



Plicht tot (voorzien in waardig) werk

Auteur: Bart Moens [in](#)

Moens, B. (2025). Plicht tot (voorzien in waardig) werk. Brussel: Odisee

Inleiding

Vandaag klinkt de mantra ‘werk, werk, werk’ luid, maar deze verwijst zelden naar het recht op waardig werk, waarin de maatschappelijke verantwoordelijkheid centraal staat om werkgelegenheid te creëren die voldoet aan kwalitatieve criteria. In plaats daarvan overheerst het idee van de plicht tot werk, waarin individuele verantwoordelijkheid en economische nut vooropstaan. Van iedereen die kan werken, wordt verwacht dat zij verantwoordelijkheid nemen door actief bij te dragen en ‘mee te doen’.

Zo benadrukt Vlaams minister van Werk Zuhal Demir in haar [beleidsnota](#) dat meer mensen aan het werk moeten, zowel om de vele vacatures in te vullen als om de doelstelling van 80 procent werkzaamheid te halen. Demir rekent erop dat iedereen zijn steentje bijdraagt om een warme en welvarende Vlaamse gemeenschap mogelijk te maken: “We bieden kansen en vertrouwen aan wie zich inzet, maar we verwachten ook dat kansen worden benut.” Ook het [federale regeerakkoord](#) van De Wever I wijst met het oog op economische groei en het leefbaar houden van onze sociale zekerheid op het belang van een hogere arbeidsdeelname. Er wordt uitdrukkelijk gesteld: werken is een plicht.

In dit artikel betoog ik dat de maatschappelijke plicht tot werken pas moreel houdbaar is wanneer de samenleving, overheden én bedrijven zorgen voor werk dat waardig, zinvol en haalbaar is voor iedereen.

Voor wat hoort wat

Rechten gaan gepaard met verplichtingen. Dat hoor je mensen wel 's zeggen in het publieke en politieke debat. Meestal bedoelen ze daarmee dat men niet zonder meer van de vruchten van de samenleving kan genieten, zonder er ook aan bij te dragen. In dat opzicht is werk niet alleen een recht, maar ook een plicht voor alle mensen die in staat zijn te werken. Volgens de logica van het wederkerigheids- of *fair play*-beginsel horen burgers die iets van de samenleving ontvangen (bv. een uitkering of publieke voorzieningen), ook iets terug te geven aan diezelfde samenleving. Wie dat niet doet, zou profiteren op de kap van mensen die werken en bijgevolg wél hun bijdrage leveren. Wederkerigheid is volgens de Franse socioloog Marcel Maussⁱⁱ één van de “*human rocks on which societies are built*” (p. 59).

Het *fair play*-argument stelt dat mensen een morele plicht hebben om te werken omdat zij profiteren van de voordelen van een samenleving en dus een eerlijke bijdrage moeten leveren (wederkerigheid). Toch is het belangrijk te erkennen dat werken niet de enige manier is om aan de samenleving bij te dragen. Ook vrijwilligerswerk, mantelzorg of andere vormen van sociale inzet leveren waardevolle bijdragen die binnen de logica van wederkerigheid passen.

Voor wat hoort wat, maar dan op een waardige manier

Het *fair play*-argument kan in theorie een principiële plicht tot werken rechtvaardigen, gebaseerd op het principe van wederkerigheid. Dit impliceert echter niet dat mensen verplicht kunnen worden om om het even welk werk te verrichten. Enerzijds zijn mensen om diverse redenen niet in staat om alle soorten arbeid uit te voeren, en anderzijds moet arbeid voldoen aan bepaalde kwaliteitscriteria. Werk kan nuttig en noodzakelijk zijn en een positieve bijdrage leveren aan de kwaliteit van het bestaan. Tegelijkertijd bestaat er echter ook werk dat geen waarde toevoegt of zelfs indruist tegen welzijn en maatschappelijke vooruitgang. Daarom is de plicht tot werken volgens Michael Cholbi voorwaardelijk.

Cholbi stelt dat twee cruciale voorwaarden moeten worden vervuld, namelijk:ⁱⁱⁱ:

- Mensen moeten daadwerkelijk de kans hebben om een eerlijke bijdrage te leveren. Dit betekent dat arbeid productief, zinvol en eerlijk beloond moet worden. Als mensen geen eerlijke kans krijgen om bij te dragen, kan hen geen plicht tot werken worden opgelegd.
- Mensen moeten in voldoende mate profiteren van het systeem waaraan zij bijdragen. Als de samenleving wel profiteert van hun arbeid, maar hen niet de voordelen biedt (zoals eerlijke lonen, sociale zekerheid of ontwikkelingskansen), dan worden ze gereduceerd tot instrumenten voor anderen.

De huidige maatschappelijke en politieke focus op de plicht tot werken richt zich met name op groepen die momenteel geen betaalde arbeid verrichten, waaronder zowel werkzoekenden als niet-beroepsactieven. Het gaat hierbij vaak om groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Denk aan jongeren, NEET-jongeren^{iv}, 55-plussers, kortgeschoolden, personen met een migratieachtergrond, en personen met een handicap, langdurige aandoening of ziekte^v. Scholingsniveau blijkt de belangrijkste determinant voor arbeidsmarktparticipatie^{vi}. Kortgeschoolden zijn daarbij oververtegenwoordigd onder werkzoekenden en inactieven. Wanneer mensen uit deze groepen erin slagen werk te vinden, blijven zij kwetsbaar. De banen waarin zij terechtkomen, zijn immers vaak tijdelijke en deeltijdse jobs met veel onzekerheid, veel flexibiliteit, weinig autonomie en inspraak, een laag en onvoorspelbaar inkomen, een zwakke sociale bescherming, en een grote gevoeligheid voor de economische conjunctuur^{vii}.

Wanneer kwetsbare groepen vooral toegang hebben tot precare en laagwaardige arbeid, ontbreken de fundamentele voorwaarden voor eerlijke wederkerigheid. Een werkplicht onder dergelijke omstandigheden reduceert hen tot instrumenten van economische behoeften, zonder dat zij rechtvaardig kunnen profiteren van de vruchten van hun arbeid. We kunnen daarom stellen dat de morele plicht tot werken voor deze groepen niet gerechtvaardigd is.

Waardig werk, waardig werk, waardig werk

Wederkerigheid is tweerichtingsverkeer. Als de samenleving verwacht dat werklozen hun plicht tot werken nakomen, heeft zij op haar beurt de plicht om waardig, werkbaar en zinvol werk beschikbaar te stellen dat haalbaar is voor deze mensen en bijdraagt aan hun welzijn.

Waardig werk omvat productieve arbeid in een omgeving van vrijheid, gelijkheid, veiligheid en menselijke waardigheid. Waardig werk is een mensenrecht, vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), Artikel 6 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (1966) en Artikel 27 van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (2006). Waardig werk reikt verder dan de werkplek: zonder productief werk blijven economische zekerheid, sociale inclusie en persoonlijke ontplooiing onbereikbaar. Zo is waardig werk niet enkel een doel, maar ook de sleutel tot een waardig leven. Het belang hiervan wordt benadrukt in de 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling, waar SDG 8 oproept tot bevordering van waardig werk voor iedereen, met als ambitie een toekomst te bouwen waarin iedereen zijn volledige potentieel kan bereiken.

Waardige samenleving

Deze focus op waardig werk past binnen het streven naar een *decent society*. De Joodse denker Avishai Margalit introduceerde het begrip *decent society*. Een waardige samenleving wordt volgens hem gekenmerkt door de afwezigheid van instituties die mensen vernederen. Vernedering treedt op wanneer instituties mensen systematisch uitsluiten, negeren of behandelen alsof ze geen volwaardig lid van de samenleving zijn^{viii}. Maria Markus gaat een stap verder en stelt dat een waardige samenleving niet alleen de afwezigheid van vernedering vergt, maar ook actieve inspanningen om een omgeving te creëren waarin mensen zichzelf kunnen ontplooien en volwaardig kunnen participeren^{ix}. Volgens Crouch ligt de verantwoordelijkheid hiervoor niet alleen bij instituties, maar ook bij individuen die deze waarden in hun dagelijkse handelen moeten uitdragen^x.

Een waardige samenleving is onlosmakelijk verbonden met een inclusieve samenleving^{xi}, waarin iedereen – ook mensen in een maatschappelijk kwetsbare positie – volwaardig kan participeren en de samenleving mee kan vormgeven^{xii}. Sociale inclusie betekent insluiting, het tegenovergestelde van sociale uitsluiting. Kwetsbare groepen, zoals mensen met een beperking of migratieachtergrond, worden systematisch uitgesloten. Volgens Wolfensberger ligt dit aan sociale devaluatie, waarbij groepen die afwijken van dominante normen als minderwaardig worden beschouwd.

Sociale devaluatie leidt ertoe dat deze groepen minder kansen krijgen, minder serieus worden genomen en moeilijker kunnen deelnemen aan het maatschappelijke leven^{xiii}. Dit versterkt structurele ongelijkheden, waarbij factoren als geslacht, etniciteit en sociaaleconomische achtergrond – factoren waar mensen zelf weinig invloed op hebben – iemands toegang tot onderwijs, werk, loopbaanmogelijkheden, etc. bepalen^{xiv}. Inclusie gaat niet alleen om het bevorderen van gelijke toegang tot bv. onderwijs en werk, maar ook om ervoor te zorgen dat iedereen deze middelen daadwerkelijk kan benutten^{xv}.

Zonder plichten, geen rechten

Het recht op waardig werk impliceert ook de plicht van de samenleving om de voorwaarden te scheppen om eenieder daartoe de mogelijkheid te geven. Deze plichten rusten niet alleen bij de overheid, maar ook bij werkgevers en andere maatschappelijke actoren, die samen de randvoorwaarden voor waardig werk creëren. Dit verband tussen rechten en plichten lijkt in het politieke en publieke debat te vaak over het hoofd te worden gezien of genegeerd: wanneer iemand recht op iets heeft, moet iemand anders dat logischerwijs verschuldigd zijn en dus de bijbehorende plicht of verplichting dragen. Zonder plichten komen rechten in de lucht te hangen, worden het loze kreten en onvervulbare verlangens. “Op zichzelf is een recht niet werkzaam; recht werkt alleen doordat het een relatie heeft met verplichting. Een daadwerkelijk beroep op een recht komt niet van diegene die het bezit, maar van anderen die zich jegens hem verplicht voelen,” zo schrijft Simone Weil in *Verworteling*^{xvi}.

Het is de plicht van de overheid om de noodzakelijke veranderingen richting waardig werk voor iedereen te faciliteren, onder meer door passende regelgeving in te voeren en via stimulerende maatregelen zoals subsidies en belastingmaatregelen. Daarnaast speelt de overheid een cruciale rol in het bevorderen van de sociale dialoog, bijvoorbeeld over kwesties als de passende sociale bescherming binnen de arbeidsmarkt van de toekomst en het waarborgen van rechtvaardigheid voor kwetsbare groepen.

Waardig management

Investeren in waardig werk en inclusie is echter geen exclusieve taak van overheden; ook bedrijven dragen hierin verantwoordelijkheid. Niet alleen omdat zij daar zelf baat bij hebben, maar ook omdat zij bijdragen aan het bredere maatschappelijke belang. Werk is een krachtig instrument om maatschappelijke ongelijkheden te verminderen, aangezien bedrijven banen creëren en bepalen wie toegang krijgt tot werk. Hierdoor hebben zij directe invloed op de verdeling van kansen en uitkomsten, wat een morele verantwoordelijkheid met zich meebrengt om actief bij te dragen aan een inclusieve en waardige samenleving. Dat vraagt om *decent of waardig management*: *“het respecteren en bevorderen van menselijke waardigheid, sociale rechtvaardigheid en inclusie, zowel binnen als buiten de organisatie. Dit betekent dat managers niet enkel handelen vanuit eigenbelang of efficiëntieoverwegingen, maar ook actief zorg dragen voor de impact van hun beslissingen op werknemers, werkzoekenden en de bredere samenleving.”*

Een gezamenlijke verantwoordelijkheid

Wanneer werklozen en niet-beroepsactieven worden aangesproken op hun plicht om bij te dragen, moet de samenleving op haar beurt haar verantwoordelijkheid nemen om werk beschikbaar te stellen dat rechtvaardig, werkbaar en zinvol is. Dit vraagt om een beleid dat niet alleen gericht is op economische productiviteit, maar ook op het creëren van een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen de kans krijgt om volwaardig deel te nemen; en werkgevers die verder kijken dan louter winstoptimalisatie en erkennen dat zij een cruciale rol spelen in de verdeling van kansen. Pas wanneer de samenleving als geheel haar verantwoordelijkheid neemt, kunnen we spreken van een rechtvaardige wederkerigheid tussen rechten en plichten.

Referenties

- ⁱ Beleidsnota 2024-2029: Werk. Zuhail Demir, Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk, 2024, p. 5.
- ⁱⁱ Mauss, M. (2011). *The gift. Expanded edition* (J.A. Guyer, Vert.). Chicago Hau Books Chicago. (Origineel werk gepubliceerd in 1924).
- ⁱⁱⁱ Cholbi, M. (2018). The duty to work. *Ethical Theory and Moral Practice*, 21(5), 1119–1133
- ^{iv} NEET staat voor Not in Education, Employment or Training. Het gaat om jongeren die geen opleiding of stage volgen, en ook niet aan het werk zijn.
- ^v Vansteenkiste, S., Botterman, S., Geraert, F., & Penders, I. (Red.) (2024). *Tendrapport 2024: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt* (Werk.Rapport 2024 nr.4). Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- ^{vi} HRW. (2021). *Welke positie hebben de laaggeschoolden op de arbeidsmarkt in België?* Brussel: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.
- ^{vii} Vandevenne, E., Huegaerts, K., & Vanroelen, C. (2021). *Precair werk in België*. Brussel: VUB.
- ^{viii} Margalit, A. (1996). De fatsoenlijke samenleving. Van Gennep.
- ^{ix} Markus, M. R. (2001). Decent Society and/or Civil Society? *Social Research*, 68(4), 1011-1130.
- ^x Crouch, M. (2010). Respect: where and how?. *Thesis Eleven*, 101(1):89–96
- ^{xi} Abbott, P., Wallace, C., & Sapsford, R. (2016). *The Decent Society: Planning for Social Quality*. Routledge Taylor & Francis Group.
- ^{xii} World Summit for Social Development & United Nations (1995). *World summit for social development: The Copenhagen declaration and programme of action*. United Nations.
- ^{xiii} Wolfensberger, W. (2013). *A brief introduction to social role valorization as a high-order concept for addressing the plight of societally devalued people, and for structuring human services (4th expanded ed.)*. Valor Press.
- ^{xiv} Cuesta, J., López-Noval, B., & Niño-Zarazúa, M. (2024). Social exclusion concepts, measurement, and a global estimate. *PLOS ONE*, 19(2), e0298085.
- ^{xv} Sypnowich, C. (2023). *Is equal opportunity enough?* Boston Review.
- ^{xvi} Weil, S. (2022). *Verworteling. Wat we de mens verplicht zijn*. (J. M. Houwer, vertaler). Uitgeverij IJzer (Origineel werk gepubliceerd in 1949).