

# Tijd voor herbezinning over de waarde van niet-betaald werk

PAUL DE BEER  
HENRI POLAK HOOGLERAAR VOOR  
ARBEIDSVERHOUDINGEN  
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

”

“De afgelopen vijftientig jaar is het dominante discours geweest dat meer werk – in de vorm van betaalde arbeid – goed is. Dat is nog steeds het leidende motief achter een groot deel van het sociale beleid. Daar zit de gedachte achter dat werk waardevol is: het economische belang, het belang voor individueel welbevinden en ontplooiing, en de positieve impact op maatschappelijke betrokkenheid. Plus het besef dat elk van deze dimensies negatief wordt beïn-

vloed als er te weinig mensen werken. Ook in praktische economische zin: als er onvoldoende mensen werk hebben, kun je de economie en het sociale vangnet niet overeind houden.

Desondanks worden er vanuit verschillende wetenschappelijke disciplines steeds vaker vraagtekens bij dit denken geplaatst. Is al het werk dat we hebben wel zo goed en waardevol? Zijn we wellicht onderweg naar een verschil tussen de waarde van werken – als activiteit – en van werk, datgene wat de activiteit inhoudt?”

**Paul de Beer** heeft het afgelopen jaar met twee collega's een inventariserend onderzoek gedaan naar de waarde van werk op basis van internationale literatuur. Het thema bleek zo breed dat besloten is tot vervolgonderzoek naar specifiek de Nederlandse situatie: hoe worden verschillende typen werk in ons land gewaardeerd en welke relatie heeft dat al dan niet met wet- en regelgeving? "Ons hele idee van wat werk inhoudt, is aan verandering onderhevig", aldus De Beer.

## HERBEZINNING OP DE WAARDERING VAN WERK

"We zijn de afgelopen honderd jaar steeds minder gaan werken en dat heeft niet betekend dat we met z'n allen meer zijn gaan luieren. Die vrijgekomen tijd besteden we nuttig, met mantelzorgtaken bijvoorbeeld. Dat wordt niet formeel als werk gezien, omdat je er niet voor betaald krijgt, maar je zou het in mijn optiek wel als werk moeten meetellen. Sterker nog: ik vind dat we daaromtrent als samenleving echt aan herbezinning toe zijn. In het algemeen wordt betaald werk hoger gewaardeerd dan niet-betaald werk. Ook in niet-financiële zin. Daarnaast hebben we in Nederland besloten om een groot deel van de zorgtaken niet tot betaald werk te rekenen. Dat is bijvoorbeeld in Zweden anders. Als land kun je daar dus wel eigen afwegingen in maken: kennen we er een dusdanig maatschappelijk belang aan toe dat we het ook in economische zin willen waarderen? Naarmate we daar meer toe bereid zijn, neemt ook de individuele voldoening van mensen die deze taken vervullen toe. Op basis van de erkenning en waardering die ze voor hun inzet krijgen."

Naast een hernieuwde kijk op de waarde van niet-betaald werk, pleit professor De Beer ook voor nader onderzoek naar de manier waarop werken in de praktijk wordt ingevuld. "Als je in de literatuur zoekt naar het ideaalbeeld van werk, dan komt vaak naar boven dat werk je helpt om een volwaardig onderdeel van de samenleving te zijn, vanuit eigen kracht en status", vertelt hij. "Nergens staat echter dat je dit alleen maar via werk in loondienst zou

kunnen bereiken. Dat is wat wij kennelijk op enig moment zijn gaan geloven. Voor mijn gevoel zouden we onszelf de open vraag moeten stellen: wat is de beste vorm om invulling te geven aan werk? Los van bestaande structuren en systemen.



**“Een loondienstverband  
knaagt in de basis aan  
ons diepgewortelde  
verlangen naar  
autonomie.”**

Kijk naar die 1 miljoen zzp'ers: ik vind dat een interessant fenomeen. Natuurlijk spelen fiscale prikkels een rol in het besluit om niet langer in loondienst te willen werken, maar veel van de betrokken mensen blijken het wel degelijk zelf ook prettig te vinden. Niet voor niets is door de eeuwen heen het werken als zelfstandige altijd dominant geweest, pas na de laatste industriële revolutie is loondienst de norm geworden. Wist je trouwens dat de vakbonden daar in eerste instantie tegen waren? Het werd gezien als een gelegitimeerde vorm van uitbuiting. En dat was het in de beginperiode veelal ook. Maar toen de bonden in de loop van decennia erin slaagden de omstandigheden van werken in loondienst sterk te verbeteren, hebben zij het als de nieuwe norm omarmd.

## NAAR EEN NIEUW IDEAALMODEL VAN ARBEID

Toch knaagt een loondienstverband in de basis aan ons diepgewortelde verlangen naar autonomie. Dat verlangen zou best eens een aanjager kunnen zijn voor de zzp-beweging. Persoonlijk lijkt me dat iets om nader te onderzoeken: niet vanuit het idee dat dit een probleem is dat een oplossing verdient, maar met een open, omvattende blik: waarom gebeurt dit, hoe verhoudt het zich tot wat in andere landen plaatsvindt en tot welk nieuw landschap leidt dit? Misschien is het tijd om het ideaalmodel van onze arbeidsmarkt opnieuw te definiëren, inclusief een sociaal stelsel dat daarbij past. Dus niet alleen kijken naar betaald versus niet-betaald werk, maar ook naar de manier waarop dit werk invulling krijgt en het hele construct daaromheen."

De Nederlandse arbeidsmarkt wordt niet alleen gekenmerkt door een groot aantal zzp'ers, maar ook door het vele werken in deeltijd. Met name door vrouwen. Volgens De Beer wijken we daarin nadrukkelijk af van andere landen. "We weten eigenlijk niet hoe dat komt", erkent hij. "Er worden over de grens ook regelmatig vragen over gesteld, omdat men het ziet als een belangrijke vorm van ongelijkheid tussen man en vrouw. Het feit dat veel vrouwen in deeltijd werken, belemmert hun mogelijkheden om carrière te maken en verzwakt daarmee hun zelfstandige positie in de maatschappij. Het gekke is echter dat we er in ons land tegelijkertijd best tevreden mee lijken te zijn. Collectief en individueel. Er werken bijvoorbeeld heel veel vrouwen deeltijd in de zorg. Als die allemaal

een dag extra zouden gaan werken, zijn de tekorten in de zorg in één keer opgelost. Toch komen we daar niet toe. Het is geen onderwerp van gesprek, geen issue in de politieke discussie en geen onderdeel van de afwegingen die vrouwen individueel maken. Ik vind dat echt merkwaardig: er ligt een maatschappelijk issue ten aanzien van de zorg voor mensen die hulp behoeven, maar we lijken de voor de hand liggende oplossing uit te sluiten.

## **LEF OM DE SPELREGELS TE VERANDEREN**

Eenzelfde fenomeen zie je in de discussies over digitalisering en robotisering. Ik verwacht dat de totale werkgelegenheid daar op zich weinig van zal merken, maar specifieke beroepen zullen wel degelijk gaan verdwijnen. Net als de textielwerkers destijds in Twente en de mijnwerkers in Limburg. We zullen moeten voorkomen dat er een grote groep mensen langs de kant komt te staan.

Iedereen ziet dat, er wordt ook wel over gesproken, maar de fundamentele vraagstukken en oplossingen komen nog niet ter tafel. Over hoe we ons systeem van leren en ontwikkelen kunnen laten aansluiten op deze nieuwe realiteit bijvoorbeeld. Of over de manier waarop we het sociale vangnet robuuster kunnen maken.

Het lijkt wel of we het collectieve gevoel hebben dat digitalisering en robotisering iets is wat ons onherroepelijk gaat overkomen. En waar we de gevolgen nauwelijks van kunnen beheersen. Net zoals we het deeltijdwerken door vrouwen als een soort vast-



staand gegeven lijken te beschouwen. Terwijl we als land, als maatschappij, natuurlijk wel degelijk keuzes kunnen maken. Als wij vinden dat in de zorg het menselijke contact centraal hoort te staan, dan zetten we dus geen robots in. Zo simpel is het. Zolang we maar in staat zijn om af en toe eens wat afstand te nemen en de bewegingen te overzien, met daarbij de vraag: wat willen we eigenlijk? Ook individueel: waar ben ik naartoe onderweg? Werk is zo'n centraal element in onze samenleving dat niemand eraan ontkomt om erover mee te denken. Over de manier waarop je het wilt invullen, de waardering die werk zou moeten krijgen, de persoonlijke en maatschappelijke waarde. Laten we de spelregels durven veranderen en ons niet laten verleiden tot de gedachte dat we geen invloed kunnen uitoefenen op de richting die we opgaan."



- Wellicht zijn we onderweg naar een verschil tussen de waarde van werken en van werk.
- Pas na de laatste industriële revolutie is loondienst de norm geworden.
- Als alle deeltijders in de zorg een dag per week meer zouden gaan werken, zijn de tekorten in één keer opgelost. Toch komen we daar niet toe.

## Over De Kamer

Ontwikkelingen op economisch en maatschappelijk niveau volgen elkaar in hoog tempo op. De Kamer is een initiatief van Achmea om de krachten van grootzakelijke bestuurders te bundelen en samen naar de toekomst van Nederland te kijken. Dat doen we onder andere tijdens Kamerbijeenkomsten, waarbij genodigden hun visies, worstelingen en perspectieven met elkaar delen. Naast bijeenkomsten verbindt De Kamer deelnemers via publicaties en interviews zoals deze. De inzichten die we opdoen, geven we door. Zo inspireren we elkaar én zakelijk Nederland.



## Waarde van Werk

Op dit moment staat het thema de Waarde van Werk centraal. Een jaar samen met de BV Nederland reflecteren op het thema de Waarde van Werk heeft een rijke schakering aan perspectieven en inzichten opgeleverd. De waarde van werk is niet alleen uit te drukken in geld, maar ook in maatschappelijke waarde, in status en eigenwaarde, in relevantie en ontwikkeling, individueel en collectief. En dat biedt volop stof om over verder te praten en na te denken over manieren waarop Nederland zich in de grote transitie van onze tijd kan positioneren, de keuzes die we moeten maken, de kansen die we zien en de mogelijkheden die we zullen moeten creëren om iedereen te laten meedoen. Meer lezen? [Download het boek Waarde van Werk hier.](#)