

Paradigma's achter een verziekt arbeidsbestel

Wie de ontwikkelingen in het maatschappelijk leven waarneemt en in de eigen levenssituatie deze ontwikkelingen meer of minder sterk meebeleeft, kan vrijwel dagelijks in zichzelf twee konfliktierende gevoelens vaststellen. Aan de ene kant het gevoel van uitzichtloze vertwijfeling omdat de problemen steeds complexer, ondoorzichtiger en onoplosbaarder worden. Sociale entropie (uiteenvallen van de structuur in atomen zonder samenhang) roept een steeds krachtiger centralisme op. En daarmee wordt sociaal leven eerst recht gedood: een vicieuze spiraal van beklemmende omvang! Aan de andere kant een feestelijk gevoel dat oude structuren, oude opvattingen en oude tradities, die niet meer levensvatbaar en draagkrachtig zijn, zichzelf in snel tempo ad absurdum voeren en hun onbruikbaarheid soms pijnlijk duidelijk tonen. En daarmee ontstaat ruimte voor iets wezenlijk nieuws.

De klemmende vragen daarbij zijn ten eerste of het oude duidelijk genoeg herkend en benoemd wordt, zodat men zich er ook bewust tegen af kan zetten en ten tweede of er voldoende zicht is op iets wezenlijk nieuws. Wie voortschrijdt moet zich oriënteren in de ruimte vóór zich. Hij richt zijn blik op een doel in de verte. Maar tegelijkertijd zet hij zich met zijn voeten af tegen de grond. Als die geen weerstand zou bieden zou hij geen stap kunnen doen. Oriënteren op het toekomstige en afzetten tegen het geworden (met gevoelens van dankbaarheid dat het die weerstandkracht biedt) dat is de dubbele bezigheid, zowel bij het fysieke schrijden als bij het proces van sociale verandering. Wij willen in dit artikel het huidige arbeidsbestel zò trachten te beschrijven dat duidelijk wordt waar we ons ons 'tegen af moeten zetten' en in welke richting nieuwe ontwikkelingen wenselijk zijn.

Werkloosheid, gastarbeiders, uitzendburo's, vlucht in de ziekte, verhardingen in de loononderhandelingen, afnemende werkmotivatie, het zijn enkele trefwoorden waarmee we het beeld willen oproepen van een arbeidsbestel dat fundamenteel in beweging is.

Wat betekent zo'n predikaat fundamenteel? Lichtvaardig vloeit het uit de pen om het betoog wat aan te scherpen. Maar welke zijn die fundamenten?

Sinds het beroemde boek van Kuhn¹ is het woord paradigma in zwang. Kuhn was op zoek naar de onuitgesproken, onbewezen axioma's die een wetenschapsgebied begrenzen. Hij laat zien hoe de wetenschap dóórbreekt naar nieuwe gebieden, nieuwe probleemstellingen, nieuwe methoden telkens als een paradigma onderkend, niet-erkend, ontkend wordt.

Meestal geschiedt dit door vrijdenkers, piraten van de geest, ongebondenen. Zij worden met kracht genegeerd, bespot, geëxcommuniceerd door de 'officiële wetenschap'. Tot de dijk doorbreekt en het nieuwe gebied erkenning vindt. In de gezondheidszorg vindt o.a. een dergelijke strijd momenteel plaats. Hugo Verbrugh²) stelde in zijn boek de paradigma's van de medische wetenschap duidelijk aan de kaak.

Illich³) deed datzelfde voor de praktijk van de gezondheidszorg. Zo kan men ook op zoek gaan naar de paradigma's van ons arbeidsbestel. Dit opstel komt tot de konklusie dat ons arbeidsbestel het karakter heeft van een heilige driepoot, dat het krachtig verankerd is in een drietal onderling verweven paradigma's: de vanzelfsprekende verknoping van opleidingsnivo en werknivo, de even vanzelfsprekende vervlechting van funktienivo en betalingsnivo en de vanzelfsprekende samenhang tussen het inkomensnivo en de duur van de vooropleiding die men heeft gehad. We zullen beschrijven hoe deze paradigma's er in de praktijk uitzien, welke negatieve werking ze hebben en wat de praktische mogelijkheden en konsekwenties zijn van hun overwinning.

De vervlechting van opleidingsnivo en werknivo

In de sociale verzekeringswereld wordt het begrip 'passend werk' gebruikt. De inhoud van dit begrip wordt steeds onduidelijker en in de toepassing wordt het steeds onhanteerbaarder. Welk paradigma schuilt er achter? Dat paradigma zegt: wie 10 jaar in de administratie heeft gezeten moet bij werkloosheid vooral niet in een baan komen waarin hij de kans krijgt hele nieuwe ervaringen op te doen, daardoor nieuwe vermogens te ontwikkelen en misschien voor de samenleving ook nog bruikbaar te worden. Nee, wie door zijn opleiding en zijn werk eenmaal groen is geworden heeft het recht al het werkaanbod te weigeren dat van een andere kleur is.

Het paradigma zegt ook: wie eenmaal het nivo HAVO heeft gehaald moet zorgvuldig vermijden om werk beneden zijn nivo te doen en daarmee in aanraking te komen met mensen en werksituaties die eigenlijk beneden zijn stand zijn. Wie akademikus is, heeft recht op een bepaald soort werk, c.q. heeft het recht minderwaardig werk af te wijzen.

De hier beschreven verknoping van nivo van opleiding en soort opleiding enerzijds en nivo van werk en soort werk anderzijds is de achtergrond van de hiërarchische standenstaat waarin wij nog steeds overwegend leven.

Standenstaat en opleidingshiërarchie

De ene kant van deze hiërarchische standenstaat komt tot uitdrukking in de opleidingshiërarchie. Een uiterst doorwrocht stelsel van opleidings-trappen vormt het skelet van een soort capaciteiten-pyramide. We spreken over LAVO-, MAVO-, VWO-nivo. Er zijn tussen-nivo's, schakel- en brugklassen, sluizen en wissels, zodat ieder op het nivo van zijn capaciteit kan landen! Dat hele stelsel wordt, naar oer-oude Chinese traditie met examens doortimmerd. Examens geven de mogelijkheid van ingangs- en uitgangskontrolé en nivo-bewaking.

We moeten daarbij wel bedenken dat reproduceerbare intellectuele kennis het gemakkelijkste examineerbaar is. Alles wat te maken heeft met praktische-, kunstzinnige-, morele-, sociale- en andere vaardigheden valt door de gebruikelijke examenzeef (eerst recht wanneer de massifikatie van het onderwijs naar de meer-keuzen-test methode doet grijpen). En wanneer iets niet achter blijft op de examenzeef valt het weldra ook buiten de opleiding: eerst recht wanneer de onderwijsduur onder economische druk komt te staan en er direkt toetsbare resultaten geleverd moeten worden. De hele capaciteiten-hiërarchie verschaalt daarmee tot een bouwwerk waarvan de structuur door één principe bepaald wordt: reproduceerbare intellectuele kennis, een zowel voor de ontwikkeling van de individuele mens als voor de samenleving uiterst onwezenlijke kwaliteit. Ambachtelijke en industriële handvaardigheden zijn natuurlijk op een bepaalde manier wel degelijk te examineren. En dat gebeurt ook allerwege in zogenaamde lagere beroepsopleidingen. Ze vormen de basis van de opleidingspyramide, het fundament van de standenstaat. Zodra er echter sprake is van zogenaamde hogere en voortgezette opleidingen, ten behoeve van het beklimmen van de pyramide, gaat het vrijwel steeds om opleidingen waarin de examineerbare intellectuele leerstof alles overheersend is.

Standenstaat en werkiërarchie

De andere kant van de hiërarchische standenstaat komt tot uitdrukking in de werk-hiërarchie. In grote organisaties is het werk volgens het kaskadesysteem geordend (getrapte zeef). De directeur doet uitsluitend werk dat bij zijn nivo past. Alleen als hij overspannen en overwerkt raakt zal de arts hem misschien voorschrijven een paar weken bladeren te harken omdat deze ritmische bezigheid in de buitenlucht zeer harmoniserend en gezondmakend is. Maar normaliter laat hij dit werk over aan bruingeribpakte gemeentearbeiders. Hij doet alleen wat des directeurs is en al het andere delegeert hij aan de bedrijfs-leider. Ook deze zal het werk waarvoor hij te duur is en dat beneden zijn stand is, afschuiven naar beneden. En zo ontstaat de functie van afdelings-chef. Ook deze zorgt dat alleen die zaken op zijn zeef blijven liggen, die bij

zijn opleidingsnivo behoren. De rest valt er doorheen en vormt de taak van de baas.

En zo gaat het verder: de onderbaas, de 1e voorwerker, de 2e voorwerker, en dan steeds fijnere trapjes, hoe lager we in de standen-hiërarchie komen: 1e hoofdmonteur, 2e hoofdmonteur, assistent-hoofdmonteur, monteur, hulpmonteur, 1e operator, 2e operator, hulp-operator, aankomend-hulp-operator, etc. etc. En op de onderste zeef blijft tenslotte drab liggen dat niemand meer wil doen omdat het te min is en wij allen het daarbij behorende opleidingsnivo reeds gepasseerd zijn. Voor dát werk halen we dan een wagonlading Turken, Marokkanen of Spanjaarden en schuiven die als een vierde stand onder onze standenhiërarchie.

Verknoping van beide hiërarchieën

Deze twee hiërarchische systemen nu, zijn zorgvuldig en hecht verknoopt. Functie-nivo's verwijzen naar opleidings-nivo's (zie de advertenties: gevraagd chef administratie met HAVO). Bepaalde functies zijn alleen toegankelijk voor mensen met bepaalde beroepsopleidingen en deze opleidingen zijn alleen toegankelijk voor mensen van een bepaald voor-opleidingsnivo (de opleiding tot kleuterleidster is bijv. alleen toegankelijk voor MAVO-(straks vermoedelijk HAVO-) abituriënten.

Bepaalde opleidingen geven rechtstreeks toegang tot een bepaald nivo in de organisatie. Wie bijv. een tertiaire opleiding heeft gevolgd weet zich verzekerd van een rang op het nivo van het MHP, d.i. de verzamelnaam in sommige organisaties voor Middelbaar en Hoger Personeel! Dit heeft bijv. tot gevolg dat deze mensen leiding moeten geven aan een wereld die ze niet uit ervaring kennen. Dat leidt vaak tot beslissingen die verraden hoe ver deze leiders van de realiteit verwijderd staan

Psychologische en maatschappelijke konsekventies

De verknoping van capaciteit en werk heeft een psychologische en een maatschappelijke konsekwentie.

Psychologisch leidt deze verknoping tot hoogmoed, eerzucht en superioriteitsgevoelens. Het denken in termen van meer- en minderwaardig werk, van werk dat boven- en beneden mijn stand ligt, van werk dat vervulling geeft en werk dat dit niet doet, het denken in zulke termen werkt als een splijtzwam tussen mensen (en als onechte verbroedering tussen 'standgenoten'). Het is maar een kleine stap van het spreken over minderwaardig werk, via het spreken over mensen die minderwaardig werk doen naar het spreken over minderwaardige mensen. Natuurlijk probeert men zelf tot de meerwaardigen te behoren. Daarvoor moet men zich veel inspanning getroosten, want de trapjes van de pyramide zijn niet gemakkelijk te nemen.

De maatschappelijke konsekwentie van de hier beschreven verknoping is functionele verstarring. Funkties worden zorgvuldig naar beneden en opzij afgeschermd. Naar beneden opdat niet mensen met minder opleiding in de functie penetreren en daarmee de functie van een stuk status beroven (wat mag een medisch dentiste van een tandarts overnemen?). Afscherming opzij opdat niet uit andere vakgebieden grensoverschrijdingen plaats vinden, en de functie daarmee iets van zijn specialisme verliest (psychologen die het medisch-psychiatrische gebied betreden). Exklusiviteit betekent immers status (en een gunstige loon-onderhandelingspositie!). Het extreme voorbeeld hiervan zijn de Engelse vakbonden die via hun 'shopstewards' er streng op toezien of een timmerman geen lamp inschroeft (dat is werk voor de elektriciën), of een elektriciën geen gaatje boort in een metalen plaat (dat is werk voor de plaatwerker), en of de bankwerker geen klampje vastzet (dat moet de timmerman doen).

Het spreekt van zelf dat de gevallen waarin een professie terecht tegen beunhazerij beschermd wordt hier niet bedoeld zijn, maar wordt dit argument niet al te vaak gebruikt om de eigenlijke motieven - angst voor status en positieverlies - toe te dekken?

Wat is het gevolg van deze functie-verstarring?

De technologie en daarmee het economische-, ja het hele beroepsleven is van een grote dynamiek. Funkties moeten kunnen ontstaan en vergaan, moeten kunnen worden gesplitst en samengevoegd, moeten zich tijdelijk kunnen afkapselen ten einde in professionaliteit toe te nemen en zich kunnen 'oplossen' ten einde de kwaliteit er van te socialiseren, d.w.z. hun omgeving ermee te doordringen.

Wie ziet hoe een dergelijke dynamiek inherent zou moeten zijn aan een economisch leven dat zich helemaal richt naar de behoeften van de konsumenten, kan ook inzien hoe verstarrend, ontwikkelingsremmend en daardoor sociale-schokken-veroorzakend de hier beschreven functie-verstarring is.

Hiermee is geduid op de maatschappelijke gevolgen van de verknoping van opleidingsnivo en functie-nivo.

De vervlechting van werknivo en beloningsnivo

In het voorgaande is geprobeerd de beloningskomponent buiten beschouwing te laten. Hier en daar verscheen hij reeds. En wie het voorafgaande er nog eens op na leest, voelt in vrijwel iedere zin hoe de 'Dritte im Bunde' meeraanwezig is. Door deze komponent wordt de verknoping nog veel hechter.

Prof. Kuiper van de V.U. heeft enige tijd geleden de suggestie losgelaten om iedereen, bijv. vanaf 18 jaar recht op een minimum inkomen te geven of hij werkt of niet. Zijn argument was dat nu reeds ca 1/5 van de beroepsbevolking

om een of andere reden niet werkt en toch een inkomen (uitkering) heeft, terwijl ons rechtsgevoel zich daar niet tegen verzet. Wel nu, suggereerde Kuiper, waarom die zaak niet veralgemenen? De storm van verontwaardiging die hij hiërmee heeft opgeroepen bewees hoe diep in ons gevoel arbeid en loon verknoopt zijn. 'Alleen wie door de poort van de arbeid schrijdt heeft recht op de inkomens-wei daarachter te grazen', zegt de een, en: 'Wie in staat is tot werken en het niet doet is een parasiet, een klaploper', vindt de ander. Een diep verworteld paradigma is de opvatting dat arbeid koopwaar is. Loon is de prijs van de koopwaar arbeid. Hoe schaarser het goed, hoe hoger de prijs. Op de arbeidsmarkt wordt de prijs van de arbeid volgens de wetten van vraag en aanbod bepaald. En ook als politieke factoren het economische prijsmechanisme doorbreken is het paradigma niet minder van kracht. Dan staan vakbonden tegenover georganiseerde werkgevers. Proberen de laatsten het rendement van het geïnvesteerde kapitaal op een redelijk peil te houden, zo streven de eersten naar zo voordelig mogelijke kondities waaronder arbeid wordt aangeboden.

Door de koppeling met het loon wordt de hiërarchie van capaciteit en werk nog aanzienlijk versterkt. Een loonbedrag is exakt en kwantitatief. Het werk wordt geklassificeerd en de punten van de schaal korresponderen met salarisbedragen. Zo ontstaat een heel systeem van op elkaar aansluitende salarisschalen. Dat geeft de hiërarchische standenstaat een veilige verankering in de emotioneel geladen inkomenssfeer.

Ook bedrijfseconomisch is het paradigma achterhaalbaar: loonkosten verschijnen als onkosten in de bedrijfskalkulatie. Wanneer bepaalde produkten gemaakt of bepaalde diensten geleverd moeten worden, wordt geschat c.q. berekend hoeveel materiaal daarvoor nodig is, hoeveel machine-uren, hoeveel energie etc. en tenslotte ook hoeveel boekhouders-uren, bankwerkers-uren, toezichthouders-uren.

De prijs van de uren is bekend, soms kan er nog over onderhandeld worden. Zo komt de onkostenpost loon tot stand. Daar worden de sociale 'lasten' (sic!) nog bijgeteld. De ondernemer kan nu gaan rekenen of het goedkoper is het werk uit te besteden of te mechaniseren i.p.v. er dure arbeidskrachten voor aan te nemen. Doordat arbeidsonkosten en machineonkosten als vergelijkbaar in de boekhouding verschijnen, doordat machinekracht (c.q. machine-intelligentie) en arbeidskracht (c.q. mensen-intelligentie) als uitwisselbaar beschouwd worden, heeft de mechanisatie gemakkelijk spel. Bedrijfseconomisch is er geen speld tussen te krijgen, dat het voordelig, ja noodzakelijk is, bepaalde arbeid door machines te vervangen.

Maatschappelijke, organisatorische en psychologische konsekventies

Makro-economisch leidt dit tot de merkwaardige paradox dat steeds meer

mensen uit het arbeidsproces worden uitgeschakeld, omdat machines het goedkoper lijken te kunnen doen, terwijl steeds meer werk van b.v. verzorgende, verplegende, dienstverlenende, edukatieve en helpende aard ongedaan blijft omdat het, bij het huidige loonnivo, onbetaalbaar wordt. Aan de ene kant een groeiend leger werklozen, aan de andere kant een groeiend reservoir van onverrichte arbeid. En ondertussen kreunen de werkgevers onder de enorme sociale lasten die de loonkosten opdrijven. Ze moeten verder mechaniseren en mensen ontslaan. De lonen zijn te hoog. En die loonkosten zijn (o.a.) zo hoog omdat de toenemende bedragen voor werkloosheidsuitkeringen de sociale lasten zo opdrijven. Eén van die benauwende duivelskringen waar onze tijd zo rijk aan is.

In het bovenstaande is gewezen op de *maatschappelijke* konsekwentie van de verknoping 'werk - loon'. We willen nu nog wijzen op meer *intern-organisatorische en psychologische* konsekwenties. Wanneer mensen arbeid verrichten in het kader van functies die in geld worden uitgedrukt ('This is a \$ 20.000.-job') is te verwachten dat zij zich steeds meer loon-gericht in plaats van werk-gericht zullen opstellen. Dit is inderdaad een algemeen verbreid verschijnsel. Er is bij veel werknemers een opvallende onverschilligheid t.a.v. de konsument waarvoor men werkt en het produkt dat men maakt.

Dit leidt tot voor een levende bewegelijke organisatie uiterst verstorende verschijnselen. O.a. is er het 'opblazen' (belangrijk maken) van functies door het inlijven (feitelijk of alleen maar op papier) van allerlei activiteiten die de functie in waarde (en dus in prijs) doen toenemen. In taakomschrijvingen verschijnen dan kreten als 'koördinatie van werkzaamheden met afdeling x en ij, overleg over prioriteiten met stafgroep z etc'. Dat verhoogt de 'kommunikatieve zwaarte' van de functie en dat kan via de puntenklassifikatie en de loonschalen net een paar tientjes in de week schelen.

Natuurlijk zijn er door het bedrijf aangestelde professionele funktieklasseerders die zulke zeepbellen weer doorprikken (en door de vakbond aangestelde controle klasseerders die ze weer volblazen!).

Maar het 'spel' is vaak onaangenaam en leidt tot harde uiteenzettingen in bedrijfskommissies en ondernemingsraden.

Het komplement van dit verschijnsel is de chef die aan een medewerker vraagt of hij een leerling wil coachen, of hij bepaalde controlewerkzaamheden zelf wil verrichten, of hij een dag in de week in de buitendienst wil meelopen etc. etc. en die van deze medewerker te horen krijgt dat hij daarvoor niet gehurd is. In zijn arbeidskontraat is van dergelijke werkzaamheden geen sprake. Of hij zegt dat deze funktieverandering in feite een funktieverzwaring betekent en dat derhalve eerst herklassifikatie nodig is.

Een extreme vorm van dit verschijnsel, waarbij het geld tussen de baas en

zijn mensen staat en een soepele samenwerking onmogelijk maakt, is het stukwerk-systeem. De prestatie wordt gemeten en er wordt een norm gesteld. Zoveel stuks per uur levert het basisloon op. Elke tien stuks extra betekent zoveel gulden premie. In feite heeft de arbeider hiermee een vrijheidsruimte gekregen waarmee hij zich volledig kan afschermen tegen de leiding.

Ik heb regelmatig meegemaakt hoe extra werkzaamheden, methodeveranderingen, wijzigingen in produktievolgorde e.d. op de grootste weerstanden stuitten, omdat ze voor de arbeider een inkomensderving betekenden. Ook maakte ik mee hoe een groep arbeiders om 3 uur het werk beëindigde. De baas sprak zijn verontwaardiging uit, want er was nog een grote achterstand in de produktie. De arbeiders zeiden: 'wij hebben voor vandaag genoeg verdiend. Dat wij nu niet werken betekent voor ons een zelf gekozen inkomensderving. Dat is ons probleem en niet het jouwe'.

Zo wordt de werk-motivatie steeds meer loon-gericht en schuift de geldkomponent steeds meer tussen de mensen die het werk verrichten. De 'Equal-pay'-filosofie versterkt deze tendens nog. Deze filosofie betoogt dat het volstrekt onbelangrijk is, wie met welke opleiding onder welke omstandigheden het werk verricht. De functie wordt betaald. Of een man of een vrouw, een jeugdige of een oudere, een leerling of een geroutineerde er instapt is niet relevant...'

Tenslotte nog een laatste konsekwentie van de 'werk-loon-knoop' die we hier bespreken. Door de direkte koppeling van een functie aan een loonbedrag is het vanzelfsprekend dat iemand die een functie van f 40.000.- bemant meer waard is, dus hoger staat in de hiërarchie dan iemand die f 20.000.- verdient. De bedrijfshierarchie is in feite een salarishierarchie. Hoe hoger, hoe machtiger, hoe meer inkomen. Deze hiërarchie wordt nog extra doortimmerd met rangen en titels (kommies, referendaris, prokuraatierhouder, directeur, hoofd-directeur). Hoewel in alle bedrijven een dagelijkse strijd wordt gevoerd tegen titel-inflatie en rang-erosie, wordt het middel nog steeds gebruikt om het oer-oude beeld van de pyramide overeind te houden. Wat betekent dit voor de arbeidende mens?

Achtergrond van het 'harlekijn-model'

Het beeld van de pyramide roept de voorstelling op dat het hoofd (de top, de machtigen, de 'hoge salarissen') *dirigeert* en dat de handen en voeten (de werkers, de uurloners) alleen *uitvoeren*. In veel organisaties gaan de mensen zich ook steeds meer gedragen naar deze voorstelling. Handen en voeten doen niets meer uit eigen initiatief. Zij wachten op direktieven van het hoofd. Het hoofd groeit daardoor uit tot een waterhoofd, (groeïende stafafdelingen op het *hoofdkantoor*, de 'over-head'-kosten groeien de direktie boven het *hoofd*

etc.) en is steeds onmachtiger het geheel te leiden.

Steiner⁴⁾ heeft er over gesproken dat een dergelijk verzielt arbeidsbestel zo lang zal blijven bestaan als men het onderscheid maakt tussen sensibele en motorische zenuwen. In de klassieke neurologie wordt onderscheid gemaakt tussen zogenaamde sensibele zenuwen die de zintuig-indrukken naar de hersenen leiden en zogenaamde motorische zenuwen die de opdrachten van de hersenen naar de spieren zouden sturen. Een soort harlekijn-model waarbij de ledematen-spijeren via zenuw-touwjes door het hoofd gedirigeerd worden. Steiner heeft beschreven (en de 'officiële' neurologie begint na meer dan een halve eeuw schoorvoetend te volgen) dat de zogenaamde motorische zenuwen in feite ook sensibel zijn. Het enige verschil met de sensibele zenuwen is, dat zij niet de *buitenwereld* via oog, oor, neus, smaak etc. waarnemen, maar de eigen *binnenwereld, met name de beweging* van de ledematen, de spanning van de spieren, de stofwisselingsprocessen die daarmee samenhangen, het lichaamsevenwicht e.d.

In feite komt het bewegingsorganisme van de mens tot activiteit als resultaat van een directe wisselwerking tussen het menselijke Ik en de omgeving. Via de motorische zenuwen wordt deze beweging waargenomen en tot bewustzijn gebracht.

Het harlekijnmodel leeft nog zo sterk in de voorstellingswereld van de mensen (als gepopulariseerde medische natuurwetenschap) dat het onbewust ook aan onze organisaties ten grondslag wordt gelegd. En de verknoping van loon en werk kan deze onrealistische voorstelling m.b.t. het functioneren van sociale organismen alleen maar continueren, ja, tot een soort schijn-realiteit maken... Het gaat er dan inderdaad naar uitzien dat de hoger betaalden aan de ledematentouwjes van de lager-betaalden trekken. En wie hanteert de touwtjes van de hoogst betaalden?

De vervlechting van loonnivo en opleidingsnivo

Wanneer we de derde zijde van de driehoek in ogenschouw nemen moeten we ons ook hierbij weer realiseren dat we een kunstgreep voltrekken. In de werkelijkheid zijn de drie componenten steeds te zamen aanwezig. Ten einde dieper in de heilige driepoot van ons arbeidsbestel binnen te dringen bekijken we steeds een relatie tussen twee factoren. Bij de hier aan de orde zijnde relatie is de mens zelf weer in het geding. We praten over zijn capaciteit die hij door opleiding en ervaring verworven heeft c.q. denkt te hebben. De verknoping met het loon betekent nu dat iemand op grond van zijn opleiding en verworven kennis aanspraak maakt op een bepaald inkomen, ongeacht de functie en de prestaties in die functies.

Een akademikus verwacht, ook al komt hij meestal met twee linkerhanden zijn eerste baan binnen, op een bepaald nivo 'ingeschaald' te worden. 'Je verkoopt je opleidingsnivo' Wie met veel moeite zich van het MAVO-nivo tot HAVO heeft opgewerkt, komt met een hoogwaardiger produkt op de arbeidsmarkt en verwacht een hogere prijs. Dit is de achtergrond van het feit dat veel opleidingen vercommercialiseren, doordat het studie-motief minder te maken heeft met een interesse voor het vak maar meer met de rendabiliteit van de investering: wat kost zo'n opleiding, welke offers moet ik brengen en welke inkomens-eisen staan er later tegenover, welke opbrengsten kan ik straks verwachten?

Een andere uitwas van deze knoop is in sommige gevallen de avondstudie. Met veel moeite wordt nog een studie boekhouden volbracht, een examen handelkorrespondentie afgelegd, een Schoeversdiploma gehaald omdat men daarmee aanspraak maakt op een hogere salarisklasse. In de arbeidsvoorwaarden staat b.v. opgenomen dat wie over een SPD (staatspraktijkdiploma) beschikt op een bepaald nivo wordt ingeschaald.

Op een wat andere wijze komt deze verknoping tot uitdrukking in de automatische inkomensverhoging met het toenemen van de anciënniteit. Daarachter ligt de filosofie dat iemands capaciteiten toenemen - dat hij meer waard wordt voor de organisatie - naarmate hij langer in dat bedrijf is. De schalen geven precies aan hoeveel die waarde-toename is voor elk jaar dat men ouder wordt. Pikante bijzonderheid is dat de hiërarchische standenstaat ook hier om de hoek kijkt. Hoe hoger het inkomen, hoe langer de schaal doorloopt. Een bankwerker is met 23 jaar al aan z'n plafond, een research-ingenieur kan tot z'n vijftigste nog 'periodieken' claimen. En zo worden jaarlijks honderdduizenden beloond, omdat zij ook dit jaar niet het initiatief hebben genomen van baan te wisselen, en ondanks het feit dat zij ook dit jaar nauwelijks van hun ervaringen geleerd hebben...

Wanneer we het loonbegrip naar z'n immateriële kant bekijken komen we weer in de eerste knoop terecht (kapaciteit-werk). Men verwacht zich in zijn werk te kunnen uitleven. Wat men geleerd heeft, wat men kan, wil men kwijt in z'n werk. Eigenlijk verwacht men ook dat dat werk de mogelijkheid biedt tot capaciteitstoename. Men wil zich in en door zijn werk ontwikkelen. Boven bepaalde materiële inkomensgrenzen speelt deze immateriële beloning (bevrediging in de positie, uitleven in het werk) een grote rol. Daarmee zijn we - zoals gezegd - weer bij de eerste knoop terug. Dat wijst op de verknoping van de drie knopen. We moeten nu de totaliteit weer beschouwen.

Ontvlechting gewenst?

We hebben in de voorgaande hoofdstukken de relaties tussen de drie hoekpunten van ons arbeidsbestel geanalyseerd en getracht de daarachter liggende

paradigma's bloot te leggen. In hun combinatie en wisselwerking ontstaat het beeld van een hecht doortimmerd bouwwerk. Elke verandering in één van de drie poten, elke poging tot ontvlechting van één van de drie knopen wordt bij voorbaat door de andere twee onmogelijk gemaakt.

Alvorens op de vraag in te gaan hoe concrete ontvlechting mogelijk is, moeten we ons met de veel fundamenteleere vraag bezighouden waarom die ontvlechting überhaupt nodig en gewenst is. Wat zijn dan wel de schadelijke gevolgen van deze vervlechting? Aan het begin van dit artikel hebben wij een aantal actuele maatschappelijke verschijnselen genoemd (werkloosheid, afnemende werkmotivatie, gastarbeiders, e.d.) dat een fundamentele herbezinning op ons arbeidsbestel op z'n minst rechtvaardigt.

We hebben in de loop van dit artikel van een heilige driepoot gesproken. Daarmee is verwezen naar een beeld uit de Griekse mythologie. In de Delphise mysteriën speelde het orakel een grote rol. Dicht bij deze mysterieplaats was een spleet in de aarde. Daaruit stegen dampen op. Wanneer nu iemand levensraad kwam vragen bij het orakel, zette de tempelpriesteres - de Pythia - zich op haar gouden driepoot boven de spleet. Haar bewustzijn verhief zich tot de sfeer waarin zij het antwoord op de vraag kon vinden. Dat antwoord werd geïnterpreteerd door een „profétos”, meestal in een raadselachtige taal zodat de vraagsteller alleen door grote wakkerheid en innerlijke aktiviteit de zin van het antwoord kon gaan doorgronden. De vragen en de antwoorden van het orakel hadden bijna steeds betrekking op het menselijk lot en op de juiste ordening van maatschappelijke verhoudingen (bijvoorbeeld: wie moet er regeren?).

We hebben het beeld van de driepoot gebruikt omdat men - in het beeld blijvende - de vraag kan stellen, welke Pythia er momenteel op deze driepoot celebreert. Uit welke sfeer worden de antwoorden gehaald op de vragen die door het arbeidsbeleid gesteld worden met betrekking tot de maatschappelijke ordening en het persoonlijk lot?

Voedingsbodem voor de totalitaire staat.

Wat de maatschappelijke kant betreft: de drievoudige verknoping van opleidingsnivo, funktienivo en inkomensnivo is de ideale voedingsbodem voor een totalitair centralistisch regiem.

Laten we een recent voorbeeld noemen. Het is bekend dat de overheid reeds thans een stevige greep heeft op de organisatie van het volksgezondheidsbestel. Wanneer men vervolgt hoe zij deze greep tracht te verstevigen kan men het spel langs de drie zijden van de driehoek exakt waarnemen. Een van de ingrepen is in de inkomenssfeer: via de ziekenfondspremies, de behandelings-vergoeding, de verplichte pensioenen en dergelijke tracht zij het inkomen van artsen en specialisten in de greep te krijgen. Het ideaal in de verte is

de overheidsarts met een door diezelfde overheid vastgesteld ambtenaren-salaris.

Een tweede aanval voltrekt zich via de functie. De overheid stelt beroeps-normen vast, maakt categorieën van specialisaties en heeft via het uitreiken van vestigingsvergunningen de mogelijkheid deze normen ook praktisch te hanteren.

Een derde invalshoek loopt via de diploma's. Met ingang van 1.1.77 is een richtlijn van kracht geworden waarbij de diploma's van artsen uit EG-lidstaten wederzijds worden erkend... De specialisaties zijn in drie groepen verdeeld... Er is een comité-consultative ingesteld dat maatregelen beraamt om op den duur alle opleidingen op gelijk nivo te brengen en daarmee het gehalte van alle artsen in de EG...

Het behoeft weinig fantasie dat een overheid door dit spel over drie banden (wettelijk vastgestelde opleidingsnivo's gekoppeld aan wettelijk vastgestelde functie-inhouden, gekoppeld aan wettelijk vastgestelde inkomens) een steeds steviger greep op dit deel van het maatschappelijk leven krijgt. Dat hiermee een fundamenteel stuk menselijke vrijheid wordt aangetast behoeft geen betoog.

De beperkte omvang van dit artikel laat niet toe om ook voor andere maatschappelijke sectoren (landbouw, industrie, dienstverlening en dergelijke) vergelijkbare tendensen aan te tonen. De lezer zal weinig moeite hebben ze zelf te vinden. Ze wijzen in dezelfde richting: overal waar de hier beschreven verknoping voortschrijdt, wordt de weg geëffend voor een heilloos overheids-centralisme. De Pythia die hier boven de driepoot zichtbaar wordt lijkt op de 'invisible hand' van Adam Smith die op geheimzinnige wijze alle individuele egoïsmen omvormt tot een algemeen welzijn (waarbij dan iedereen wel de laatste rest van individuele vrijheid moet hebben ingeleverd).

Negatie van het menselijk lot

De Pythia heeft nog een ander gezicht. Ze versluiert de blik voor de menselijke biografie, ja maakt deze in zekere zin onmogelijk. Wat gebeurt er in een menselijke relatie wanneer deze als het ware afgekocht wordt met geld? Er heeft een 'eerlijke' ruil plaats gevonden: de een heeft zijn arbeidskracht geleverd, de ander een som gelds: 'wat heb ik verder met jou te maken?'

Wat gebeurt er in een relatie tussen mensen die in feite voor elkaar werken (de één produceert wat de ander consumeert en omgekeerd) maar dat niet willen weten omdat ieder in de voorstelling leeft dat hij voor zijn loon, voor zichzelf werkt?

Wat gebeurt er in de biografie en in het zelfgevoel van mensen wanneer zij geïdentificeerd worden met het beroep dat ze uitoefenen en de opleiding die ze gehad hebben? Het zegt toch niets over mijn individualiteit dat mijn

vooropleiding halverwege de mavo geëindigd is? Toch roepen de diplomakraten me steeds toe: 'jij bent een gesjeesd mavobaasje'. Het zegt toch niets over mijn individualiteit dat ik bankwerkers-kapaciteiten heb, maar de vakbond, en de fiskus en de sociale verzekering roepen mij luide toe 'je bent een bankwerker'. Ik ga daar langzamerhand zelf in geloven. Als ik werkloos word, vind ik alleen bankwerkers-werk 'passend'. En ik vind 't heel normaal, als ik arbeidsongeschikt word en onder de AAW val, dat ik dan eerst door een arts word bekeken op rest-kapaciteit *als bankwerker*, dan door een arbeidsdeskundige vanuit de vraag onder welke voorwaarden en met welke voorzieningen ik in welk bedrijf nog *als bankwerker* tewerk kan worden gesteld en vervolgens door een wetstechnicus die zich afvraagt wat de loonwaarde is van deze restkapaciteit en op welke aanvullende uitkering ik *als bankwerker* recht heb.

De paradigma's achter deze sociale verzekeringswetgeving maken het bijvoorbeeld voor een team van geneeskundigen, arbeidskundigen en wetkundigen bijzonder moeilijk om iemand die voor zijn huidig beroep ongeschikt is geworden te benaderen vanuit de vraag 'welke betekenis kan deze arbeidsongeschiktheid hebben voor deze mens, welke biografische opening wordt hier geboden, welke kans ligt er om later nieuwe ervaringen op te doen?'

Hiermee is de kern van de problematiek geraakt. Door de beschreven verknopingen worden de mensen niet alleen van *elkaar* vervreemd maar ook van *zichzelf*. Zij gaan geloven dat zij hun functie *zijn*. Zij zwemmen specialistische fuiken binnen waar zij niet meer uit kunnen en waarbij hun zelfgevoel steeds meer samengroeit met het specialisme dat zij uitoefenen. Zij lopen vast in een functionele structuur en krijgen hun lot niet meer in beweging omdat ze bang zijn geworden van mobiliteit.

Het is een smartelijke ervaring wanneer men merkt dat de voorstelling als zou arbeid tegen een prijs (het loon) verkocht kunnen worden het bewustzijn afdempt voor het feit dat de mens op aarde als unieke individualiteit een biografie leeft en dat de bronnen en doelen daarvan ver uitreiken boven het beperkte bereik van het arbeidsbestel waarin wij in dit leven een rol vervullen.

En hier zien we hoe de twee Pythia-gezichten in feite bijeen horen. Want een mens die gaat twijfelen aan zijn biografische uniekheid zakt af naar het nivo van het arbeids-respektievelijk het konsumptiedier. En voor een termietenstaat geldt maar één ordeningsprincipe: een centralistisch dirigerende overheid...

Paradigma's en onderbewustzijn

We zullen in het vervolg van dit artikel spreken over de onttroning van deze Pythia. Het doel daarvan is de ruimte te scheppen voor biografisch bewustzijn in het kader van een maatschappelijke structuur met een menselijk gelaat. We moeten ons daarbij wel realiseren dat ons deze verknoopte driepoot ook al

uit het innerlijk van de mens tegemoet treedt. De paradigma's zijn reeds in het onderbewustzijn verankerd.

Eliot Jaques - een psycho-analytisch psychiater en tevens organisatie-adviseur - heeft een boek geschreven over billijke beloning⁵). Hoofdstuk XII wijdt hij aan de zogenaamde work-payment-capacity nexus. Hij beschrijft een groot aantal gevallen waarin het capaciteitsnivo, het funktienivo en de beloningshoogte op verschillende wijze gerelateerd waren (ik werk beneden m'n nivo maar de betaling voor dat werk is korrekt; ik word voor m'n capaciteiten rechtvaardig betaald maar het werk is beneden nivo; werk en capaciteit passen bij elkaar, maar eigenlijk krijg ik te veel geld etc).

Als psychiater hoorde Jaques hoe de mensen zulke situaties beleefden, welke schuldgevoelens, angstgevoelens, minderwaardigheidsgevoelens en dergelijke ze opriepen.

Zijn konklusie was dat er in de door hem onderzochte mensen een verrassend overeenkomstig oordeel (innerlijke stem) was met betrekking tot de in dit artikel genoemde paradigma's: een bepaald nivo van capaciteit moet zich in een overeenkomstige functie kunnen uitleven en dat geeft het recht op een daarbij horend inkomensnivo.

Arbeidsbestel en sociale driegeleding

Het arbeidsbeleid is een onlosmakelijk deel van de samenleving. Hoe hangen de componenten van dat arbeidsbestel samen met de maatschappelijke structuur? Anders geformuleerd: is er in de maatschappijstructuur als geheel sprake van een ongezonde vervlechting van bestanddelen waarvan de verknopingen in het arbeidsbestel een afschaduwing zijn?

Dat is inderdaad het geval. In 1919 heeft Rudolf Steiner in schrift ⁶) en door aktie geijverd voor een nieuwe maatschappelijke orde. Hij beschreef de Europese crisis als veroorzaakt door een heilloze verstengeling van het geestelijk-kulturele leven (kunst, wetenschap, religie, opvoeding, onderwijs, gezondheidszorg) van het economische leven (produktie, handel, konsumptie) en het sociaalpolitieke leven (spelregels voor het samenleven van mensen en groepen).

Hij toonde aan dat de principes van vrijheid, gelijkheid en broederschap (onderlinge hulpverlening) leidende beginselen zijn voor respectievelijk het geestesleven, het rechtsleven en het economische leven. Diezelfde principes werken in de andere bereiken chaotiserend en vernietigend. Een verdere vervlechting van de drie maatschappelijke sub-systemen zou - zo was Steiners visie - alleen maar de bodem kunnen bieden aan staatscentralisme. Een dergelijke maatschappijvorm zou lijnrecht ingaan tegen de ontwikkeling van de mens in de richting van vrijwording, emancipatie, sociale verantwoordelijkheid en dergelijke.

Zijn therapie ging in de richting van een *sociale driegeleding*: een gelijkwaardig naast elkaar plaatsen van een relatief autonoom geestesleven, politiek leven en economisch leven en een vervlechting daarvan niet bureaucratisch-institutioneel, maar doordat concrete mensen (op den duur alle) bewust verantwoordelijkheden op zich nemen voor het vormgeven aan de subsystemen en aan hun samenspel (als student, als docent, als patiënt, als burger, als producent - ondernemer en arbeider -, als konsument, enzovoort).

In het kader van dit hoofdstuk kunnen we deze gedachten niet verder uitwerken. Voor details zij naar andere publikaties verwezen⁷). Goethe heeft in zijn sprookjes van de groene slang en de schone lelie dichterlijk-beeldend op deze problematiek gewezen. Hij beschrijft een rijk dat beheerst wordt door een gemengde koning, bestaande uit een legering van goud, zilver en brons. De tijd van deze koning is voorbij en er breekt een tijd aan waarin drie koningen - een gouden, een zilveren en een bronzen - tezamen zullen heersen.

Is onze blik eenmaal gericht op de problematiek van de gemengde koning dan gaan we deze overal herkennen. Dit opstel tracht de gemengde koning in het arbeidsbestel 'aan de kaak te stellen' en te laten zien dat zijn tijd afgelopen is.

Het zal inmiddels duidelijk zijn dat de gemengde arbeidsbestelskoning van dezelfde familie is als degeen die wij hiervoor beschreven. Achter capaciteit en opleidingsnivo verrijst het geestelijk-kulturele leven. Alles wat wij aan capaciteiten in de sociale ruimte binnen dragen ten behoeve van het arbeidsproces is resultaat van de wisselwerking tussen een individu en het hem omringende geestesleven (opvoeding, overdracht van waarden en normen etc.). Achter werk- en funktienivo verschijnt het economische leven. In onderlinge arbeidsverdeling werkt de een voor de behoeftebevrediging van de ander. En achter het loon en het inkomensnivo verschijnt het rechtsleven. De centrale vraag wat een rechtvaardig loon is, vindt haar uitgangspunt in het rechtsgevoel van de betrokkenen. Wetenschappelijk (vanuit het geestesleven) vaststellen wat een rechtvaardig loon is, is even absurd als te denken dat - zoals Adam Smith dat deed - uit het marktmechanisme van vraag en aanbod een rechvaardig loon resulteert.

(Er is ook een gezichtspunt mogelijk waarbij de verdeling van de arbeid als een rechtsvraagstuk wordt beschreven en de mogelijkheid tot inkomensvorming als een functie van het economische leven).

Sociale hoofdwet en ontvlechting van het arbeidsbestel

Wanneer we de gemengde koning in het arbeidsbestel aanpakken, zitten we tevens in het hart van zijn 'grote broer'. In 1905 publiceert Steiner voor 't eerst iets op het gebied van sociale vraagstukken⁸). Hoewel in die opstellen nog geen sprake is van sociale driegeleding zijn alle kiemen ervan reeds aanwezig.

Het is van belang te weten dat hij in deze eerste publikaties de zogenaamde *sociale hoofdwet* publiceert. Deze wet staat in duidelijke oppositie met Adam Smith die van mening is dat de som van alle egoïsmen vanzelf (via de 'invisible hand') tot een algemeen welzijn leidt.

De sociale hoofdwet luidt: 'het welzijn van een totaliteit van samenwerkende mensen is des te groter, hoe minder de enkeling de opbrengsten van zijn prestaties voor zichzelf opeist, dat wil zeggen, hoe meer hij van deze resultaten ter beschikking stelt ten behoeve van zijn medewerkers en hoe meer zijn behoeften niet uit zijn eigen prestaties maar uit die van de anderen worden bevredigd.'

Deze hoofdwet wijst in feite reeds op de ontvlechting van de drie componenten van het arbeidsbestel. Er is sprake van capaciteiten (grondslag voor prestaties) die ter beschikking worden gesteld (niet verkocht) omdat andere mensen daardoor bevrediging van hun behoeften kunnen ervaren. Het werk ontleent zijn zin en motivatie aan de behoeftige medemens, niet aan het feit dat men daardoor in eigen levensonderhoud voorziet of dat men er zijn capaciteiten in kan uitleven. Over loon wordt in deze wet schijnbaar niet gesproken. In feite is dit gebied als het ware uitgespaard. Als men zijn capaciteiten niet verkoopt, en de resultaten van zijn werk niet voor zichzelf opeist, blijft als enige mogelijkheid met betrekking tot het inkomen een overleg in de rechtssfeer over de relatieve inkomenshoogte.

Van belang is nog op te merken dat Steiner geen morele eisen stelt, maar dat hij in het vervolg van zijn artikel uiteenzet dat de mens *uit inzicht* in zijn eigen onsociale gedragingen, (inkomens-egoïsme) en *uit inzicht* in het desastreuse effect van deze onsociale gedragingen voor de gemeenschap, *inrichtingen* schept die het onmogelijk maken dat mensen hun arbeidskracht verkopen en de resultaten van hun werk voor zichzelf opeisen.

Wij zullen nu enkele van zulke inrichtingen beschrijven en hoe er in het klein mee geoefend kan worden. In feite is daarmee een aanzet gegeven voor een strategie ter ontvlechting van de componenten van ons arbeidsbestel.

Ontvlechtings-inrichtingen

Wanneer we hier het woord *inrichting* gebruiken is hiermee niet bedoeld een institutie zoals bijvoorbeeld een psychiatrische inrichting. Het woord slaat meer op de activiteit van het inrichten: 'hoe kunnen we de samenleving, een organisatie, een gezin, zo inrichten (zulke maatregelen treffen) dat een proces van ontvlechting in gang komt?' Het zal duidelijk zijn na het voorgaande, waarin geschetst werd hoe hecht de drie componenten van het arbeidsbestel verknoopt zijn, dat het hier om niet meer dan het in gang zetten van processen kan gaan. Als eindpunt achter de horizon staat de situatie waarin het niet langer mogelijk is dat mensen de resultaten van hun werk opeisen ter bevre-

diging van hun eigen behoeften.

De hierna te noemen 'maatregelen' die de gewenste ontvlechtsings-processen in gang moeten zetten, kunnen vanuit de meest uiteenlopende posities genomen worden.

Sommige in de vorm van gewijzigde inhoud van onderwijs en opleiding als initiatief van pedagogen, andere in de vorm van nieuwe spelregels en afspraken tussen mensen en groepen, als resultaat van democratische beslissingen, weer andere in de vorm van veranderde productie-kondities als resultaat van concrete markt-onderhandelingen.

Sommige processen zullen op kleine schaal en vrij autonoom in gang kunnen worden gezet, andere zullen een groter gebied bestrijken en een wettelijk kader vragen. We willen de hieronder volgende suggesties niet verder rubriceren naar aard en werkingsgebied. Ieder die aan deze ontvlechtsings-activiteiten bij wil dragen, zal toch voor zijn situatie moeten beoordelen wat concreet mogelijk is.

Relatie met de konsument

Tegenover loongericht werken staat klantgericht werken. Naarmate de klant voor wie ik werk, uit mijn gezichtsveld verdwijnt, in die mate krijgt loongerichtheid zijn kans. Iedereen die werkt zou er diep van doordrongen moeten zijn dat hij voor een ander werkt. Op de Amsterdamse tram staat een reclame van een uitzendburo 'werken om te leven, niet leven om te werken'. Deze reclame zou eigenlijk moeten luiden 'werken om anderen het leven mogelijk te maken'. Maar dan moet die ander ook zichtbaar, beleefbaar en aanspreekbaar zijn: 'wie zijn onze afnemers, in welke situatie leven ze, hoe gebruiken ze onze artikelen, wat zijn hun eigenlijke behoeftes, zijn onze produkten en diensten daar een echt antwoord op?' Alles wat bijdraagt tot schaalverkleining, tot het verkorten van de afstand tussen producent en eind-verbruiker, alles wat reëel associatief overleg mogelijk maakt tussen producent, handel en konsument, kortom alles wat degenen voor wie men werkt dichterbij brengt en hem zichtbaar, beleefbaar en aanspreekbaar maakt, kan onderdeel van een ontvlechtsingsstrategie zijn.

Binnen een organisatie kan men dit 'periferie-bewustzijn' oefenen door niet alleen de onderneming als geheel, maar elke afzonderlijke afdeling haar 'out-put' (taak, functie, bijdrage, etc.) te laten beschrijven in termen van problemen en behoeften van anderen, aan welker oplossing respektievelijk bevrediging men bijdraagt.

Schenken en geschenken krijgen

Een tweede kategorie van maatregelen en inrichtingen heeft te maken met de vraag: 'waar liggen de bronnen van de creativiteit; wanneer we in een orga-

nisatie overschotten produceren (winst, meerwaarde, kapitaalvorming) waar komen die eigenlijk vandaan en waar horen die thuis?

Het schenkingswezen is in sterke mate gekorrumpeerd door de overheid. Wij kunnen het ons nauwelijks meer anders voorstellen dan dat de fiskus als een onverzadigbare veelvraat de miljarden weghaalt bij particulieren en rechtspersonen en deze overpompt naar talloze instellingen die geen of onvoldoende eigen 'meerwaarde' produceren en dus inkomsten hebben en derhalve van schenkingen moeten leven. Door middel van aftrekfaciliteiten, notariële-schenkings-regelingen en dergelijke laat de fiskus enige schenkingsactiviteiten toe, maar niet meer dan marginaal.

De gedwongen schenking (belasting) domineert het beeld. Dat heeft twee gevolgen. Het ontnemt de lust tot schenken - soms ontdekt men dat de eigen schenking er alleen toe leidde dat de betreffende instelling minder subsidie kreeg - en het ondermijnt het sociale verantwoordelijkheidsgevoel. Als er noden zijn moet de overheid daarvoor zorgen. We zullen uiteraard tegen-sputteren als ze nog meer bij ons weghaalt (Elseviers belastinggids is een bestseller en biedt een veelheid aan slimme ontsnappingsmogelijkheden), maar we voelen het niet als onze verantwoordelijkheid om allerlei kulturele en maatschappelijke voorzieningen op de been te brengen en financieel te ondersteunen.

Wij zouden een heel andere verhouding krijgen tot ons inkomen en tot onze inkomenseisen wanneer wij ons veel meer bewust waren van de hoogst onbevredigende wijze waarop via dit fiscale pompsysteem het geestelijk-kulturele leven wordt gefinancierd. Er blijft onnodig veel hangen in de tussenstations en bij de overdracht aan de ontvangende instellingen worden bureaukratische voorwaarden gesteld die de vrijheid van het geestelijk-kulturele leven ernstig bedreigen. Alles wat in deze richting bewustzijn-wekkend werkt kan onderdeel vormen van een ontvlechtingstrategie. Er is echter nog één duidelijke barrière om vanuit dit bewustzijn ook tot actie over te gaan en bijvoorbeeld naar wegen te zoeken om het gedwongen onbetrokken schenken om te zetten in een schenken uit inzicht en verantwoordelijkheid. Deze barrière wordt gevormd door een eigendomsbegrip dat onze relatie tot de natuur en tot de geest volledig gekorrumpeerd heeft.

Wanneer een bedrijf winst heeft gemaakt heerst bij vrijwel iedereen het vanzelfsprekende gevoel 'die winst hebben we met elkaar geproduceerd. Hij is ons gemeenschappelijk eigendom. We mogen hem samen verdelen'. En daarna begint het touwtrekken om de koek-verdeling.

Bronnen van welvaart

Wanneer we naar de uiteindelijke bronnen van de welvaart zoeken zijn er niet meer dan twee te vinden en op geen van beiden kunnen mensen eigendoms-

titels laten gelden *De eerste bron is de natuur*. Klimaat, bodemgesteldheid en minerale grondstoffen treffen we aan. Niemand heeft ze gemaakt, Langzamerhand dringt het bewustzijn door dat ook de bewoners van dat betreffende stuk natuur het niet voor egoïstische of nationale doelen mogen gebruiken. Met de grootste vanzelfsprekendheid hebben de rijke landen hun welvaart opgebouwd door het wegslepen van grondstoffen uit de koloniale gebieden. Met het wakker worden van de ontwikkelingslanden, versneld door de oliekrisis, komt hierin verandering. Voorlopig leidt deze alleen nog maar tot een revanche van de ontwikkelingslanden. De grondstofprijzen worden hoog opgevoerd. Het sociale effect binnen het betreffende ontwikkelingsland is echter hetzelfde als tijdens de koloniale periode tussen de rijke en arme landen: wederom verrijkt een kleine bovenlaag zich ten koste van een brede onderlaag.

Langzaam breekt het inzicht door dat de natuur een geschenk aan ons allen is en dat ze alleen onder bepaalde voorwaarden gebruikt mag worden. Die voorwaarden hebben een ekologische kant en een rechtvaardigheidskant: 'wat betekent het 'oogsten' van deze geschenken voor de natuur zelf (uitputting; erosie etc.) en aan wie komt de oogst ten goede (waar zijn behoeftes)?'

Hoewel voor het bepalen van deze kondities een duidelijke inbreng nodig is respectievelijk uit het geestelijk-kulturele leven (ekologen, milieu-psychologen, sociologen etc.) en uit het economische leven (behoefte, mogelijke productie-processen, transportproblemen etc.), kunnen de voorwaarden zelf alleen in een democratisch rechtsleven worden vastgesteld. De oceaankonferenties (van wie is de oceaانبodem en wie mag de schatten exploreren?) tonen hoe dit rechtsbewustzijn verandert, maar ook hoe moeilijk de praktische uitwerking is.

Dichter bij huis zien we hetzelfde met de bestemmingsplannen en de uitgifte-procedures van de 'Nederlandse bodem'. Ze is van ons allen en het rechtsgevoel verzét zich steeds meer tegen partikulier eigendom (met de mogelijkheid van koop, verkoop, belenen, spekuleren) van grond. Hoe aan dit rechtsgevoel uitdrukking kan worden gegeven zonder in staatsbureaucratie te vervallen is nog een moeizaam proces.

De tweede bron van welvaart is de *menselijke (manuele) arbeid* die zich op de natuur richt en de *menselijke (geestelijke) arbeid* die zich organiserend en 'mechaniserend' op de manuele arbeid richt. Beide activiteiten vinden hun oorsprong in menselijke capaciteiten: manuele, kunstzinnige, sociale, commerciële, organiserende, initiërende-morele en vele andere capaciteiten. Wanneer men zich afvraagt waar de bron ligt van deze capaciteiten leidt de weg naar het totale geestelijk-kulturele leven. Alles wat aan opvoeding, onderwijs, religie, levensstijl, voedingskwaliteit, boeken, informatie-media etc. etc. op de persoonlijkheid heeft ingewerkt, is debet aan de (mis)vorming van

het totaal aan capaciteiten dat mensen in organisaties binnen brengen.

Een gezond geestelijk-kultureel leven zal haar vruchten dragen in een productief werkleven, zoals een boer, die alle levensvoorwaarden van zijn akker (minerale substanties, waterregulatie, lucht- en warmtehuishouding) goed verzorgt, een goede oogst mag verwachten. Maar het toewijzen van de bedrijfswinsten aan bepaalde mensen of groepen die deze overschotten specifiek veroorzaakt zouden hebben en er daarom eigendomsaanspraken op zouden kunnen laten gelden, is net zo absurd als wanneer een boer zich afvraagt welke hoopjes kompost welk deel van de rijke appeloogst hebben veroorzaakt.

Overwinning van eigendomsaanspraak

Om de componenten van het arbeidsbestel te ontvlechten is onder andere nodig een innerlijk overwinnen van elk gevoel van eigendoms-aanspraak op hetgeen de natuur mij schenkt aan stoffelijke gaven en op hetgeen het totale kulturele leven (inklusief dat van vorige generaties) mij schenkt aan capaciteiten (cq aan mogelijkheden die te ontwikkelen). Naarmate dit grondgevoel groeit, ontstaat er ook een basis voor concrete acties. Die kunnen te maken hebben met het zoeken naar, via het experimenteren met, tot en met het juridisch vasleggen van *nieuwe eigendomsvormen*. Een nieuwe vorm komt b.v. tot uitdrukking in de scheiding van beheer en gebruik. Een stichting kan dan bijvoorbeeld een onroerend goed of een produktiemiddel 'in eigendom hebben' (het woord past dan niet meer) zonder zich op enigerlei wijze eraan te kunnen verrijken of het te eigen nutte te kunnen aanwenden. Zij kan het alleen onder bepaalde voorwaarden aan bijvoorbeeld een werk-maatschappij ten gebruike uitgeven.

Nieuwe kapitaal-overdracht procedures. - Als binnen een organisatie in feite niemand meer recht heeft op de winst hoe vinden dan de besluitvormingsprocessen plaats die de overschotten hun bestemming geven? Welk deel vloeit terecht terug als substantie in de eigen onderneming, welk deel wordt terecht als nabetaling aan de medewerkers uitgekeerd en welk deel wordt terecht als schenking naar het geestelijk-kulturele leven overgemaakt?

En wat is bij dit alles de inhoud van het woordje 'te-recht'?). Dat hangt er van af in hoeverre het oude (Romeinse) eigendomsgevoel in feite al overwonnen is. De procedures en rechtsvormen die men vindt zullen altijd een spiegel zijn van hetgeen er feitelijk in de zielen van de betrokken mensen leeft.

Nieuwe bank-achtige organen - Het schenken van overschotten aan het geestelijk-kulturele leven kan natuurlijk niet 'zo maar in de ruimte' gebeuren. Het vraagt om nieuwe organen die een goede oriëntatie hebben over de behoefte aan schenkingsgeld in (bepaalde sectoren van) het geestesleven en van daar-

uit een soort bemiddelingsfunctie op zich kunnen nemen in de sfeer van het schenkgeld.

Ondernemingen die een deel van hun overschotten wegschenken, komen direct voor de vraag te staan, hoe zij hun kapitaalbehoefte dekken wanneer geen (of minder) zelffinanciering mogelijk is. Deze vraag wijst naar nieuwe kondities waaronder leengeld¹⁰⁾ kan worden verstrekt. Ook daarvoor moeten nieuwe organen worden geschapen¹¹⁾.

Arbeid en organisatie

Een derde gebied van waaruit de ontvlechting kan worden aangepakt betreft de arbeids-organisatie zelf. We kunnen hierbij meer in concreto aansluiten bij de 'driepootanalyse' van dit artikel. We moeten volstaan met de opsomming van mogelijke maatregelen. Elk zou aanleiding kunnen zijn voor gedetailleerde konkretisering met praktische voorbeelden (hoofdstukken uit een nog te schrijven boek dat zou kunnen heten 'aspecten van een arbeidsbestel-therapie' of 'inleiding tot een ontvlechtigings-agogiek'). De beperkte ruimte van dit opstel laat alleen aanduidingen toe. De suggesties hieronder zullen aan realiteitswaarde toenemen naarmate de processen in de twee eerder genoemde gebieden voortgang vinden.

Diskriminaties opheffen - Een bedrijf dat grondig af wil rekenen met de interne standenstaat staat versted tot in welke uithoeken deze is doorgedrongen. Van het onderscheid 'we' en 'heren', via het soort ingang waardoor men binnenkomt, tot en met rangen en titels. Van de kleding via het eenzijdig tutoyeren tot en met de inrichting van de werkplek. Een aantal onderscheidingen is functioneel (wie voor zijn werk een groot bureau nodig heeft moet dat hebben, maar niet omdat het de functie-bekleder status moet verlenen), maar de meeste zijn relikwieën van een oude standen-hiërarchie. Een arbeids-organisatie die tot het inzicht is gekomen dat deze gesaneerd moet worden vindt een rijk jachtgebied en voor jaren werk.

Mensen en functies in beweging brengen - De moderne management-literatuur spreekt uit overwegingen van arbeidsmotivatie en efficiency, over de noodzaak van taakroulatie, taakverdieping en taakverruiming, over de noodzaak van 'ont-hiërarchisering' van de bedrijfsstructuur en over de noodzaak van horizontaal organiseren (daarmee is bedoeld het inrichten van projekt-groepen dwars door de functionele zuilen heen, dus bestaande uit mensen van verschillende disciplines en verschillende afdelingen). Al zulke maatregelen kunnen ook bijdragen aan een dynamiseren en daarmee ontvlechten van de arbeidsbestelcomponenten.

Bewustzijn voor capaciteit, arbeid en beloning. - Het openbaar maken van alle lonen en salarissen, van onkostenvergoedingen, van sekundaire en andere arbeidsvoorwaarden inclusief de motieven waarmee de verschillen worden gerechtvaardigd en voorts het bespreken daarvan in (qua inkomens-nivo) gemengde groepen kan veel emoties in beweging brengen, maar ook bewustzijn wekken. Men zou daarbij ook in kunnen gaan – historisch en taalkundig – op de verschillen tussen loon, salaris, honorarium, en op de vraag of deze verschillende benamingen nog reëel zijn. Misschien zou men ten behoeve van het saneren van diskriminaties alleen nog maar over inkomen moeten spreken.

In het kader van deze gesprekken ontdekt men wellicht ook dat het onderscheid, dat in de boekhouding gemaakt wordt tussen direkt produktieve en indirekt produktieve arbeid diskriminerend en nietszeggend is en dus moet worden afgeschaft. En tenslotte wordt het dan misschien ook duidelijk dat men in de bedrijfskalkulatie arbeid niet onder de onkosten kan opvoeren in dezelfde categorie als materiaal en energie.

Het zou zeer bewustzijn-vormend werken wanneer men in plaats daarvan in de kalkulatie duidelijk onderscheid zou maken tussen

- onkosten (materiaal, energie, verplichtingen in verband met rente en aflossingen, uitbesteed werk e.d.)
- inkomens voorschotten en
- kapitaalvorming

Over deze verschillende kalkulatie-bestanddelen is het volgende te zeggen: De *onkosten* zijn het meest harde gedeelte in de kalkulatie. Wat de zogenaamde 'loonkosten' betreft: arbeid kan niet betaald worden zodat deze ook niet in de kalkulatie tegen een bepaalde prijs kan worden opgevoerd. Bovendien kunnen inkomens in feite pas worden betaald als ze verdiend zijn. Er kan dus in de kalkulatie alleen sprake zijn van *inkomens-voorschotten*.

Tenslotte is er een *post kapitaalvorming* (marge, nagestreefd overschot). Aan het einde van het boekjaar - als de konkrete resultaten zichtbaar zijn - kan bepaald worden wat daarvan wordt weggeschonken, wat wordt uitgekeerd (dan pas heeft het inkomen zijn definitieve hoogte van dat jaar) en wat wordt geïnvesteerd in de eigen onderneming.

Eerder in dit hoofdstuk werd gewezen op de noodzaak om daarbij procedures te vinden die het partikuliere en het bedrijfs-egoïsme binnen de perken houden¹²).

Medewerkers gesprekken

Een ander hulpmiddel - hier en daar ook reeds gepraktiseerd - om de componenten te ontvlechten, - althans de noodzaak daartoe in het bewustzijn te

roepen - is het voeren van drie soorten beoordelingsgesprekken (tussen chef en medewerkers) op verschillende tijdstippen in het jaar. Het eerste is bijvoorbeeld een ontwikkelingsgesprek: 'hoe verloopt je ontwikkeling, hoe zie je die zelf, hoe zien wij die, wat zou je er bij willen leren, zoek je nieuwe uitdagingen, welke perspectieven heb je hier nog?' Dit gesprek kan streven naar een biografisch-konsultatief nivo. Een tweede gesprek is een werkgesprek. Het heeft een heel ander karakter: zakelijk, evaluerend 'wat waren de taken waar je voor stond, welke verantwoordelijkheden had je, wat heb je daarvan terechtgebracht, welke factoren hebben de kwaliteit beïnvloed, wat kun je daar volgend jaar aan doen?' Dit gesprek kan gevoerd worden in het morele perspectief van: 'voor wie werk ik eigenlijk, van welke gemeenschaps-middelen maak ik daarbij gebruik en hoe ga ik daarmee om?' Het derde gesprek is het sociale gesprek waarin ook het inkomen aan de orde komt: 'hoe is je plaats in de werkgemeenschap, wat voor soort kollega ben je, voel je je gediskrimineerd, waar zitten onrechtvaardigheden in je positie, in je arbeidsvoorwaarden?' Dit gesprek kan worden gevoerd in het perspectief van het behoefte-inkomen.

Daarmee zijn we - na lange omtrekkende bewegingen - bij de kernproblematiek aangekomen. 'Wat komt mij toe in verhouding tot anderen?' En dat begrip 'anderen' kan zich verwijden tot de mensheid waarvan meer dan een derde hongert. Vragen kunnen gesteld worden of de inkomenshoogte iets te maken heeft met opleiding, functie, anciënniteit.

Naarmate in de gesprekken hierover het bewustzijn toeneemt, kunnen voorzichtige pogingen worden gedaan bepaalde, voor het inkomen niet relevante zaken, uit de arbeidsvoorwaarden te elimineren. Er kunnen binnen afdelingen en daarna in groter verband gesprekken op gang worden gebracht over de vraag wat eigenlijk behoeften zijn, of die bij iedereen gelijk zijn, wat het verschil tussen behoefte en begeerte is, welke emotionele weerstanden er zijn (en waar die vandaan komen) tegen ontkoppeling van inkomen en prestatie en zo meer.

Het heeft geen zin het proces verder te beschrijven. Wie - in samenhang met al het voorgaande - deze weg inslaat (samen met anderen) beleeft duidelijk grenzen, maar wordt zich daaraan ook bewust hoe wezenlijk en hoe toekomstgericht hij bezig is. En daarom kan het proces slechts tot hier beschreven worden.

Makro-sociale aspecten

Nadat we een drietal ingangen hebben beschreven die op meso-sociaal nivo (organisaties) mogelijk zijn (konsumentenoriëntatie, schenkbewustzijn, arbeidsvormen) willen we volledigheidshalve tot slot nog op enkele aanzetten wijzen die vermoedelijk alleen makrosociaal mogelijk zijn.

Gegarandeerd minimumloon als een soort algemene volksverzekering. Wij spraken hier reeds over in verband met de uitlating van prof. Kuiper. Vermoedelijk zou een dergelijke inrichting verrassende gevolgen hebben op *de sociale verzekering* (eenvoudiger) en op *het soort werk* dat wordt aangeboden. Als de primaire werknoozaak wegvalt, wordt zichtbaar welk soort werk in welk soort organisaties door mensen geambieerd wordt. Daar zullen de 'werkgevers' zich dan veel bewuster op moeten instellen.

Het bewustzijn ten aanzien van vervelend, vuil werk dat ten behoeve van de gemeenschap gedaan moet worden en waar we niemand meer mee kunnen 'inzepen' (tenzij we de gastarbeiders als vierde stand onder onze welvaartsstaat blijven schuiven). Misschien wordt uit de opeenhoping van stadsvuil zichtbaar dat niemand meer vuilnisman wil zijn. We zouden dan allemaal - van 'hoog tot laag' - een aandeel in dit werk moeten hebben.

Sociale verzekeringen - Het begrip 'passend werk' zou geheel moeten verdwijnen in het kader van de AAW en AWW. Ervan uitgaande dat de werkloze of de arbeidsongeschikte een uitkering (een inkomen) krijgt waardoor hij in principe de levensstandaard die hij gewend is, kan voortzetten, zou de helpende instantie samen met de man moeten kijken naar de vraag 'hoe kunnen we dit sociaalbiografisch gegeven van jouw arbeidsongeschiktheid cq werkloosheid als een kans gebruiken waaruit zowel voor jou als voor de samenleving een zinvolle nieuwe ontwikkeling mogelijk wordt?' Vanuit deze startvraag zouden in principe alle wegen in de richting van nieuwe opleidingen en ander werk mogelijk moeten zijn.

Belastingen - Reeds eerder werd gesproken over de wijze waarop de fiskus onze schenkingswil verlamt en met haar pompsysteem het geestelijk-kulturele leven verwarmt. Een omvorming van het fiskale systeem in een meer humane richting (5) zal vermoedelijk nog wel even duren.

Examens - Een belangrijk deel van het cement waarmee de componenten van het arbeidsbestel aan elkaar zijn gekit, vormen de examens. Ze markeren de sporten van de opleidingshiërarchie, ze geven toegang tot bepaalde functies en ze geven recht op een bepaald inkomen. Hoewel het de allergrootste onzekerheden zou oproepen, zou het juist daarom zeer effectief zijn wanneer opleidingsinstituten de moed zouden hebben (en de praktische wegen daartoe vinden) om examens en cijferlijsten als selektiemiddel en ingangs- en uitgangskontrolle af te schaffen en in plaats daarvan elke leerling/student een kwalitatieve beschrijving te geven (bij volwassenen mede door henzelf te schrijven) van het leerproces, van het soort ervaringen en van de biografische

ontwikkeling die gedurende de opleidingstijd werden doorgemaakt. Een voorbeeld daarvan zijn de getuigschriften die in de Vrije Scholen aan het eind van ieder jaar en bij het verlaten van de school worden meegegeven.

Samenvatting en slot

We zijn dit artikel begonnen met de stelling dat het arbeidsbestel ziek is. We hebben gewezen op problemen van gastarbeiderdom, werkloosheid, vlucht in ziekte- en arbeidsongeschiktheid, afnemende werkmotivatie e.d. Werk wordt gezien als straf. Het neemt een groot deel van het leven in beslag en toch nemen de meeste mensen er innerlijk geen deel aan. Om iets te kunnen presteren moet je iets geleerd hebben. Een groot deel van het onderwijs-bestel is gericht op het werkleven. De school wordt toeleverancier van capaciteiten. Daarmee wordt leren voor veel mensen tot iets dat net zo vervelend is als werken. Is er een uitweg? Ja, zeggen de meesten: door het loon dat je krijgt kun je in je vrije tijd aan je eigenlijke leven beginnen. Hoe korter werken en hoe meer loon hoe meer in de vrije tijd het ware leven geleefd kan worden. Maar in hun vrije tijd en in hun wooncultuur worden diezelfde mensen object van vrije-tijd-industrie, van geïndustrialiseerde tour-operators en van technokratische nieuwbouw-projektontwikkelaars. Wat zij aan de ene kant proberen te ontvluchten komt hen van de andere kant tegemoet.

Om de drie sferen van leren, leven en werken weer gezond te maken moeten we dieper graven naar de oorzaak. Daarvoor hebben we in dit artikel onderzocht hoe de componenten van ons arbeidsbestel zich tot elkaar verhouden: Capaciteit (leren), functie (werk) en loon (leven). We hebben gezien dat deze alle drie hiërarchisch geordend en heilloos verknoopt zijn. De vervlechting leidt tenslotte tot een ontkenning van de mens als geestelijk zich ontwikkelend wezen, en bereidt de weg voor naar een centralistische eenheidsstaat. Een gezondmaken van ons arbeidsbestel vraagt om een radicale ontvlechting van capaciteit, loon en werk. Deze ontvlechting is één van de wegen waarlangs het geestesleven, het rechtsleven en het economische leven de relatieve autonomie kunnen verkrijgen die nodig is voor een gezond maken van het maatschappelijk bestel in zijn geheel.

In het laatste deel van deze bijdrage werd getracht om een veelheid van wegen te tonen waarlangs met deze ontvlechting kon worden begonnen. Het is een taaie materie omdat ze zowel wettelijk als psychologisch sterk verankerd is. Toch krijgt men de indruk dat het arbeidsbestel zodanig aan het vastlopen is, dat er openingen komen voor wezenlijke vernieuwingen. Het is van belang dat we dan weten in welke richting deze vernieuwing kan gaan.

A.H. Bos

- 1) Thomas S. Kuhn. The structure of scientific revolutions. Univ. of Chicago press 1962.
- 2) H. Verbrugh. Geneeskunde op dood spoor. Rotterdam Lemniscaat 1972.
- 3) I. Ilich. Het medische bedrijf een bedreiging voor de gezondheid? Het wereldvenster Baarn 1975
- 4) R. Steiner, Allgemeine Menschenkunde, Ph. Anthr. Verlag Dornach 1932
- 5) E. Jaques: Equitable Payment, Heineman London 1961
- 6) R. Steiner: Die Kernpunkte der sozialen Frage, Rudolf Steiner Verlag Dornach
- 7) Bos, Brüll, Henry: Maatschappijstructuren in beweging, deel 1, 2, 3; Uitgeverij Vrij Geestesleven Zeist 1973, '74, '76.
- 8) R. Steiner: Anthroposophie und soziale Frage, 3 Aufsätze 1905, Rudolf Steiner Verlag Dornach.
- 9) Zie het artikel van prof. Brüll in 'Te-recht of on-terecht?', Vrij Geestesleven Zeist, 1976
- 10) Zie voor de begrippen koop-leen-schenkgeld het artikel van prof. Brüll in 'Maatschappijstructuren in beweging', Vrij Geestesleven Zeist, 1973
- 11) De Stichting Triodos en de Coöperatieve waarborgvereniging Ferment, Beide Hoofdstraat 20 te Driebergen, zijn vanaf 1968 bezig op dit gebied praktische vormen te ontwikkelen.
- 12) De medewerkersgroep van het NPI/Instituut voor organisatieontwikkeling te Zeist probeert sinds enige jaren met deze materie praktisch ervaring op te doen.
- 13) Zie het artikel van prof. Brüll over het belastingstelsel in 'Te-recht of on-terecht?', Vrij Geestesleven Zeist, 1976.