

REDACTIONEEL

Tot nut van het algemeen: Over nuttig werk en wie dat bepaalt

Ronald Dekker

TNO; gasthoofredacteur van dit TvA-themanummer

ronald.dekker@TNO.nl

Ruud Gerards

Fellow bij ROA, Maastricht University; lid redactie TvA

rgerards@ruudgerards.nl

Ronald Batenburg

Nivel; Radboud Universiteit Nijmegen; lid redactie TvA

r.batenburg@nivel.nl

It's nice work if you can get it, Now who the hell said it
(Tom Waits – 'I Can't Wait to Get Off Work')

Inleiding

Waarom is (betaald) werk zo belangrijk? Waarom hebben 'we' het zo belangrijk gemaakt? We nemen in het algemeen voetstoots aan dat werk bijdraagt aan economische groei en de brede welvaart. Maar geldt dat voor al het werk? En is bijdragen aan economische groei zoals het nu gedefinieerd is (in termen van het bruto binnenlands product, bbp) überhaupt afdoende reden om werk nuttig te vinden? En moeten we, in de context van de krapte op de arbeidsmarkt en hernieuwde perspectieven op (grenzen aan) groei (bijv. Schenderling, 2022; Olk et al., 2023), kiezen voor 'nuttiger' werk? En wie mag er dan kiezen? En voor wie is dat dan 'nuttig'? Het zijn deze vragen die ons geïnspireerd hebben bij het samenstellen van dit themanummer van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*.

In dit themanummer stellen we ook de vraag of de overheid meer moet willen sturen op economische activiteit die meer bijdraagt aan de *brede welvaart*. En, wanneer bijvoorbeeld vrije tijd, een veilige, schone leefomgeving

en een goede gezondheid ook bijdragen aan brede welvaart, of het wel zo nuttig is om te blijven streven naar steeds grotere arbeidsparticipatie die voor een belangrijk deel ook terechtkomt in werk dat allerhande negatieve effecten op de brede welvaart heeft, zoals milieuvervuiling.

Betaald werk heeft ook nut als vorm van maatschappelijke participatie die bijdraagt aan de drie basisbehoeften voor psychologisch welbevinden zoals onderscheiden in de ‘self-determination theory’ (Deci & Ryan, 2000), door: (1) via inkomen te voorzien in (financiële) *autonomie* en bestaanszekerheid, (2) voor *verbondenheid* met anderen te zorgen, bijvoorbeeld met collega’s, en (3) een gevoel van *competentie* te bieden dat wordt ervaren door het hebben en uitoefenen van werk. Vanuit dit brede begrip van ‘nut’ is het (beleidsmatig) vergroten van de arbeidsdeelname weer wel logisch. En dat nut wordt nog groter wanneer het werk beter aansluit bij de talenten van mensen. Zoals de Utrechtse hoogleraar op het gebied van Europees Sociaal Beleid en arbeidsverhoudingen Sonja Bekker in *Trouw* (14 januari 2023) liet optekenen: ‘Dit land heeft een groot tekort aan goede banen’. En: ‘Een goede baan geeft je vier dingen: voldoende inkomen, stabiliteit, de kans om je vakmanschap te ontwikkelen en zeggenschap over je werk.’

In dit themanummer van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* willen we aandacht geven aan de discussie over deze prangende vragen in een samenhangende bundel van (onderzoeks)artikelen – wetende ook dat we niet op al deze vragen kunnen ingaan.

Wat is nut en nuttig?

Voor orthodoxe economen is ‘nut’ gebaseerd op de doelen die mensen nastreven in het leven. Daarbij geloven veel economen in de principes van marktordening die ervan uitgaan dat het op individueel niveau nastreven van nut leidt tot gewenste uitkomsten op macroniveau. Toch worden juist die macro-uitkomsten niet altijd door iedereen als ‘maatschappelijk nuttig’ beschouwd en zijn er legio vraagtekens bij te zetten. Bijvoorbeeld ten aanzien van de verdeling van kansen, hulpbronnen en posities, en als we kijken naar de externaliteiten¹ van die macro-uitkomsten.

Bovendien is ‘nut’ in de economische wetenschap een wat ‘glibberig’ begrip als we teruggaan naar de onderliggende assumpties. Bij het individueel maximaliseren van nut wordt namelijk aangenomen dat mensen in staat zijn twee mogelijke uitkomsten in termen van nut met elkaar te vergelijken, en de uitkomst met het hogere nut te bepalen en te kiezen. De operationalisering van dit keuzegedrag is dat keuzes gebaseerd worden op een afweging van

kosten ('negatief nut') en baten ('positief nut'). Dit vereist dus echter de aanname dat nut op een eenduidige en kwantitatieve manier te 'meten' is door degene die de keuzes maakt. Op dit punt is de praktijk echter weerbarstiger dan de economische theorie. 'Nut' in economisch theoretische termen betekent namelijk niet hetzelfde als wat in het normale spraakgebruik wordt bedoeld wanneer mensen het over 'nut' of 'nuttig' hebben.

Kijken we buiten de economische wetenschap, dan is 'nut' ook niet heel precies gedefinieerd en geoperationaliseerd. Het gaat dan over wat als 'nuttig' wordt beschouwd, en daar zijn verschillende perspectieven op mogelijk. Ten eerste kan iedereen individueel bepalen wat diegene nuttig vindt bij keuzes als consument, als ondernemer, als werkende op de arbeidsmarkt en als burger.

Het is echter wel duidelijk dat er maatschappelijk niet altijd consensus is over die individuele inschattingen. Zo kunnen keuzes die ondernemers maken op ogenschijnlijk steeds meer verdeelde maatschappelijke aandacht rekenen, bijvoorbeeld bij de flitsbezorgers, maar ook bij het produceren van staal, het verwerken van vlees of de productie van teflon en lycra. En ook bij de consumptieve keuzes van burgers worden door andere burgers vraagtekens geplaatst. Zo worden bijvoorbeeld de consumptieve keuzes van mensen die van een uitkering afhankelijk zijn door anderen becommentarieerd, waarbij niet zelden stereotyperend wordt gewezen op het bezit van bv. grote flatscreens, rookwaar en huisdieren. Maar ook van de consumptieve keuzes van de bovengemiddeld rijken – zoals het gebruik van privéjets – wordt het nut door anderen betwijfeld. 'Nut' en 'nuttig' zijn dus subjectieve begrippen en daarmee zijn ze ook onderwerp van maatschappelijke (politieke) discussie over wat 'maatschappelijk nuttig' is.

Wie bepaalt wat 'nut van het algemeen' is?

Er is dus geen objectieve, geaccepteerde definitie van wat 'maatschappelijk nuttig' is. En daarmee komt de vraag wat 'nut van het algemeen' is, en wie dat bepaalt, dus elke keer opnieuw terug; juist ten aanzien van werk en de arbeidsmarkt. Meestal wordt impliciet gelaten dat er geen consensus is over deze vraag en is het bepalen van het maatschappelijk belang een complex en vaak controversieel proces. We kunnen wel meer grip krijgen op dit proces door te erkennen dat het plaatsvindt op verschillende systeemniveaus en verschillende actoren bij deze bepaling betreft, zoals:

- *Overheid:* Overheidsinstanties spelen een belangrijke rol bij het definiëren van het maatschappelijk belang door wetten, regelgeving en beleid. Dit omvat ook het financieren en organiseren van publieke diensten zoals gezondheidszorg en onderwijs, en het bevorderen van

milieubescherming en veiligheid. Daarmee geeft de (nationale) overheid uiting aan wat zij ‘tot nut van het algemeen’ acht (zie ook de column van Ruth van Veelen in dit themanummer over essentiële vs. niet-essentiële beroepen in coronatijd, waaruit blijkt dat het destijds tot ‘niet-essentieel’ verklaard zijn corrosief heeft gewerkt op de professionele identiteit van de werkenden in deze beroepen, ook op de lange termijn.

- *Maatschappij*: Het maatschappelijk belang wordt ook beïnvloed door de waarden, normen en prioriteiten van de samenleving. Burgers in die samenleving kunnen door participatie in democratische processen, en door activisme, de agenda van algemeen nut vormgeven en in gezamenlijkheid bepalen wat als nuttig voor de samenleving wordt beschouwd. In een goed functionerende democratie heeft de overheid dan de taak om dit te ondersteunen en te stimuleren.
- *Markt*: ‘De markt’ speelt ook een belangrijke rol bij het bepalen van het maatschappelijk belang doordat op de markt de vraag naar bepaalde goederen en diensten tot uitdrukking wordt gebracht. Marktkrachten vormen geen ‘tastbare actor’ zoals de overheid of burgers, maar kunnen zowel positieve als negatieve gevolgen hebben voor het algemeen nut, afhankelijk van de omstandigheden.

Wat ‘tot nut van het algemeen’ is, hangt dus af van een al dan niet goed functionerend democratisch proces en van de verhouding tussen overheid, markt en maatschappelijk middenveld. Het is daarmee ook duidelijk dat de operationalisering van ‘nut van het algemeen’ wordt bepaald door de politieke machtsverhoudingen. Degenen die politiek de touwtjes in handen hebben zien hun overtuigingen en motieven ook geconfronteerd met tegenmachten. Zo kan het in een democratie zoals die nu al een tijd functioneert steeds vaker het geval zijn dat de overheid zaken die vanuit grote delen van de maatschappij tot het algemeen belang worden gerekend, pas concreet vorm gaat geven na tussenkomst van de rechter (denk aan de Urgenda-zaak over beter klimaatbeleid).

Nuttig werk

Terug naar de vraag ‘Wat maakt werk nuttig?’. Het is bijvoorbeeld niet evident dat werk dat op enig vigerend moment in de tijd door een meerderheid als maatschappelijk nuttig wordt gezien daarmee ook nuttig werk is in de ogen van degenen die het werk doen. Andersom is het niet evident dat werk dat door werkenden zelf als nuttig wordt ervaren tot positief maatschappelijk nut leidt. We komen hier verderop nog op terug.

In dit themanummer gaat ook het artikel van Ruud van der Aa, Michiel van Rijn en Wilco Brinkman hierop in. De auteurs kijken naar verschillen in de ervaren betekenisvolheid van werk tussen werkenden in publieke en private sectoren. Hun onderzoeksresultaten laten onder meer zien dat het ervaren van betekenisvol werk niet is voorbehouden aan de bedrijfstakken in de publieke sector en dat de tevredenheid met arbeidsverhoudingen de belangrijkste voorspeller is van het ervaren van betekenisvol werk. Daarnaast gaat het artikel van Femke Cnossen, Richard Rijnks en Arjen Edzes in op regionale verschillen in het door werkenden ervaren nut uit werk. Zij stellen bijvoorbeeld vast dat in Utrecht werknemers relatief veel autonomie ervaren, in Twente men relatief veel verbondenheid met de werkomgeving ervaart, en mensen nergens zo tevreden zijn met hun baan als in Delft en het Westland. Het artikel van Anja Eleveld belicht de mate waarin uitkeringsgerechtigden hun verplichte werk betekenisvol vinden. Het beoogt daarmee meer inzicht te geven in de interactie tussen de (beperkte) autonomie van bijstandsgerechtigden en de wijze waarop zij het werk als betekenisvol of betekenisloos ervaren. Tot slot passen ook de bij ‘Gepubliceerd internationaal’ besproken artikelen goed in dit themanummer. Het artikel van Francisca Mullens en Ignace Glorieux (2022) sluit aan bij de individuele afweging van het nut van werk, door te onderzoeken of een kortere werkweek (vrouwelijke) werknemers ook meer tijd voor henzelf oplevert. Het artikel van Nicky Dries, Joost Luyckx en Philip Rogiers (2023) gaat in zekere zin ook in op het nut van werk, in termen van welk werk in de toekomst nog zal bestaan en hoe het antwoord op die vraag – net als bij de vraag wat ‘maatschappelijk nuttig’ is – aan subjectiviteit onderhevig is.

Nuttig werk vanuit individuele werkenden

Individuele werkenden ontleen op een aantal manieren nut aan hun werk. Grijpen we terug op het eerdergenoemde economisch perspectief, dan is het arbeidsinkomen een bron van nut, ten eerste als compensatie voor het opgeven van vrije tijd, en ten tweede omdat inkomen de werkende in staat stelt om te consumeren en daarmee (in economische termen) een hoger nutsniveau te halen. Grijpen we terug op het psychologisch perspectief dan draagt werk bij aan de drie eerdergenoemde basisbehoeften voor psychologisch welbevinden door (1) via inkomen te voorzien in (financiële) *autonomie* en bestaanszekerheid, (2) voor *verbondenheid* te zorgen, bijvoorbeeld met collega's, en (3) een gevoel van *competentie* te bieden dat wordt ervaren door het hebben en uitoefenen van werk (Deci & Ryan, 2000). Voor nog meer niet-monetaire redenen om (betaald) werk te verrichten, zie bijvoorbeeld Efraty en Sirgy (1990).

Nuttig werk vanuit organisaties

Op een meer geaggregeerd niveau is werk niet alleen nuttig voor individuen, maar ook voor de arbeidsorganisaties waarin dat werk wordt uitgevoerd. Werk draagt bij aan de effectiviteit en het succes van een organisatie bij het creëren van maatschappelijke waarde. Door in een organisatie *samen* te werken kan meer waarde worden gecreëerd dan alleen – zoals economen het noemen – schaal- en scopevoordelen. Het ‘nut’ van het werk in economische zin wordt groter en mensen ontfangen ook persoonlijk nut aan het samenwerken met anderen. Daarnaast stelt het werken in een organisatie mensen in staat om te specialiseren en expertise te ontwikkelen en ook dat maakt dat het werk als nuttiger wordt ervaren, maar ook dat organisaties daardoor innovatief kunnen zijn.

Nuttig werk vanuit de maatschappij

Het nut van werk voor de maatschappij bestaat uit meer dan alleen de simpele optelsom van nut voor individuen en organisaties. Zoals we hiervoor al aangaven, zou de maatschappelijke waarde van werk beschouwd moeten worden vanuit een breed welvaartsperspectief dat ook positieve en negatieve externaliteiten meeneemt. Daar vallen dan ook (semi)publieke diensten als veiligheid, onderwijs en zorg onder, die onmiskenbaar bijdragen aan de brede welvaart. Ondanks dat strekt het tot aanbeveling om je er bij alle goederen en diensten die worden voortgebracht van te vergewissen of er sprake is van (negatieve) externaliteiten die ervoor zorgen dat de bijdrage aan de brede welvaart lager is dan wanneer alleen naar de bbp-bijdrage wordt gekeken.

Vanuit deze verschillende perspectieven kijkend naar ‘nuttig werk’ zou aan de ene kant een mogelijke uitkomst kunnen zijn dat een medewerker van Tata Steel vindt dat hij/zij zeer nuttig werk heeft in de zin van inkomen en levensvervulling. Maar aan de andere kant is een uitkomst dat vanuit maatschappelijk macroperspectief het werk bij Tata niet voldoende (of zelfs geen) maatschappelijke meerwaarde heeft gezien de negatieve externaliteiten van luchtvervuiling en gezondheidseffecten in de regio en CO₂-uitstoot.

Ook bestaat de mogelijkheid dat we veel onbetaald werk onterecht tot het ‘onbenut’ arbeidspotentieel rekenen in plaats van te onderkennen dat dat onbetaalde werk een maatschappelijke waarde vertegenwoordigt die groter is dan nul. Onbetaald werk, zoals zorgtaken voor huisgenoten in huishoudens of mantelzorg voor ouders met dementieklachten die nog zelfstandig wonen, is vaak evident maatschappelijk nuttig en betekenisvol (in ieder geval in de perceptie van de direct betrokkenen zelf). Hetzelfde geldt voor veel vormen van vrijwilligerswerk. Er zijn diverse pogingen gedaan

om de economische waarde van onbetaald werk uit te rekenen. Een van de eerste pogingen werd gedaan door Marga Bruyn-Hundt in 1970, toen zij in een artikel kwantificeerde wat de bijdrage aan de 'productie' was van het werk van huisvrouwen. Later, in 1996 promoveerde zij op een proefschrift over datzelfde onderwerp (Bruyn-Hundt, 1970; Bruyn-Hundt, 1996).

In het algemeen betekent dit dat we werk, betaald en onbetaald, niet exclusief moeten waarderen op basis van de bijdrage aan het bbp. Het maatschappelijk nut, de maatschappelijke waarde van werk is niet noodzakelijk te meten met de prijs van dat werk. Dat geldt voor het werk in de publieke diensten waarbij je er niet zomaar van uit kunt gaan dat prijs (of andere geldwaarde) een goede representatie is van de waarde van dat werk. Een afdelingshoofd bij een ministerie (schaal 15, tree 5, cao rijksoverheid, € 7230,-/maand) levert niet per se ruim drie keer meer waarde dan een vuilnisman/chauffeur (schaal 5, tree 5, cao gemeenten, € 2334,-/maand). Dit geldt nog sterker functies in de private sector, omdat de beloningsverschillen tussen een gemiddelde medewerker en een gemiddelde CEO al helemaal uiteen lopen, tot wel honderden keren meer voor de CEO. Evenzeer kunnen we er niet van uitgaan dat werk in de publieke en private sector dat met een gelijk salaris beloond wordt evenveel maatschappelijk nut oplevert, omdat werk in de publieke sector relatief vaak positieve externaliteiten kent terwijl werk in de private sector relatief vaker negatieve externaliteiten tot gevolg heeft. Het CBS-bericht (Kromhout & Smits) in dit themanummer gaat specifiek over de verschillen in beloning tussen verschillende beroepen en stelt onder meer vast dat in de laagst betaalde beroepen vooral jonge én oude mensen met een laag opleidingsniveau werken en dat we in de hoogst betaalde beroepen vooral hoogopgeleiden vinden die overwegend wat ouder zijn.

Nuttig werk in arbeidsmarktbeleid en sociaal beleid

Op basis van het voorgaande is er nu iets meer 'houvast' voor het operationaliseren van nuttig werk in het arbeidsmarkt- en sociaal beleid. Nu wordt, bijvoorbeeld, de vraag relevant of bij re-integratie van uitkeringsgerechtigden de eenzijdige focus op betaald werk nog in alle gevallen even 'nuttig' is. Het antwoord op die vraag hangt samen met welk onbetaald werk betrokkene mogelijk nu doet, en ook met hoe graag de persoon zelf wil instromen in betaald werk vanuit die onbetaalde activiteiten. De bijdrage van Jouke Post in dit themanummer, die het onderscheid maakt tussen 'sociale fit' en 'persoonlijke fit' van banen en hoe dat met loopbaanbeleid samenhangt, gaat hier nader op in. Het zoomt onder meer in op de toegenomen spanning

en ‘mismatch’ op de arbeidsmarkt en vindt dat met name het effectiever aanbieden van arbeidsmarktinformatie en skills-instrumenten de match van persoonlijke fit met de sociale fit kan versterken.

Meestal doet deze vraag zich in de praktijk echter niet voor omdat veel uitkeringsgerechtigden of werkzoekende nuggers er zelf zeer overtuigd van zijn dat ze graag betaald werk willen. Een deel van hen wordt echter structureel van betaald werk uitgesloten, bijvoorbeeld omdat ze een arbeidsbeperking hebben. Daarvoor is in het sociaal beleid, op bescheiden schaal, ‘loonvormende arbeid’ in de vorm van ‘beschut werk’ beschikbaar. Alternatieve vormen van betaald werk voor hen die van de reguliere arbeidsmarkt worden uitgesloten zijn in het verleden ook onderdeel geweest van het sociaal beleid. We hadden zogeheten melkertbanen, banenpoolers en ook het Jeugdwerkgarantieplan, dat deels bestond uit overheidsbanen voor jongeren.

In de huidige academische en beleidsdiscussie spreken we over ‘basisbanen’ en in de internationale literatuur over ‘job guarantee’ of ‘baangarantie’. Daarbij wordt aan ‘basisbanen’ meestal de eis gesteld dat er geen sprake mag zijn van verdringing. En dat betekent dat een reguliere betaalde arbeidsplaats niet mag verdwijnen wanneer een basisbaan wordt gecreëerd. Maar in de context van dit themanummer zijn er situaties voorstelbaar waarbij het werk in de basisbaan in termen van brede welvaart én in de perceptie van de werkende zelf als nuttiger wordt beschouwd. En daarmee zou dat een *gewenste* vorm van verdringing zijn. De baangarantie-literatuur is hierover expliciet in de zin dat een baangarantie ook een minimumstandaard voor de kwaliteit van arbeid kan leggen die de private sector dwingt zich hier ook aan te houden (bijv. Klosse & Muysken, 2016; Mitchell, 2015). De baangarantie-literatuur benoemt ook het wenkend perspectief dat een baangarantie kan hebben ten opzichte van activiteiten in de private sector die in strikt economische zin misschien nog wel productief zijn, maar die de (toekomstige) samenleving als te sociaal onwenselijk of vervuilend beschouwt (bijv. Mitchell & Muysken, 2010). Zo kunnen mensen in een baangarantie-baan werken aan het schoonhouden van de oevers van onze rivieren of het planten van bomen – iets dat nu onbetaald als vrijwilligerswerk wordt gedaan en kennelijk wel maatschappelijk en individueel nuttig wordt gevonden. Door zulke activiteiten en andere voorbeelden van vrijwilligerswerk, ‘community building’ of wellicht sommige ooit als creatief beschouwde vrijetijdsbestedingen binnen de baangarantie op te nemen, biedt een baangarantie de kans om geleidelijk een steeds bredere en inclusievere waaier van tot op heden onbetaalde activiteiten, die wel

tot het nut van het algemeen worden gerekend, tot formeel betaald werk te herwaarderden (zie bijv. Klosse & Muysken, 2016; Mitchell, 2015).

Dit soort overwegingen zijn onderdeel van meer kwalitatieve operationalisering van onbenut arbeidspotentieel, waarbij het dus niet gaat om de vergelijking tussen ‘niet werken’ en ‘betaald werk’, maar om de vergelijking tussen twee concrete vormen van betaald of onbetaald werk in termen van maatschappelijk nut (en/of het nut dat betrokkene aan het werk zou kunnen ontlelen (Dekker, 2023). In het economisch en arbeidsmarkt- en sociaal beleid zouden beleidsmakers zich meer rekenschap kunnen geven van het gegeven dat de ene baan een grotere bijdrage aan de brede welvaart levert dan de andere (zie ook het rapport van de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050, 2024). De discussie over baangarantie kan daarbij instrumenteel zijn om de discussie van welk werk nuttig is, nu en in de toekomst, te institutionaliseren en in de voortschrijdende tijdsgeest te plaatsen.

Samenvatting, discussie en agenda voor onderzoek

Het concept van ‘werk tot nut van het algemeen’ is diep verankerd in de geschiedenis van de samenleving. Het impliceert dat werk niet alleen een individueel middel is om inkomsten te genereren, maar ook een bron van maatschappelijke waarde en vooruitgang. Dit themanummer laat verschillende manieren zien om vast te stellen wanneer werk daadwerkelijk bijdraagt aan het algemeen nut. Dit is afhankelijk van samengevat drie factoren: de aard van het werk, de organisatie en samenleving waarin het werk wordt gedaan, en de bredere context van economische en sociale ontwikkelingen.

Om te begrijpen wanneer werk bijdraagt aan het algemeen nut, is het ten eerste belangrijk om naar de aard van het werk zelf te kijken. Werk kan variëren van eenvoudige, repetitieve taken (die over het algemeen slecht betaald worden) tot complexe, goedbetaalde functies. Werk dat bijdraagt aan het algemeen nut is echter (en bijna per definitie) werk dat voldoet aan de behoeften en prioriteiten van de samenleving. Denk aan sectoren als de gezondheidszorg, het onderwijs, de openbare veiligheid en milieubescherming. Het werk in die sectoren is direct gericht op het dienen van de gemeenschap en draagt daarom aantoonbaar bij aan het algemeen nut. Bovendien kan werk dat gericht is op innovatie en technologische vooruitgang ook aanzienlijk bijdragen aan het algemeen nut. Het ontwikkelen van nieuwe technologieën, medicijnen of oplossingen voor maatschappelijke

problemen, binnen de wetenschap en daarbuiten, kan de levenskwaliteit verbeteren en de samenleving als geheel vooruithelpen.

Ten tweede is het nut van werk sterk verbonden met de organisatie en samenleving waarin het plaatsvindt. Werk kan alleen bijdragen aan het algemeen nut als de maatschappij een infrastructuur heeft die de verspreiding en toegang tot de voordelen van werk mogelijk maakt. Een eerlijke verdeling van kansen, toegang tot onderwijs en gezondheidszorg, en een sociaal vangnet dragen allemaal bij aan de mate waarin werk het algemeen nut dient.

Ten derde is het nut van werk verbonden aan de bredere context van economische en sociale ontwikkelingen en hoe deze context verandert met de tijd(geest). Bijvoorbeeld dat centrale banken, vergeleken met het verleden, meer openlijk stelling lijken te nemen ten aanzien van economische activiteiten die met overvloedige negatieve externaliteiten gepaard gaan, zoals Klaas Knot, president van De Nederlandse Bank (DNB) op 28 januari jongstleden nog in *Buitenhof* liet optekenen dat we 'eigenlijk een einde zouden moeten maken aan die vormen van economische activiteit waar onder de werkelijke kostprijs wordt geproduceerd'.

Agenda voor onderzoek

Zoals altijd is meer, en vooral ander, empirisch onderzoek nodig om beleidsmatig steviger te kunnen streven naar werk 'tot nut van het algemeen'. Dat onderzoek zou met name gericht moeten zijn op een alternatieve afweging van kosten en baten van betaald en onbetaald werk in een macro-breed welvaartspectief. Dergelijk onderzoek heeft implicaties, niet alleen voor het arbeidsmarktbeleid en sociaal beleid, maar ook voor het economisch beleid, bijvoorbeeld welke sectoren (en dus welk werk) gestimuleerd zouden moeten worden (en welke niet). Daarnaast is meer empirisch onderzoek op microniveau nodig naar een soortgelijke kosten-batenafweging op het niveau van werkenden en werkzoekenden. Leidt die individuele afweging tot uitkomsten die in dienst staan van de brede welvaart van de maatschappij, of tot uitkomsten die betrokkene zelf als 'nuttig' beschouwt? Ook dit heeft directe implicaties voor het arbeidsmarkt- en sociaal beleid, bijvoorbeeld bij re-integratie van werkzoekenden op de arbeidsmarkt en bij het vaststellen wat 'passend werk' is.

Noot

1. Externaliteiten (ook wel ‘externe effecten’ genoemd) zijn effecten van individuele of organisatorische keuzes die niet zijn ‘ingeprijsd’ in de keuze van het individu of de organisatie. Een bekend voorbeeld van een ‘negatieve externaliteit’ is het onbelast/onbeprijsd vervuilen van lucht of water door allerlei menselijke activiteiten.

Literatuur

- Bruyn-Hundt, M. (1970). De huisvrouw als producente, *ESB*, 55(2746), 470-473.
- Bruyn-Hundt, M. (1996). *The economics of unpaid work*. Thesis Publishers.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dekker, R. (2023). Kwalitatief perspectief op onbenut arbeidspotentieel kan welvaart verhogen, *ESB*, 108(4826), 480-483.
- Dries, N., Luyckx, J., & Rogiers, P. (2023). Imagining the (distant) future of work. *Academy of Management Discoveries, Special Research Forum: The Human Side of the Future of Work*, ter perse. <https://doi.org/10.5465/amd.2022.0130>
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22, 31-47.
- Klosse, S., & Muysken, J. (2016). Curbing the labour market divide by fostering inclusive labour markets through a job guarantee scheme. *Psychosociological Issues in Human Resource Management*, 4(2), 185-219.
- Mitchell, W. (2015). *Eurozone dystopia: Groupthink and denial on a grand scale*. Edward Elgar Publishing.
- Mitchell, W., & Muysken, J. (2010). Full employment abandoned: shifting sands and policy failures. *International Journal of Public Policy*, 5(4), 295-313.
- Mullens, F., & Glorieux, I. (2022). Dreams versus reality: wishes, expectations and perceived reality for the use of extra non-work time in a 30-hour work week experiment. *Community, Work & Family*, 1-27. <https://doi.org/10.1080/13668803.2022.2092452>
- Olk, C., Schneider, C., & Hickel, J. (2023). How to pay for saving the world: Modern Monetary Theory for a degrowth transition. *Ecological Economics*, 214, 107968.
- Schenderling, P. (2022). *Er is leven na de groei*. Bot Uitgevers.
- Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 (2024), *Gematigde groei – Rapport van de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050*.