University of Groningen

Graeber, Sandel en Goodhart over de geringe waardering van zorgarbeid

Wielers, Rudi

Published in:
Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

DOI:
[10.5117/TVA2021.1.004.WIEL](https://doi.org/10.5117/TVA2021.1.004.WIEL)

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
2021

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Wielers, R. (2021). Graeber, Sandel en Goodhart over de geringe waardering van zorgarbeid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 37(1), 35-46. <https://doi.org/10.5117/TVA2021.1.004.WIEL>

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

ESSAY

Graeber, Sandel en Goodhart over de geringe waardering van zorgarbeid

Rudi Wielers

Vakgroep Sociologie/ICS, Rijksuniversiteit Groningen

r.j.j.wielers@rug.nl

Samenvatting

De coronacrisis maakt pijnlijk zichtbaar hoe belangrijk zorgarbeid voor het maatschappelijk functioneren is. Zorgarbeiders voelen zich slecht gewaardeerd. Hun werkdruk is hoog en hun financiële beloning blijft achter bij die in andere beroepen. In dit essay worden recente verklaringen voor die lage waardering naast elkaar gezet. Volgens David Graeber is de geringe waardering van zorgarbeid te herleiden tot een uitruil van sociaal nut en loon. Graeber argumenteert dat in de huidige productieverhoudingen – die hij karakteriseert als ‘managersfeodalisme’ – mensen in bullshit jobs veel verdienen en werkenden in sociaal nuttige beroepen weinig. Michael Sandel en David Goodhart sluiten aan op de meritocratietheorie. Ze argumenteren dat met name in de Angelsaksische landen opleidingsniveau in verdelingsprocessen overdreven belangrijk is geworden, ten koste van het sociale nut van het werk. Sandel werkt dit uit voor de politieke ontwikkeling van met name de Verenigde Staten, en Goodhart voor de instituties van onderwijs en arbeidsmarkt in Europa. De analyses van Graeber, Sandel en Goodhart geven diepe maatschappelijke verklaringen voor de lage waardering van zorgarbeid. Het beschikbaar stellen van meer financiële middelen voor zorgarbeid zou het begin van herstel van de balans zijn.

Abstract

Graeber, Sandel and Goodhart on the low valuation of care work

The corona crisis has made painfully visible the vital importance of care work. Care workers feel that their work is undervalued, experiencing high work pressure and wages that are falling behind. This essay describes explanations of the undervaluation of care work in recent literature. According to Graeber care work is undervalued due to trade-off between

social usefulness and wages. He argues that in present-day production relations – characterized by him as ‘managerial feudalism’ – workers in bullshit jobs get good wages and workers in socially useful jobs low wages. Sandel and Goodhart elaborate on the meritocracy theory. They argue that especially in Anglo-Saxon countries educational level has become extremely important in distribution processes in the labor market, at the cost of other criteria, such as the social usefulness of the work. Sandel elaborates this argument for the political development of the United States, and Goodhart for the development of educational and labor market institutions in Europe. The analyses of Graeber, Sandel and Goodhart develop deep societal explanations of the low valuation of care work. The disposition of greater financial means for care work is a start to regaining balance.

Key words: care work, social utility, educational level, meritocracy

Inleiding

Toen in maart 2020 plotseling, van het ene uur op het andere, de lockdown begon, was in no-time beslist welk werk ‘essentieel’ was en welk werk niet. Vooral verzorgenden moesten flink aan de bak. Dat leidde tot overbelasting, zeker in de ziekenhuizen, op de ic, maar ook in de andere afdelingen, en ook in verpleeg- en verzorgingshuizen, waar de mensen die het meest kwetsbaar waren voor corona werden verzorgd. Er was lang, hartverwarmend applaus voor de ‘helden van de zorg’. Het leidde in Nederland ook tot een premie van 1000 euro voor werkenden in vitale beroepen, maar een al langer gewenste, stevige verhoging van de cao-lonen kwam er niet. De regering is terughoudend. Er werken veel mensen in de zorg en een verhoging leidt tot structureel hogere uitgaven. Die hogere uitgaven moeten gefinancierd worden uit een verhoging van de premie van de ziektekostenverzekering of uit belasting. De zorgsector ervaart die terughoudendheid van de overheid als hypocriet. Voor ieder medisch en economisch slachtoffer van de crisis wordt gezorgd, maar voor degenen die zoveel geven om het leed te verzachten kan er niet wat extra's vanaf. En de afgelopen decennia waren toch al geen vetpot.

Er is veel onderzoek naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, maar onderzoek naar sectorale beloningsverschillen is schaars. Recent onderzoek laat zien dat werknemers in de zorg meer nog dan over lonen klagen over hoge werkdruk (Conen & De Beer, 2020; WRR, 2020). De ‘werkintensiteit’ in de zorg is hoog, wat verbazing wekt, omdat veel werkenden in de zorg in deeltijd werken en deeltijdwerk vaak gepaard

gaat met een lagere werkdruk (De Wit, Wielers, Smulders, & Koppes, 2012). Daarnaast laat onderzoek zien dat werkenden in de zorg sterk intrinsiek gemotiveerd zijn (Conen & De Beer, 2020). Het beeld dat zich opdringt is dat werkenden in de zorg hun motivatie vooral halen uit het belang van hun werk, en dat die motivatie wordt geëxploiteerd door hoge werkdruk en relatief lage lonen.

De traditionele verklaring voor de combinatie van lage beloning en hoge werkdruk is die van Baumol (2012): dat de groei van de arbeidsproductiviteit in arbeidsintensieve sectoren achterblijft bij die in sectoren waarin technologische ontwikkeling plaatsvindt. De achterblijvende productiviteit zou de geringe stijging van de lonen en de verhoogde werkdruk verklaren. De wet van Baumol is vaak gebruikt als reden om lonen in zorgberoepen te drukken. In een nadere analyse heeft Baumol (2012) zelf aangegeven er geen been in te zien de lonen te verhogen. In zijn optiek bestaat de zorg uit productieve diensten, die waarde toevoegen, en die waarde dient navenant beloond te worden. De sectoren waarin de arbeidsproductiviteit achterblijft, zullen een steeds groter deel van de economie vormen. Dat is niet een probleem, het gaat immers om productieve diensten.

Ergo: het niet verhogen van lonen in de zorg is het gevolg van het ontbreken van de bereidheid er middelen voor ter beschikking te stellen. Die geringe bereidheid komt voort uit ideologische overwegingen. Ze is het gevolg van onze geringe waardering van zorg. Recente boeken van David Graeber, Michael Sandel en David Goodhart bieden verklaringen voor die geringe waardering.

David Graeber

Voor de antropoloog, anarchist en activist Graeber is het vanzelfsprekend dat werk maatschappelijk nuttig dient te zijn. Werken is bijdragen aan de samenleving en voorziet daarmee in een fundamentele menselijke behoefte. Vandaar zijn interesse voor *bullshit jobs*, werk dat maatschappelijk niet nuttig is. Hoe kan het dat iemand die sociaal onnuttig werk verricht, bijvoorbeeld een onderdeur op de pr-afdeling, meer verdient dan iemand die zieken verzorgt?

Graebers antwoord luidt dat dit de uitkomst is van een maatschappelijk systeem dat hij omschrijft als ‘managersfeodalisme’ (*managerial feudalism*). Grote bedrijven (en hun aandeelhouders) romen de markten af op winstkansen, beschikken daardoor over grote financiële middelen en zetten die niet alleen in ter vergroting van hun eigen inkomen, maar ook ter meerdere

eer en glorie van zichzelf. Het resultaat is een toename van bullshit jobs, banen die zelfs door degenen die het werk uitvoeren als nutteloos worden ervaren. Het zijn banen die de status van de managers moeten verhogen, of die er alleen toe dienen de winstvoet veilig te stellen.

De mensen die het nutteloze werk moeten uitvoeren worden er diep ongelukkig van. Maar waarom doen ze het dan? Graeber argumenteert dat in het managersfeodalisme een uitruil plaatsvindt tussen loon en nut. Naarmate mensen zich meer in een machtscentrum of in de nabijheid van een machtscentrum bevinden, is hun beloning hoger; naarmate mensen zich verder van dat centrum bevinden, is hun beloning lager. Want feodalisme werkt zo dat het machtscentrum geen waarde toevoegt, maar die waarde aan de randen wordt geproduceerd. Het gevolg is een uitruil tussen nut en loon: naarmate het werk nuttiger is, is het loon lager.

Een volgende vraag is dan waarom we het als samenleving toelaten dat het sociaal nuttig werk wordt afgeroomd. Graeber argumenteert dat we de waarde van zorgwerk niet zien. Hij speculeert dat zorgarbeid altijd vooral vrouwenarbeid was en dat de onderschatting van de waarde ervan bijdroeg aan de instandhouding van de mannelijke dominantie. In de masculiene westerse cultuur is werk altijd vooral gedefinieerd als 'productie', terwijl het bij zorgarbeid aankomt op interpretatie van de behoeften van een ander en empathie. Veel werk is alleen maar waardevol door de zorgcomponent, maar die zien we nu juist vaak niet. Graebers voorbeeld is dat het overgrote deel van het werk van mensen die voor de London Underground werken bestaat uit 'zorgarbeid' voor reizigers. Het is erop gericht dat reizigers zonder problemen hun weg en hun plek vinden, en bestaat maar voor een klein deel uit het op tijd laten rijden van de treinen. Door de nadruk op productie en het miskennen van de zorgcomponent, zijn we werk steeds meer gaan zien als een middel voor zelfdiscipline en zelfopoffering. Volgens Graeber is het werk nu zo georganiseerd dat het inkomen en status levert, juist wanneer we het niet leuk vinden.

Het gevolg is dat medewerkers in de zorgsectoren, althans de uitvoerenden in de zorg, ernstig worden onderbetaald. De uitvoerenden verrichten nuttig werk, maar ontvangen lage inkomens, want ze zijn intrinsiek gemotiveerd voor maatschappelijk nuttig werk. Ondertussen hebben in de zorg de goed-betaalde managers (de 'feodale heren') zich breed gemaakt. De managers strijken fantastische inkomens op door voortdurend de waarde van het werk van de uitvoerenden af te romen. De uitvoerenden zitten klem. Ze worden uitgebuit in hun behoefte om sociaal nuttig te zijn en kunnen zich niet of nauwelijks verzetten door hun werk neer te leggen, want daarvoor is het te belangrijk. Ze moeten met lede ogen aanzien hoe de managers in

hun bullshit jobs voortdurend bezig zijn nog meer waarde uit hun arbeid te persen.

Doordat Graeber de rol van managers zo fundamenteel in twijfel trekt, leest zijn analyse als bevrijdend. Hij verwoordt en werkt uit het perspectief dat aansluit bij bekende ervaringen van onderop. Veel uitvoerenden in de zorg zuchten onder ‘regeldruk’ en hebben het gevoel dat ze daardoor niet de kwaliteit kunnen leveren die ze zouden willen leveren. Dat het ook anders kan, is in Nederland in de thuiszorg al langer zichtbaar, door de prominente aanwezigheid van een ander organisatiemodel, waarin het management alleen een faciliterende rol speelt (zoals in Buurtzorg).

Toch overtuigt Graebers boek *Bullshit jobs* niet. Het probleem is de analyse van ‘onzinbanen’. Graeber spaart de lezer en zichzelf niet om een sluitende definitie van bullshit jobs te ontwikkelen, maar houdt zich daar vervolgens niet aan. En het blijkt lastig de volgens Graeber grote aantallen mensen te vinden die hun werk als nutteloos beschouwen. Het gevolg is dat de verhandeling overheelt in de richting van een provocerend pamflet. Dat ondermijnt ook de interessante en waardevolle analyse van de waardering van zorgarbeid.

Zorgarbeid en meritocratie

Recentelijk verschenen er twee boeken die het probleem van de lage waardering van arbeid benaderen vanuit de meritocratie. Meritocratie is het idee dat werk moet worden gedaan door degene die er het meest geschikt voor is, de beste. Opleiding geldt daarbij als een heel belangrijke indicator. Door diploma's kwalificeren mensen zich voor posities en de bijbehorende opleidingen. Hoe diep ook in Nederland het idee is doorgedrongen dat opleiding bepalend is voor levenskansen, was goed zichtbaar in de tv-serie *Klassen*. Jonge kinderen en hun ouders maten hun toekomstige waarde af aan het verkregen schooladvies, terwijl de juffen tegen wil en dank moesten beschikken over de levenskansen van die kinderen. De redenering in de hier besproken boeken is dat de sterke nadruk op aan niveau gerelateerde diploma's grote invloed heeft op de waardering van werk. *The tyranny of merit* van Michael Sandel (2020) en *Head hand heart* van David Goodhart (2020) hebben een opvallend gelijklopende boodschap, maar vullen elkaar eerder aan dan dat ze overlappen.

Sandel is een Amerikaans filosoof, verbonden aan Harvard, en is bekend vanwege zijn inzet om het publieke debat georganiseerd te krijgen. Sandels blikveld is niet niet beperkt tot VS, maar daar ligt wel zijn focus. Sandel

is bezorgd over de ontwikkeling van *the common good*, het republikeinse ideaal gebaseerd op burgerschap. Als gevolg van de toenemende ongelijkheid en het dominante neoliberalisme is het ideaal sleets geworden, en is de populistische beweging ontstaan die Trump aan de macht bracht. De bevolking is opgezaald met een meritocratische ideologie, die veel kwaad doet. Sandels analyse is gericht op de reconstructie en de werking van de meritocratische ideologie.

David Goodhart is een Britse publicist, die heeft gewerkt als journalist en als directeur van een centrumlinkse denktank. Zijn oriëntatie is sterk sociaalwetenschappelijk en zijn redeneringen zijn minder strak dan die van Sandel, maar zijn perspectief is breder. Goodhart maakt zich zorgen over de gevolgen van neoliberalisme en voortgaande globalisering, vooral over de opkomst van het populisme. In *Head, hand, heart* (2020) gaat het over de waardering van opleiding en werk, met name in Groot-Britannië, maar ook in de VS en op het Europese vasteland. Meer nog dan Sandel heeft Goodhart oog voor de effecten van de voortgaande meritocratisering op de waardering van werk, met name van zorgarbeid.

Michael Sandel

Het thema van Sandels boek *Tyranny of merit* is de overwaardering van opleidingskwalificaties. Meer nog dan in het VK of op het West-Europese vasteland, is in de VS opleiding een sociale splijtzwam geworden. Opleiding bepaalt of iemand winnaar of verliezer wordt, en succes of falen wordt op basis van opleiding gerechtvaardigd. Door het belang van persoonlijke verdiensten bij de verdeling van waardering en inkomen is er geen solidariteit. 'We're in it together' is een lege leus geworden.

Volgens Sandel heeft meritocratie diepe psychologische gevolgen. Hij argumenteert dat het in de context van de protestants-puriteinse geschiedenis van de VS neerkomt op *hubris* (hoogmoed) van de winnaar en op *humiliation* (vernedering) van de verliezer. De winnaar denkt zijn succes aan zichzelf te danken te hebben, maar ziet niet dat zijn welvaren voor een groot deel afhankelijk is van de samenleving waarin hij leeft. De verliezer heeft onvermijdelijk het gevoel dat het zijn eigen schuld is dat hij heeft verloren. Hoewel economen en filosofen als Hayek en Rawls benadrukken dat inkomen niet staat voor verdienste, maar voor goederen of diensten waaraan mensen waarde toekennen, is het volgens Sandel onvermijdelijk dat mensen in de beloning voor hun werk de waardering van verdiensten zien. De 'winnaars' dragen dat graag uit, de 'verliezers' hebben ermee te leven.

Sandel argumenteert dat in de VS tijdens de afgelopen vier decennia het meritocratische gedachtengoed de heersende ideologie is geworden. Het land is er diep verdeeld door geraakt. Republikeinse presidenten zagen in de werking van de vrije markt de voorwaarden voor de realisatie van het meritocratisch ideaal. Dat daarmee de ongelijkheid toenam, was zeker geen belemmering voor meritocratie: ongelijkheid zou het alleen maar aantrekkelijker maken de top te halen. Democratische presidenten zagen wel dat die vrije markt weinig kansen bood aan mensen die sociaal van onderaf moesten komen en zeiden de sociale mobiliteit te willen verbeteren. Maar dat werd meer en meer tot holle retoriek. Terwijl de ongelijkheid groeide, namen de stijgingskansen af, en de meritocratische ideologie rechtvaardigde de toename van de ongelijkheid. Vooral Clinton en Obama krijgen ervan langs. In de ogen van Sandel hielden die veel te lang en steeds fanatieker vast aan het verhaal dat Amerika alle burgers kansen biedt, terwijl het land feitelijk koerste naar een steeds scherpere verdeling van hoogopgeleide winnaars en laagopgeleide verliezers. Omdat de Democraten te weinig oor en oog hadden voor de Amerikanen die hun waardigheid waren kwijtgeraakt, verloren ze in 2016 de verkiezingen. Voortzetting van beleid gericht op verbeterde werking van de meritocratie, dus gericht op vergroting van stijgingskansen, zal ertoe leiden dat het land verdeeld blijft en mogelijk nog meer verdeeld raakt.

Aan het eind van zijn boek doet Sandel verschillende voorstellen voor verandering. Een ervan is dat de toelating tot topuniversiteiten minder afhankelijk wordt van het inkomen van de ouders. Sandel doet hier het voorstel tot het invoeren van een gedeeltelijke loterij. Interessanter – vanuit het oogpunt van de waardering van arbeid – is dat hij voorstelt de waardigheid van arbeid weer meer centraal te stellen in de organisatie van de productie. Mensen zijn niet alleen consumenten, maar primair burgers, die graag willen en kunnen bijdragen aan de productie. Door een productieve bijdrage te leveren aan de samenleving zien mensen zich bevestigd in hun burgerschap. De economie en de samenleving zouden zo georganiseerd moeten worden dat mensen in staat worden gesteld waardig een bijdrage te leveren aan het gemeenschappelijke goed. Er moet niet alleen sprake zijn van *distributive justice*, dus naar omvang van de economische waarde van de bijdrage, maar veel meer naar *contributive justice*, de mate waarin het werk bijdraagt aan het common good. In Sandels boek is ‘waardig werk’ dus werk dat bijdraagt aan de samenleving en ook als zodanig wordt beloond. Dit maakt een belangrijk deel uit van de oplossing van het probleem van het populisme.

David Goodhart

In zijn boek *Head hand heart* beargumenteert David Goodhart dat in het proces van globalisering – zeker in de Angelsaksische landen – de waardering voor ‘hoofdarbeid’ steeds groter is geworden, ten koste van de waardering van ‘handarbeid’ en ‘zorgarbeid’. Hoofdarbeid wordt gedaan door leden van de ‘cognitieve klasse’, hoogopgeleiden, die zich laten voorstaan op hun diploma’s en daarmee sterk profiteren van het voortgaande proces van globalisering. Goodhart wijdt een groot deel van zijn boek aan de analyse van de rechtvaardiging van de superioriteitsclaims van deze cognitieve klasse. Zelf goed opgeleid en geslaagd in het leven, met universitair opgeleide kinderen, realiseert Goodhart zich dat hij op eieren loopt, maar hij maakt toch voortdurend het punt dat de basis van de legitimiteit van die superioriteitsclaims dun is. De aannamen waarop de heerschappij van de meritocratie is gebaseerd, zijn beslist in twijfel te trekken: het onderwijssysteem is sterk bepalend voor het sorteerproces; IQ zegt weinig over kwaliteiten; diploma’s voegen weinig toe aan de productiviteit; en werkgevers hechten te veel waarde aan diploma’s als *signalling device*. Daarbij komt dat in de ‘diplomademocratie’ de hogeropgeleiden de macht naar zich toe hebben getrokken, en niet zien dat ze vaak in hun eigen belang handelen en lageropgeleiden hun waarden en normen opleggen. Dat veroorzaakt populistische spanningen.

De grote nadruk op onderwijskwalificaties en hoofdarbeid gaat ten koste van de waardering van hand- en zorgarbeid. De mogelijkheden om handarbeid te verrichten zijn door verplaatsing van fabrieken naar lagelonenlanden sterk afgenomen, de betaling is slechter geworden en het werk onzekerder. Handarbeiders zijn niet echt ontevreden met hun werk, maar hun autonomie is afgenomen en het niveau van stress ligt hoger. Handarbeiders zijn extrinsiek gemotiveerd, hebben het gevoel dat ze *moeten* werken, terwijl hoofdarbeiders werk hebben waarin ze zich kunnen ontplooien en dat aansluit bij hun intrinsieke behoeften. Het gevolg van de geringe waardering en dalende kwaliteit van handarbeid is dat de status van laagopgeleide mannen daalt. Die voelen zich in hun waardigheid aangetast, ontwikkelen ressentiment en voelen zich – in de bekende term van Arlie Hochschild (2016) – ‘vreemdelingen in eigen land’. Goodhart wijt deze situatie voor een groot deel aan de organisatie van het werk, want handarbeid georganiseerd als vakarbeid kan juist veel zin en bevrediging bieden.

Naast het gebruikelijke onderscheid tussen hoofd- en handarbeid besteedt Goodhart afzonderlijk aandacht aan de zorgarbeid (*heart*). Door de hoge waardering van hoofdarbeid is er te weinig waardering voor zorgarbeid, zowel

de betaalde als de onbetaalde. Onbetaalde zorgarbeid, toch een belangrijk onderdeel van de economie, telt niet mee in metingen van productiviteit, zoals het BNP. Herwaardering van betaalde zorgfuncties, door het niveau van de activiteiten te verhogen en hogere opleidingskwalificaties te vragen, leidde niet tot het gewenste resultaat. Belangrijk deel van de oorzaak van de geringe waardering is dat zorgarbeid vooral door vrouwen wordt uitgevoerd, en dat de seksegregatie in functies op middelbaar en lager niveau de afgelopen jaren zeker niet kleiner is geworden. Het hedendaagse feminisme is vooral gericht op het weghalen van het glazen plafond en draagt tevens bij aan de lage waardering van zorgarbeid. Goodhart sluit niet uit dat mannen zich gaan interesseren voor zorgarbeid, maar vooralsnog maakt de lage waardering van het werk dat niet waarschijnlijk.

Goodhart verwacht dat ook *head* het moeilijk zal krijgen de komende jaren. Steeds meer op routines gebaseerde hoofdarbeid zal worden uitgevoerd door computers met geprogrammeerde algoritmes. De economische waarde van een hogere opleiding neemt af, al wordt dit gemaskeerd door grote verschillen tussen topscholen en lager gewaardeerde scholen. Veel werk van hogeropgeleiden werd eerder door lageropgeleiden gedaan. Goodharts angst is dat niettemin de ongelijkheid sterk zal toenemen. Zijn verwachting, gebaseerd op voorspellingen van de ontwikkeling van de functiestructuur, is dat ongeveer 10-15% van de functies niet door computers kan worden vervangen. Deze functies vormen de top van de functiehiërarchie. Bij voortgaande overwaardering van hoofdwerk zal het in de toekomst voor die banen steeds meer dringen worden. Mensen die niet tot de top doordringen, zullen genoeg moeten nemen met aanzienlijk minder gewaardeerd werk bij een heel acceptabel niveau van welvaart.

Goodhart vindt die grote ongelijkheid een weinig aantrekkelijk perspectief. Hij vindt dat gekoerst moet worden op betere kwaliteit van werk voor iedereen. In het werk zelf zal meer evenwicht moeten komen tussen de componenten hoofd, hand en hart, want de nadruk op analytische vaardigheden ontnemt mensen een groot deel van hun ontwikkelingsmogelijkheden. Voor meer welzijn is een herwaardering van zorg- en vakarbeid noodzakelijk. Daartoe dienen vooral politici stappen te zetten, bijvoorbeeld door de waarde van onbetaalde zorg in het BNP op te nemen, maar zeker ook door voor zorgarbeid ruimere financiële middelen ter beschikking te stellen.

Zelfrespect en *deaths of despair*

Hoe sterk zijn de effecten van de meritocratie? Leidt meritocratie echt tot effecten van ‘hoogmoed’ en ‘vernedering’, zoals Sandel en Goodhart beweren? Die gaan er in navolging van Michael Young (1958) van uit dat meritocratie werkt via sociologische en psychologische processen van sociale en zelfwaardering, die leiden tot substantiële verschillen in zelfrespect. Ze verwijzen beiden uitgebreid naar het boek *Deaths of despair* van Anne Case en haar partner, Nobelprijswinnaar Angus Deaton (2020). *Deaths of despair* laat zien dat in de VS sinds 2000 de levensverwachting daalt – een ongekend feit voor een land in de moderne westerse wereld – en dat deze daling voor een belangrijk deel te wijten is aan hogere sterftecijfers onder laagopgeleide witte Amerikanen van middelbare leeftijd. Die sterven aan overmatig alcohol- of drugsgebruik, of door suïcide. Volgens Case en Deaton ligt de oorzaak niet in armoede per se, maar in gebrek aan perspectief en waardering. Wat deze mensen gemeen hebben, is een lage opleiding. Het is een krachtig en aansprekend empirisch argument voor de stelling dat meritocratie ook op grote schaal slachtoffers maakt.

Hoe aansprekend ook, het is ook een behoorlijk ruw argument, omdat op basis van de theorie een toetsing van psychologische en sociale effecten verwacht mag worden. Het is denk ik niet toevallig dat die uitwerking ontbreekt. Metingen van zelfrespect laten wel verschillen zien naar opleidingsniveau en het al dan niet hebben van werk, maar de verschillen naar maatschappelijke positie zijn niet groot, zeker niet in vergelijking met persoonskenmerken (zie bijvoorbeeld: Wielers, Van der Meer & Willems, 2018). Volgens een oudere, uitgebreide literatuurstudie van Baumeister, Campbell, Krueger en Vohs (2003) zijn de maatschappelijke effecten van verschillen in zelfrespect klein. Volgens hen is het vrijwel altijd de vraag wat oorzaak en wat gevolg is, dus of aangeboren verschillen in zelfrespect verschillende maatschappelijke uitkomsten veroorzaken, of dat de uitkomsten ten grondslag liggen aan de verschillen in zelfrespect. Hier ligt een sociaalwetenschappelijk probleem en dus ook een onderzoeksagenda.

Conclusie

De recente literatuur laat zien waarom de problematiek van waardering van werk de afgelopen jaren – zeker in de Angelsaksische landen – een acuut probleem is geworden. Tegen de achtergrond van toegenomen en toenemende ongelijkheid en financiële crisis zijn neoliberale verklaringen

voor de verdeling van inkomens en respect ongelooftwaardig geworden. De coronacrisis heeft dat versterkt: het bleek dat de ‘essentiële’ of ‘vitale’ beroepen heel andere zijn dan de beroepen en de functies die we goed belonen.

Maar deze literatuur laat ook zien dat die ongelijke waardering diep verankerd is in ons waardensysteem, in processen in de samenleving en ook in onze psyche. Het gaat om onze waardering van diploma's, de waardering van zowel betaalde als onbetaalde zorg, en om de uitruil van intrinsieke motivatie en geld. Onze instituties van onderwijs en zorg kregen vorm op basis van die waarden, en er zal een krachtige sociale beweging nodig zijn om dat te veranderen. Belangrijke sociale bewegingen als het feminisme zijn gebaseerd op meritocratische waarden. Het populisme is weliswaar een reactie op de diplomademocratie, maar niet gericht op een radicale verandering van meritocratisch gefundeerde instituties. Daarmee lijkt het vertoog voor herwaardering van zorgarbeid vooralsnog een argumentatie van wetenschappers en filosofen te zijn, die vanuit de noodzaak om de huidige maatschappelijke spanningen te verlichten pleiten voor betere condities vooral voor minder goed opgeleiden om een fatsoenlijk gerespecteerd leven te leiden en om dat leven zelf vorm te geven.

Hopelijk ben ik te pessimistisch en is het, vooral ook door de huidige ervaringen tijdens de coronacrisis, mogelijk om ons arbeidssysteem in kleine stapjes meer en meer vorm te geven op basis van principes van *contributive justice*, dus op basis van bijdragen aan het welzijn, in plaats van op basis van diploma's.

Literatuur

- Baumeister, R.F., Campbell, J.D., Krueger, J.I., & Vohs, K.D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1-44.
- Baumol, W.J. (2012). *The cost disease. Why computers get cheaper and health care doesn't*. Yale University Press.
- Case, A., & Deaton, A. (2020). *Deaths of despair and the future of capitalism*. Princeton University Press.
- Conen, W., & De Beer, P. (2020). *De waarde van werk in Nederland: Resultaten van de Waarde van Werk Monitor*. Amsterdam: AIAS-HSI.
- De Wit, K., Wielers, R., Smulders, P., & Koppes, L. (2012). Deeltijdwerk en arbeidsbelasting. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28(1), 64-80.

- Goodhart, D. (2020). *Head hand heart. The struggle for dignity and status in the 21st century*. London: Allen Lane.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit jobs. A theory*. London: Allen Lane.
- Hochschild, A.R. (2016). *Strangers in their own land: Anger and mourning on the American right*. New York: The New Press.
- Sandel, M.J. (2020). *The tyranny of merit. What's become of the common good?* London: Allen Lane.
- Wielers, R., Van der Meer, P.H., & Willems, M. (2018). Ongelijkheid en zelfrespect: Het effect van inkomen en arbeidspositie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(2), 221-237.
- WRR. (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht. WRR-rapport 102*. Den Haag: WRR.
- Young, M. (1958). *The rise of the meritocracy, 1870-2033*. London: Pelican.