

Kwaliteit van de arbeid

Hoe is het gesteld met de kwaliteit van de arbeid in Nederland? Zo gemakkelijk als deze vraag zich laat stellen zo moeilijk is zij te beantwoorden. Niet alleen is kwaliteit van de arbeid een moeilijk definieerbaar begrip, het is blijkbaar nog moeilijker meetbaar, want er zijn nauwelijks concrete gegevens over bekend. Het gebrekkige beeld, dat men zich kan vormen, stemt echter niet tot optimisme. In toenemende mate ontstaat er een kloof tussen verwachtingen die ten aanzien van de arbeidsplaats worden gekoesterd en de mate waarin aan die verwachtingen wordt voldaan.

De concentratie van de aandacht op het bevorderen van volledige werkgelegenheid lijkt de zorg over de ontwikkeling van de kwaliteit van de arbeid geheel naar de achtergrond te hebben verdrongen. Weliswaar hebben economen en politici geleerd volledige en volwaardige werkgelegenheid in één adem te noemen, maar het laatste adjectief blijkt al te vaak niet meer dan een loze toevoeging te zijn. Verwaarlozing van de kwaliteit van de arbeid is echter een zaak die ons duur kan komen te staan. Nu al is er sprake van aanzienlijke fricties op de arbeidsmarkt; een achteruitgang van de kwaliteit van de arbeid kan die fricties slechts verder verscherpen. Niet alleen met betrekking tot het verslechteren van de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt dreigen echter problemen te ontstaan, ook wanneer die aansluiting wel tot stand komt kan toenemende onvrede met aspecten die het werk betreffen, leiden tot hoge sociale kosten (nog afgezien van persoonlijk leed). Een verdere stijging van het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid zijn daarvan slechts de meest voor de hand liggende voorbeelden.

Wat valt er te zeggen over de ontwikkeling van de kwaliteit van de arbeid? Om die vraag te beantwoorden is het nuttig vier aspecten te onderscheiden: 1. de inhoud van het werk (aard, niveau, vereiste opleiding, ervaring en persoonlijke vaardigheden); 2. de arbeidsomstandigheden (inconvenianten, veiligheid, hygiëne, fysieke en psychische belasting); 3. de arbeidsverhoudingen in het bedrijf (gezagsverhoudingen, inspraak, eigen inbreng, eigen verantwoordelijkheid); 4. de arbeidsvoorwaarden (beloning, arbeidsduur, carrièremogelijkheden). Laten we nader bezien hoe de ontwikkeling ten aanzien van elk van deze aspecten is verlopen.

In hun serie van vier artikelen in *ESB* 1) hebben Conen en Huijgen het beeld geschetst van de ontwikkeling van het niveau van de arbeidsinhoud tussen 1960 en 1971. Met uitzondering van de sector handel blijkt het niveau van het werk van arbeiders in die periode aanzienlijk te zijn gedaald. De verwachting dat het voortschrijden van de techniek de laag gekwalificeerde arbeid zou uitbannen is volstrekt niet bewaarheid. Vooral op het niveau van het middenkader (beroepen met enigszins tot vrij ingewikkeld werk waarvoor vakscholing vereist is) zijn veel banen verloren gegaan, terwijl het aantal arbeiders dat werkzaam is op het laagste functieniveau relatief en absoluut is toegenomen. Deze ontwikkeling is des te verontrustender omdat gedurende de jaren zestig het opleidingsniveau van de beroepsbevolking vrij sterk is gestegen. Helaas zijn er geen aanwijzingen dat het proces van achteruitgang van de inhoudelijke kwaliteit van de arbeid en van toeneming van de discrepantie tussen opleiding en beroepsinhoud in de jaren zeventig in een positieve richting is omgebogen.

Wat de ontwikkeling van de arbeidsomstandigheden betreft valt niet veel met zekerheid te zeggen. Wellicht zal in de afgelopen decennia veel lichamelijk zwaar werk zijn verdwenen, maar het tempo van het werk

kan zijn opgevoerd. Vast staat wel dat er nog een vrij grote mate van onvrede bestaat met veel inconvenianten van het werk. Bij een onderzoek in 1977 noemde 36,2% van de ondervraagden gevaarlijke en ongezonde werkomstandigheden als een probleem en klaagde 29,5% over onaangename omstandigheden als lawaai, stank en vuil. Het hoge tempo van het werk werd voor 38,5% van de ondervraagden als een probleem ervaren 2).

Misschien wel de belangrijkste factor echter die de kwaliteit van de arbeid bepaalt, is het bestaan van de mogelijkheid voor de werknemer om zelf zin en inhoud te geven aan het arbeidsproces. Dat vereist een organisatie van het werk en hiërarchische verhoudingen die voldoende flexibel zijn om de werknemer in staat te stellen een eigen inbreng te leveren. Dikwijls is aan die voorwaarden echter niet voldaan. Een vergaande arbeidsverdeling heeft in veel gevallen geleid tot een strikte scheiding van denk- en uitvoerend werk en een gebrek aan autonomie van de werknemer om zelfstandig beslissingen te nemen over zaken die voor het werk van belang zijn. Het is duidelijk dat op die manier elke creativiteit en mogelijkheid tot ontplooiing wordt gedood en dat zo uit het werk niet veel bevrediging valt te putten. Werkoverleg en medezeggenschap kunnen in dit verband stappen in de goede richting zijn. De democratiseringsbeweging in de samenleving lijkt op de arbeidsplaats zelf tot dusver echter nog maar weinig weerklank te hebben gevonden. Het formaliseren van de medezeggenschap op een beperkt aantal terreinen door middel van de Wet op de ondernemingsraden is in dit verband slechts van beperkt belang. Vaak is het niet veel meer dan een lapmiddel voor een gebrek aan werkelijk eigen inbreng.

Ten slotte de arbeidsvoorwaarden. Dikwijls is gesteld dat bij een onbevredigende situatie met betrekking tot de immateriële aspecten van het werk de oriëntatie van werknemers zich richt op materiële aspecten. Hoewel ik niet geloof dat ontevredenheid over de kwaliteit van de arbeid op de lange duur kan worden afgekocht met een hogere beloning, kan wel het achterblijven van de beloning bij wat wordt verwacht en als billijk beschouwd een nieuwe bron van onvrede zijn. In de moeilijke economische situatie van dit moment zijn veel werknemers geconfronteerd met een tegenvallende ontwikkeling in de materiële sfeer. Voor de komende jaren zijn op dit punt evenmin veel verbeteringen te verwachten. Het behoeft weinig toelichting dat ook in het vlak van de arbeidsvoorwaarden onvrede met de bestaande situatie geen exceptioneel verschijnsel is.

Hoewel Marx' voorspelling dat de werknemer langzaam maar zeker zou degraderen tot loonslaaf, als wel wat al te zwartgallig kan worden beschouwd, ziet het beeld van de kwaliteit van de arbeid er allesbehalve rooskleurig uit. In verschillende opzichten is er zelfs sprake van een tamelijk geruisloze, maar substantiële achteruitgang van de kwaliteit van de arbeid waartegen tot dusver weinig of niets is ondernomen. Niet alleen uit humanitaire, maar ook uit economische overwegingen is het een zaak van het hoogste belang die ontwikkeling ten goede te keren. Het zou uiterst onverstandig zijn zo roekeloos te blijven omspringen met de produktiefactor waarvan we het uiteindelijk allemaal moeten hebben.

L. van der Geest

1) G. J. M. Conen en F. Huijgen, De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in 1960 en 1971 (I), (II), (III) en (IV), *ESB*, 23 april, 7 mei, 21 mei en 11 juni 1980.

2) Sociaal en Cultureel Planbureau, *Sociaal en Cultureel Rapport 1978*, blz. 47.