

Column

Het vraagstuk van de arbeid

Heel zeker weet ik het niet. En wetenschappelijk kan ik het al helemaal niet onderbouwen. Maar de indruk vestigt zich dat het met de arbeid niet zo goed gaat. Oké, we zijn nu eenmaal een volk van klagers. Het is nooit goed of het deugt niet. Daar is iedereen mee behept. Dus misschien moet u deze klaagzang daarom met een korreltje zout nemen. Maar toch.

Mijn probleem is dat er te veel arbeid is. En overal waar 'te' voor staat is niet goed, zegt het spreekwoord. Collectief of individueel, het is alleen maar arbeid wat de klok slaat. Collectief staat de werkloosheid op een historisch laagtepunt. Individueel werkt iedereen in mijn omgeving zich een slag in de rondte. Mijn begroetingszin 'hoe gaat het?' wordt stevast door iedereen beantwoord met 'druk, druk, druk'. Heeft u dat nou ook? En niemand doet er wat aan. Iedereen draait maar door. De gevallen van burn-out overigens ook. Het wordt weer eens tijd dat iemand zich eens de vraag stelt waarvoor we eigenlijk werken.

Nog maar vijf jaar geleden was het ter discussie stellen van het arbeidsethos onmogelijk. De werkloosheid was hoog en het economisch vooruitzicht somber. Alles en iedereen trachtte iedereen en alles aan het werk te krijgen. Werk, werk, werk was het devies en de gesubsidieerde banen van Ad Melkert vonden gretig aftrek. Zonder werk geen participatie en zonder participatie geen zinvol bestaan.

Hoe anders is de situatie nu. Iedereen is aan het werk. In Amsterdam is een secretaresse niet meer te vinden. De arbeidsbureaus of centra voor werk en inkomen zoals dat tegenwoordig heet, maken even zo vrolijk reclame voor 30.000 vacatures. Via teletekst te raad-

plegen. De kranten passen niet meer door de brievenbus vanwege de (personeels)advertenties. Mijn krant wordt in het weekeinde in twee gedeeltes bezorgd. Arme krantenbezorger.

Enige relativering is echter ook op zijn plaats. De werkweek is in de loop der tijd steeds korter geworden. Als je niet twee keer per jaar op vakantie gaat tel je niet mee. De spoorwegstakingen leveren veel overlast, maar ook extra vrije dagen op.

Toch is het zo dat het aantal mensen in de WAO al maar stijgt. Dat is moeilijk te begrijpen. Nederland verandert steeds meer naar een diensteneconomie en vuil en zwaar werk neemt steeds meer af. De automatisering en de introductie van computers is ons altijd voorgespiegeld als een verlichting van de arbeid. De vooruitgang, net wat u zegt. Maar waarom dan zoveel mensen die afhaken?

Een deel van de verklaring zit hem wellicht in de snelheid waarmee onze informatiemaatschappij rondtolt. Een E-mail is zo gestuurd en iedereen verwacht snel of eigenlijk direct antwoord. En E-mail is niet in de plaats van de post of de telefoon gekomen. Het is gewoon extra. Naast de fax, de telefoon de post nu ook de E-mail. Dus de automatisering en de zegeningen van internet verlichten de arbeid in het geheel niet. Het is net zoals bij de introductie van de computers. Kantoren zouden geen papier meer kennen. Waarom zijn er dan eigenlijk printers?

Het meer structurele punt is natuurlijk dat onze kapitalistisch georganiseerde economie altijd en eeuwig uit is op winstmaximalisatie en groei. Ook al sparen we met elkaar zes mil-

* De auteur is directeur van het Nederlands Participatie Instituut

jard gulden per maand, de groei moet door. Waarom eigenlijk? Waarom maken we niet eens pas op de plaats? Het was toch werken om te leven en niet leven om te werken? Het moet toch gaan om de kwaliteit van het leven.

Merkwaardig vind ik dan ook dat er in het Paarse kabinet ware veldslagen moeten worden geleverd om de kwaliteit van het bestaan op peil te houden op de terreinen van de (gezondheids)zorg, het onderwijs en de veiligheid op straat versus het terugdringen van de staatschuld en het in stand houden van de Zalm-norm.

Het is overigens niet alleen een kwestie van geld maar ook van organisatie en zeggenschap. Zeggenschap over je eigen werkomgeving en verantwoordelijkheid voor je eigen baan.

Het Nederlands Participatie Instituut (NPI), waarvoor ik werk, heeft uiteraard ook geen pasklaar antwoord. Het NPI helpt bedrijven bij het opzetten van aandelenplannen voor de eigen medewerkers. Mijn ervaring leert dat bedrijven die een dergelijk aandelenplan hebben, in ieder geval een prettiger werksfeer kennen dan bedrijven zonder. Dat is ook logisch. Medewerkers die mede-eigenaar zijn van het bedrijf waar ze zelf werken worden aangesproken

op andere kwaliteiten dan alleen de kwaliteit van hun arbeidskracht. Zij kennen andere verantwoordelijkheden en creëren daarmee een andere, meer participatieve cultuur in de onderneming. Eerlijkheidshalve moet ik bekennen dat dergelijke aandelenplannen het beste werken in kleinere niet-beursgenoteerde bedrijven tot 200 à 300 man. Ook dat is logisch. In grotere beursgenoteerde bedrijven zijn de invloeden van buiten groter en de mogelijkheden om van binnenuit te sturen kleiner. Maar in kleinere bedrijven komt het steeds vaker voor dat de medewerkers 20 tot 25% procent van de aandelen in handen hebben en gebundeld in een Stichting Werknemersparticipatie hun stem laten horen in de vergadering van aandeelhouders. Daarbij gaat het dus niet alleen om het delen in de winst en de groei van de onderneming, maar juist om het zeggenschapselement dat aan het aandeel verbonden zit. Op die manier kunnen vragen over de winstbestemming, de groei van de onderneming én het vraagstuk van de arbeid óók in de aandeelhoudersvergadering aan de orde komen.

Dus: aandeelhouders/medewerkers allen landen: verenigt u en adelt uw arbeid!