

Arbeid als vervulling

In het beleid rond werkloosheid en uitkeringen gaat onze maatschappij uit van een eenzijdig beeld van arbeid. Maatregelen worden gebaseerd op de visie dat mensen 'moeten' arbeiden om in hun levensonderhoud te voorzien; aan zichzelf overgelaten, zouden ze zich daar het liefst aan onttrekken en 'niets' doen. Het idee van de mens als luiwammes of labbekak. Een generalisatie, zeker, maar meer precies: een halve waarheid. Vele ideeën over arbeid zijn halve waarheden. Tegenover deze halve waarheid staan andere, zoals dat mensen juist graag willen werken. Discussies over arbeid en uitkeringen draaien daardoor vaak in een cirkeltje rond. Zo lang wij dat accepteren, zijn doorbraken in het beleid niet te verwachten. Tijd voor een filosofisch onderzoek.

Inhoud

Arbeid als vervulling	1
Inhoud	1
De heersende 'ideologie' van de arbeid	2
Arbeid: wij staan er ambivalent tegenover	3
Cirkelen rond arbeid	4
Een mooi uitgangspunt voor filosofische reflectie	5
Arbeid en spel	7
Contract en vrijheid	8
Plezier in het werk	9
Wantrouwen en vertrouwen als organisatieprincipes	10
Wantrouwen en vertrouwen als principes van sociale wetgeving	12
Leven is meer dan werken	13

De heersende 'ideologie' van de arbeid

Terwijl iedereen het heeft over meer of minder flex, is dít de kwestie waarom het echt draait in het arbeidsmarktbeleid: wat is onze visie op arbeid? Welke plaats neemt volgens ons de arbeid in het menselijk bestaan in, met welke consequenties voor de inrichting van de samenleving? Ons huidige beleid is niet zeer succesvol en komt er in wezen op neer, werklozen steeds verder te pesten; om ze te 'motiveren' betaalde banen te zoeken – betaalde banen die er in sommige beroepen steeds minder zijn. Waardoor het aan de onderkant van de arbeidsmarkt erg druk wordt, met stagnerende lonen, misbruik van stagiaires en tijdelijke arbeidskrachten, en dalende tarieven van veel zzp'ers. Waardoor een goed deel van de binnenlandse economische motor is weggefallen. Ook al komt het arbeidsmarktbeleid niet alléén vanuit visies tot stand, de onuitgesproken visie dat mensen 'moeten' werken en dat we hen ertoe zullen dwingen als ze daar geen zin in hebben, speelt een aanwijsbare rol.

Voor zo'n visie op de achtergrond die altijd meespeelt maar vrijwel nooit wordt uitgesproken hadden de oude marxisten een treffend woord: ideologie. Wij zullen hier de heersende ideologie van de arbeid onderzoeken en het erachter liggende beeld van de mens als luiwammes. Wij zullen de werking van deze ideologie laten zien; want maatschappelijke regelingen worden niet alleen bepaald door belangen maar ook door debatten. We zullen bekijken of andere visies op arbeid ook tot een andere visie op de arbeidsmarkt leiden. En ons afvragen wat dat dan betekent voor beleid. Ja, misschien betekent dat wel een basisinkomen....

Als onze visie op de arbeidende mens wordt bepaald door het beeld van de luiwammes, arbeiden mensen alleen doordat de nood hen daartoe drijft. Daar tegenover staat de visie op de mens als wezen dat zoekt naar zelfverwerkelijking. Dan is arbeid vervulling: wij brengen er iets mee tot stand, iets dat ons voldoening geeft en waarop wij misschien ook trots kunnen zijn. Wij weten allemaal dat arbeid ook deze kant heeft; vermoedelijk arbeiden de meeste mensen die dit lezen voornamelijk vanuit deze beleving. Mocht het arbeidsmarktbeleid op deze visie zijn gebaseerd, dan zou de maatschappij veel meer ruimte geven aan werklozen om vanuit deze positieve beleving nieuwe activiteiten te zoeken of te ontwikkelen.

Waarom heeft deze visie in de praktijk dan toch zo weinig invloed? Het lijkt me dat intellectuelen – die het arbeidsmarktbeleid vorm geven – hun eigen beleving van arbeid niet centraal willen of durven stellen. Niet durven, omdat zij denken dat hun intellectuele beroep 'anders' is; misschien wel uit schaamte omdat zij denken in hun beroep bevoorrecht te zijn ten opzichte van de metselaar, schoonmaker of kraanmachinist; of uit angst, 'elitair' gevonden te worden. Misschien is de grootste angst van beleidsmakers wel, ervan verdacht te worden uit te gaan van 'een idealistisch mensbeeld' of van 'de goedheid van de mens' als zij werkwiligheid voorop stellen; in beleidskringen is er haast niets ergers dan uitgaan van de goedheid van de mens, want dat betekent zoveel als bezig zijn met onhaalbare projecten. Soms *willen* beleidsmakers hun eigen beleving van arbeid niet centraal stellen uit wantrouwen over de arbeidsmotivatie van mensen die eenvoudige beroepen vervullen en handarbeid verrichten. 'Zelf werk ik met plezier, en ik zou mijn arbeid niet willen missen,' zo zal de redenering ongeveer gaan, 'maar voor anderen is het werk geen pretje en daarom zullen ze wél opgejut moeten worden om die arbeid op zich te nemen.' Psychologie van de koude grond, al is die erg machtig.

Maar in dit stuk gaat het niet om de psychologie van de arbeid. Hier onderzoeken wij bijvoorbeeld niet of mensen die handarbeid verrichten, minder intrinsiek gemotiveerd zijn voor hun werk en de betaling belangrijker vinden. Hier onderzoeken wij de filosofie van de arbeid. Met als centrale vraag: wat is de plaats van arbeid in het menselijk bestaan? Met daarvan afgeleide vragen als: zouden mensen ook kunnen niet-arbeiden? Is er arbeid die slechts uit noodzaak wordt verricht? Of arbeid die alléén vervulling geeft? Is betaling wezenlijk verbonden met arbeid? Indien niet, is er dan een duidelijk onderscheid te maken tussen betaalde en onbetaalde arbeid – of is dat alleen een kwestie van maatschappelijke conventie en organisatie van de arbeidsmarkt? Is arbeid noodzakelijk voor maatschappelijke zelfstandigheid (en niet alleen voor het geld, ook bijvoorbeeld in emancipatoir opzicht)? Waarop heeft de werkgever recht bij een arbeidscontract en waarop uitdrukkelijk niet? Speelt de kwaliteit van de arbeid (woorden die vrijwel uit het spraakgebruik zijn verdwenen) nog een rol bij ons arbeiden, is daar met andere woorden een persoonlijk en maatschappelijk belang mee verbonden of niet? Het gaat er dus niet om, arbeid uit noodzaak af te serveren en arbeid als vervulling op de troon te hijsen – wij willen juist onderzoeken hoe beide zich tot elkaar verhouden. Onvermijdelijk zal de uitkomst consequenties hebben voor het beleid.

Arbeid: wij staan er ambivalent tegenover

Denkend over onze eigen arbeid, en uit gesprekken met mensen over hun werk, komt onvermijdelijk het beeld op: wij staan ambivalent tegenover ons werk. Aan de éne kant kunnen we van ons werk 'houden'; al is er wel iets mis met mensen die daar niet direct een bedenking op laten horen, zoals 'soms vraagt het wel erg veel tijd', 'soms ben ik erg aan vakantie toe', 'ik ben wel blij dat ik het achter me kan laten als ik de deur dicht doe'. Aan de andere kant zijn we er ons ook van bewust dat arbeid noodzaak is (zeker voor de 99% en waarschijnlijk ook voor de 1% van de bevolking), en dus niet alleen vrije keuze. In de filosofie heet zulke ambivalentie ook wel ambigüiteit, een term uit het existentialisme en dus al vijftig jaar niet meer gebruikt – maar toch erg geschikt om het verschijnsel arbeid te karakteriseren.

Deze ambigüiteit, het verschijnsel dat iets tegelijkertijd positief en negatief, vrij gekozen én noodzakelijk is, een bron van vreugde én van verzet, is niet alleen een kenmerk van intellectuele arbeid. De toiletjuffrouw kan net zoveel plezier beleven aan de reinheid van haar toiletten als de predikant aan zijn exegese van de derde strofe van psalm 134. De stratenmaker kan met even veel trots als de architect aan zijn kinderen vertellen 'dit heb ik gemaakt'. Plezier in het werk; terwijl zij allen weten dat zij moeten werken om in hun levensonderhoud te voorzien. Wij nemen deze ambigüiteit als de kern van onze visie op arbeid; we onderzoeken wat die in de praktijk betekent.

We kunnen deze ambigue houding mooi volgen in cirkelredeneringen die we vaak aantreffen over arbeid, werkloosheid en uitkeringen. Want wanneer wij een verschijnsel zowel positief als negatief waarderen, is het mogelijk om er in één ademtocht tegenstrijdige beweringen over te doen, zonder dat sprekers of toehoorders zich van tegenstrijdigheid bewust zijn. Discussies rond arbeid draaien daardoor vaak in een cirkeltje rond, ook als het gaat om beleid. 'Iedereen heeft wel een beetje gelijk.' Met stilstand als resultaat. Want tegen elke visie kunnen mensen wel steekhoudende argumenten aanvoeren. We laten een paar van die cirkelredeneringen de revue passeren.

Cirkelen rond arbeid

'Arbeid is belangrijk in het leven van mensen,' zo horen we vaak, bijvoorbeeld van politici en vakbondsmensen. Arbeid plaatst bakens in de dag: een tijd waarop je moet opstaan, een tijd waarop je de dag kunt afsluiten. Anderen verwachten iets van je als je werkt, ook zo'n bakens. Hierdoor worden mensen gestimuleerd productief te zijn, iets tot stand te brengen, en daarin vervulling te vinden. Daarom moet, zo is de algemene mening, iedereen (kunnen) werken – al is dat niet de praktijk in onze samenleving. Maar staat iemand er ooit bij stil dat, als arbeid zo belangrijk is, werklozen deze mogelijkheid tot vervulling missen? Zouden zij hiervoor niet moeten worden gecompenseerd – bijvoorbeeld met geld? Maar als de filosoof deze logische consequentie oppert, blijkt arbeid toch nog heel iets anders te zijn dan alleen maar een mogelijkheid tot vervulling. Integendeel, arbeid is ontzegging, de werkenden voelen dat elke dag en zullen voorkomen dat de mensen die zich niets ontzeggen (de werklozen) ook nog eens meer gaan verdienen dan zij. Ja, wat is arbeid nu eigenlijk, vervulling of ontzegging? De meeste ideeën over arbeid zijn halve waarheden.

Vrijheid en noodzaak vormen een andere spanningsverhouding in de arbeid. Op de arbeidsmarkt is flexibilisering momenteel de megatrend. In Nederland is nu een derde van de beroepsbevolking 'flexwerker' of zzp'er, onder jongeren is dat al twee keer zo veel. Nog even en mensen met een vast arbeidscontract vormen een minderheid. Een groeiende groep waardeert de vrijheid van het zelfstandige ondernemerschap, anderen moeten er niet aan denken. En ook in beleidskringen zijn de meningen verdeeld. Veel onderzoekers vinden dat beweeglijkheid op de hele arbeidsmarkt noodzakelijk is, door globalisering en technologische ontwikkeling; anderen zien alleen een flexibele 'schil' van los werk rond een kern van vaste arbeidscontracten (die de norm zouden moeten blijven). Maar hoe zit dat dan, een 'vrijheid' van zelfstandig ondernemerschap die 'noodzakelijk' is door globalisering? Hoe vrij is die? En natuurlijk zijn ook zzp'ers niet slechts 'vrij'. In intellectuele en creatieve beroepen hebben ze te maken met deadlines en kwaliteitseisen (of grillen) van opdrachtgevers – niet zo heel verschillend van de positie van hun collega's met een vaste baan. In sectoren als de bouw werken ze vaak voor een veredeld stukloon, ook niet heel vrij. Bovendien moeten ze steeds nieuwe opdrachten verwerven. In de verhouding tussen vrijheid en noodzaak in de arbeid vertegenwoordigt flexwerk niet per se de vrijheid; misschien zouden sommigen voor hun vrijheid liever een vast arbeidscontract willen hebben.

En dan is er de verhouding van formeel en informeel werk. Er is geen principiële grens tussen beide – afgezien van de betaling. Het meeste informele werk kan ook betaald worden gedaan, zoals huishouden, het verzorgen van je zieke ouders of het oppassen op de kinderen van je burens. Het verschil tussen beide is zeker niet dat betaald werk verplichtingen met zich meebrengt en informeel werk niet. Als je je ervoor aanmeldt, op woensdagmiddag te komen helpen bij het figuurzagen, rekent men wel op je. En informele arbeid levert ontegenzeggelijk ook productie. Het totale informele circuit, inclusief huishoudelijk werk, produceert in de orde van tientallen procenten van het 'officiële' nationaal inkomen. Als werklozen in de informele sector aan de slag zouden kunnen gaan ('werk met behoud van uitkering'), zou dat voor hen ook 'bakens in de dag' kunnen plaatsen; zo'n regeling zou ook maatschappelijke nood kunnen lenigen (bijvoorbeeld in de zorg). Maar zo lang beleid alleen gericht is op betaald werk, is dat geen optie. Al naar gelang de blikrichting is werk met behoud

van uitkering 'misbruik van sociale voorzieningen', 'uitbuiting van werklozen' of 'verdringing van regulier werk'. Werklozen moeten zich boven alles beschikbaar houden voor, en voorbereiden op de (soms imaginaire) arbeidsmarkt. Werken is geen pretje, en wie het informele werk wil inschakelen in het arbeidsproces, moet daar gepast voor betalen.

Mooi gesproken. Maar opnieuw ziet de filosoof hier een tegenstrijdigheid. Want moet ook oma die op de kleinkinderen past dan een gepaste betaling ontvangen? Of de buurvrouw? Of de oppas die men via-via vindt? Of die gevonden wordt via Marktplaats? Is het dan ook 'misbruik', wanneer deze dat zonder betaling doen terwijl zij in de bijstand zijn (we werken in gedachten opnieuw dit rijtje af)? Kortom: levert informeel werk nu een nuttige bijdrage aan de samenleving of niet? Ons gedachtenexperiment leidt tot het antwoord: jazeker, er zijn alleen vloeiende overgangen tussen formeel en informeel werk. Let wel: het is de wetgever, niet de filosoof, die beide vormen van werk strikt gescheiden wil houden, met alle consequenties van dien.

Samenvattend: de ambigue houding van mensen tegenover hun arbeid komt ook naar voren in tegenstrijdige waarheden over arbeidsmarktbeleid en uitkeringen. Doordat wij ons van de ambiguïteit van de arbeid meestal niet bewust zijn, heeft iedereen in zulke discussies wel een beetje gelijk en draaien debatten vaak in een cirkeltje rond. Zo lang wij dat accepteren, zijn doorbraken in het beleid niet te verwachten.

Een mooi uitgangspunt voor filosofische reflectie

'Iedereen heeft wel een beetje gelijk' – het is een nachtmerrie voor beleidsmakers, maar een mooi uitgangspunt voor filosofische reflectie. Moderne filosofen grijpen voor hun beschouwingen over arbeid bijna altijd terug op Hannah Arendt, die in haar boek *The human condition* uit 1958 als eerste de nadruk legde op de gelaagdheid van de menselijke arbeid: noodzaak en vervulling. *The human condition* is een rijk boek waarin veel filosofische tradities samenkomen. Arendt put uit de economische en politieke geschiedenis, marxisme en existentialisme, de Griekse filosofie en het Oude Testament, de scholastiek, John Locke en Adam Smith. Centraal in haar ideeën staat dat menselijke activiteit kan worden onderverdeeld in drie categorieën: labor (arbeid), work (werk) en action (handelen).

Arbeid is de activiteit die overeenkomt met de biologische processen in het menselijk lichaam. Arbeid is een directe, ongecompliceerde activiteit, gebonden aan de cyclus van het leven: nodig om het voedsel te verbouwen, dat op zijn beurt weer nodig is om te arbeiden. De arbeidende mens noemt Arendt ook wel *animal laborans*, het zwoegende dier. *Werk* daarentegen schept actief onze omgeving, in de vorm van werktuigen en andere 'kunstmatige' voorwerpen (stoffelijk zoals een auto of onstoffelijk zoals een bedrijf); deze voorwerpen krijgen een zelfstandig bestaan en definiëren daardoor op hun beurt weer ons leven. De werkende mens noemt Arendt ook wel *homo faber*, de makende mens¹. Tenslotte wordt het menselijk leven gekenmerkt door *handelen*, een activiteit direct tussen mensen, zonder tussenkomst

¹ Ik gebruik de woorden werk en arbeid als synoniemen, net als in het dagelijks spraakgebruik. Als ik deze woorden gebruik in de specifieke betekenis van Hannah Arendt, zet ik ze tussen aanhalingstekens: 'werk', 'arbeid'. Net als 'handelen'.

van stoffelijke dingen. Met handelen vormt de mens pas een samenleving, een samenleving die wezenlijk pluriform is doordat alle mensen verschillend zijn.

Arendts boek is in de beste traditie van de intellectuele vorming een goudmijn van filosofische inzichten. Zij heeft veel invloed gehad op filosofen, vooral doordat haar mensbeeld zo rijk is. Aan de hand van haar onderscheidingen leren we waarom we voor ons moderne mensbeeld niet zoveel hebben aan de oude Grieken (die de 'arbeid' lieten verrichten door slaven en het 'werk' minachtten – ja, ook het maken van die prachtige beelden) maar meer aan het Oude Testament; en hoe het toch kan dat Karl Marx' visie op het Rijk der Vrijheid is dat de mens verlost wordt van de arbeid, hoewel Marx toch voorman is van een arbeidersbeweging. En zonder Arendt hadden wij in dit stuk ook niet zo duidelijk arbeid uit nood en arbeid als vervulling kunnen onderscheiden.

Maar veel praktische consequenties heeft Hannah Arendt niet gehad. Overheden, geconfronteerd met toenemende werkloosheid, hebben bijvoorbeeld geen apart beleid ontwikkeld voor 'arbeid' en voor 'werk'. We zouden ons kunnen voorstellen dat 'arbeiders' in een ander soort uitkeringen terecht zouden komen dan 'werkers'; of dat werklozen wel 'werk' met behoud van uitkering zouden mogen verrichten maar geen 'arbeid' met behoud van uitkering; of omgekeerd. Maar niets daarvan. Arendts inzichten blijken wel inspirerend maar niet praktisch. Dat komt vooral doordat zij haar begrippen te zuiver houdt en niet behandelt hoezeer zij in een spanningsverhouding op elkaar betrokken zijn. In de praktijk lopen 'arbeiden', 'werken' en 'handelen' voortdurend door elkaar; iets dat zij natuurlijk weet maar dat zij niet centraal stelt. De 'arbeidende' primitieve landarbeider gebruikt werktuigen en is daarmee ook homo faber; de 'werkende' (makende) mens 'handelt' ook want hij kan niet maken zonder in relatie tot anderen te treden: in het bedrijf, of als zelfstandige via koop en verkoop. Mensen 'arbeiden' voor hun brood, en 'werken' tegelijkertijd, want ze brengen iets tot stand; en onafscheidelijk daarvan hebben ze door dat werk ook nog contact met anderen. In tegenstelling tot, maar ook in aansluiting op Arendt suggereer ik dat juist de betrokkenheid van deze elementen op elkaar momenteel zo belangrijk is in de arbeid; niet doordat ze in elkaar opgaan, maar integendeel door de spanningsverhouding waarin ze tot elkaar staan. Wat weer een andere manier is om te zeggen dat de ambiguïteit van de arbeid voorop staat.

Die ambiguïteit, de betrokkenheid van elementen op elkaar in een spanningsverhouding, geldt niet alleen voor 'arbeid' en 'werk'; deze geldt ook voor de verhouding van deze beide tot 'handelen'. Voor Arendt is het handelen een activiteit direct tussen mensen, zonder tussenkomst van stoffelijke dingen. Maar net zoals we in de praktijk 'arbeid' en 'werk' niet in zuivere vorm vinden, zo is er ook geen (of bijna geen) zuiver 'handelen'. Ons zakelijk en beroepsmatig handelen heeft altijd betrekking op dingen (stoffelijk zoals een tafel of onstoffelijk zoals een boekhouding); alleen hierdoor krijgt onze beroepsarbeid de zakelijkheid waarmee wij contracten kunnen sluiten, zoals arbeidscontracten of koop en verkoop. Ook de afspraken die de grondslag vormen van het verenigingsleven en de politiek, hebben zo'n zakelijk karakter: ook daarin verhouden wij ons tot elkaar via de zaak, in dit geval de wederzijdse verplichting. Alleen in de zuivere verhouding van mens tot mens, in de vriendschap en de liefde, vinden wij misschien zuiver 'handelen' in de zin van Arendt – hoewel wij ook in liefde en vriendschap van tijd tot tijd moeten 'werken' om de relatie goed te houden, en af en toe in materiële vorm 'blijk' moeten geven van onze toewijding.

We hebben intussen wel antwoorden ontwikkeld op een paar vragen uit de eerste paragraaf. Zoals: zouden mensen ook kunnen niet-arbeiden? Neen, wij zijn gebonden aan de cyclus van het leven en scheppen ook, zelfs zonder dat wij dat willen, voortdurend materiële en immateriële voorwerpen om ons heen. Is er arbeid die slechts uit noodzaak wordt verricht? Neen. Of arbeid die alléén vervulling geeft? Neen. Het hangt allemaal samen met het mensbeeld van Hannah Arendt en het ambigue karakter van de arbeid. Sociologen, psychologen en filosofen hebben dit ambigue karakter van de arbeid wel erkend, zie bijvoorbeeld de uitstekende [samenvatting van Albert Benschop](#). Maar tot conclusies voor arbeidsmarktbeleid en uitkeringen heeft dit nog niet geleid. Wij gaan deze inzichten in die richting uitwerken.

Arbeid en spel

We kunnen arbeid (in de ruime zin, dus inclusief 'werk') nu omschrijven als de activiteit waarmee mensen doelbewust de wereld bewerken, om daarmee in hun levensonderhoud te voorzien; al naar gelang de aard van de arbeid en de positie van de werker staan doelbewustheid, bewerking, of levensonderhoud voorop. Deze omschrijving zegt iets over mens en wereld: mensen bewerken de wereld, zodat deze iets voortbrengt dat voor hen van belang is; dit ingrijpen is gericht of doelbewust en geen willekeurige activiteit; de arbeid is geen spel want het doel is te voorzien in het levensonderhoud. *Homo faber* en *animal laborans* in wisselende verhouding aan het werk. Maar werk brengt ons ook in verbinding met anderen; als werkgever, werknemer, compagnon of collega, of als verkoper of afnemer van producten. Al deze relaties met anderen door middel van het werk lopen via een overeenkomst: aanstelling, contract, koop en verkoop. In hoeverre verbinden we ons met anderen in deze overeenkomsten, in hoeverre blijven wij vrij? En omgekeerd: waarop heeft de ander 'recht' in deze overeenkomsten, waarop zeker niet? Uiteindelijk zijn we, in het kader van onze hoofdvraag 'wat is de plaats van de arbeid in het menselijk bestaan', op zoek naar de verhouding tussen arbeid en vrijheid: in hoeverre zijn de verplichtingen van de arbeid een beperking van de menselijke vrijheid? Of zijn de resultaten van de arbeid juist een verwezenlijking van die vrijheid, en zo ja, in hoeverre?

We vinden een antwoord als we arbeid contrasteren met menselijke activiteiten waarin zulke overeenkomsten niet, of alleen op een andere manier, een rol spelen: het spel en het huishoudelijk werk. Arbeid en spel vormen ook alweer geen absolute tegenstelling, Het onderscheid tussen spel en arbeid is zelfs zo gering dat vele activiteiten zowel arbeid als spel kunnen zijn (of aspecten van beide hebben), zoals voetballen, vioolspelen en sex. Of het gaat om spel of arbeid, hangt ervan af of men ermee in het levensonderhoud voorziet. Allerlei overgangen zijn mogelijk. Het aantal mensen dat van de hobby het werk heeft gemaakt, is legio. Er is een grijs tussengebied waarin moeilijk te zeggen is of het spel of de arbeid overheerst: de zwart betaalde amateurvoetballer, de vioolspelende schnabbelaar op bruiloften en partijen, de maintenee. De spelende mens is niet per se vrijer dan degene die arbeidt.

Over de verhouding tussen arbeid en spel heeft de bijna vergeten Nederlandse filosoof R.F. Beerling belangrijke dingen gezegd. In het spel is de 'zwaartekracht van de werkelijkheid' als het ware overwonnen; in plaats daarvan is een wereld van verbeelding gekomen waarin eigen wetten en regels gelden. Beerling splitst het

menselijk bestaan op in ernst en spel: in zakelijk doelgericht handelen en het tussen haakjes zetten van die werkelijkheid. De vrijheid van het spel is die van de adempauze, noodzakelijk om niet in de ernst van de dagelijkse zaken en zorgen ten onder te gaan. Afstand nemen, de kern van het existentialisme. Maar voor Beerling is deze tegenstelling niet absoluut. Hij erkent dat het ook in de arbeid nodig is, afstand te kunnen nemen van het te bewerken materiaal. Natuurlijk het meest in de creatieve arbeid, bij het scheppen of ontwerpen van een huis, een kledingstuk, een project, een regeerakkoord. Daar is de speelse intelligentie volledig in de arbeid ingeschakeld en tot zijn recht gekomen. De grenzen tussen spel en arbeid zijn hier niet verdwenen – want het gezelschapsspel Formatie spelen blijft iets anders dan het daadwerkelijk formeren van een kabinet – maar beide zijn verenigd in één proces. In de creatieve arbeid heeft de vrijheid van het spel een volwaardige plaats binnen de arbeidswereld.

Maar bij verder door denken moeten we misschien wel concluderen dat het afstand-nemen van het spel onmisbaar is in elke arbeid. Een geliefd voorbeeld uit de pre-industriële samenleving. De hand grijpt naar de ploeg. Tussen de hand en de akker ligt dan al een wereld van menselijke creativiteit, van een door mensen via hun vermogen tot afstand-nemen vormgegeven wereld. Het ploegen zelf is weer een voortzetting van die menselijke vormgeving aan de wereld. Zonder vrijheid van afstand nemen geen zinvolle landbewerking: tenminste moet de boer weten hoe diep en recht de vore moet zijn, tenminste moet hij weten op welke manier de onverwachte stenen ontweken of verwijderd moeten worden. Zelfs bij het meest geestdodende lopende bandwerk is de vrijheid van het afstand-nemen in rudimentaire vorm vereist. Tenminste moet de arbeider weten dat de schroef vast moet zitten in plaats van los, en hoe vast dat is. Nogmaals, de vraag is niet of alle arbeid creatief is. Zonder element van vrijheid in de arbeid zouden mensen zich nooit via arbeid kunnen verwerkelijken, zouden zij niet zichzelf in hun producten terugvinden. Dezelfde Beerling die de vrijheid van het spel plaatst tegenover de noodzakelijkheid van de arbeid, karakteriseert anderzijds arbeid in aansluiting bij Hegel als 'omweg naar het zelf', met andere woorden als concrete vormgeving van de menselijke vrijheid.

Contract en vrijheid

Maar anderzijds is gebondenheid in de vorm van een overeenkomst net zozeer een noodzakelijk kenmerk van de arbeid, en dat blijkt het duidelijkst als we kijken naar het huishoudelijk werk. Vanuit het oogpunt van arbeidsclassificatie is huishoudelijk werk afwisselend en zelfstandig, het brengt veel beslissingen en eigen verantwoordelijkheid met zich mee, evenals de vrijheid om in eigen tempo het werk te doen. In het huishouden is *homo faber* tegenwoordig zeker niet de mindere van *animal laborans*, hoezeer de activiteiten ook gebonden zijn aan de cyclus van het leven. En toch geeft het huishoudelijk werk niet de zelfstandigheid van 'echt' werk, met klanten, of met een arbeidscontract en collega's (en een baas). Huishoudelijk werk vindt wel vaak plaats op basis van afspraken (met een partner), maar er is een duidelijk verschil tussen deze afspraken en het contract van schoonmakers met hun opdrachtgever of baas (zelfs als dat ongeschreven is). De afspraken met de partner zijn in de persoonlijke sfeer en geven geen zelfstandigheid, die met de opdrachtgever zijn in de zakelijke sfeer en geven die wel.

Die relatie tussen arbeid en zelfstandigheid loopt via de gebondenheid van het contract. Onmiskenbaar heeft arbeid een aspect van emancipatie: zij bevrijdt mensen uit een afhankelijke positie, of het nu gaat om de eerste baan voor de jongere of om werk buiten de deur voor de getrouwde vrouw. Arbeid is voor de moderne mens als stadslucht voor de middeleeuwse poorter: het medium waardoor zelfstandigheid wordt verworven. Niet voor niets heeft de vrouwenemancipatie gestreefd naar meer banen (en daar binnen: naar meer gelijkheid) voor vrouwen. Ook al was dat vaak primair om een andere reden: financiële zelfstandigheid. Maar nu (Nederlandse) vrouwen in meerderheid een keuze kunnen maken ten aanzien van werk, kiezen ze vaak voor deeltijdarbeid, en leven daarmee misschien wel in het beste van twee werelden, die van de arbeid én van de vrije tijd. Zelfs al hebben ze misschien een baan met veel minder afwisselend en zelfstandig werk dan in het huishouden, met minder eigen verantwoordelijkheid en minder vrijheid om in eigen tempo het werk te doen. Maar of het arbeidscontract (waaronder ook de opdracht voor de zzp'er en de verkoop aan de marktkraam valt) nu financiële zelfstandigheid biedt of niet, het biedt wel erkenning als zelfstandig persoon; een erkenning die niet alleen maatschappelijke maar ook persoonlijke betekenis heeft. Door de overeenkomst met een ander (koper, werkgever etc.) erkent deze mij als zelfstandig persoon. En dat is nogmaals een verwarrend, tegenstrijdig, kortom ambigu element van de arbeid: dat het werk dat enerzijds een 'omweg naar het zelf' is, anderzijds toch de zegen van een contractuele afspraak met anderen nodig heeft om bij te dragen aan onze ervaring van onszelf als zelfstandig persoon.

We kunnen nu opnieuw een vraag uit de eerste paragraaf beantwoorden: is arbeid noodzakelijk voor maatschappelijke zelfstandigheid (en niet alleen voor het geld, ook bijvoorbeeld in emancipatoir opzicht)? Het antwoord is ja – en inderdaad, niet alleen vanwege het geld dat wij ermee verdienen, maar ook door de erkenning als zelfstandig persoon die het contract met zich mee brengt.

Plezier in het werk

Alle elementen die wij tot nu toe hebben besproken maken arbeid tot een zero-sum game: tegenover de productie van de arbeiders staat het loon dat zij ontvangen, tegenover de inspanningen van ambachtslieden en adviseurs staat de prijs die zij krijgen voor hun product. Werkgevers en werknemers hebben beiden rechten en plichten, die elkaar in evenwicht houden (dat is in elk geval het idee), net als de arbeidsprestatie van de arbeiders en het loon dat zij daarvoor ontvangen. Kortom, zero-sum.

Maar misschien hebben we nu het belangrijkste aspect van de arbeid nog wel gemist: de bevrediging die werkenden vinden in hun arbeid, het plezier in het werk. Het plezier in het werk is de meerwaarde die de arbeid uit tilt boven de zero-sum game. In een zero-sum game is de winst van de één het verlies van de ander; er is maar één koek, die niet groter of kleiner wordt. Met als gevolg dat werknemers de kantjes eraf zouden lopen (dat vermeerderd hun aandeel in de koek) en dat werkgevers zouden antwoorden met strikte controles en prestatieloon. Kortzichtige managers scherpen dit nog aan; ze controleren hun werknemers met tijdschrijven, met behulp van sociale media, met inbreuk op de privacy zoals misbruik van medische gegevens, en met data-analyse. En toch beschouwen we zulke arbeidsverhoudingen steeds meer als achterhaald, een overblijfsel uit de negentiende eeuw. Moderne managers proberen hun werknemers juist vanuit hun plezier in het

werk te motiveren – denk aan Google. Eén van de aantrekkelijkheden van het werken als zzp'er is dat je daardoor meer plezier in je werk denkt te hebben, door grotere vrijheid en meer mogelijkheden om jezelf in je product te leggen.

Het plezier in het werk gaat uit boven de zakelijke arbeidsverhoudingen (contracten, opdrachten, koop en verkoop). Het komt voort uit de ontplooiing die het werk aan de werkenden biedt, de zelfverwerkelijking die erdoor mogelijk wordt. Deze vertegenwoordigt wat we kunnen noemen een 'geestelijke meerwaarde' die uit het werk voortkomt, en waarop werkgevers en opdrachtgevers geen 'recht' kunnen doen gelden. Toch vertegenwoordigt juist deze geestelijke meerwaarde een essentieel element van vrije arbeidsverhoudingen. Alleen hierdoor kan arbeid boven het stadium van loonslavernij komen. De geestelijke meerwaarde schept bovendien een ruimte voor ontmoeting tussen mensen die samenwerken, die de zakelijke basis van de verhoudingen niet ondermijnt, maar deze toch vermenschlijkt. Juist het plezier in het werk is dan de vruchtbare bodem voor contacten van mens tot mens, waarbij hun zelfstandigheid gerespecteerd blijft. In zijn meest zuivere vorm is dit de kameraadschap, het beste dat de arbeid ons kan bieden. Als je werk de moeite waard is en je je daar met hart en ziel voor inzet, ontvang je veel meer dan inkomen: plezier, bevrediging, vriendschappen, en een bijdrage aan de vorming van je identiteit.

Het plezier in het werk gaat uit boven het onderscheid tussen *animal laborans* en *homo faber*. Wel is plezier in het werk tegenwoordig onmiskenbaar vooral verbonden met iets dat wij hebben gemaakt (dus met 'werk'), maar de 'arbeid' is niet bij voorbaat zonder plezier. De ritmische arbeid, ook al komt deze nauwelijks meer voor in onze samenleving, kan op zijn manier een bron van vreugde zijn. Vroeger misschien bij gezamenlijk hijsen, roeien of slepen, of in sommige culturen bij gezamenlijk koken, denk ook aan het belang van 'work songs' en soldatenliederen; misschien hangt de verslavende werking van gamen samen met een behoefte aan ritmische arbeid, die tegenwoordig nauwelijks meer wordt vervuld. En kijk eens naar de ontlading wanneer mannen na lang ploeteren succesvol een auto uit de modder hebben getrokken. Maar toch hangt in onze maatschappij het toenemend belang van plezier in het werk onmiskenbaar samen met de opkomst van *homo faber* die tenminste de gelijke is geworden van *animal laborans*. Het zijn de producten van onze arbeid waarop wij trots zijn en die ons een diepe bevrediging kunnen verschaffen.

Hiermee hebben wij ook de laatste twee vragen uit de eerste paragraaf beantwoord. Waarop heeft de werkgever recht bij een arbeidscontract en waarop uitdrukkelijk niet? De werkgever heeft recht op de inzet van de werknemer maar niet op een positieve motivatie. Die is een extra, die 'gegeven' wordt bij goede arbeidsverhoudingen. En speelt de kwaliteit van de arbeid nog een rol, is daar met andere woorden een persoonlijk en maatschappelijk belang mee verbonden of niet? Absoluut, de kwaliteit van de arbeid is belangrijk voor arbeider, bedrijf en samenleving op alle plekken waar mensen arbeiden vanuit plezier in het werk.

Wantrouwen en vertrouwen als organisatieprincipes

Het plezier in het werk, deze ultieme arbeidsmotivatie, wordt ook misbruikt. Er is al jaren een pijnlijke kloof tussen het beroep dat bedrijven doen op de loyaliteit van hun mensen en de haaienmentaliteit aan de top. Enerzijds proberen bedrijven met Human Resource Management het beste in hun mensen naar boven te halen, op basis van het plezier dat mensen hebben in hun werk. Veel mensen zoeken dat soort bevrediging en velen zouden niet op een andere manier kunnen werken. Plezier in het werk maakt het mogelijk, de organisatievorm te stoelen op vertrouwen. De baas hoeft niet te controleren op tijdschrijven (hij zou je daarmee zelfs demotiveren), maar toetst alleen op output: de kwaliteit en kwantiteit van het afgeleverde werk. Maar als aan de top een bonuscultuur heerst, aangejaagd door maximalisatie van de aandeelhouderswaarde, is HRM alleen een cynische grap; zeker als we kijken naar de officiële rechtvaardiging daarvoor: dat mensen zich meer inspannen naarmate de geldelijke waardering beter zou zijn (dus daar juist wel zero sum).

Bij de inrichting van organisaties moet men een keus maken: wordt deze gebaseerd op vertrouwen of op wantrouwen? Intrinsiek gemotiveerde medewerkers (op basis van plezier in het werk) hebben vertrouwen nodig, extrinsiek gemotiveerde medewerkers (op basis van geld, carrière etc.) hebben wantrouwen nodig. Maar terwijl er in de motivatie van mensen allerlei mengvormen mogelijk zijn van intrinsiek en extrinsiek, moeten organisaties kiezen tussen vertrouwen en wantrouwen als grondslag van de organisatie – beide zijn niet goed met elkaar te verenigen. Wantrouwen maakt projectnummers en tijdschrijven noodzakelijk. Het management stuurt op input, waarvoor controle essentieel is. Bij vertrouwen stuurt het management op output, waarvoor primair een kwaliteitsbeoordeling is vereist.

'Vertrouwen is goed, controle is beter,' was naar verluidt het motto van de DDR. En toch is vertrouwen superieur, omdat mensen die met hart en ziel werken, betere prestaties leveren en de organisatie naar een hoger plan kunnen tillen. Maar bij een organisatie gestoeld op vertrouwen zijn de risico's ook groter: wanneer het vertrouwen misplaatst is, valt het geheel snel uit elkaar. Aan de andere kant zien we dat controle vaak faalt, met – naarmate de belangen groter worden, denk aan de Amerikaanse subprime hypotheek of toetreding van Griekenland tot de Euro – steeds ernstiger consequenties. Het is als in het strafrecht: strenger toezicht – strenger straffen, een model dat in de VS ad absurdum is doorgevoerd en dat daar ontwrichtend heeft gewerkt.

Wantrouwen en controle als organisatieprincipes zijn nog om een andere reden een probleem: ze zijn duur. Naarmate een organisatie groter wordt en uit meer lagen bestaat nemen de beheerskosten toe. In grote ziekenhuizen wordt steeds meer gepland, met als motief dat dure apparatuur zo efficiënt mogelijk moet worden gebruikt. Maar misschien wordt die planningsorganisatie al met al wel duurder dan het apparaat, niemand die dat nagaat. Het onderwijs moest in de afgelopen decennia steeds sterker worden 'aangestuurd', bij gebrek aan vertrouwen in de man of vrouw voor de klas, en het is bijna aan beheer ten onder gegaan. Geen wonder dat in deze sector, die voor zijn kwaliteit zo sterk afhankelijk is van het plezier van de mensen in hun werk, nu een tegenbeweging op gang is gekomen. En ook in harde economische termen kan vertrouwen als organisatieprincipe de voorkeur hebben. Al in 1995 betoogde Francis Fukuyama in zijn boek 'Trust' dat vertrouwen noodzakelijk is voor economische groei.

Maar misschien is verscheidenheid mogelijk, en daarop gebaseerd maatwerk. Beide soorten organisaties kunnen gewoon naast elkaar bestaan. Zodat mensen die een

duidelijke structuur om zich heen nodig hebben, met afgebakende taken, terecht kunnen bij organisaties met een goed georganiseerde controle. En zodat mensen die vrijheid nodig hebben zodat zij tot ontplooiing kunnen komen, terecht kunnen bij organisaties die hen de ruimte geven. In dat geval hebben wij het beste van twee werelden, al zal het niet voor iedereen bij voorbaat duidelijk zijn welke behoeften zij hebben en of het bedrijf waarbij zij solliciteren, aan die wensen voldoet.

De keuze tussen vertrouwen en wantrouwen als organisatieprincipe lijkt onvermijdelijk. Maar bestaande organisaties kunnen niet vrij kiezen, ze dragen een verleden en een organisatiecultuur met zich mee. Het is haast onbegonnen werk, een organisatie gebaseerd op wantrouwen om te turnen naar vertrouwen. Leaders die daar toch voor kiezen, moeten inspirerend zijn, en moeten desondanks steeds hun mogelijk falen incalculeren.

Wantrouwen en vertrouwen als principes van sociale wetgeving

De parallel met organisatieprincipes is duidelijk. De bestaande sociale wetgeving is gebaseerd op wantrouwen. Wie een uitkering heeft, moet worden gecontroleerd om misbruik te voorkomen ('misbruik', een woord met een hele wereld erachter, 'wie betaalt, bepaalt'). Is een uitkeringsstelsel gebaseerd op het tegendeel, op vertrouwen, mogelijk? Tegen welke prijs? En met welke risico's? Zou het ons daarbij lukken, de 'organisatiecultuur' van onze samenleving om te turnen?

Dit zijn de vragen waarvoor wij worden gesteld wanneer wij een basisinkomen overwegen. Net als bij de principes van organisaties lijkt het ook hierbij niet goed mogelijk, een tussenvorm te ontwikkelen – vertrouwen en wantrouwen sluiten elkaar menselijkerwijs gesproken uit. Maar in tegenstelling tot organisaties kunnen wij geen verscheidenheid toelaten in de sociale wetgeving: er is één stelsel en daarmee moeten we het doen. In een stelsel gebaseerd op wantrouwen krijgen mensen een uitkering wanneer zij aan bepaalde (gecontroleerde) voorwaarden voldoen. Dit geldt voor het huidige stelsel en waarschijnlijk voor het overgrote deel van de vroegere stelsels (de 19^e-eeuwse kerkelijke en particuliere liefdadigheid kende bijvoorbeeld strikte regels en strenge controles). Bovendien kan de geldverschaffer verplichtingen opleggen, zoals wekelijks een aantal malen solliciteren. Dit stelsel past niet op mensen die gemotiveerd worden door plezier in het werk; controles, verplichtingen en dwang om een ander soort werk te accepteren, demotiveren hen juist. Maar zo'n stelsel is goed voor mensen die structuur nodig hebben. In een stelsel gebaseerd op vertrouwen kan een basisinkomen worden ingevoerd, een uitkering voor iedereen zonder tegenprestatie (wel met overeenkomstige vermindering van de lonen). Het basisinkomen kan een stimulans zijn voor mensen die gemotiveerd worden door plezier in hun werk; leidt het tot de kantjes eraf lopen bij mensen die structuur nodig hebben?

Het is van belang dat het basisinkomen onder het sociale minimum ligt. Mensen zullen iets extra's moeten blijven doen om het hoofd boven water te houden (dit betekent wel direct dat er speciale regelingen moeten worden getroffen voor gehandicapten en langdurig zieken). Vanuit de achtergrond 'plezier in het werk' is dat volkomen vanzelfsprekend: mensen die hierdoor worden gemotiveerd zullen altijd bezigheden blijven zoeken. Mensen die worden gemotiveerd door geld, carrière of

status zullen zich ook blijven inspannen. Natuurlijk zullen er mensen zijn die zich met hun basisinkomen onttrekken aan het officiële arbeidscircuit – maar zullen zij daarmee ook ophouden te ‘arbeiden’ of ‘werken’? Dat kan en zal gebeuren, we weten alleen niet in welke mate. Het is heel goed mogelijk dat veel mensen zullen gaan hosselen: kleine klusjes doen, handelen in losse goederen. Vanuit het oogpunt van de filosofie van de arbeid is dat een volkomen normale reactie; anderen moeten maar beoordelen of dat economisch wenselijk is, en welke voorwaarden de maatschappij daaraan wil verbinden. De staat moet voldoende belasting kunnen blijven innen om het basisinkomen te betalen – als veel arbeid zou verdwijnen in het zwarte circuit, zou dat de economische basis van het basisinkomen ondermijnen.

In afwijzende reacties op het basisinkomen zit veel psychologie. Zoals het idee dat het beter is anderen te benaderen met de zweep dan met stroop, om iets van hen gedaan te krijgen. Valt de zweep weg (de controles en sancties van de sociale diensten) zo vreest men, dan gaan mensen ‘doen waar zij zelf zin in hebben’, kennelijk een verschijnsel dat de maatschappij ernstig gaat ontwrichten. Ook veel berekeningen over de betaalbaarheid van een basisinkomen bevatten veel (meestal negatief gekleurde) psychologische aannames. Toch zullen veel mensen gaan *werken*, als ze gaan doen waar zij zelf zin in hebben, omdat zij daar plezier in hebben. Maar het is waar: niemand weet wat de gevolgen van de invoering van het basisinkomen zullen zijn. De betaalbaarheid hangt sterk af van de gedragsreacties. De aanname dat de meeste mensen zullen blijven doen wat ze nu ook al doen, is – zonder bewijs uit de praktijk – even veel waard als de gedachte dat velen in de zon gaan liggen luieren.

Veel moeilijker dan de betaalbaarheid is misschien wel de acceptatie van het basisinkomen. Het verleden en de organisatiecultuur van onze samenleving wegen zwaar. Een arbeidsloos inkomen zal op veel weerstand stuiten. De gedachte ‘wie niet werkt zal niet eten’ is diep verankerd in de cultuur – en dit is nog maar de vriendelijke uitdrukking van een houding die (vanuit de beleving van arbeid als ontzegging) ook kan leven als ressentiment tegen hen die ‘alleen maar hun hand ophouden’. Zelfs al zou het politieke proces van invoering van een basisinkomen met succes doorlopen kunnen worden, dan nog is het de vraag of de samenleving de consequenties daarvan echt zal aanvaarden.

Daarom moeten we nog eens dieper nadenken over de vraag waarom een basisinkomen nú ter discussie is. Rijke (post)industriële samenlevingen produceren nu voldoende om in ieders basisbehoeften te voorzien. ‘Wie niet werkt zal niet eten’ is daarom geen realiteit meer maar ‘slechts’ een idee in de hoofden van mensen. Door de ontwikkeling van de technologie is het karakter van arbeid ook ingrijpend veranderd. Het zwoegen van *animal laborans* verdwijnt steeds meer naar de achtergrond, het maken van *homo faber* krijgt de overhand en daarmee komt ook meer ruimte voor plezier in het werk. Het basisinkomen zou de erkenning zijn van deze nieuwe realiteit.

Leven is meer dan werken

Alle vragen over de toekomst van arbeid komen bij elkaar in de éne vraag of wij naar volledige werkgelegenheid moeten streven, en zo ja, in welke vorm. Volledige werkgelegenheid. Onder druk van de economische omstandigheden is het woord uit het politieke vocabulaire verdwenen. In het heersende neoliberale discours klinkt het

als vloeken in de kerk, een nieuwe en bij voorbaat onhaalbare taak voor de overheid. Het 'recht op arbeid', onderdeel van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, is een dode letter.

Maar bij invoering van een basisinkomen verandert de betekenis van 'werkgelegenheid' en daarmee ook van het 'recht op arbeid'. Het onderscheid tussen 'werkenden' en 'werklozen', tussen 'arbeiders' en 'ontvangers van een uitkering' verdwijnt grotendeels; alleen gehandicapten en langdurig zieken, die niet iets extra's kunnen doen om het hoofd boven water te houden, krijgen nog uitkeringen in de huidige betekenis. Daarmee verliest de term 'volledige werkgelegenheid' zijn betekenis. Het 'recht op arbeid' zal zijn gerealiseerd, in die zin dat er geen werklozen meer zijn. Iedereen kan elke klus aannemen tegen de marktprijs, hoe laag ook (de kans is groot dat het wettelijk minimumloon zal worden afgeschaft). De ongelukkigen die geen werk vinden worden weer 'arm', net als vroeger – het basisinkomen is geen middel om een betere wereld tot stand te brengen. Armen zullen het hoofd boven water moeten houden door bij elkaar te kruipen en te leven van hun gezamenlijke basisinkomens.

Met een basisinkomen zal daarom niemand meer 'hoeven' te werken, al zal zonder spaargeld het niet-werken met ontberingen komen. Mensen in creatieve beroepen zouden het niet-werken op een heel andere manier kunnen gebruiken, als sabbatical, om nieuwe inspiratie te verzamelen. Misschien zou een periode niet-werken, om op te laden, wel veel meer voorkomen dan nu. Mensen zouden door een basisinkomen meer ontspannen tegenover hun werk kunnen komen te staan: om te doen uit innerlijke behoefte, inderdaad: als vervulling. Of niet, vanuit andere behoeften. Het basisinkomen is de maatschappelijke uitdrukking en erkenning van arbeid als vervulling, maar het is er geen voorwaarde voor. Voor veel mensen is arbeid nu al (grotendeels) vervulling, ongeacht de maatschappelijke regels.

Leven is meer dan werken. Zij die niet wensen te werken, of maar af en toe, zouden daarin niet gehinderd moeten worden. Maar voor hen die zich in arbeid willen ontplooien, mag evenmin een obstakel bestaan.

Literatuur

Een uitstekend literatuuroverzicht van alle aspecten van arbeid biedt de al genoemde website van Dr. Albert Benschop van de Universiteit van Amsterdam:

<http://www.sociosite.net/labor/arbeid/#javascript:>

Verder aangehaalde werken:

Hannah Arendt. The Human Condition. Chicago/London 1958.

R. F. Beerling. Arbeid, spel en creativiteit. In: Wijsgerig-Sociologische Verkenningen. Eerste bundel. Zeist/Arnhem 1964. Blz. 39-101.