

Landbouwuniversiteit

via waardig werk

naar volwaardig

burgerschap

door prof. dr. A.L. Mok

**VIA WAARDIG WERK  
NAAR VOLWAARDIG BURGERSCHAP**

door prof.dr. A.L.Mok



**Voordracht bij het afscheid als hoogleraar  
in de Sociologie van arbeid en technologie  
aan de Landbouwniversteit te Wageningen  
op 28 september 1995**

# VIA WAARDIG WERK NAAR VOLWAARDIG BURGERSCHAP

## Inleiding

*Zeer gewaardeerde toehoorders,*

Toen de socioloog T.H. Marshall in 1949 een serie gastcolleges aan de Universiteit van Cambridge moest geven, begon hij met zich uitvoerig te verontschuldigen voor zijn discipline. De sociologie is nog niet tot Cambridge doorgedrongen, zo zei hij, maar misschien mag ik rekenen op enige welwillendheid ten opzichte van die vreemde gast (Marshall, 1977, p. 71). De Landbouwniversiteit - toen nog Landbouwhogeschool geheten - lag dus ver voor op de gerenommeerde Cambridge Universiteit, want al in 1946 was mijn voorganger E.W. Hofstee alhier tot hoogleraar in de sociologie benoemd. De toenmalige bestuurders hadden een ver vooruitziende geest: zij zagen het belang in van goed sociologie-onderwijs voor toekomstige landbouwkundig ingenieurs en bovendien benoemden zij iemand met - toen al - grote belangstelling voor natuur en milieu (Hofstra, 1978, p. 35). Het was voor mij een eer Hofstee in 1981 te kunnen opvolgen. Door persoonlijke omstandigheden is de leeropdracht later gewijzigd en mijn aanstelling omgezet in een deeltijdfunctie.

Ik ben de leden van de vakgroep Sociologie van de Landbouwniversiteit zeer dankbaar voor de positieve wijze waarop zij met deze ingrijpende veranderingen zijn omgegaan.

In zijn serie colleges aan de universiteit van Cambridge uit 1949 wees Marshall op het gevaar dat de drie burgerschapssystemen die hij onderscheidde, het civiele, het politieke en het sociale, uit elkaar zouden groeien, waardoor burgerschap als bron van

gelijkheid in de samenleving zou worden ondermijnd. In zijn geschiedkundige analyse komt naar voren dat, als eerste stap in de historische reeks, civiele rechten aan burgers werden toegekend, zoals vrijheid van meningsuiting en economische contractsvrijheid, dit als uitvloeisel van de 18e eeuwse Verlichting. Vervolgens kwamen politieke rechten aan burgers toe (vooral algemeen kiesrecht), mede op grond van de toenemende invloed van sociaal-liberale en socialistische maatschappijopvattingen en na 1917 (maar dat zegt hij er niet bij) ongetwijfeld ook op grond van pogingen de groeiende marxistische invloed de wind uit de zeilen te nemen. Ten slotte zijn ook sociale rechten aan de burgers toegekomen en kwam de moderne verzorgingsstaat tot stand, inclusief gelijke kansen op arbeid, onderwijs en gezondheid. Deze ontwikkelingen hebben volgens Marshall de ongelijkheden in de westerse samenlevingen doen verminderen en de scherpe kanten van de klassenmaatschappij enigszins afgevlind. Want dat stond bij Marshall voorop: het toekennen van burgerschapsrechten aan steeds meer leden van de samenleving zou de klassenverschillen doen afzwakken en steeds meer categorieën laten genieten van de zegeningen van de welvaartsstaat (Marshall, 1977, p. 127 e.v.).

Giddens - we blijven nog even in Cambridge - heeft zich uitvoerig met Marshall's analyse van het burgerschap beziggehouden. Volgens hem is de geïnstitutionaliseerde scheiding tussen het politieke en het economische systeem een uitvloeisel van het moderne kapitalisme, dat alleen de belangen van de kapitalistenklasse op het oog heeft en niet die van alle burgers. Dank zij deze scheiding, die vóór de opkomst van de kapitalistische produktiewijze niet

bestond, hebben de leiders van het economische systeem een relatieve vrijheid gekregen die zij aanwenden om de verschillen in macht, inkomen en vermogen tussen de burgers te vergroten (Giddens, 1981; Held, 1989, p. 179). Giddens bekritiseert Marshall dus, maar hij is het in grote lijnen eens met diens stelling dat verschillen in burgerschapsrechten de ruggegraat van de klassenmaatschappij vormen. De werkelijke *issue* is echter mijns inziens dat participatie aan het politieke leven zonder betekenis blijft zonder actieve participatie in de civiele gemeenschap, met als voornaamste voorwaarde een volwaardige deelname aan de besluitvorming in de economie, zowel op het niveau van de macro-economie als in de bedrijven en bedrijfstakken, alsook vrije toegang tot de arbeidsmarkt voor iedereen. Zoals Leisink en Coenen stellen: werk is een vorm van participatie aan de maatschappij (Leisink en Coenen, 1993, p. 6). Maar, zo voeg ik eraan toe, dat geldt alleen voor *volwaardig* werk. We zullen zien of ik mijn stelling kan waarmaken.

### Een nieuwe sociale kwestie

Dit jaar 1995 leent zich goed voor een terugblik op de afgelopen 50 jaar. Wie nu 65 jaar is, heeft die periode voor een groot deel bewust meegemaakt en heeft er gedeeltelijk zelfs mede vorm aan gegeven. Het is daarom dat ik u in dit uur zou willen meenemen op een reis terug in de tijd, maar wel geleid door een hedendaagse probleemstelling, die voortkomt uit verwondering. Hoe is het mogelijk te leven met de paradox dat burgers volgens de huidige regeerders steeds meer betrokken moeten worden bij het politieke systeem, maar tegelijk in het economische systeem, in de eerste plaats in hun arbeid, onmondig gehouden

worden of, voor velen nog erger, arbeidsloos hun dagen moeten slijten, zonder uitzicht op verbetering. Of is politieke participatie plat gezegd een zoethoudertje, een verdoezeling van de onmacht van onze regeerders om alle burgers werkelijke participatie in het civiele systeem te verzekeren? Een retorische vraag, denk ik.

Dit uiteen groeien van het politieke en het civiele systeem, dat Marshall bij uitstek als ondermijnend voor de egalitaire verzorgingsstaat beschouwde, is nu na 50 jaar een belangrijk maatschappelijk probleem aan het worden, een "nieuwe sociale kwestie". Nieuw omdat de oude manieren om met het sociale om te gaan niet meer werken (Rosanvallon, 1995, p. 7). Het is niet de verzorging door de staat als zodanig die apathiserend werkt, maar de onmondige routine-arbeid die de werkende geen ruimte laat om deel te nemen aan de beslissingen omtrent de eigen arbeid of, erger, de vaak gedwongen ledigheid van het werkloze bestaan, "the unemployed self" zoals Gouldner dat zo treffend noemde (Gouldner, 1968, p.346). Werklozen *mogen* dikwijls bepaalde civiele taken niet verrichten! Nog vreemder wordt het als men ziet dat diezelfde regeerders, tegelijk met hun roep om politieke participatie, het institutionele bouwwerk van organen waardoor werkenden en werklozen via hun vertegenwoordigers kunnen deelnemen aan de economische besluitvorming, langzaam maar zeker wensen af te breken.

Op het vlak van de arbeidsverhoudingen vonden de 'sociale partners' elkaar na 1945 in diverse nieuwe stichtingen en raden. De bedoeling was het arbeidsbestel een nieuw, meer institutioneel gezicht te geven:

het gelaat van samenwerking en consensus tussen werkgevers en werknemers. Voor elk van de drie "zuilen", die van het socialisme, het liberalisme en de christen-democratie, ging een "droom" in vervulling: respectievelijk de oprichting van het Centraal Planbureau, de Stichting van de(n) Arbeid (Van Bottenburg, 1995) en de Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie met als toporgaan de Sociaal-Economische Raad (Klamer, 1990). Maar bovenal was men het eens over de vijf centrale economische doelstellingen, waarvan volledige werkgelegenheid de voornaamste was. (De andere waren: economische groei, evenwichtige betalingsbalans, stabiel prijsniveau o.a. door een geleide loonpolitiek en rechtvaardige inkomensverdeling). De doelstellingen waren uitsluitend kwantitatief. Voor de waardigheid van de arbeid had men misschien wel oog, maar dat bleek in ieder geval niet uit de formuleringen uit die tijd.

Vijftig jaar later denkt men slechts aan structurele afslanking. Er zijn zelfs pogingen tot afschaffing van de "schappen" van de Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie, het Landbouwschap voorop, er is de verminderende adviesfunctie van haar toporgaan de Sociaal-Economische Raad, het afkalvende belang van de Stichting van de Arbeid (Van Bottenburg, 1995, p. 211) en de vele adviesorganen van de regering waarin werknemers en werkgevers elkaar regelmatig ontmoeten. Een duidelijke deinstitutionaliseringstendentie zit er in de verminderde neiging bij de werkgeversorganisaties tot het aangaan van CAO's, o.a. in de tuinbouw, een bedrijfstak met over het algemeen kwetsbare arbeidssituaties. Paradoxaal dat de vakbeweging juist op die grond het Landbouwschap wenst te laten vallen. Ik denk ook aan het terug-

schroeven van allerlei rechten op sociale uitkeringen, op onderwijs en op gezondheidszorg, de veranderingen in het ontslagrecht, aan de sterk kwantificerende benaderingen van zaken als ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, waarin het vorige kabinet onder leiding van drs. R. Lubbers zo sterk was.

"Een bijzonder bericht: in 1994 is er in Nederland nauwelijks griep geweest. Niet meer dan 160.000 mensen werden vorig jaar door deze ziekte geveld tegen meer dan 700.000 in 1993. Het Nederlands Instituut voor onderzoek van de Gezondheidszorg concludeerde dat de cijfers over de terugdringing van het ziekteverzuim vorig jaar (dus) *met een korreltje zout genomen moeten worden*. Iedereen die indertijd Lubbers hoorde uitroepen dat Nederland ziek is, zal zich de vreugde van enkele maanden geleden herinneren toen bleek dat het ziekteverzuim in 1994 gedaald was van 8,1 naar 6,6 procent. De nieuwe maatregelen van premie-differentiatie en eigen risico bleken succesvol". Echter: er was in 1994 minder ziekteverzuim omdat er minder griep was, niet vanwege die maatregelen. "Al dat trompetgeschal, al die zoete geuren van succes, blijken nu vervlogen, als parfum in een gierwind". En de auteur van het bericht voegt eraan toe: "En al die tijd heeft men gedacht dat de werknemers maar deden *alsof* ze griep hadden. Dat al die slappe simulanten voor zo'n vals beeld van ziekig Nederland zorgden. Laten we hopen dat er deze herfst virussen genoeg zijn om verschrikkelijk wraak te nemen" (RF in: *Vrij Nederland*, 9-9-1995, p. 5).



De deïstitutionaliseringstendenties in de arbeidsverhoudingen en de sociale zekerheid zijn natuurlijk reeds langere tijd aan de gang - ik denk bijvoorbeeld aan de dereguleringspogingen van de Commissie Geelhoed - maar onder invloed van recente politieke ontwikkelingen zijn zij in een stroomversnelling geraakt. Op de korte termijn kan dat misschien financiële voordelen hebben, op de langere termijn gezien zou het wel eens een tijdbom kunnen zijn onder het harmoniemodel van de arbeidsverhoudingen (Peper, 1973, p. 104). Niet velen echter schijnen daar wakker van te liggen, want, zoals Keynes al zei: "In the long run we are all dead".

In de titel van dit afscheidscollege koppel ik "waardig werk" aan "volwaardig burgerschap". Het wordt tijd om te zeggen wat ik onder waardig werk versta. Degenen die enigszins vertrouwd zijn met mijn geschriften weten dat ik al jaren de visie verkondig dat waardige arbeid de voornaamste toegangspoort is tot volwaardig lidmaatschap van de samenleving. Als dat juist is, dan kun je je als samenleving niet veroorloven die poort voor sommigen blijvend dicht te doen, die voor vele anderen op een kier en voor een kleine rest wijd open te zetten. Volwaardige arbeid hoort voor iedereen toegankelijk te zijn, als onderdeel van volwaardig burgerschap. Het credo van het kabinet-Kok dat "wie greep wil krijgen op concrete problemen, moet luisteren naar de burgers die er mee leven" (Regeerakkoord 1994) geeft een nieuwe inhoud aan het "volwaardig burgerschap", maar maakt de tegenstelling met de "onwaardige arbeid" en het gebrek aan werk van velen van die burgers wel een stuk scherper. Wel via een correctief wetgevings-referendum mee kunnen beslissen over bijvoorbeeld

's lands arbeidswetgeving en geen enkele zeggenschap hebben over je eigen arbeidssituatie, is sociaal totaal onaanvaardbaar. Ik herhaal het, het burgerschap wordt almaar paradoxaler.

De vraag is of arbeid in de naaste toekomst inderdaad dé toegangspoort tot volwaardig burgerschap moet blijven. Er zijn allerlei ideeën in omloop over alternatieve wegen om tot het begeerde doel te geraken. Ideeën over een gegarandeerd basisinkomen of over negatieve inkomstenbelasting zijn bijvoorbeeld weer in discussie geraakt sinds "paars" in 1994 aan het bewind is gekomen (Interview met Minister Wijers in NRC-Handelsblad, 17-12-94; De Beer, 1993). Men stuit daarbij op het empirisch vastgestelde traditionele arbeidsethos van grote delen van de beroepsbevolking, die zich niet zonder slag of stoot zullen neerleggen bij de ontkoppeling van arbeid en inkomen. Ook wat dat betreft is de arbeidsmarkt, zoals Van Hoof (1987) heeft aangetoond, een arena waar een heftige strijd wordt gestreden: velen laten zich hun (goede) arbeid niet zonder slag of stoot afnemen. Hoewel: er staat tegenover dat er ook een ontwikkeling is te constateren in de richting van een alternatief arbeidsethos, waarbij het kunnen hebben van een eigen levensstijl zonder dwang tot arbeiden centraal staat (Rosseel, 1985). Dit wijst erop dat er een zandlopermodel aan het ontstaan is. Het midden is in toenemende mate niet langer breed (Berting, 1968), maar juist smal aan het worden. Er is vanaf halverwege de door mij beschouwde periode een tendentie tot polarisatie, niet alleen in de inkomensverhoudingen (Wilterdink, 1993) en loopbaankansen, maar ook in cultureel opzicht.

## **Ontwikkelingen in het arbeidsbestel**

In het hiernavolgende wil ik eerst nagaan wat onder 'volwaardige arbeid' moet worden verstaan. Ik bespreek deze term tegen de achtergrond van de ontwikkelingen die zich in het arbeidsbestel sinds 1945 hebben voorgedaan. Arbeidsbestel wordt hier opgevat in de zin van Kwant (1956): het geheel van institutionele regelingen rondom arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen, mede in het licht van de zich wijzigende betekenis die aan betaalde arbeid in onze verzorgingsmaatschappij wordt toegekend. De instituties van het bestel zijn in die periode grondig van karakter veranderd en de zinvolheid van (heteronome) betaalde arbeid werd steeds meer ter discussie gesteld (Gorz, 1989). In de tweede helft van de genoemde periode voltrokken zich in snel tempo veranderingen in de arbeidsverhoudingen en in de contractuele relaties, vooral onder invloed van de toenemende flexibilisering van de arbeidsorganisatie, de technische evolutie, de mondialisering van de Nederlandse economie en het oprukkende markt-denken. Deze veranderingen zijn mede verklarend voor de ontwikkelingen die zich thans op de arbeidsmarkt voordoen.

Ik ga uit van de twee delen van de term 'volwaardig', nl. 'vol' en 'waardig'. Vol geeft de kwantitatieve zijde weer (volledige werkgelegenheid), waardig de kwalitatieve kant (waardige werkgelegenheid). De nadruk op de kwantiteit gaat dikwijls ten koste van de kwaliteit, van de "waardigheid van de arbeid". Dit komt bijvoorbeeld tot uiting in de Sociale Nota 1995 van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarin wordt zonder omwegen gesteld dat

verbetering van de kwaliteit van de arbeid niet ten koste mag gaan van het scheppen van eenvoudige arbeidsplaatsen in het onderste segment van de arbeidsmarkt, om de kwantiteit aan banen te vergroten. Karl Marx heeft het eens heel cru gezegd: "Taaksplitsing is moord op een volk". Ik kan het met een retorische vraag ook wat minder cru stellen: "Hoe kan men waardig burger zijn van onze samenleving zonder waardigheid in de arbeid?"

### Wat is 'vol'?

Vol kan betekenen: werk voor iedereen (recht en plicht tot arbeiden) of werk voor iedereen die wil werken. Hoe ver kan men gaan met het recht op arbeid? De socioloog Dahrendorf meent dat een recht op arbeid in onze maatschappij niet te verdedigen is (Dahrendorf, 1988, p. 148, geciteerd door Diels, 1995, p. 56). Er moet voor wie dat wil een recht op niet-arbeiden worden erkend, zodat de overheid mensen niet kan dwingen tot een afhankelijkheid die ze afwijzen. Hij is met vele andere sociologische auteurs overtuigd dat de laatste vijftientig jaar het einde van een samenlevingsmodel heeft ingeluid waarin arbeid het centrale ordenende principe is (Achterhuis, 1984; Elchardus, 1995a, p. 11). Leisink en Coenen (1993, p. 17) stellen daar de Durkheimiaanse opvatting tegenover dat burgerschap gelijke kansen op werk met zich meebrengt en, belangrijker, dat iedere burger de verantwoordelijkheid heeft, bij te dragen tot de "the welfare of the community", is het niet via betaald, dan toch ten minste met onbetaald werk. Afgezien van de vraag of min of meer gedwongen werk autonome arbeid in de zin van Gorz kan opleveren, waarop ik later nog terug

zal komen, doet zich ook de vraag voor of de samenleving tegenover zo een "grootschalige bundeling van krachten van alle burgers in de maatschappij" (Elchardus) enige garanties van waardigheid stelt. Anders kun je, populair gezegd, de civiele solidariteit wel schudden.

Ik heb eerder reeds gewezen op een mogelijk snel veranderend arbeidsethos. Het is niet meer vanzelfsprekend dat mensen aan *de* en *hun* arbeid een traditionele betekenis toekennen. Er komen alternatieve ideeën over werken die vroeger ondenkbaar waren. Mensen die geconfronteerd werden met breuken in hun arbeidsleven zijn na de economische en sociale crises van de jaren zestig en zeventig in toenemende mate aanpassingsstrategieën gaan vertonen, waar een alternatief arbeidsethos duidelijk deel van uitmaakt (De Witte, 1992).

In de loop van de tijd heeft men de betekenis van "volledig" in de zin van "werk voor iedereen" langzamerhand steeds meer losgelaten. Het model waarover sociale partners en kabinet het in 1945 eens werden, berustte op een aantal aannames: de (gehuwde) man als voornaamste kostwinner, sociale zekerheid als uiterste vangnet, standaardcontracten gebaseerd op voltijd/voljaar werken, ongelimiteerde economische groei en een gegarandeerde minimale bestaanszekerheid. Het stuk voor stuk loslaten van deze aannames, vooral na het eerste rapport aan de Club van Rome (Meadows e.a., 1971) en de eerste oliecrisis in 1973, kan men met enig recht beschouwen als dé waterscheiding van de vijftig jaar die ik hier aan een beschouwing onderwerp. De eerste aanname, de (gehuwde) man als voornaamste

kostwinner, moest vanaf begin jaren zeventig worden losgelaten. De voor Nederlandse begrippen massale intrede van vrouwen op de arbeidsmarkt zonder enige garantie van "werk voor iedereen" kan men bijna als een oorlogsverklaring aan het vrouwelijke deel van de beroepsbevolking beschouwen. Niet dat ik de Durkheimiaanse visie los wil laten, maar de samenleving slaagt er blijkbaar niet in de volledigheid van de arbeid met waardigheid in te vullen, de bezweringsformule van Leisink en Coenen ten spijt.

De arbeidsparticipatie in Nederland is sinds 1960 spectaculair gestegen (SCP, 1994), nl. met 43%, vooral door de toeneming van het aantal in deeltijd werkenden. De werkgelegenheid in voltijdequivalenten is in die periode echter veel minder spectaculair gegroeid, nl. met nog geen 5%. Er heeft zich dus een gigantische herverdeling van betaalde arbeidstijd voorgedaan zonder noemenswaardige groei van de totale werkgelegenheid. Deze herverdeling heeft echter vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt plaats gehad en in aanzienlijk mindere mate aan de bovenkant (het is een eentonig lied). Van groei van de totale werkgelegenheid is al sinds de eeuwwisseling nauwelijks meer sprake, het aandeel van de werkenden in de totale bevolking staat volgens het SCP al heel lang op tussen de 35 en de 39%. Dit betekent omgekeerd dat het percentage niet-actieven ook ongeveer gelijk is gebleven, alleen het aantal uitkeringstrekkers onder hen is toegenomen en wel van 4% in 1947 naar 28% in 1993.

Sociale zekerheid als uiterste vangnet is in een tijd waarin 1,7 miljoen mensen in Nederland "genieten" van een of andere uitkering wegens ziekte,

arbeidsongeschiktheid of werkloosheid, een lachertje. Toch schreef de architect van de Wet Arbeidsongeschiktheid, G. Veldkamp, in 1967 in de Memorie van Toelichting op het desbetreffende wetsontwerp dat nooit meer dan maximaal 80.000 mensen van de WAO gebruik zouden gaan maken (Mok, 1993, p. 175). Niet meer dan het tienvoudige is dertig jaar later een aanvaarde beleidsdoelstelling!

Vol kan ook betekenen: een volledige loopbaan. De ideeën over wat een volledige loopbaan uitmaakt zijn sinds 1945 sterk veranderd. Nog niet zo lang geleden (ruwweg tot de jaren '20) werkte men vanaf dat het kon tot dat het niet meer kon. Nu treedt men ten vroegste in rond de 18 jaar en is de pensioenleeftijd dikwijls al voor of uiterlijk rond 60 jaar. Van de boven 55-jarigen werkt een steeds kleiner deel. VUT-regelingen zijn populair bij werknemers maar veel minder bij werkgevers, want zij zijn duur. De WAO is bij ouderen (en niet alleen bij hen) nog steeds druk in gebruik en volgens de laatste gegevens zelfs weer in toenemende mate.

Vol is ook 'voltijd'. Hier is sprake van een ontwikkeling in de richting van nieuwe, "precaire", arbeidsrelaties. Vergelijk de strijd om de verkorting van de werkweek, 24-uur-open-arbeid, numerieke flexibilisering, deeltijdarbeid, tijdelijke contracten al dan niet op afroep, dienstenchèques en vele andere zaken. De arbeidsverhoudingen zijn sterk in beweging geraakt en geen arbeidsmarktanalyse kan het stellen zonder uitvoerig aandacht te besteden aan dit aspect van het arbeidsbestel. De institutionalisering van de arbeidsverhoudingen is op duidelijke grenzen gestuit, net zoals de welzijnsmaatschappij.

De voorlopige conclusie moet luiden dat de veranderende betekenis van een volledige loopbaan en een voltijdse betrekking mogelijkheden tot nieuw burgerschap biedt, maar dat de onzekerheden voor de werkende burgers verre overheersen. Vooral het einde van de volledige werkgelegenheid zet het arbeidsbestel en daarmee ons samenlevingsmodel onder toenemende druk. Arbeid als toegangspoort tot burgerschap leidt heden ten dage veelal tot uitsluiting van de arbeidsmarkt en daarmee van volledig burgerschap (zie ook Vranken en Geldof, 1993, pp. 61 e.v.; Vranken, Geldof en Van Menxel, 1995).

### Wat is 'waardig'?

Waardig werk is kwalitatief goed werk dat het welzijn van de arbeidende bevordert, dat niet ziekmakend is en op een rechtvaardige manier wordt beloond. Waardigheid heeft te maken met een rechtvaardige beloning, ook als het eenvoudige werkzaamheden betreft. Rechtvaardige beloning is wel te onderscheiden van gerechtvaardigde beloning. Deze laatste soort wordt gelegitimeerd door een of andere vorm van functiewaardering, maar bij de eerstgenoemde is sprake van een emotionele en sociale aanvaarding door de werkende, die zich vergelijkt met andere werkenden. Dit punt van rechtvaardigheid voert eerder tot een verhoging dan tot een verlaging van de minimumlonen. Beloning drukt immers vooral de waardering voor de waardigheid van de arbeid uit.

Arbeidssplitsing tezamen met verlaging van de beloning voor die arbeid is dus dubbel onwaardig. Participatie aan de arbeidsmarkt is door het huidige beleid voor die zogenoemde "onderklasse" daarmee



wel erg onaantrekkelijk geworden. Niet voor niets zijn er stemmen in economenkring, zoals die van Klein-knecht, die pleiten tegen loonmatiging, stemmen die wel eens te gemakkelijk worden weggehoond (Van Empel, 1995: Interview met de kort daarna overleden directeur van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, H. van Stiphout, op basis van een OSA-rapport over de bestrijding van de werkloosheid). Onder aanvaarding van de noodzaak tot het laag houden van de arbeidskosten vraag ik me af of er geen waardiger manieren zijn om het doel van optimale participatie te bereiken dan via een, al dan niet relatieve, verlaging van de (minimum)lonen. In dit licht gezien is het is eigenlijk een maatschappelijk wonder dat zovelen aan de onderkant van de arbeidsmarkt nog zo een hoog en traditioneel arbeidsethos ("employment commitment") hebben. Wel past daarbij de aantekening dat nogal wat onderzoekers bij werklozen een dubbelzinnige houding ten opzichte van "werken" aantreffen, veroorzaakt door de spanning tussen de wens om werk te hebben en de kans om dat te vinden (De Witte, 1992, p. 16).

Waardig werk is rechtvaardig en tegelijk doelmatig (Van Zuthem, 1986), omdat het de motivatie, participatie en inzet van de werkende en daarmee de produktiviteit bevordert. Waardig werk is werk dat ergonomisch verantwoord is, dat rekening houdt met de verworven kwalificaties en de vakbekwaamheid, dat zo min mogelijk herhaalarbeid bevat, dat contacten met collega's toelaat en waarvan het doel de arbeidende duidelijk is (Arbeidsomstandighedenwet 1980/1994). Nogal wat arbeid wordt onder grote druk uitgeoefend, een werkdruk die veel stress tot gevolg heeft. Pas in de tweede helft van de hier behandelde

periode, vanaf 1975, is er belangstelling gekomen voor de *kwaliteit van de arbeid*. De conferentie die de Vaste Commissie van de Bedrijfssociologische Studiedagen in 1978 organiseerde, waar Jules van Dijck de drijvende kracht van was, was het eerste teken van belangstelling voor dit onderwerp van de zijde van bedrijfssociologische onderzoekers in Nederland (Van Dijck e.a.(red.), 1980). Reeds eerder had men zich in het buitenland met het onderwerp beziggehouden, waarbij vooral de naam van wijlen Albert Cherns en het *Quality of working life*-project moeten worden genoemd. De inleiders op genoemde conferentie zetten zich in navolging van Cherns af tegen de te grote nadruk in het sociaal-wetenschappelijk onderzoek op de tevredenheid van de werkende met zijn taken. Het gaat volgens hen bij kwaliteit van de arbeid om de inhoudelijke taakstructuur: arbeid is van goede kwaliteit als de arbeidsverdeling en de organisatie van de arbeid goed zijn (Van Hoof, 1980, p. 243). In deze traditie staat ook de beroemde publikatie van Kern en Schumann over het einde van de arbeidsverdeling (Kern en Schumann, 1984). Terecht ook besteedt het Sociaal en Cultureel Rapport 1994 van het Sociaal en Cultureel Planbureau veel aandacht aan de kwalitatieve aspecten van de arbeid (SCP, 1994, p. 140 e.v.).

Daartegenover is er in de loop van de jaren tachtig terreinverlies voor de kwaliteit van de arbeid geconstateerd. Zoals Fruytier en Oeij (1995, p. 190) naar aanleiding van een trendrapport van Van Klaveren (1994) opmerken, heeft de noodzaak tot flexibilisering van de organisatie van de arbeid, van de arbeidsverhoudingen en de arbeidsvoorwaarden de aandacht voor kwaliteit van de arbeid bij het

management van ondernemingen en instellingen doen verminderen. Ook hier is er een afgenomen prioriteit voor de waardigheid van de arbeid door een grotere nadruk op de kwantiteit: werkgelegenheid en verlaging van de loonkosten staan als beleidsdoelstellingen in de ogen van beleidmakers blijkbaar op gespannen voet met de kwaliteit van de arbeid. Er is echter nog een probleem met de door Van Klaveren gekozen stellingname: door van de produktiestructuur als cruciaal aangrijpingspunt uit te gaan, wordt de kwaliteit van de arbeid buiten de sfeer van de arbeidsverhoudingen geplaatst en binnen het uitsluitende domein van de organisatie van het produktieproces, dat is binnen het "management prerogative", wat de kwaliteit van de arbeid ononderhandelbaar maakt voor de vakbeweging (Van Klaveren, 1994, p. 45).

### **Autonome en heteronome arbeid**

De waardigheid van de arbeid wordt ook nog op andere manier bedreigd. Gorz (1989) heeft erop gewezen dat in onze duale economie een economische elite, waarbij hij met name een professionele 'bovenklasse' op het oog heeft, een goed leven in arbeid en vrije tijd kan leiden dank zij een nieuwe, dienstbare 'onderklasse'. Die bovenklasse koopt de arbeidstijd van die onderklasse voor veel minder geld dan waarvoor zij haar eigen tijd verkoopt. Gorz gaat ervan uit dat die onderklasse beter verdient dan het verrichten van dat soort werk.

Het omgekeerde is natuurlijk ook waar, maar dat zegt Gorz niet: zonder een kapitaalkrachtige bovenklasse zou de onderklasse haar produkten en diensten niet kwijt kunnen. De twee zijn elkaar in de beschouwde

periode steeds meer nodig gaan hebben. Afweer: het middenveld boet aan belang in.

Regeerders die denken fantastische hoeveelheden werkgelegenheid te scheppen door het stimuleren van arbeidsintensieve groei, bijvoorbeeld via het uitgeven van zgn. dienstchèques die recht geven op bepaalde vormen van dienstverlening, komen bedrogen uit. Niet alleen dat ze kwalitatief laagwaardig en dus laagbetaald werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt bevorderen, ze dragen bovendien kwantitatief gezien (in voltijdse equivalenten uitgedrukt) vrijwel niets bij tot de totale werkgelegenheid. Bovendien jagen ze het midden- en kleinbedrijf in de touwen door "oneerlijke concurrentie".

Gorz pleit voor een herverdeling van wat hij 'heteronome' (meestal betaalde) arbeid noemt over de gehele beroepsbevolking van hoog tot laag, om daarmee iedereen tijd te verschaffen voor 'autonome' arbeid, bestaande uit bezigheden naar eigen keuze: allerlei vrijwillige arbeid, hond uitlaten, voorlezen, studeren, zieken bezoeken, lidmaatschap van een kerke-, gemeente- of wijkraad en dikwijls niet betaald. De vraag of onbetaald werk volwaardig werk kan zijn is daarmee nog niet beantwoord, maar Gorz' stellingen maken de discussie over allerlei zaken eromheen (o.a. over het basisinkomen) wel pregnanter. Als autonome arbeid wordt gecommmercialiseerd en aan laagbetaalden uitgedeeld, dan wordt deze daarmee heteronoom. De een zijn autonome is de ander zijn heteronome arbeid, wanneer geen herverdeling van de heteronome arbeid optreedt.

Een dramatisch voorbeeld hiervan is het geval van de Nederlandse "au pair" in Amerika, die de baby moest verzorgen van ouders die het te druk hadden met hun professionele bezigheden om zich met de zorg voor hun kind te bemoeien, met fatale gevolgen, want de baby overleed door een onoordeelkundige behandeling vanwege de onervaren au pair (diverse krantenberichten, maart 1995).

### **Institutionele veranderingen op de arbeidsmarkt**

Op de arbeidsmarkt doen zich analoge deïstitutionaliseringverschijnselen voor als in de arbeidsverhoudingen. Er is een sterke samenhang tussen deze twee, zoals hoop ik duidelijk zal worden. De arbeidsmarkt is na 1945 net als de arbeidsverhoudingen steeds meer geïnstitutionaliseerd geraakt (Bremer, 1991, p. 88). Een interessante uiting daarvan is de sinds 1945 (oorspronkelijk al in 1944 in Londen geformuleerde) bestaande regeling van het ontslagrecht (artikel 6, Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, 1945), dat werkgevers verplicht een vergunning aan te vragen bij de directeur van het Arbeidsbureau voor het (onvrijwillig) ontslag van een werknemer, tenzij er dringende redenen hiervoor zijn waarover de rechter moet oordelen. Oorspronkelijk bestond er ook een dergelijke regeling van de aanstelling. De ontslagvergunning kan zich al sinds de jaren '70 verheugen op toenemende kritiek, maar is tot op de dag van vandaag niet afgeschaft, een teken dat het deïstitutionaliseringproces van de arbeidsmarkt toch nog niet zo gemakkelijk verloopt als sommigen hopen. Het ontslagrecht is een onderwerp dat op het grensvlak van arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen is gelegen.

De jaren '70 betekenden een regelrechte trendbreuk op de arbeidsmarkt en in de economische doelstellingen en het begin van het deinstitutionaliseringproces. De Vietnam-oorlog en de devaluatie van de dollar in 1971 die daar onder meer een gevolg van was, hebben grote invloed uitgeoefend op de wereld-economie. De cesuur ligt bij de oliecrisis van 1973. Een stagnatie en zelfs een teruggang van de vraag naar arbeid, o.a. door de zich doorzettende technologisering die arbeidsbesparingen mogelijk maakte, ging gepaard met een juist in die periode sterk stijgend aanbod van arbeid door de toegenomen participatie van vrouwen. In 1975 ging in Nederland, en trouwens ook in België, voor het eerst het aantal werkloze vrouwen dat van werkloze mannen overtroffen. Net toen de vrouwen als gelijkberechtigde burgers hun rechtvaardig deel van de werkgelegenheidskoek kwamen opeisen, ging het mis. Niet voor niets is het leerstuk van de segmentering van de arbeidsmarkt en van de duale economie juist in het midden van de jaren zeventig in Nederland opgedoken. Ook de internationalisering van de arbeidsmarkt heeft sindsdien een enorme vlucht genomen.

Sinds de arbeidsverhoudingen na 1945 in tegenstelling tot die van voor de oorlog in nationale instituties werden vervat (Van Bottenburg, 1995, hoofdstuk 1), is er een toegenomen neiging ook de arbeidsmarktproblemen uitsluitend in nationale beleidstermen te formuleren en de oplossingen binnen nationale institutionele grenzen te zoeken. Hoe ontoereikend dat is, leren ons de jaarverslagen van industriële bedrijven en de kranteberichten daarover.

Een voorbeeld:

"Stork stoot werk af naar buitenland.

Machinebouwer en industriële dienstverlener Stork voelt zich door de harde gulden en in het belang van het behoud van hoogwaardige werkgelegenheid in Nederland gedwongen een steeds groter deel van de activiteiten in het buitenland uit te besteden" (NRC-Handelsblad, 15-3-1995).

Door krantencommentatoren is opgemerkt dat er in verschillende sectoren van de economie de laatste tijd een geduchte banengroei is opgetreden, maar dat die de werkloosheid toch niet heeft kunnen indammen. Er is immers slechts een verschuiving van de werkgelegenheid opgetreden van vaste voltijdbanen naar flexibele deeltijdbanen, naar uitzendbureaus, "jobbers" en onderaannemers. Dat laatste noemt men *outsourcing* en als het werk wordt uitbesteed aan bedrijven in het (verre) buitenland heet dat *global sourcing*, mondialisering van de werkgelegenheid dus. Werkloosheidsbestrijdingsmaatregelen nemen heeft veel weg van dweilen met de kraan open. Het enige dat tegen *global sourcing* helpt, als men daar iets aan wil doen, is het bevorderen van de verhoging van de levensstandaard en daarmee van de loonkosten in het verre buitenland tot ons eigen peil. Zolang dat niet het geval is, moeten onze werknemers steeds meer genoegen nemen met *precaire* arbeidscontracten in plaats van contracten met de goudgerande arbeidsvoorwaarden van vroeger. Het uitzendwezen bloeit als nooit tevoren, de grote uitzendbureaus zoals bijvoorbeeld Randstad realiseren thans een jaarlijkse groei van 25% of meer. Verschillende grotere bedrijven (bijvoorbeeld DAF Trucks) hanteren regels

omtrent de getalsrelatie tussen vast en flexibel personeel. In samenhang met de hiervoor genoemde *outsourcing* neemt het aantal zelfstandige ondernemers in Nederland explosief toe, veel meer dan in de Europese Unie als geheel (NRC-Handelsblad, 9-9-1995, p. 17). Daarbij zijn er velen die starten, maar het niet kunnen bolwerken. De ondernemingszin blijkt in Nederland allerminst verdwenen. Ik pleit er daarom voor de startende ondernemers die een keer mislukt zijn een nieuwe kans te geven, omdat men van zijn fouten leert.

Het belang van collectieve arbeidscontracten neemt zienderogen af, zoals ik al eerder opmerkte en dat van de individuele werkgelegenheidsrelatie neemt toe. Nu weet ik ook wel dat bijvoorbeeld de uitzendkrachten sinds 1987 onder een aparte CAO voor het uitzendwezen vallen, maar daarmee is de waardigheid van hun arbeid nog niet aan de orde. Zij blijven "marginale" arbeidskrachten, net als de andere geflexibiliseerde werknemers, die men naar believen naar de wachtkamer van de werkloosheid (waar de nieuwe werklozen zich bevinden) kan verwijzen en weer kan oproepen.

Het voordeel is dat herintreding vanuit de wachtkamer een grotere kans maakt dan vanuit de langdurige werkloosheid (langer dan een jaar) ook al heeft deze slechts plaats via het aangaan van preciaire verbindingen, omdat werkgevers vermoedelijk weinig geneigd zijn aan wachtkamerwerklozen een standaardcontract aan te bieden. Herintrede (zie hierover: Van Wezel, 1972) is thans veel moeilijker dan voor 25 jaar via het standaardkanaal te realiseren, maar de kwestie of dit uitsluitend is te wijten aan uitsluitingsstrategieën aan de vraagzijde kan ik hier niet oplossen. Ik ga er



wel vanuit dat het aanvaarden van een precair arbeidscontract een vorm van aanpassingsstrategie aan de aanbodzijde is (Kroft e.a., 1989). Volgens Elchardus en zijn onderzoeksgroep van de Vrije Universiteit Brussel verklaren houdingen en leefgewoonten van werklozen samen met de segmentering van de arbeidsmarkt en de aard van de contracten de continuïteit van de werkloosheid en de bereidheid tot het aangaan van niet-standaardverbintenissen. De aard van de contracten ("statuten" in het Belgische jargon) speelt daarbij een grotere rol dan de houding van de werklozen (Elchardus e.a., 1995, p. 62).

In het licht van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is het begrijpelijk dat de discussie over de mogelijkheid van het bereiken van de klassieke economische beleidsdoelstelling "full employment", in de jaren tachtig weer is opgelaaid en sindsdien niet meer uit de onderzoeksagenda is verdwenen. De nadruk op "full employment" gaat echter voorbij aan de aard van de arbeidsrelaties. De bovengenoemde flexibiliseringstendenties versterken de toenemende dualisering van de arbeidsmarkt in sectoren met hooggekwalificeerd, multi-inzetbaar, vast personeel, dat relatief goed betaald wordt en sectoren met relatief laag betaalde arbeidskrachten met flexibele, eenvoudige routinetaken en niet-standaardcontracten. Zowel "vol" als "waardig" worden helaas steeds schaarser te gebruiken adjectieven.

### **Conclusie: Naar volwaardig burgerschap?**

Marshall ging er zoals gezegd vanuit dat een volwaardig burgerschap voor iedereen de noodzakelijke ongelijkheden van de kapitalistische samenleving draaglijk zou maken en de burgers

nieuwe levenskansen zou geven. Leisink en Coenen (1993, p. 17) bepleiten een loskoppeling van betaalde arbeid en burgerschap en de erkenning van onbetaalde arbeid als onderdeel van volwaardig burgerschap. Maar dat lost het probleem van de waardigheid van de arbeid niet op, omdat deze ook bij de niet-betaalde arbeid een rol speelt. Welke rol is nog niet helemaal duidelijk. Het zou arbeidssociologisch van groot belang zijn te onderzoeken hoe het met de waardigheid van niet-betaalde arbeid - bijvoorbeeld van allerlei vormen van vrijwilligerswerk - is gesteld.

### *Dames en Heren,*

Mijn conclusie uit het voorgaande is dat waardige arbeid (zowel betaald als niet-betaald) de voornaamste bron van maatschappelijke participatie is. Maar of wij het nu fijn vinden of niet, betaalde arbeid verschaft in ons huidige arbeidsbestel een sterkere inbedding in sociale netwerken, een regelmatigere tijdsstructurering, een duidelijker identiteit, soms ook een hogere status en altijd betere financiële garanties dan niet-betaald werk. Daarom is het huidige overheidsbeleid ook gericht op het scheppen van zoveel mogelijk betaalde banen. Met dit beleid bestaat echter het gevaar dat wij arbeid om haarzelfs wil bevorderen, dat we werkgelegenheid creëren om de werkgelegenheid, een soort *l'art pour l'art*, met opoffering van de arbeidskwaliteit en de menswaardigheid. Niet iedere vorm van betaalde arbeid is positief te waarderen, vele "precaire" banen kennen geen mogelijkheden tot arbeidstaakbeheersing, zijn vervreemdend en geven aanleiding tot gevoelens van machteloosheid omdat ze geen toegang geven tot de beslisruimte van het management met betrekking tot hun eigen werk. Des te paradoxaler is de mogelijkheid van burgers tot

wezenlijke beïnvloeding van de wetgeving via allerlei soorten referenda. Wel (mee)beslissen over 's lands wetten of over het voortbestaan van je stad of dorp en niet over je eigen werk, de burger gaat het steeds meer boven de pet. Het einde van de arbeids-samenleving is nog niet in zicht, maar we balanceren al wel op het randje van de afgrond als wij nog langer doorgaan met het creëren van eerste-rangs burgers in tweede-rangs banen, met tweede-rangs beloningen en tweede-rangs contracten.

Natuurlijk staan er tegenover het recht op volwaardige werkgelegenheid ook plichten van de burger. Maar kern is en blijft dat uit dit recht van al degenen die tot de (Nederlandse) gemeenschap behoren - allochtoon of autochtoon, man of vrouw, jong of oud, geleerd of niet - voor overheid en bedrijfsleven de plicht voortvloeit tot het scheppen van volle en waardige werkgelegenheid.

Dat is het antwoord op de vraag naar het waarom van die volle en waardige werkgelegenheid.

Volwaardige werkgelegenheid, zo zou ik dit afscheids-college willen samenvatten, is en blijft de basis voor volwaardig burgerschap.

Met veel dank aan Dirk Diels en Dirk Geldof (beiden te Antwerpen) voor de vele stimulerende gesprekken over burgerschap, arbeidsmarkt en sociale uitsluiting en hun bijdragen tot deze tekst.

Albert Louis Mok is sinds eind 1995 emeritus hoogleraar Bedrijfsbeleid, Arbeid en Technologie aan de Universiteit Antwerpen (UIA) en de Landbouwniversiteit Wageningen.

## Literatuur

- Achterhuis, H., *Arbeid een eigenaardig medicijn*. Baarn, 1984.
- Beer, P. de, *Het verdiende inkomen*. Amsterdam, 1993.
- Berting, J., *In het brede maatschappelijke midden*. Meppel, 1968.
- Bottenburg, T. van, *Aan den Arbeid!*. In de wandelgangen van de Stichting van de Arbeid 1945-1995. Amsterdam, 1995.
- Bremer, W., *Theorieën over de arbeidsmarkt en arbeidsmarktgedrag in de bouw*. Groningen, 1991.
- Dahrendorf, R., *The Modern Social Conflict. An Essay on the Politics of Liberty*. Berkeley, 1988.
- Diels, D., *De betekenis van arbeid in de post-moderniteit*. (Eindverhandeling UIA), Antwerpen, 1995.
- Dijk, J.J.J. van, e.a., *Kwaliteit van de arbeid. Een sociologische verkenning*. Leiden/Antwerpen, 1980.
- Elchardus, M. e.a., *Werkloosheid...wordt vervolgd. De reïntegratie van langdurig werklozen. Een longitudinale analyse*. Brussel, 1995.
- Elchardus, M., en I. Glorieux, *Niet aan de arbeid voorbij. De werkloosheidservaring als reflectie over arbeid, solidariteit en sociale cohesie*. Brussel, 1995 (1995a).
- Empel, F. van, "Grof schandaal om jongeren zonder diploma de markt op te sturen" (Interview met H. van Stiphout). *NRC-Handelsblad*, 20 mei 1995, p. 19.
- Fruytier, B., en P. Oeij, *Boekbespreking (M. van Klaveren, 1994)*, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 11(1995)2, pp. 189-190.

- Giddens, A., *A Contemporary Critique of Historical Materialism*, vol. 1, Power, Property and the State. London, Macmillan, 1981.
- Gorz, A., *Critique of Economic Reason*. Londen/New York, 1989.
- Gouldner, A., The unemployed self, in Fraser, R. (red.), *Work*, Vol. 2. Harmondsworth, 1968, pp. 346-365.
- Held, D., Citizenship and Autonomy, in Held, D. en J.B. Thompson (red.), *Social theory of modern societies: Anthony Giddens and his critics*. Cambridge, 1989, pp. 162-184.
- Hofstra, S., Sociologie in de jaren dertig en later, in Bovenkerk, F. e.a. (red.), *Toen en thans. De sociale wetenschappen in de jaren dertig en nu*. Baarn, 1978, pp. 27-35.
- Hoof, J.A.P. van, Kwaliteit van de arbeid: nieuwe combinatie van doelmatigheid en legitimiteit, in: Van Dijk e.a., 1980, pp. 243-265.
- Hoof, J.J. van, *De arbeidsmarkt als arena. Arbeidsmarktproblemen in sociologisch perspectief*. Amsterdam, 1987.
- Kern, H., en M. Schumann, *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. München, 1984.
- Klamer, A., *Verzuijle dromen, 40 jaar SER*. Amsterdam, 1990.
- Klaveren, M. van, *Trends en keuzes in het onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid*. Amsterdam, 1994.
- Kroft, H. e.a., *Een tijd zonder werk. Een onderzoek naar de levenswereld van langdurig werklozen*. Leiden/Antwerpen, 1989.

- Kwant, R.C. Het arbeidsbestel. Een studie over de geest van onze samenleving. Utrecht/Antwerpen, 1956.
- Leisink, P. en H. Coenen, Work and Citizenship in the New Europe, in Coenen, H. en P. Leisink (red.), Work and Citizenship in the New Europe. Cambridge, 1993, pp. 1-34.
- Marshall, T.H., Class, Citizenship, and Social Development. Chicago, 1977.
- Meadows, D.L. e.a., The limits to growth: a report for the Club of Rome's project on the predicament of mankind. New York, 1971.
- Mok, A.L., Goal displacement and the use of social security benefits, in: J. Berghman en B. Cantillon (red.), The European face of social security. Essays in honour of Herman Deleeck. Aldershot, 1993, pp. 172-178.
- Mok, A.L., Arbeid, bedrijf en maatschappij. Werken in het zweet uws aanschijns. S.I. (Houten), 1994.
- Peper, B. (red.), De Nederlandse arbeidsverhoudingen: continuïteit en verandering. Rotterdam: UP, 1973.
- Rosanvallon, P., La nouvelle question sociale. Repenser l'état-providence. Paris, Seuil, 1995.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), Sociaal en Cultureel Rapport. Rijswijk/Den Haag, 1994.
- Vranken, J. en D. Geldof, Armoede en sociale uitsluiting. Jaarboek 1992-1993. Leuven/Amersfoort, 1993.
- Vranken, J., D. Geldof en G. van Menxel, Armoede en sociale uitsluiting. Jaarboek 1994. Leuven/Amersfoort, 1995.
- Wezel, J. van, Herintreding in het arbeidsproces. Een onderzoek onder werklozen. Tilburg, 1972.

- Wilterdink, N., Ongelijkheid en interdependentie.  
Ontwikkelingen in de welstandsverhoudingen.  
Groningen, 1993.
- Witte, H. de, Tussen optimisten en teruggetrokkenenen.  
Een empirisch onderzoek naar het psychosociaal  
profiel van langdurig werklozen en deelnemers aan  
de Weer-Werkactie in Vlaanderen. Leuven, 1992.
- Zuthem, H.J. van, Rechtvaardigheid en doelmatig-  
heid. Theorie en strategie van sociaal beleid in  
arbeidsorganisaties. Assen/Maastricht, 1986.