



## Artikel

# Wij zijn allemaal vrijwillig slaven

De onwrikbare onlogica van de overwerk-cultuur

Guido Eekhaut

28

*Laten we beginnen met een aantal stellingen. Stellingen die al wie in het bedrijfsleven of voor eender welke al dan niet commerciële organisatie werkt, zelden vreemd in de oren zullen klinken. Wij zijn de slaven van een als onvermijdelijk beschouwd economisch dictaat dat niet alleen ons professionele maar ook ons private leven is gaan beheersen. Onze werkgevers vereisen onze totale aandacht, en niet alleen binnen de normale werktijd. Als medewerkers binnen organisaties weten wij ons meer en meer overgeleverd aan de eisen van een werkgever wiens bekommernis niet langer meer deze is van klant, werknemer en sociale omgeving, maar die van de aandeelhouder.*

*Aldus passen wij slechts in zijn totale plan wanneer wij, als werknemer, bereid zijn onze hele leven in dienst te stellen van de bedrijfsdoelen. We moeten immers deel uitmaken van het 'team', van het 'bedrijf'. Dat wil zeggen: de economische doelstellingen van de organisatie niet alleen onderschrijven (wat op zich normaal is), maar ze ook tot in het meest extreme volgen.*

*En vreemd genoeg blijken wij bereid zover mee te gaan. Eens geïntegreerd in een organisatie is het aan weinigen gegeven om kritisch na te denken (alleszins hardop) over die doelstellingen, en over de methode om ze te bereiken. We doen wat de baas ons vraagt, tegen beter weten in. We beloven onze partner en onze gezinsleden quality-time en vakanties en meer aandacht, wetende dat we die belofte niet waar kunnen maken. Want de job komt steeds in de weg te staan van ons sociale leven.*

*Dat we de welwillende slaven van de economische dictatuur zijn geworden, hebben we dus grotendeels aan onszelf te danken. Niet alleen omdat we die slavenstatus als onvermijdelijk zijn gaan zien. Ook omdat we voortdurend verleid worden door de drang tot consumptie. Wat we als een beloning gaan zien voor onze voortdurende professionele inspanningen, is precies de drijfkracht geworden achter onze slavenstatus.*

*We worden daarenboven verleid tot het najagen van professionele idealen. Een imago, een verzameling van statussymbolen. En deze verleiding, waar we ons zo graag toe laten verlokken, zal misschien in de meest letterlijke zin ons leven kosten.*

*Welke vraag vergeten we ons daarbij te stellen? Deze allerbelangrijkste vraag: in wat voor samenleving willen wij de rest van ons leven doorbrengen?*

*Het is een vraag waar wij weliswaar occasioneel bij stilstaan, maar niet te vaak. Net als bij de definities van leven en dood, gaan we weinig diepzinnig om met de vraag naar de zin van onze inspanningen ten overstaan van onze job. Dat we nog zo weinig van ons private leven overgehouden hebben, is een bedenking die we ons vaak niet maken. We hebben het*



*immers te druk met onze carrière, of met het gewoon maar overleven op de werkplek. Kan dat zo verder? Neen, oordeelt de Britse columniste en schrijfster Madeleine Bunting. Het wordt hoogtijd dat we ons leven teruggeven van onze werkgevers en dat we het leven gaan leven zoals het geleefd moet worden. Met respect voor evenwicht. Evenwicht ten overstaan van onze omgeving, onze familie, onze vrienden, onze sociale relaties, en tenslotte ook onze geestelijke gezondheid. Want zoals het er nu naar uitziet hebben we zo goed als geen private leven meer. Vraag is natuurlijk: hoe is dat zo ver kunnen komen?*

### De Cultuur van het Overwerk

Op de redactie van *The Guardian* is het een gezellige rommel. Madeleine Bunting schrijft er voornamelijk over sociale en economische problemen, en heeft nu ook een boek gepubliceerd over de overwerkcultuur in het Verenigd Koninkrijk. Reden genoeg om met haar een gesprek te hebben over de arbeidsethos in haar land, een ethos die al wel heel gauw naar het continent zal overwaaien (en daar al gedeeltelijk in geslaagd is). Temeer omdat onze ideeën erg vaak parallel lopen. Wat hierna volgt is dan ook méér dan de weergave van een interview. Het is een dialoog, een uitwisseling van ideeën, waarbij de grens tussen wat beide partijen bijdroegen, noodzakelijk vervaagt.

In haar boek hekelt ze die arbeidsethos. Volgens deze ethos is het niet meer voldoende te werken volgens de normen en overeenkomsten van een arbeidscontract. Neen, werkgevers eisen méér, en vaak véél meer, dan een standaard uurrooster, dan wat contractueel vastgelegd is. En dit is wel bijzonder: ze eisen méér van alle lagen van de beroepsbevolking. Arbeiders en managers hebben elk op hun eigen manier, maar in even grote mate, te klagen over de toenemende druk om méér te presteren.

“Waar het om gaat,” stelt Bunting, “is dat steeds méér mensen zich verplicht zien om steeds méér uren te presteren, teneinde aan de verplichtingen van hun job te voldoen. Teneinde zelfs, onder-

aan de ladder, een aanvaardbaar inkomen te hebben. Dat is wat ik de overwerk-cultuur noem. Het bijzondere eraan is, dat dit overwerk als een noodzaak gezien wordt. We spenderen steeds meer tijd en energie aan ons werk, ten nadele van alle andere activiteiten. We zijn beschikbaar voor onze werkgever, ook buiten de normale uren. En dat doen we allemaal ‘vrijwillig’.”

Hoe dat gekomen is? Omdat het traditionele patroon, met een strikte scheiding tussen arbeidstijd en private tijd, is doorbroken. De terminologie waarmee dit aangekondigd wordt is genoegzaam bekend: flexibiliteit, thuiswerk, overwerk. Deze verschijnselen hebben, veelal zonder dat mensen er erg in hadden, het terrein van de private tijd ingenomen.

Niet alleen hadden mensen er geen erg in, het werd hen ook als een zegen voorgesteld. Flexibiliteit staat je toe de kinderen naar school te brengen en al eens een dagje thuis te blijven wanneer ze ziek zijn. Thuiswerk betekent dat je niet langer meer in de file moet staan en dus geen tijd meer verliest (die toch niet betaald wordt). Overwerk is gewoon nodig omdat ons bedrijf de concurrentiestrijd moet aangaan – of welke reden dan ook. De slavernij wordt netjes verguld, en als een cadeau aangeboden. Vandaar dat zoveel mensen er in zijn gaan geloven. Het resultaat van al die fenomenen is echter hetzelfde: de werknemer is méér inzetbaar dan ooit tevoren, stelt Bunting.



Alles wat daarvoor nodig is, is de juiste bedrijfscultuur en de opgefokte teamgeest, en de mensen werken méér dan ze strikt genomen moeten. Vroeger beperkte het probleem zich tot de handenarbeid, nu is het fenomeen evengoed merkbaar op het niveau van het middenkader.

Resultaat? De lange werkweken zijn de voornaamste oorzaak achter de groeiende ontevredenheid op het werk, zo zocht Bunting uit. En ook dit: hoe hoger de opleiding van de betrokkene, hoe groter de ontevredenheid. Het is dus geen probleem dat alleen maar gezocht moet worden bij de lagere beroepsklassen.

### De Dood van het Gemeenschapsleven

Grotere beschikbaarheid van de arbeid ten behoeve van de werkgever, dat is het doel van al deze maatregelen. De voordelen ervan voor de betrokkenen worden zorgvuldig afgescheiden van de werkelijke doelstellingen van de werkgevers. Vergrote inzetbaarheid van de *workforce*, op het moment waarop de werkgever dat nodig en nuttig acht, terwijl de beschikbaarheid op elk uur van dag (en soms nacht) als een ideaal gezien wordt.

Maar de gevolgen van deze overwerkcultuur? Die ziet Bunting duidelijk in de afbraak van ons gemeenschapsleven. "Het uiteenvallen van het traditionele gezin, het verdwijnen van een gezinsgebonden opvoeding van de kinderen, het verdwijnen van sociale instellingen en tradities, het gebrek aan persoonlijke kennis buiten wat strikt noodzakelijk is voor de job."

Nu steeds meer gezinnen twee uitwerkende partners hebben, moeten die partners proberen hun gezin en hun gezamenlijke leven te organiseren rondom zeer uiteenlopende uurregelingen. Gevolg: uiteenvallende gezinnen. Scheidingen. Eénoudergezinnen. De basis voor de samenleving – het gezin – is

daarmee duidelijk bedreigd. Vandaar de vraag: in wat voor samenleving willen wij in de toekomst leven.

"De volgende stap", stelt Bunting, "is dat sociale relaties geprivatiseerd worden. De markteconomie is zo vraatzuchtig dat zij meer en meer binnendringt in alle relaties, zelfs diegene die wij voordien als privé beschouwden. En het doel daarvan is: commercialisering. De markt herkent alleen individuen als economische agenten. Zij werken en zij consumeren, en dat interesseert de markt."

Op die manier wordt zelfs het meest onschuldige deel van ons leven, de pret van onze kinderen, teruggebracht tot een element van de markteconomie. Want wie geen tijd meer heeft voor zijn sociale omgeving, moet zich de tijd van anderen kopen. Bij wijze van substituuut. En natuurlijk worden de kinderen voor en na de school opgevangen door professionele mensen. Voor Bunting is dan ook dit een belangrijke vraag: laten we de marktwaarden hun gang gaan op het terrein van onze private en sociale relaties? Gaan we grote delen van dat sociale en private leven outsourcen?

### De werkplek als Thuis

Wat is er misgelopen? Waarom zijn we de onwillige getuigen van een sociale verschuiving, waarbij we bereid zijn onszelf ziek en soms dood te werken, wetende dat noch wijzelf noch onze omgeving daar beter van wordt? Hoe zijn we zo gek geworden?

Voor een antwoord op die vraag moeten we terug naar het begin van de industriële revolutie. Sinds die een aanvang nam, werden steeds meer elementen van de publieke sfeer gecommmercialiseerd. Ze werden geprivatiseerd, zodat ze konden onderworpen worden aan de wetmatigheden van het economische stelsel. Zodat er, tenslotte, geld mee kon verdiend worden.

Dat proces versnelde zich, zéker tijdens de tweede helft van de twintigste eeuw, ook al omdat de overheid graag bereid bleek ook van haar kant meer onderdelen van het publieke leven te privatiseren. Dat geldt voor spoorwegen, telefonie, ziekenhuizen. Dat zal ook gelden voor andere sociale voorzieningen, tot het hele netwerk van sociale en gemeenschapsvoorzieningen de wetmatigheden van het economische stelsel – en het maken van winst – heeft aanvaard. De huidige laatste stap – de commercialisering van de private sfeer, van het gezin en van het private sociale netwerk – is dan ook in die zin logisch.

Er zijn nog andere redenen voor die verschuiving, weet Bunting te vertellen. De natuur van arbeid zelf verandert snel, en daarmee ook die van onze tewerkstelling. Gezinnen zijn niet langer meer afhankelijk van één enkele broodwinner, maar gemiddeld van één fulltime en één parttime. Daardoor is de sociale economie en de zorg economie, die zich vooral rondom het gezin ontwikkelde, onder zware druk komen te staan.

Het resultaat is een emotionele verarming van ons leven. Onze werkplek is het centrum van dat leven geworden. De complexe verhoudingen binnen die professionele omgeving nemen steeds meer van onze tijd maar ook van onze emotionele bewogenheid in beslag.

De werkplek als leefplek, waar het aangenaam vertoeven is, is echter een verkeerde boodschap. Een aantrekkelijk kantoor, dat een substituut wordt voor het eigen huis, en dat een tweede – en in sommige gevallen eerste – thuis wordt, is als een zwart gat dat ten behoeve van de organisatie onze emotionele bindingen gaat monopoliseren. Niet dat die werkplek afstotend en lelijk, onaangenaam en ongezond moet zijn, maar we moeten beseffen dat het ware leven zich daarbuiten afspeelt.

Ondertussen wordt de prijs voor de nieu-

we economische discours grotendeels door het individu en het gezin betaald, concludeert Bunting. “Daarbij moeten we onszelf een aantal belangrijke vragen stellen. Hoe passen we het private leven in die economische discours in? Hoe kunnen gezinnen nog hun sociale functies vervullen wanneer partners niet-overlappende werkperiodes hebben? Hoe worden toekomstige generaties opgevoed, en door wie?”

Het probleem met deze economische discours is echter, dat alles wat buiten haar grenzen valt geen economische waarde heeft. Het gezin, de sociale en familiale structuren, de gemeenschap, de zorg voor kinderen en ouderen: allemaal economisch ‘zinloze’ sferen waar alleen individuen waarde aan hechten. De gebruikelijke reactie op deze kritiek is dat mensen nu eenmaal hun eigen keuze maken. Ze kiezen ervoor om zich als slaven aan hun job en werkgever te binden. Het is dus hun eigen schuld. Ze kunnen ook gewoon nee zeggen. Ze kunnen een andere job zoeken. We zijn toch allemaal vrij, nietwaar?

Bunting is het met die argumenten echter niet eens. “Dat is een typisch neoliberale respons. We maken een keuze, maar doen dat niet in alle vrijheid. We worden in grote mate beïnvloed door de wereld om ons heen. We krijgen voortdurend te horen dat de teamgeest ons niet toestaat onze collega’s in de steek te laten. We krijgen een professionele ethiek opgedrongen van voortdurende resultaten die de enige maatstaf van onze eigenwaarde zijn geworden. En dat hele fenomeen versterkt zijn greep rondom die mensen in het middenkader en de managers wiens professionele werkvoorwaarden tijdens de jaren negentig het meest te lijden hebben gehad.”

Daarenboven wordt ons verteld dat we binnen ons professioneel kader – en dank zij onze job – meer controle bezitten over ons leven. Dat we vanwege



onze professionele individualistische instelling meer zekerheid en autonomie bezitten in deze chaotische en onzekere wereld.

Dit blijkt echter zelden het geval. Bedrijven moedigen dit gedrag evenwel aan, omdat ze zich zo verzekeren van de emotionele afhankelijkheid vanwege hun werknemers. Wie zich op individuele basis immers verantwoordelijk voelt voor job en positie, zal daar des te meer energie insteken. We zoeken daarenboven private en individuele oplossingen voor problemen, die we alleen met collectieve oplossingen – en onder andere met schijnbaar verouderde begrippen zoals solidariteit – kunnen oplossen.

De gevolgen van deze zelfbegoocheling laten doorgaans niet lang op zich wachten. Bunting: “In een dergelijke situatie kan het niet verbazen dat de sociale ziekte die het snelst opgang maakt depressie is. Opmerkelijk is, vooral dan weer in Groot-Brittannië, dat de professionele voldoening sinds de jaren negentig snel achteruit gegaan is. Maar dit probleem werd steeds minder vaak collectief opgelost. Eén of twee decennia eerder zou een sociale revolutie op gang zijn gekomen. Nu zoeken mensen individuele oplossingen – yoga, alternatieve geneeswijzen, een korte vakantie of consumptie. Er zijn in Groot-Brittannië nauwelijks nog organisaties die voor de collectieve rechten van werknemers opkomen, en dat is een gevaarlijke evolutie.”

“Daarenboven,” stelt ze, “zijn deze mensen het slachtoffer van een wel bijzondere illusie, namelijk dat er biografische oplossingen kunnen worden gevonden voor structurele tegenstellingen. In de plaats van de structuur van het overwerkprobleem aan te pakken, en naar de werkelijke oorzaken daarvan te kijken, komen we voortdurend aandragen met persoonlijk en indivi-

duële oplossingen. We zijn bereid te gaan *downshiften* en onze materiële verlangens te minderen, om een vrijer leven te lijden. Maar hoeveel onder ons kunnen dat werkelijk doen?”

### Zucht naar compensaties

Hamvraag is natuurlijk: waarom doen de mensen het dan. De eenvoudigste verklaring zou zijn, dat het gewoon om geld draait. Is het werkelijk zo eenvoudig? In dat geval zou het meeste overwerk gepresteerd worden door mensen die weinig betaald worden, door de laagste lonen. Maar dit beeld blijkt nu net niet te kloppen. Het meeste overwerk wordt hogerop in de organisaties gepresteerd.

Méér nog: hoe hoger iemand zich in de hiërarchie bevindt, hoe méér hij of zij bereid is overwerk te leveren. Het zijn de hogere professionele kaders die steeds méér te lijden hebben onder de problematiek van de overwerkcultuur. We doen het echter ook, oordeelt Bunting, omdat we gevangen zitten in een spiraal van toenemende consumptie. Tijdens de voorbije tientallen jaren is de financiële schuld van vele gezinnen aanzienlijk gestegen. Eigenlijk consumeren we steeds meer op kosten van onze eigen toekomst.

Een ander fenomeen is dat van het vergelijkende gedrag. We vergelijken ons wat consumptie betreft niet langer meer met onze burens, maar met de mensen die we op televisie zien. Wat onze buurvrouw heeft gekocht, is makkelijk genoeg te imiteren. Daar ligt de uitdaging niet meer. Wat we willen is wat de mensen op de buis bezitten. Maar die idealen liggen vaak het verst van ons vandaan.

Tegelijk zijn we die consumptie gaan beschouwen als een beloning voor de helse situatie op het werk. Het harde werk, de stress, de veeleisende baas: het moet allemaal gecompenseerd worden.



We hebben *recht* om dat te compenseren, zo oordelen we zelf. We belonen onszelf daarom door middel van ons koopgedrag, zonder te beseffen dat precies dat koopgedrag oorzaak is van onze werkstress.

In deze samenleving staan de individuele uitdrukking en de zelfstandigheid hoog aangeschreven, maar tevens de voldoening die hoort bij een professionele situatie. Ook daarom maken mensen zichzelf tot slaven. Hard werk wordt als een bewijs van verheven status gezien, waarover kan worden opgeschept. Per slot van rekening kan iedereen zich een BMW aanschaffen, maar zeventig uur werken per week is toch nog wat anders.

#### Langere werkdagen zijn zinloos

Hoe zit het dan met de weerbaarheid van het individu? Is die weerbaarheid tegen de *economisering* van het private en het sociale leven een zaak van persoonlijke inzet, of van het collectieve? Voor Bunting een belangrijke kwestie. Vooreerst, stelt ze in haar boek, is de democratisch verkozen en democratisch opererende overheid is de beste bescherming voor onze gemeenschappelijke welzijn, of het nu gaat om gezondheidszorg of onderwijs.

Maar die erkenning gebeurt in eerste instantie op individuele basis. "Het begint," stelt ze, "met het inschatten van de plaats van het individu in de wisselwerking tussen overheid en bedrijfsleven. Het begint met de vraag wat de plaats is van marktwaarden en waar deze wél en waar niet van toepassing zijn. Het begint met het erkennen van de grens tussen wat markt is en wat tot de gemeenschap behoort."

Wat we ondertussen al een tijdje weten, is dat het presteren van langere werkdagen geen garantie is voor een verhoging van de productiviteit. Vaak is het te-

gendeel waar. Er zijn gewoon fysieke en intellectuele limieten voor wat mensen op een dag aan zinnig werk kunnen doen.

"Wat wel helpt," stelt Bunting, "is dat je mensen een betere opleiding geeft. Wat ook helpt is meer kapitaal in je bedrijf te injecteren, en een beter gebruik van technologie. Wat alleszins niet werkt zijn langere uren. Dat wijst alle onderzoek uit. Vandaar dat we de overwerkcultuur alleen maar kunnen bestrijden met meer opleiding, meer kapitaal en betere technologie."

Maar precies in Groot-Brittannië ging dat de verkeerde richting uit. Dalende productiviteit werd er alleen maar bestreden door mensen langer te laten werken. En dat leidde dan weer tot meer vergissingen, meer stress, minder tevredenheid, meer opgebrande medewerkers.

De jongeren van hun kant lijken de les van hun ouders te hebben geleerd. Bunting: "De bevolkingsgroep van tussen de achttien en de vierentwintig bekijkt de werkcultuur van hun ouders met afkeer. Sociologen ontdekken nu al een verschuiving in de waarden van jonge mensen en een ontgoocheling met het heersende materialisme. Die jongeren zoeken naar persoonlijke uitdrukking en naar zelfvoldoening op geestelijk vlak. Veeleer dan een imitatie van het pure materialisme van diegenen die opgroeiden in de jaren tachtig of negentig. Er is ook een groeiende belangstelling voor gezondheid en welzijn, die de overwerkcultuur uitdaagt."

Toch kan zij niet onder de conclusie uit dat zelfs deze jeugd het slachtoffer is van een cultuur die statussymbolen en roem hoog in het vaandel voert. Ook deze jeugd consumeert met grote toewijding, en doet dat vaak kritiekloos. Ook in hun leven is er weinig plaats voor het nemen van afstand tegenover de eigen motieven. De druk van hun



omgeving dreigt even groot te worden als bij hun ouders. Maar zij hebben tenminste de keuze om vooralsnog in te zien dat de economie hun dienaar moet zijn, niet hun meester.

### De Computer helpt ook al niet

En technologie dan? Ooit, bij de aanvang van het Gouden Computertijdperk, werd ons voorgespiegeld dat de machines al het werk zouden doen – inclusief een deel van het denkwerk – en dat de mens vrij zou zijn. Om wat te doen, dat is natuurlijk wat anders, maar alleszins bevrijd van al die stresserende arbeid.

Niets is minder waar gebleken. Weliswaar zijn vele jobs verdwenen naar aanleiding van de invoering van automatisering allerhande, maar de mens is in de meer algemene zin niet vrij geworden. Zelfs nu, wanneer opnieuw de utopische droom van de vrije mens occasioneel verkondigd wordt (telkens een nieuwe technologische innovatiegolf ons overspoelt), is er in de praktijk van grotere vrijheid en van meer vrije tijd helemaal geen sprake. Maar de studie van Bunting toont tegelijk aan dat een tekort aan technologische innovatie ook al een verkeerd effect heeft. Het lijkt alsof we nooit die strijd zullen winnen. Mét technologie zijn we geneigd onszelf tot de slaven daarvan te maken (we zitten eindeloos achter de PC, op reis langs het internet). Zonder technologie draven we hopeloos achterop omdat onze productiviteit te laag is.

Tegelijk, zo merkt Bunting op, bedreigt de technologie in vele opzichten het unieke van ons sociale en private leven. Ze plaatst dat probleem in de evolutie van een historische context. “Tijdens het grootste deel van de industriële periode waren werk en private leven duidelijk gescheiden. Fabrieken hier, huizen ginder. Er was een duidelijke

grens, geografisch en in de tijd. Nu niet meer. De idee van een werkdag is erg vloeibaar geworden (en niet alleen voor thuiswerkers). Ik zag onlangs een advertentie in een krant, over hoe je je kantoor in de hoek van je slaapkamer kon installeren. Dankzij technologie. Of reclame voor een mobiele telefoon: *You never have to leave your office*. Dat soort dingen biedt ons een niet mis te verstane boodschap: je bent elke dag, elk uur ter beschikking en aan het werk. Dat is de vraatzucht van de moderne arbeids-ethos.”

Voor nogal wat mensen al te reëel: je slaapkamer is tegelijk je werkplek wég van je eigenlijke werkplek geworden. Voor Bunting is de enige remedie tegen onze eigen arbeidsgekte te vinden in een radicale scheiding tussen werken en leven. Terug naar af dus. Een streep door de rekening van de advocaten van thuiswerken, telewerken en dat soort dingen. Maar niet alleen in dat opzicht. Vele mensen (en managers eerst) nemen hun werk mee naar huis omdat ze menen onmisbaar te zijn in het economische proces. Ze willen vierentwintig uur op vierentwintig beschikbaar zijn. En met de opkomst van alomtegenwoordige netwerken is dat probleem alleen maar groter geworden. Iedereen kan zich nu continu met iedereen verbinden.

Maar waarom eigenlijk? Is de job en functie van deze mensen werkelijk zo belangrijk dat nationale rampen het gevolg zijn van hun beperkte beschikbaarheid? Hoeven we werkelijk te leven in een vierentwintig-uurs economie? Voor Bunting alleszins niet. “Wij menen dat we allemaal staatshoofden of bedrijfsleiders zijn. Maar tenzij we dat werkelijk ook zijn, hoeven we niet de hele tijd aan dat netwerk vast te hangen. Er is een duidelijke afbakening nodig, in ruimte en tijd, tussen leven en werken.” Anders, oordeelt ze, leven we alleen nog maar om te werken.

Wat we nodig hebben is een etiquette met betrekking tot de relatie tussen leven en werk. En die etiquette ontbreekt ons, in toenemende mate. Of we bezitten het verkeerde soort etiquette, die de organisatie toestaat om het even wanneer onze aandacht op te eisen. De etiquette is vloeibaar en voor allerlei interpretatie vatbaar. De baas mag je in je vrije tijd bellen en mailen, en niet alleen omdat de technologie daarvoor bestaat maar in de eerste plaats omdat we dergelijke invasie als gewoon zijn gaan beschouwen.

Meer nog: we zijn er trots op hoe belangrijk we zijn, dat we er onze privacy aan opofferen. Geen wonder dat het aantal echtscheidingen in stijgende lijn gaat, waarbij als voornaamste oorzaak het ontbreken van dergelijke grenzen wordt opgegeven. "Dankzij die technologie," besluit Bunting, "wanneer we die in ons voordeel gebruiken, kunnen we de invasie van het economische dictaat weerstaan."

### Collectieve actie

Het bedrijfsleven biedt de medewerkers echter een Faustiaanse ruil, oordeelt Bunting. Je werkt er hard, en je hoopt daarvoor beloond te worden. Je hoopt je te onderscheiden en de hiërarchische ladder te beklimmen en status te vergaren. Dat ging vroeger zo, en dat zou nu nog moeten kunnen.

Maar die situatie is vandaag niet meer zo voor de hand liggend. De organisatie-piramide is heel wat vlakker geworden. Daarboven is er behoorlijk minder plaats, de ladder is steil en glad. Ook de werkzekerheid is allang niet meer wat ze was. Levenslang bij hetzelfde bedrijf werken is een illusie geworden, maar zelfs dan is de professionele levensduur van kaderleden voortdurend korter geworden.

Loont het dan wel de moeite om ge-

zondheid en gezin te riskeren, de relatie met partner en kinderen, met familie en vrienden, in ruil voor een wel erg hypothetisch geworden beloning? Temeer daar de ruil nu een andere inzet heeft gekregen: niet het vergaren van beloningen en status, maar simpelweg overleven.

Een weg uit dit dilemma? Radicaal, stelt Bunting voor. Je verwachtingen verlagen. "Mijn partner en ikzelf werken allebei part-time, en zo slagen we erin voor de opvang en opvoeding van de kinderen te zorgen. Hoe moeilijk die keuze ook is, hij zal in de toekomst steeds meer voorkomen. Het is een kwestie van evenwicht tussen werken en consumeren."

Meer dan ooit is er daarnaast nood aan collectieve actie en aan organisaties die in staat zijn de collectieve rechten van werknemers – ook die van kaderleden – te verdedigen. Bunting denkt daarbij in de eerste plaats aan vakbonden, maar per se hoeft dat niet. Elke organisatie die collectieve rechten beheert, en dat werkelijk vanuit de belangen van haar leden doet, is welkom. Dat met de afbraak van de macht van de vakbonden in Groot-Brittannië ook de sociale bescherming van werknemers achteruitging, is in dat opzicht veelzeggend. Zonder collectieve actie – steeds meer een moeilijk te bereiken ideaal in deze individualistische tijden – is het slecht gesteld met onze rechten. In Groot-Brittannië met name is de overwerkcultuur zich prominent gaan verspreiden op een moment toen de vakbonden de meeste leden verloren.

### Orwell

De werkgevers hebben dus duidelijk meer dan voldoende pijlen op hun boog om hun medewerkers aan zich te binden. De management-theorieën helpen hen daar soms een handje bij; *Empower-*





ment en *ownership* zijn daar twee voorbeelden van, twee vlaggen die eigenlijk dezelfde lading dekken. Zorg ervoor dat de werknemer meent zelf de macht over eigen job en eigen resultaten in handen te hebben, en hij/zij zal meteen bereid zijn een grotere werklast op zich te nemen. De illusie is uiteraard vals, want de enige ware macht ligt bij de aandeelhouder. Toch willen werkgevers laten geloven dat medewerkers de unieke eigenaars van hun job zijn. Tot die job onverhoeds verdwijnt.

Maar tegelijk voorspiegelt de evolutie in de Verenigde Staten en Groot-Brittannië ons al wat ons hier te wachten staat: de kloof tussen loonschalen groeit. Terwijl de gewone medewerker nauwelijks een procent loonsverhogen krijgt via een moeizaam onderhandeld interprofessioneel akkoord of een CAO, verdienen topmanagers jaar na jaar ettelijke – tientallen – procenten méér. Tegelijk krimpen de werknemersbestanden. Sla de economische pagina van een kwaliteitskrant open: de berichten van collectieve ontslagen staan er vrolijk naast die van stijgende bedrijfswinsten. Het beeld uit de VS is duidelijk genoeg: iedereen is er 'eigenaar' van zijn job, maar die betaalt nauwelijks nog het minimumloon.

"Het is een Orwelliaanse situatie," concludeert Bunting, "waarbij woorden hun ware betekenis verbergen, en vaak helemaal niets betekenen. De bedrijfscultuur waarbij medewerkers deel uitmaken van het merk en van de cultuur zelf, is vaak een leugen, bedoeld om mensen emotioneel aan hun werkgever te binden. *Employer Brand* zoals het verschijnsel heet, geeft medewerkers de illusie dat ze deel uitmaken – en zelfs een belangrijk deel – van een organisatie die

aanzien en status heeft, zodat zij ook delen in die aanzien en status. Dit verschijnsel verbergt, vooral weer in de VS, de realiteit van dalende macht bij de werknemers, lagere lonen en langere arbeidstijden, minder sociale voordelen, de afbraak van syndicale en sociale kaders."

Alsof dat niet genoeg is, zullen werkgevers proberen hun medewerkers emotioneel aan zich te binden. Eenzijdig, uiteraard. We worden aangezet ons helemaal over te leveren aan het bedrijf en de doelstellingen daarvan. Dat is de emotionele slavernij. Vandaar het belang van begrippen als *teamwerk*. Bazen hebben de consequenties daarvan begrepen: ze gedragen zich minder autoritair en bezig tegenover hun medewerkers. Het is allemaal één grote familie. En voor je familie heb je graag een extraatje over.

Maar het plaatje klopt niet. Werkgevers beseffen dat ze hun werknemers allang geen levenslange job meer kunnen aanbieden. Evenmin als een carrière. Dus wordt er geschermd met het 'behoren tot'. Het *corporate imago* is dan ook belangrijk. Bunting: "De grootste aantrekkingskracht van een bedrijf is niet langer meer de loonvoorwaarden, maar de cultuur die er heerst en het imago van het bedrijf zelf. Resultaat van dit fenomeen is de *employer brand*: het 'verkopen' van het imago van het bedrijf aan haar medewerkers. Het staat sjiek te kunnen zeggen dat je bij bedrijf X of Y werkt."

Zolang je daar werkt, uiteraard. Want de economische slavernij, die wordt alleen maar door de werkgever verbroken.

**Madeleine Bunting: *Willing Slaves; How the Overwork Culture is Ruling our Lives.***

**HarperCollins, London, 2004.**

[Bio]

Guido Eekhaut is schrijver, journalist en cultuurfilosoof.