segmenterende effecten van de nieuwe arbeidsstructuur. Slechts weinigen blijken uitverkooren te zijn om in te kunnen spelen op nieuwe, geïntegreerde arbeidstaken (blz. 22). De betere arbeid lijkt ook hier naar een elitaire groepering toe te gaan. Die groepering zal, zo is onze hypothese, vooral aansluiting vinden bij, of wellicht volledig verbonden worden met de categorie die Anthony omschrijft als de verrichters van 'managerial work'. Huppel wijst, evenals Kern en Schumann, vooral op de vernieuwende mogelijkheden die de technologie de arbeid te bieden heeft. Ook door Strassmann is dat recentelijk naar voren gebracht (Strassmann, 1985). Kern en Schumann baseerden hun conclusies op onderzoek in de industriële sector, terwijl Huppel en vooral Strassmann de informatie-arbeid als richtpunt hadden.

Door andere auteurs wordt ook de tegengestelde tendens belicht. Onder meer Vollebergh wijst met klem op de bedreigende en beheersende invloed van de technologie op arbeid (Vollebergh, 1981). De menselijke arbeid wordt steeds meer geïntegreerd in uiterst complexe en zeer omvangrijke systemen, waarbij de relatie tussen persoonlijke inzet en geleverde prestatie bijzonder moeilijk aanwijsbaar wordt. Een nieuw elan werkt dan eerder verstoring dan stimulerend, want voor velen bestaat de arbeid enkel uit vigilantie-taken, waarbij toezicht houden en bewaken de hoofdbestanddelen vormen.

Naast structurele factoren worden ook culturele factoren aangevoerd ter verklaring en ter predictie van veranderingen in het arbeidsethos. Onder meer door Zijdeveld is een typologie m.b.t. ethos uitgewerkt, waarin de relatie tussen culturele en structurele factoren aan de orde is gesteld. (Zijdeveld, 1979). Beide factoren spelen tegelijkertijd een rol; er is sprake van 'Wahlverwantschaft'. Deze typologie plaatst de vraag naar de ontwikkelingen in oriëntaties en opvattingen in een ruimer maatschappelijk kader dan we bij de ééndimensionele aanpak van Cherrington zagen. Mogelijke tendensen m.b.t. het arbeidsethos worden nu gerelateerd aan diverse criteria of dimensies.

Wat is het samenbindende ethos, de 'moral bond', de minimale 'conscience collective', het samenbindend 'Weltanschauungs-system' van de moderne verzorgingsstaat, zo vraagt Zijdeveld zich af. Het ethos, gebaseerd op een wereldbeschouwing, geeft aan hoe men zich vanuit die wereldbeschouwing dient te gedragen. Het is de 'approved style of life', aldus Zijdeveld in navolging van Clifford Geertz (1973; Zijdeveld, 1979, blz. 201).

Op basis van drie criteria voor moderniteit (welvaart, differentiatie en generalisatie) komt Zijdeveld tot drie typen van ethos: moralisme, amoralisme en immoralisme. Met name dit laatste type is hier relevant, omdat dat het 't dichtst lijkt aan te sluiten bij de ontwikkelingen in de moderne verzorgingsstaat. Die verzorgingsstaat biedt welvaart, een grote mate van structurele differentiatie en een toenemende generalisering van waarden en betekenissen.

In het immoralistisch ethos staat het individu, met zijn subjectieve beleving voorop. Consumptie gaat boven produktie; het gaat om de consumptie hier en nu. Vanuit dit hedonistische standpunt wil er wel gewerkt worden. Maar ook dit werken staat in het teken van een 'gratificerend consumptisme'. De motieven, gericht op 'het authentiek bezig zijn' zijn daarbij belangrijker dan het resultaat, dan de produktie. Voor een plicht tot arbeid is in het immoralistische ethos geen plaats. Wel zal het recht op arbeid van de maatschappij geëist worden, omdat daarmee de voorwaarden geschapen zijn om 'ontplooïend' bezig te zijn. Een sterk, traditioneel arbeidsethos hoort in de typologie van Zijdeveld vooral thuis bij een moralistisch ethos; vanuit zo'n ethos kwam vroeger de protestantse ethiek tot opbloei. Zo'n moralistisch ethos maakt volgens Zijdeveld weinig kans in de verzorgingsstaat. Daar zullen we veel-

eer het immoralistische ethos aantreffen met, zoals gezegd, de nadruk op een vrijblijvend consumptisme. 'Het consumptisme past in de verzorgingsstaat als een hand in een handschoen' (Zijdeveld, 1979, blz. 199). Voor het traditionele arbeidsethos zal dus nauwelijks plaats zijn in een verzorgingsmaatschappij. Een sterk verplichtend arbeidsethos of m.a.w. een nieuw ambachtelijk elan is enkel te verwachten bij een kleine minderheid die zich verantwoordelijk acht voor het functioneren van de samenleving. Die verantwoordelijkheid zal naar onze opvatting vooral zijn basis vinden in een moralistisch arbeidsethos. Bij het moralistisch arbeidsethos steunt de verplichting op gemeenschapzin. De centraliteit van arbeid, alsook de daaraan ontleende maatschappelijke waardering staan daarbij hoog genoteerd. Moeilijker te plaatsen in de typologie van Zijdeveld is de categorie die zich in de redenering van Anthony richt op 'managerial work'. Juist deze categorie wordt aangestoken door het nieuwe, al of niet ambachtelijke elan, aldus Anthony. 'The ideology of work is now essentially a managerial syndrome.' (Anthony, 1971, blz. 260). Wat is hun ideologie? Die ideologie is de overtuiging dat zij geroepen en verplicht zijn het bestaande sociaal-economische systeem draaiende te houden en te stimuleren. '... it consists of a more direct appeal for managerial effect and hard work. This strand is supported by a whole mass techniques designed to measure, monitor, control, and reward managers' performance' (Anthony, 1971, blz. 206). Dit ethos kan steunen op een moralistische basis. Maar de kans is ook aanwezig dat het steunt op een moderne variant van het amoralistisch ethos, waarbij eigenbelang en persoonlijk gewin nauwelijks grenzen stellen aan het streven naar hogere opbrengsten.

We keren weer terug naar de kernvragen van dit betoog. Die zijn gericht op de vraag welke typen van arbeidsethos te verwachten zijn in de toekomstige maatschappij, en op de vraag bij welke maatschappelijke categorieën of in welke maatschappelijke posities de diverse typen van arbeidsethos voornamelijk aangetroffen zullen worden.

De in het voorgaande gevolgde redenering heeft ons tot de volgende stellingnames geleid:

1. Het traditionele arbeidsethos zal zowel om structurele als om culturele redenen sterk afnemen.
2. Er ontstaat in overwegende mate een immora-

listisch arbeidsethos.

3. Een moralistisch of amoralistisch arbeidsethos komt in sterke mate naar voren bij 'managerial work'.

De kern van de vraagstelling treffen we ook al aan in de beschouwingen en analyses van Romein. We willen deze theoretische verkenning daarom afsluiten met het referentiekader dat als beginpunt werd gekozen: het Algemeen Menselijk Patroon. Zal door arbeid de noodzaak van arbeid overwonnen worden, zo vraagt Romein zich af (1976, blz. 473). In dit artikel is die vraag vertaald naar de relatie tussen het produkt van de menselijke arbeid, de technologie, en de oriëntatie op arbeid. Structurele en culturele ontwikkelingen kunnen arbeid in een ander perspectief plaatsen; dat was het betoog in het voorgaande gedeelte over arbeid en ethos in de toekomst. Wordt de (over)accentuering van de arbeid gereduceerd, of verschuift het klassieke arbeidsethos naar de nieuwe gedrevenen in de maatschappij, die aangestoken worden door het alom rondwarende innovatiestreven of nieuw elan? Nadrukkelijk en nauwkeurig geformuleerd is die vraag naar de toekomstige plaats van de arbeid door Romein als volgt verwoord. 'Maar zijn er toch niet, zo wil ik vragen, naast de *homo faber*, naast die westerse *homo oeconomicus* of, om in de sfeer te blijven, naast de *homo laborosus*, de 'arbeidsmens', andere *homines* in ons, een *homo ludens*, een *homo aestheticus*, een *homo amorosus*, een *homo religiosus* tenslotte, en komen — het is vaker gevraagd, maar de vraag blijft dringend — die allen niet te kort als de *homo laborosus* dat volle westerse accent in de toekomst zou houden of dat accent zelfs nog versterkt zou worden? Want laten we ons geen illusies maken. Dat kan. Het kan altijd nog meer, nog efficiënter, nog intensiever! Het tempo kan altijd nog opgeschroefd worden, zoals in de laatste driehonderd jaar voortdurend gebeurd is. Hier echter ligt weer een van die merkwaardige paradoxen, waar de geschiedenis zo vol van blijkt, als men eenmaal geleerd heeft er op te letten. Wat toch is het geval? Diezelfde overaccentuering van de *homo laborosus* in ons maakt het in principe ook mogelijk, die te overwinnen en daarmee tot evenwichtiger wezens, tot werkelijke mensen te worden. Immers de westerse arbeid heeft reeds de produktiekrachten ter beschikking — in principe alweer — van de mensheid zo geweldig vermeerderd, dat bij een werkelijke rationele aanpak wij allen met een, zeg, vierurige arbeidsdag zouden kunnen

volstaan zonder dat daarbij iemand armoede zou behoeven te lijden. Dan blijven er, slaap, rust en voeding op twaalf uur gerekend, nog acht uur per etmaal over om die andere, nu verwaarloosde, ja vergeten *homones* het hunne te geven. Met andere woorden: ons staat een synthese voor van wat de arbeid was voor het Algemeen Menselijk Patroon en het moderne, westerse arbeidsbegrip en wel door de machine te gebruiken en er niet langer door gebruikt te worden.' (1976, blz. 470-471). De vraag in hoeverre het ideaal-typische AMP maatschappelijke realiteit zal krijgen blijft open voor onderzoek. Arbeid en het arbeidsethos staan nog steeds ter discussie.

Literatuur

- Achterhuis, H., *Arbeid, een eigenaardig medicijn*, Ambo, Baarn 1984.
- Albeda, W., 'Arbeidsethiek en beleid', in: J. Engelen, A. Hemerijck, J. Munnichs (red.), *Arbeidsethos in Nederland in de jaren tachtig*, Olof-bundel, Tilburg, 1982.
- Andriessen J.H., en R. van der Kooy, *Arbeidsoriëntatie. Een begripsanalyse in internationaal perspectief. Paper voor NSAV-congres*, Amsterdam, december 1984.
- Anthony, P.D., *The Ideology of Work*, Tavistock Publications, London, 1977.
- Becker, J.W., R. Vink, J.J. Godschalk, *Enige aspecten van arbeid in de toekomst. Een verkenning tot het begin van de jaren negentig. Sociaal en Cultureel Planbureau, Sociale en Culturele Studies — 7*, Staatsuitgeverij, 's-Gravenhage 1986.
- Cherrington, David, J., *The Work Ethic. Working Values and Values that Work*, Amacom, New York, 1980.
- Drenth, P.J.D., *Centraliteit van werken*, Vrije Universiteit, Amsterdam, 1983.
- Engelen, Jan, Anton Hemerijck en Joep Munnichs (red.), *Wie niet werkt... Arbeidsethos en werkgelegenheid*, Het Spectrum, Utrecht 1983.
- Felling, A., J. Peters en O. Schreuder, *Burgerlijk en onburgerlijk Nederland*, Van Loghum Slaterus, Deventer, 1983.
- Galan, de C., M.R. van Gils en P.J. van Strien (red.), *Humanisering van de arbeid*, Van Gorcum, Assen, 1980.
- Geertz, C., *The interpretation of cultures*, Basic Books, New York, 1973.
- Halman, L., F. Heunks, R. de Moor en H. Zanders, *Traditie, secularisatie en individualisering. Een studie naar de waarden van de Nederlanders in een Europese context*, Tilburg University Press, Tilburg burg, 1987.

- Handy, Ch., *The Future of Work*, Basil Blackwell, Oxford 1984.
- Huppes, T., *Maatschappelijke gevolgen van de 'chip'-technologie. Een aanzet tot 'technology assessment', toegespitst op de sociaal-economische beleidsproblematiek*, Stenfert Kroese, Leiden, 1980.
- Huppes, T., en J. Bertin (red.), *Op weg naar de informatiemaatschappij. Maatschappelijke gevolgen en determinanten van de technologische ontwikkeling*, Stenfert Kroese, Leiden, 1982.
- Huppes, T., *Naar een nieuw ambachtelijk elan. Arbeid en management in het informatie tijdperk*, Stenfert en Kroese, Leiden, 1985.
- Kern, H., en m. Schumann, *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*, Beck Verlag, München, 1984.
- Kuiper, J.P., 'Niet meer werken om den brode', in: M.R. van Gils (red.), *Werken en niet werken in een veranderende samenleving*, Swets & Zeitlinger, Amsterdam, 1980.
- Luwel, Andre, *Leven zonder arbeid... een illusie?*, De Nederlandsche Boekhandel, Antwerpen/Amsterdam, 1981.
- Mills, C.W., *White collar*, Oxford University Press, New York, 1956.
- MOW International Research Team., *The Meaning of Working*, Academic Press, London, 1987.
- Rathenau, G.W. e.a., *Maatschappelijke gevolgen van de micro-electronica. Rapport van de Adviesgroep Micro-electronica*, Staatsuitgeverij, Den Haag, 1980.
- Rijnvos, C.J., e.a., *Waarheen met onze arbeid?*, Ambo, Baarn, 1981.
- Roessner, J. David, Robert M. Mason, Alan A. Porter, Frederick A. Rossini, A. Perry Schwartz en Keith R. Nelms, *The Impact of Office Automation on Clerical Employment, 1985-2000. Forecasting Techniques and Plausible Futures in Banking and Insurance*, Quorum Books, Westport, Connecticut/London, England, 1985.
- Romein, Jan., 'De Europese geschiedenis als afwijking van het Algemeen Menselijk Patroon, 1952', in: J. Romein: *Historische lijnen en patronen. Een keuze uit de essays*, Querido, Amsterdam, 1976.
- Romein, Jan, 'Het arbeidsbegrip in Oost en West, 1952', in: J. Romein: *Historische lijnen en patronen. Een keuze uit de essays*, Querido, Amsterdam, 1976.
- Romein, Jan, 'Het Algemeen Menselijk Patroon. Ontstaan, belang en draagkracht van historische theorieën, 1955', in: J. Romein: *Historische lijnen en patronen. Een keuze uit de essays*, Querido, Amsterdam, 1976.
- Romein, Jan, *Historische lijnen en patronen. Een keuze uit de essays*, Querido, Amsterdam, 1976 (eerste uitgave 1971).
- Smith, Adam, *An Inquiry into the Nature and the Causes of the Wealth of Nations*, Edinburgh, 1776.
- Sociaal en Cultureel Planbureau, *Sociaal en Cultureel Rapport 1982*, Staatsuitgeverij, 's-Gravenhage, 1982.
- Sociaal en Cultureel Planbureau, *Sociaal en Cultureel Rapport 1984*, Staatsuitgeverij, 's-Gravenhage 1984.
- Sociaal en Cultureel Planbureau, *Sociaal en Cultureel Rapport 1986*, Staatsuitgeverij, 's-Gravenhage 1986.
- Sociaal en Cultureel Planbureau, *Sociaal en Cultureel Rapport 1988*, SCP, Rijswijk, 1988.
- Strassmann, Paul A., *Information Payoff. The transformation of work in the electronic age*, The Free Press, New York 1985.
- U.S. Congress, Office of Technology Assessment, *Automation of America's Offices*, Government Printing Office, Washington D.C., 1985.
- Ven van der, F.J.H.M., *Geschiedenis van de arbeid, Deel I/III*, Het Spectrum, Utrecht, 1965/1968.
- Vollebergh, J.J.A., 'Arbeid, technologie en de evolutie van de samenleving', in: C.J. Rijnvos e.a., *Waarheen met onze arbeid?* Ambo, Baarn, 1981.
- Weber, Max, 'Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus', *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*, nrs. 20, 21, 1904/1905.
- Wentink, Ton en Harry Zanders, *Kantoren in actie. Een onderzoek naar kantoorautomatisering en de gevolgen voor kantoorarbeid en kantoororganisatie*, Kluwer, Deventer 1985.
- Wentink, Ton, en Harry Zanders, *Automatisering, produktiviteit en kwaliteit van kantoorarbeid*, Kluwer, Deventer, 1988.
- Wezel, J. van, e.a., *De verdeling en de waardering van arbeid. Een studie over ongelijkheid in het arbeidsbestel*, Staatsuitgeverij, 's-Gravenhage, 1976.
- Wezel, J. van, *Sociale ongelijkheid en arbeidsverdeling. Oratie*, Tilburg, december 1979.
- Zanders, H.L.G., 'Chips, automatisering en arbeid', *Sociale Wetenschappen*, 23, 1980, 2, blz. 81-118.
- Zanders, H.L.G., A.L.J. van Buchem en J.J.C. van Berkel, *Kwaliteit van arbeid 1977*, Ministerie van Sociale Zaken/IVA-Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek, Den Haag/Tilburg 1977.
- Zanders, Harry, 'Opvattingen over arbeid in Nederland en Europa', in: L. Halman e.a., *Traditie, secularisatie en individualisering. Een studie naar de waarden van de Nederlanders in een Europese context*, Tilburg University Press, Tilburg, 1987.
- Zanders, H.L.G., 'Automatisering en kwaliteit van arbeid. Hoofdstuk 12, blz. 195-210', in: J.J.J. van Dijk en J.A.M. van Wezel (red.), *Beweging en blokkering in het sociaal en economisch beleid*,

Kluwer, Deventer, 1988.

- Zanders, H.L.G., en A.G. Willems, *Automatisering in de kwartaire sector. Gevolgen voor arbeid*, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), Den Haag, 1987.
- Zanders, J., A. Heinen en P. Remmel, 'Oriëntaties op arbeid: een empirische verkenning', *Sociale Wetenschappen*, 31, 1988, 4.
- Zijderveld, A.C., 'Het ethos van de verzorgingsstaat', *Sociale Wetenschappen*, 1979, 3, blz. 179-203.