

Lisa Herzog

DE TOEKOMST VAN WERK



Van hiërarchie
naar democratie

ISVW
UITGEVERS

Lisa Herzog

**DE
TOEKOMST
VAN
WERK**

**Van hiërarchie
naar democratie**

Vertaald door Peter Huijzer

ISVW UITGEVERS

Inhoud

	Voorwoord bij de Nederlandse uitgave	7
1	De toekomst van werk: dystopie of utopie?	11
2	Eenzame helden of gemeenschappelijke prestaties? Het sociale karakter van gedeelde arbeid	33
3	Geen natuurgeweld, maar een politieke opdracht: waarom we de digitale arbeidswereld moeten organiseren	67
4	Risico, aansprakelijkheid, verantwoordelijkheid: rechtvaardigheid in de arbeidswereld	93
5	Hiërarchie of democratie? Participatie in de digitale arbeidswereld	129
6	Homo economicus of mens? Digitaal werk voor sociale wezens	157
	Dankwoord	171
	Noten	173
	Geraadpleegde bronnen	189

Voorwoord bij de Nederlandse uitgave

Hoe geven we de arbeidswereld vorm? Voor westerse democratieën is dit een van de belangrijkste vragen van de toekomst. Dat is misschien een verrassende uitspraak in het licht van de klimaat- en biodiversiteitscrisis, de wereldwijde oorlogen en conflicten en de algemene zorg over de toekomst van de democratie. Maar ik ben ervan overtuigd dat het herinrichten van de arbeidswereld een wezenlijke succesfactor is in de zoektocht naar en het realiseren van oplossingen voor *andere* problemen. De oude, hiërarchische modellen voor het organiseren van werk zijn daarvoor niet meer geschikt. Ze zijn te langzaam, ze slagen onvoldoende in het integreren van nieuwe kennis, ze concentreren te veel besluitvormende macht bij een selecte groep mensen, terwijl massa's werkenden gefrustreerd bevelen opvolgen. In plaats daarvan hebben we nieuwe, democratische modellen van arbeidsorganisatie nodig, waarin burgers actief kunnen bijdragen aan de sociaalecologische transformatie van onze economie en onze arbeidswereld.

De Duitse editie van dit boek verscheen in 2019 en sindsdien heeft het thema van 'de toekomst van werk' niets aan actualiteit ingeboet. Ten eerste hebben we de opkomst gezien van nieuwe vormen van kunstmatige intelligentie die bepaalde stappen in het werkproces kunnen overnemen. Dit roept niet alleen nieuwe vragen op naar de controle over deze programma's, maar ook naar de verdeling van de waarde die daarmee wordt gegenereerd. Denk bijvoorbeeld aan de lange staking van sce-

narioschrijvers in Hollywood. Het gebruik van kunstmatige intelligentie vereist democratische organisatie op alle niveaus: op het niveau van de nationale en internationale politiek, maar ook op het niveau van de werkplek, als het gaat om heel concrete vraagstukken van arbeidsdeling tussen mens en machine. Dit proces moet zich ontwikkelen *met* de mensen die het werk doen, niet *tegen* hen, en zonder de bestaande arbeidsrechtelijke verworvenheden waarvoor decennialang is gestreden overboord te gooien.

Ten tweede heeft de coronacrisis tussen 2020 en 2022 de arbeidswereld overhoopgehaald. Ze heeft laten zien welke beroepen werkelijk nodig zijn om de samenleving draaiende te houden. Er werd geapplaudisseerd en gezongen voor verpleegkundigen, kassamedewerkers en vrachtwagenchauffeurs, die van de samenleving doorgaans weinig erkenning voor hun werk krijgen. Maar helaas heeft dit inzicht niet geleid tot echte veranderingen in de patronen van erkenning, macht en salaris van onze arbeidswereld. Het inzicht dat we waarde *gemeenschappelijk* creëren en dat we er allemaal belang bij hebben dat deze banen worden ingevuld, lijkt na afloop van de lockdowns stilletjes weer te zijn verdwenen. Is het zo moeilijk om te erkennen hoe afhankelijk we allemaal zijn van het werk van anderen?

Corona heeft ook de geografie van werk veranderd, opnieuw in relatie tot nieuwe technologieën. Op veel werkterreinen is minstens twee dagen per week thuiswerken het ‘nieuwe normaal’. Dat kan voordelen bieden, maar roept ook de vraag op hoeveel sociale cohesie werk nog kan creëren wanneer het persoonlijke contact tussen collega’s en ook de tijd voor een praatje bij het koffiezetapparaat steeds meer worden ingeperkt. Een arbeidsmaatschappij die zich in hoge mate terugtrekt in de privésfeer tussen de eigen vier muren, loopt mogelijk het gevaar om de solidariteit te verliezen die werkenden in staat stelt samen op te trekken tegen uitbuiting en slechte arbeidsvoorwaarden.

Sinds het eind van de pandemie heerst op veel werkplekken nog altijd een gevoel van uitputting en ‘niet mee kunnen komen’. Sommige collega’s vallen uit en daardoor neemt de werkdruk voor anderen toe,

die op hun beurt gevaar lopen te veel op zich te nemen. In de nauwe opeenvolging van zakelijke en privé-afspraken hebben veel werkenden het gevoel van een stabiele routine verloren, met daarin ook bepaalde tijdbuffers voor onverwachte gebeurtenissen. Juist jongere werkenden – die vanwege de krapte op de arbeidsmarkt inmiddels een goede onderhandelingspositie hebben – stellen prioriteit aan hun ‘work-life balance’. Je kunt het hen moeilijk kwalijk nemen: als de arbeidswereld steeds intensiever wordt, en in plaats van gemeenschapszin te creëren en maatschappelijk iets bij te dragen vooral op winst voor de werkgever gericht is, waarom zou je je daar dan zo voor opofferen? In plaats daarvan is ‘quiet quitting’ een trend op sociale media: de klassieke stiptheidsactie. Individueel is dat heel begrijpelijk. Maar het roept de vraag op hoe zulk werknemerschap, waarin niemand nog meer wil doen dan het contractuele minimum, de uitdagingen van onze huidige tijd het hoofd kan bieden. Een mogelijke tegenbeweging is om werkenden meer vrijheid om hun eigen werk in te richten en meer democratische inspraak te geven. Dat zal echter niet werken wanneer het als een HR-tool wordt geïnstrumentaliseerd, maar moet gepaard gaan met werkelijke veranderingen van de machts- en besluitvormingsstructuren en de werkcultuur.

Dat we opnieuw vragen van tijdspolitiek moeten stellen, is nog veel duidelijker dan het voor de pandemie al was: vragen omtrent de grenzen van betaald werk, maar ook omtrent de taakverdeling binnen de betaalde werktijd. Hoeveel tijd willen we als samenleving spenderen om de winsten van aandeelhouders te verhogen? Hoeveel tijd willen we hebben om ons ook buiten de loonarbeid aan maatschappelijk zinvolle taken te wijden? Het is beslist geen toeval dat het idee van de vierdaagse werkweek de laatste jaren veel aandacht krijgt. De vraag naar een eerlijke verdeling van gezins- en zorgarbeid is tot op heden in veel landen enkel onbevredigend beantwoord, en de dupe daarvan zijn de dubbel belaste ouders, meestal vooral de moeders. Misschien hebben nog meer landen een ‘vrouwenstaking’ zoals in IJsland nodig om hier iets aan te veranderen?

Het gevaar is echter dat vraagstukken over de werktijd, net als over inkomen en andere arbeidsvoorwaarden, een individuele aangelegenheid blijven, waarvan de uitkomst bepaald wordt door de onderhandelingspositie op de arbeidsmarkt. Daarmee lopen we het risico dat de verschillen nog groter worden: een vierdaagse werkweek met een volledig salaris voor de gewilde IT-expert, maar langere werktijden en lagere lonen voor de mensen met kwalificaties waar minder vraag naar is. Daarmee begint onze arbeidswereld steeds meer te lijken op de feodale structuren van predemocratische tijden. Dat ondermijnt echter het fundament van morele gelijkwaardigheid waar democratieën op gebaseerd zijn. Ongeacht het werk dat ze doen, moeten burgers elkaar als gelijken onder gelijken kunnen ontmoeten. Dat betekent dat de verschillen in de arbeidswereld niet te groot mogen worden en dat ook de verdeling van de beschikbare tijd niet te ver uit elkaar mag komen te liggen.

Tot slot vereist dit niet alleen de democratisering van onze arbeidswereld, maar van de economie als geheel. In plaats dat ze de handelsruimte voor democratische politiek steeds verder laten inperken door de zogenaamde imperatieven van de markt, moeten democratieën zich de vraag stellen hoe ze hun economische systemen willen vormgeven: binnen de planetaire grenzen van het klimaat en andere ecologische systemen, maar ook in overeenstemming met de principes van democratisch samenleven. Alleen zo kunnen we erin slagen onze wereld gemeenschappelijk, op gelijke voet met elkaar, vorm te geven.

1

De toekomst van werk: dystopie of utopie?

Als de algoritmen komen, wie zullen dan de winnaars zijn en wie de verliezers?

Sommigen hebben meer vrijheid, omdat de boodschappen automatisch door een koelkast worden besteld en door een drone worden geleverd, terwijl algoritmen optimale recepten samenstellen. Anderen zijn werkloos, en omdat hun basisinkomen onvoorwaardelijk maar schamel is, vullen ze het aan met het eten dat ze van voedselbanken ontvangen. Sommigen verwerven hun inkomen uit softwarepatenten en laten massa's robots voor zich werken, terwijl anderen klaarstaan om opgeroepen te worden en uit de startblokken moeten schieten zodra hun app meldt dat er ergens werk te doen is. Sommigen werken, als ze dat al doen, vrij en autonoom, terwijl bij anderen elke beweging en elke toilet-pauze geregistreerd wordt door een app of misschien zelfs door een ingeplante chip.

Ziet de toekomst van de arbeidswereld er zo uit? Algemene ontwikkeling, scholing, het bezit van *human capital*, een hoge motivatie en veel ambitie – het lijkt allemaal geen garantie meer voor een ordelijk beroepsleven, met een inkomen dat een goed leven mogelijk maakt. Hoe robots, algoritmen en kunstmatige intelligentie de arbeidswereld op de kop zullen zetten, is nog onduidelijk. Aan de ene kant wordt een gouden toekomst voorspeld met aldoor groeiende welvaart, waarin we alle vervelende routineklusjes aan machines kunnen uitbesteden. Aan de andere kant komen we prognoses tegen waarin meer dan veertig procent van de huidige beroepen zal verdwijnen, en daarbij gaat het

beslist niet alleen om ‘laaggekwalificeerde’ arbeid.¹ Wie hierdoor getroffen zullen worden lijkt tamelijk onvoorspelbaar.

Veel mensen zijn tegenwoordig bang voor een toekomst van de arbeidswereld waarin ze alleen nog maar het verlengstuk van een computer of de slaaf van een app zijn, of zelfs geheel overbodig worden. Het publieke debat over robots, automatisering en de rol van Big Data in de samenleving is losgebarsten. Toch verzandt het dikwijls in vaagheid, bijt het zich vast in losse getallen of volgt het als een gebedsmolen steeds weer hetzelfde stramien. Wat ontbreekt, is overeenstemming over fundamentele waarden en een helder ontwikkelde voorstelling van welke kant het, in het belang van de gemeenschap, op moet met de digitale transformatie van de arbeidswereld. Dit is het moment om centrale vragen te beantwoorden en op basis daarvan institutionele hervormingen op gang te brengen. Want bij veranderingen in de arbeidswereld gaat het zowel om fundamentele mechanismen van het maatschappelijk leven als om de verdeling van inkomen, status en macht.

Willen we in de toekomst ‘op oproepbasis’ werken, zoals bij de in Groot-Brittannië wijdverbreide nulurencontracten, waarbij je geen enkele garantie hebt over hoeveel werk je aangeboden krijgt en hoeveel inkomen je daarmee kunt verdienen? Wie heeft het laatste woord als het socialezekerheidsstelsel computerprogramma’s inzet om te analyseren wie voor welke toeslagen in aanmerking komt? Staan we toe dat digitale bedrijfsmodellen de sociale ongelijkheid vergroten? Wie heeft welke kansen om deel te nemen aan de digitale arbeidswereld? En hoe kunnen we, in een door digitale processen gekenmerkte samenleving, de sociale cohesie behouden die tot dusver in hoge mate door de integratie in de arbeidswereld werd gewaarborgd?

Het gaat om zeer fundamentele vragen, waarop we een antwoord nodig hebben, en wel nu – want de veranderingen zullen komen, dat lijkt geen twijfel. Bij deze veranderingen in de arbeidswereld gaat het uiteindelijk om niets minder dan de kernproblemen van de politieke filosofie: hoe organiseren we het menselijk samenleven, wat is een

**'Een vurig pleidooi voor een sociale, eerlijke en
inclusieve organisatie van de arbeidswereld.'**
- *Frankfurter Allgemeine Zeitung*

Digitale technologieën zorgen voor ingrijpende veranderingen op de werkvloer. Robots en slimme algoritmes nemen steeds meer taken over, terwijl steeds meer mensen zich zorgen maken over de toekomst van hun werk. Welke rol speelt de mens daarin nog? En hebben we daar eigenlijk wel invloed op, of wordt alles door de markt bepaald?

In *De toekomst van werk* betoogt filosoof Lisa Herzog dat ons werk veel te belangrijk is om het door grote techbedrijven te laten dicteren. In plaats daarvan is het hoog tijd dat we de toekomst van werk zelf vorm gaan geven. Want juist in het digitale tijdperk is het mogelijk om ons werk rechtvaardiger en democratischer in te richten dan ooit tevoren.

Vertaald door Peter Huijzer

ISVWUITGEVERS

