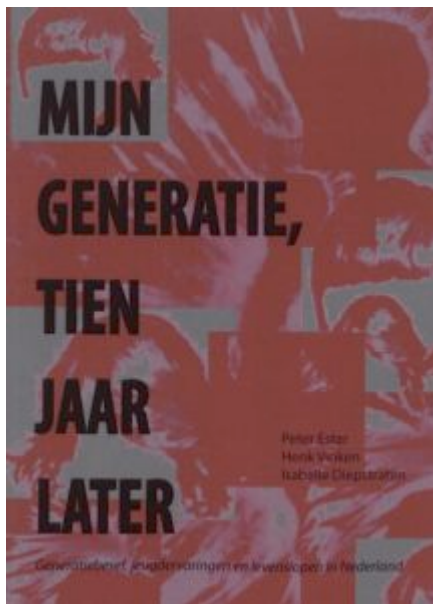


Mijn generatie, tien jaar later ~ Arbeid



Generation Y: They're young, smart, brash

They may wear flip-flops to the office or listen to iPods at their desk

They want to work, but they don't want work to be their life

USA Today

5.1 Inleiding

Tien jaar geleden leverde ons onderzoek naar de toenmalige verschillen in levenskansen tussen generaties een aantal opmerkelijke conclusies op. Onze gegevens lieten zien dat het domein van de arbeid “geregeerd” werd door de babyboomgeneratie en de verloren generatie (het oudste cohort van de huidige keuzegeneratie).**[i]** Zij deelden naar eigen zeggen de lakens uit, zij hadden de interessante banen, zij overheersten de discussie, zij bepaalden de agenda. Deze conclusie had iets cynisch. Immers, zowel de generatie die – althans zo luidde de mare – gevestigde belangen uitdaagde, als de generatie die geacht werd het slachtoffer te zijn van de massale (jeugd)werkeloosheid in de jaren tachtig, domineerden broederlijk en eensgezind het domein van de arbeid in ons land. Juist de verloren generatie bleek het vaakst een betaalde baan en gemiddeld het hoogste beroepsniveau te hebben.**[ii]** De verloren generatie heeft het uiteindelijk bepaald niet slecht gedaan in de intergenerationele estafetteloop op de arbeidsmarkt. Ze kwamen een beetje traag uit de startblokken maar konden vervolgens heel aardig meekomen. En de uiteindelijke tijden die ze klokten, waren zeker niet slecht. Generaties kunnen kennelijk, al is het maar voor een deel, sleutelen aan een gemankeerde startpositie.

De vraag is nu hoe het onze drie generaties verder vergaan is in het

arbeidsdomein. Blijken de geconstateerde generatieverschillen van tien jaar geleden van structurele aard? Is de babyboomgeneratie meer opgeschoven richting oorlogsgeneratie of blijft onderscheid zichtbaar? Er heeft zich bovendien een nieuwe generatie aangediend: het jongste cohort onder de keuzegeneratie dat ook wel Generation Y genoemd wordt en er geheel eigen opvattingen rond arbeid, zorg en levenslooporiëntatie op na zou houden. Een aanstormende nieuwe generatie voor wie arbeid belangrijk maar niet allesoverheersend is, voor wie werk vooral boeiend en uitdagend moet zijn, die een scherp oog heeft voor de leuke dingen buiten het werk, optimistisch in het leven staat, uiteenlopende taken en activiteiten behendig combineert, al vroeg bekwaam is in netwerken en het eigen CV nauwlettend in de gaten houdt.**[iii]** Het spiegelbeeld van deze opkomende jongste generatie is uiteraard het gestaag verlaten van de arbeidsmarkt van de babyboomgeneratie, waarvan de oudste leden in 2010 de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Deze numeriek omvangrijke generatie neemt in het komende decennium massaal afscheid van het arbeidsdomein. Velen van hen verlieten de arbeidsestafette overigens al veel eerder, vaak gefaciliteerd door aantrekkelijke exit-regelingen. Dit biedt ruimte voor jongere generaties maar laat ook een forse rekening (AOW, pensioen, zorgkosten) achter. Zet dit de solidariteit tussen oude en nieuwe generaties onder druk, of realiseert de jongste generatie dat ook zij later in hun levensloop met hetzelfde probleem geconfronteerd zal worden en een beroep moet doen op de solidariteit van de dan jongste generatie? Hoe het ook zij, de intergenerationele wisseling van de macht op de arbeidsmarkt stelt het probleem van de solidariteit tussen de generaties (De Beer, 2005; WRR, 1999). Generatievervanging scherpt het vraagstuk van de intergenerationele boekhouding: wat is de balans tussen maatschappelijke kosten en baten en “who pays the ferryman”?

En minstens zo belangrijk: in het afgelopen decennium heeft zich een aantal markante veranderingen voltrokken in het domein van de arbeid zelf. Deze onder andere macro-economische veranderingen hebben ongetwijfeld invloed gehad op de ontwikkelingsgang van generaties en zeker ook op de formatieve periode van de jongste cohorten onder de keuzegeneratie (Bekker et al., 2006). Het economische tij sloeg om, althans recent, en de werkloosheid kalfde af. Op dit moment is er zelfs sprake van snel toenemende krapte op de arbeidsmarkt en de oudere generatie werknemers wordt vriendelijk maar dringend verzocht langer door te werken. Het vroegtijdig verzilveren van het “Zwitserlevengevoel” wordt hen in toenemende mate (fiscaal) onaantrekkelijk gemaakt. De

babyboomgeneratie, mentaal klaar om het estafettestokje over te geven aan de jongere generaties, krijgt te horen dat het nog een paar rondes extra moet lopen. Velen van hen nemen dat niet in dank af.

Ook de aard van het werk is het afgelopen decennium verder veranderd. Er is een (nog) sterkere nadruk gekomen op flexibiliteit, employability en mobiliteit van de werknemer. De moderne werknemer moet de eigen interne en externe marktwaarde scherp in het oog houden, het verschil willen maken en excellentie geen vies woord vinden. Een “nine-to-five” mentaliteit is uit den boze. Tegelijkertijd echter is diezelfde werknemer bezig met het vinden van een juiste balans tussen arbeid en vrije tijd. Voor velen is arbeid - hoe belangrijk ook - niet langer zaligmakend; zelfregie is dat wel. Daarmee bevinden we ons in een opmerkelijke culturele transitiefase binnen het domein van de arbeid. Werknemers moeten meer flexibel, employable en mobiel zijn, continu schaven aan het op peil houden van hun skills en vaardigheden en langer doorwerken. Tegelijkertijd agenderen diezelfde werknemers de noodzaak van een meer ontspannen verhouding tussen arbeid, zorg en vrije tijd en zoeken ze naar oplossingen om het hoofd te bieden aan de knellende “time squeeze” in het spitsuur van hun leven (Ester & Vinken, 2001a). Aan de ene kant worden de eisen aan de werknemer substantieel opgeschroefd, aan de andere kant is de behoefte breed om ook waarden buiten het directe arbeidsdomein te realiseren. Deze spanningsverhouding zien we vooral onder jongere generaties. Zij bevinden zich in een fase van hun leven, waarin de combinatiedruk het hoogst is. Deze ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat de verhoudingen tussen arbeid, zorg en vrije tijd veel meer “geframed” worden vanuit een levensloopperspectief, ook in de sfeer van beleid en politiek. Levensloopbeleid is een heus issue geworden (SZW, 2002; WRR, 2007).

In dit hoofdstuk bezien we de verschillende posities die de drie generaties innemen in het domein van de arbeid en veranderingen die zich daarin hebben voorgedaan. We beginnen met een beschrijving van een aantal meer algemene ontwikkelingen in het afgelopen decennium op het terrein van de arbeid, die als achtergronddecor dienen voor de vergelijking tussen de drie generaties (paragraaf 5.2). Daarna bezien we welk onderscheid generaties zelf waarnemen in intergenerationele verschillen in opvattingen over arbeid en arbeidskansen en hoe ze mogelijke verschillen relateren aan de formatieve jaren van de drie generaties (de kern van het generatiedenken). Waar mogelijk rapporteren we

trendgegevens (paragraaf 5.3). Vervolgens brengen we in kaart of Nederlanders vinden dat hun eigen generatie het makkelijker of juist moeilijker heeft dan jongere of oudere generaties waar het gaat om een aantal arbeidgerelateerde issues: werk, inkomen, en combinatie van arbeid en zorg. Hoe zien generaties zelf hun eigen levenskansen in relatie tot voorafgaande en latere generaties? (paragraaf 5.4). Mede gelet op de vergrijzing is generaties gevraagd naar hun oordeel over (de financiering van) oudedagsvoorzieningen zoals de AOW (paragraaf 5.5). Is het redelijk dat ouderen ook zelf financieel bijdragen aan de instandhouding van de AOW? En: hoe is het in dit opzicht gesteld met de intergenerationele solidariteit? Willen en kunnen generaties zelf hun eigen boontjes doppen? Het hoofdstuk sluit af met een aantal inhoudelijke conclusies (paragraaf 5.6).

5.2 *Het arbeidsdomein: 1996-2007*

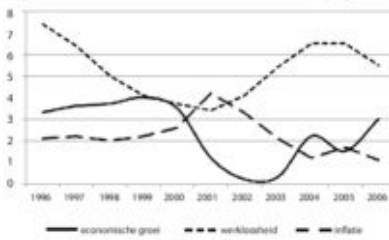
Arbeidsdeelname

Hoe het generaties vergaat in hun levensloop is in belangrijke mate afhankelijk van de kansen die zij in het arbeidsdomein realiseren. Deze kansen zijn niet alleen afhankelijk van de inspanningen van de generaties zelf, maar uiteraard ook van hoe het (macro)economisch reilt en zeilt in de samenleving. Midden jaren negentig somberden sociologen behoorlijk over de arbeidskansen van jongere generaties, met name van de zogeheten “verloren generatie”, het cohort dat het levenslicht zag tussen 1955 en 1970. De Utrechtse socioloog Henk Becker (1997) was spraakmakend in dit debat. De formatieve periode van de verloren generatie viel samen met de economische crisis in de jaren zeventig en de massale werkloosheid, vooral ook onder schoolverlaters, in de eerste helft van de jaren tachtig. Door deze omstandigheden hebben leden van de verloren generatie lange tijd slechte arbeidsmarktperspectieven gekend, die hun levensloop nadelig beïnvloedden. Hun aanvangssalarissen waren laag, hun arbeidscontracten waren veelal tijdelijk, de kansen op werkloosheid waren hoog.**[iv]** Ze fungeerden als klapstoeltjes op de arbeidsmarkt. De startpositie van de verloren generatie – zeker in vergelijking tot die van de voorafgaande generatie – was ronduit slecht. Onze analyses van de verdere levensloop van deze generatie lieten zien dat de meerderheid van de leden van de verloren generatie er uiteindelijk redelijk in slaagde zich een behoorlijke positie op de arbeidsmarkt te verwerven (Diepstraten et al., 1998). Gaandeweg verbeterde hun arbeidsmarktpositie en kwamen de meesten de pijn van de economische crisis, die Nederland tot ruwweg

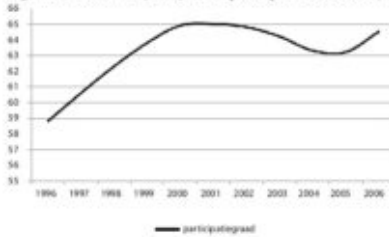
het midden van de jaren tachtig teisterde, te boven. Het adagium “eens verloren, altijd verloren” blijkt – in weerwil van hun maatschappelijke alter ego – niet op te gaan voor deze generatie. Een tijd ongewild meelopen in de staart van het peloton van de arbeidsmarkttestafette verhindert niet dat men gaandeweg een wat comfortabeler positie in de middengroep of zelfs in de kopgroep kan innemen. Wel moet een inspannende tussensprint worden ingezet, of moet het economische tij zich ten goede keren.

De afgelopen tien jaar hebben vergaande veranderingen in het arbeidsdomein laten zien, zowel in termen van feitelijke arbeidsparticipatie als wat betreft nieuwe beleidsinitiatieven. De netto arbeidsparticipatie liep op van bijna 59 procent in 1996 tot 65 procent in 2001; daarna volgden een aantal jaren waarin de arbeidsdeelname terugliep en het economisch behoorlijk zwaar weer was (zie figuur 5.2). De werkloze beroepsbevolking steeg van 250.000 in 2001 tot bijna een half miljoen in 2005 (CBS, 2007b). Macro-economisch gezien waren de jaren 2001-2003 mager, met een vrijwel volledige stagnatie van de economische groei (zie figuur 5.1). De winstgevendheid van bedrijven stond sterk onder druk, het aantal faillissementen steeg zienderogen in de periode na 2000. Sinds 2004 zit de Nederlandse economie echter weer behoorlijk in de lift, hetgeen zich – met vertraging – vertaalt in een snelle daling van de werkloze beroepsbevolking die zakt richting het niveau van kort na de millenniumwisseling (CBS, 2007b). De Nederlandse economie kent in 2006 een groei van 3 procent, het hoogste cijfer in zes jaar en de inflatie (1,1 procent) was historisch laag. De werkgelegenheid groeit weer, hetgeen zich weerspiegelt in een stijging van de werkzame beroepsbevolking en een dito afname van het aantal werkloosheids- en bijstandsuitkeringen. In 2006 neemt voor het eerst sinds 2001 het aantal werklozen af. Anno 2007 is er zelfs weer sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Het aantal openstaande vacatures stijgt snel in de jaren 2005 en 2006 en bereikt in 2007 een recordhoogte. Dit zet door in 2008. De werkloosheid in Nederland ligt zelfs beduidend onder het EU-gemiddelde en is medio 2007 percentueel het laagste binnen de Europese Unie. De werkzame beroepsbevolking telt volgens CBS-gegevens in 2006 gemiddeld 7,1 miljoen personen, het hoogste aantal ooit in Nederland. **[v]** De investeringen groeien weer en ook de consumptie van huishoudens trekt aan (2,7 procent in 2006). Kortom, het gaat economisch in vergelijking tot de beginjaren van deze eeuw in Nederland aanzienlijk beter. De arbeidsmarktperspectieven zijn rooskleuriger en daarmee ook de kansen van de nieuwe generatie schoolverlaters

Figuur 5.1 Macro-economische trends: 1996-2006 (in procenten)



Figuur 5.2 Trends in (netto)arbeidsparticipatie: 1996-2006 (in procenten)



Figuur 5.1 Macro-economische trends: 1996-2006 (in procenten)

Figuur 5.2 Trends in (netto)arbeidsparticipatie: 1996-2006 (in procenten)

Figuur 5.2 laat zien dat de (netto)arbeidsparticipatie in de periode 1996-2006 in de eerste helft een gestaag stijgende lijn vertoonde, waarna de economische neergang van kort na de millenniumwisseling een dalende arbeidsparticipatie met zich bracht, gevolgd door toenemende arbeidsdeelname na het economisch herstel dat zich inzette vanaf de jaren na 2004. Het aandeel werkenden of werkzoekende Nederlanders is gestegen sinds het midden van de jaren tachtig. **[vi]** Deze stijging is vooral het gevolg van de toename in de deelname van vrouwen. Qua arbeidsparticipatie is Nederland kampioen deeltijdwerken. Dat is overigens al zo'n twintig jaar het geval en het verschil met andere Europese landen wordt zelfs groter (zie CBS, 2007b). Op dit moment bestaat bijna de helft (46 procent in 2006) van de werkzame beroepsbevolking uit deeltijdwerkers; driekwart van deze deeltijdwerkers zijn vrouwen. Niettemin scoren ook Nederlandse mannen hoog waar het gaat om werken in deeltijd: 22 procent van hen werkt parttime versus gemiddeld 7 procent van de werkzame mannen in de Europese Unie. Deeltijdarbeid is het Nederlandse antwoord op het probleem hoe arbeid, zorg en vrije tijd te combineren. De mogelijkheden om in deeltijd te kunnen werken zijn de afgelopen decennia dan ook sterk toegenomen, juist ook in

de sectoren die in de voorbije jaren een sterke werkgelegenheidsgroei doormaakten (waaronder de dienstverleningssector). Vanuit generatieperspectief is de conclusie belangrijk dat ook voor de jongste cohorten vrouwen deeltijdwerken het parool is. Opeenvolgende cohorten treden zonder veel afwijkingen in elkaars voetsporen.**[vii]**

In het algemeen is de arbeidsdeelname van jongeren gering, primair omdat ze nog in het onderwijstraject zitten. De (bruto)arbeidsparticipatie onder jongeren is vrij stabiel geweest in de tien jaar tussen 1996 en 2006, al fluctueerde deze licht met de conjunctuur. Internationaal scoort Nederland hier goed, vooral in de categorie 15-19 jaar, dit wordt vermoedelijk veroorzaakt door het feit dat veel Nederlandse jongeren een bijbaantje hebben (CBS, 2007b: 122). De vergrijzing van Nederland maakt dat het aantal ouderen in de beroepsbevolking toeneemt: sinds de jaren negentig is het aandeel personen tussen de 50 en 65 jaar gestegen van een kwart naar een derde. Echter, vele ouderen verlieten vroegtijdig de arbeidsmarkt onder andere als gevolg van aantrekkelijke VUT-arrangementen en soepele arbeidsongeschiktheids- en wachtgeldregelingen. De oudste cohorten onder de oorlogsgeneratie hebben gretig gebruik gemaakt van deze regelingen. Het moment waarop men “met de VUT” dacht te gaan, was met afstand het favoriete onderwerp op hun verjaardagsfeestjes. In 1995 bevond de arbeidsdeelname van Nederlandse mannen tussen de 55 en 59 jaar zich rond de 60 procent, terwijl de deelname van mannen tussen de 60 en 64 jaar zelfs onder de 20 procent dook. De populariteit van vervroegde uittreding – door vele oudere werknemers als een verworven recht gezien – noopte de overheid tot corrigerend ingrijpen: ouderen dienden langer door te werken, “easy exits” waren er niet langer bij.**[viii]** Als onderdeel van het beleid werden omslaggefinancierde VUT-regelingen omgebouwd tot kapitaalgedekte (pre)pensioenregelingen.**[ix]** In alledaagse taal betekent dit dat de werknemer nu zelf dient te sparen voor vroegtijdig pensioen, waardoor het voor veel werknemers onaantrekkelijk is om de arbeidsmarkt ver voor de formele pensioengerechtigde leeftijd te verlaten. Het ontmoedigingsbeleid van de overheid ten aanzien van vroegtijdige uittreding heeft inmiddels zijn vruchten afgeworpen. In de periode 1996-2006 is de arbeidsparticipatie van ouderen tussen de 55 en 64 jaar fiks opgelopen, van 29 procent in 1996 naar 44 procent in 2006. In dit jaar werken voor het eerst meer ouderen dan jongeren. De participatiegraad van mannen tussen de 55 en 59 jaar ligt bijna op het overall gemiddelde voor mannen. Het CBS (2007b) laat zien dat de arbeidsdeelname van ouderen (55-64 jaar) sneller is opgelopen dan gemiddeld

in Europa. Oudere generaties in Nederland werken langer door en dat is precies waar het de beleidsmakers om te doen was. We komen daar later nog op terug. De oudste generaties werknemers verlaten de arbeidsmarkt zo rond hun 61ste levensjaar.

De brutoparticipatie van (niet-westerse) etnische minderheden vertoont sinds 1996 ruwweg een zelfde ontwikkeling als de deelname van autochtone Nederlanders, maar ligt percentueel substantieel lager (55 versus 70 procent in 2006); de grootste achterstand doet zich voor in de leeftijdscategorie van 25-34 jaar (de keuzegeneratie). De arbeidsparticipatie van Surinamers en Antillianen/Arubanen is hoger dan die van Turken en Marokkanen. Tegelijkertijd geldt dat de sterkste stijgers onder allochtonen, Turkse en Marokkaanse vrouwen zijn.

Flexibiliteit, employability & mobiliteit

Het arbeidsdomein kende in de voorbije tien jaar niet alleen een aantal markante macro-economische ontwikkelingen, ook het domein zelf was intensief object van maatschappelijke discussie en beleidsmatige koerswijzigingen. Daarbij ging het om de aard en organisatie van het werk, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsrelaties en de arbeidsduur. We typeren de discussie en koerswijzigingen in vogelvlucht. Flexibiliteit van de arbeidsmarkt was een veel bediscussieerd onderwerp in de jaren negentig. Het idee was dat de Nederlandse arbeidsmarkt te rigide en te weinig flexibel was. De dynamiek liet te wensen over en dit zou de Nederlandse economie vooral internationaal parten spelen en het concurrerend vermogen onder druk zetten. Kort gezegd: de Nederlandse werknemer kreeg te makkelijk een vaste baan, was te weinig (intern en extern) mobiel en beperkt inzetbaar (Ester et al., 2001). In 2007 is met veel vertoon van politieke macht en onmacht aan dit rijtje toegevoegd dat het Nederlandse ontslagrecht veel te star is en ondernemingszin blokkeert.

We onderscheiden twee dimensies van flexibilisering: *intern/extern* en *functioneel/numeriek* (Atkinson, 1984; De Lange, 2001). Interne flexibiliteit richt zich op het realiseren van meer flexibiliteit door middel van het 'eigen' personeel, externe flexibiliteit met werknemers van 'buiten'. Functionele (of: kwalitatieve) flexibiliteit richt zich op het op meerdere plekken binnen de organisatie inzetbaar zijn van het personeel en numerieke (of kwantitatieve) flexibiliteit op de hoeveelheid personeel waarover beschikt kan worden al naar gelang de behoefte. Combinatie van deze twee hoofddimensies leidt dan tot vier typen van flexibele

arbeid: intern/numeriek: flexibilisering van tijdsduur (deeltijdwerk, overwerk, tweede baan) en flexibilisering van tijdstip (weekendwerk, variabele werktijden, overwerk, flexibele werktijden, loopbaanonderbrekingen), extern/numeriek: contractflexibilisering (uitzendwerk, tijdelijke contracten, afroepcontracten, thuiswerken, in- en uitlenen, arbeidspools), intern/functioneel: functieflexibilisering (verhoogde inzetbaarheid en mobiliteit, taak- en functieroulatie), *extern/functioneel*: inleen van kennis (freelancewerk, uitbesteding van werk, detachering, inhuren van kennis en van kenniswerkers). Deze meervoudigheid van het begrip flexibele arbeid maakte dat de discussie over de vermeende noodzaak van flexibilisering van het arbeidsdomein nogal eens het slachtoffer was en is van spraakverwarring en terminologische vaagheid.

In de praktijk werd de flexibiliseringsdiscussie vooral gedomineerd door het debat over nut en noodzaak van flexibele arbeidscontracten. De sociale partners vlogen elkaar op dit punt herhaaldelijk in de haren. Vanuit generatieoptiek is deze discussie veelzeggend omdat met name de jongste generaties in beeld kwamen als het ging om flexbanen en flexcontracten. De leeftijd van werknemers blijkt een krachtige voorspeller voor de kans dat men in flexibele banen werkt (Schipper et al., 2001). Jongeren hebben veel meer tijdelijke baantjes en flexibele contracten, bijvoorbeeld doordat ze werken voor uitzendbureaus. Vanuit intergenerationeel perspectief is daarbij de vraag cruciaal wat de levensloopeffecten zijn van flexbanen aan het begin van de loopbaan. Geldt hier “eens flexibel, altijd flexibel”? Het structureel voor langere tijd blijven “hangen” in flexibele arbeidscontracten en tijdelijke banen kan een generatie op een geduchte achterstand stellen die zich niet eenvoudig laat wegpoetsen. Onderzoek toont echter aan dat dit wel meevalt. Veel jongeren blijken binnen een aantal jaren door te stromen van een flexibel contract naar een vast contract. **[x]** Ook hier geldt uiteraard dat contractkenmerken sterk afhankelijk zijn van conjunctuurschommelingen en de situatie op de arbeidsmarkt. In tijden van economische tegenspoed en overschot op de arbeidsmarkt houden jongeren zich gedeisd, in tijden van economische voorspoed en krapte op de arbeidsmarkt kan ook de jongste generatie ferme eisen stellen. In 1999 werd de discussie voorshands afgerond met het aannemen van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid – ook internationaal spraakmakend – die de werkgever mogelijkheden biedt tot meer flexibiliteit en de werknemer meer zekerheid geeft in arbeidsrelaties. Op Europees niveau vindt deze discussie plaats onder de noemer van “flexicurity” (Jorgensen & Madsen, 2007). **[xi]**

Het debat rond flexibilisering kreeg ook een meer cultuursociologische lading, wederom met een uitvergroting van de positie van de jongste generatie. Flexibilisering zou een tweesnijdend zwaard zijn, niet alleen de werkgever zou de contractuele verhouding met de werknemer herijken, maar ook de werknemer zou het psychologisch contract met de werkgever herdefiniëren.**[xii]** Flexibele arbeidscontracten genereren een cultuur binnen de arbeidsorganisatie die gepaard gaat met geringe loyaliteit en geringe binding. Er zou een snelle erosie ontstaan van de eertijds vanzelfsprekende verbondenheid van de werknemer aan “zijn” bedrijf en. beziet de arbeidsrelatie vanuit dezelfde functionele psychologie als de werkgever. De verhouding tussen werkgever en werknemer verzakelijkt en kenmerkt zich door fluïditeit en inwisselbaarheid. Met name de jongste generatie zou aan het begin van de loopbaan de binding aan de werkgever primair instrumenteel beoordelen: indien het elders beter toeven is, wordt de arbeidsrelatie snel verbroken en ingeruild. Deze psychologie van louter zakelijke beoordeling wordt aangewakkerd door de logica die ten grondslag ligt aan de flexibilisering van de arbeidsrelatie in het huidige tijdsgewricht. Flexibele arbeidsrelaties zijn onstabiele relaties die verhinderen dat er een cultuur van binding over lange termijn ontstaat.**[xiii]** De recente discussie over versoepeling van het ontslagrecht versterkt evenzeer een ondernemingscultuur van verzakelijking en zwakke binding.

De discussie rond (functionele) flexibiliteit is mede gekoppeld aan het streven de Nederlandse werknemer meer ‘employable’ te maken. De moderne werknemer moet zich niet alleen flexibel opstellen, maar moet ook bij voortduring de eigen kerncompetenties op peil houden en zorgen dat zijn ‘soft’ en ‘hard skills’ concurrerend zijn en meerwaarde bieden voor de organisatie.**[xiv]** De moderne werknemer moet bereid zijn zich permanent te ontwikkelen en zijn menselijk kapitaal te onderhouden. In een globaliserende, hoog-competitieve kenniseconomie, waarin dienstverlening, professionaliteit, kwaliteit en klantgerichtheid centraal staan, moet de werknemer blijven schaven aan de eigen vaardigheden. Deze vaardigheden moeten de toets der kritiek kunnen doorstaan in arbeidsorganisaties waarin innovatie, aanpassing en creativiteit steeds belangrijker worden. De verworven competenties zijn niet uniek aan een positie in de arbeidsorganisatie gebonden, maar ‘draagbaar’, d.w.z. inzetbaar op meerdere plekken binnen de organisatie.

De Nederlandse werknemer moet niet alleen meer flexibel en employable zijn, hij

of zij mag ook wat minder honkvast zijn. De (geografische) mobiliteit van de Nederlandse werknemer is gering, de bereidheid om te verhuizen naar regio's waar de vraag naar arbeidskrachten groot is, zou te wensen over laten. Dit wordt overigens als een probleem van de Europese economie als zodanig gezien. In vergelijking tot diens Amerikaanse collega, zou de Europese werknemer weinig mobiel zijn. In de woorden van Vladimir Špidla, EU Commissaris voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen: "Europe is facing a combination of skills shortages, bottlenecks and unemployment. 'Mobile' workers - people with experience of working in different countries or changing jobs - tend to be better at learning new skills and adapting to different working environments. If we want to see the number of workers in the right jobs envisaged by the EU growth and jobs strategy, we really need a more mobile workforce". [xv] Het idee is eenvoudig dat werknemers mobieler moeten zijn, ook over de landsgrenzen heen. Er zijn sterke regionale "mismatches" tussen vraag naar en aanbod van werk en een meer mobiliteitsgezinde beroepsbevolking kan deze spanningsverhouding reduceren. Zelfs met het wegvallen van de binnengrenzen in Europa is de mobiliteitsintentie tot op heden nog weinig geprononceerd, dat geldt ook voor Nederlandse werknemers (Vandenbrande, 2006; Fourage & Ester, 2007abc; Ester et al., 2008). [xvi] Maar hier stelt zich nadrukkelijk de vraag in hoeverre dit verschijnsel intergenerationeel invariant is. Indien we bijvoorbeeld naar Nederlandse (en Europese) studenten kijken dan zien we een enorme populariteit van het tijdelijk voortzetten van de studie in een ander land onder invloed van onder andere het Erasmusprogramma van de EU. Sinds 1987 hebben maar liefst 1,2 miljoen studenten aan dit uitwisselingsprogramma deelgenomen. In Nederland gaat het om vele duizenden studenten per jaar (Nuffic, 2006). Daardoor komt er een generatie nieuwe werknemers die al op vrij jonge leeftijd volop geëxperimenteerd heeft met het leven en studeren in een ander land en andere cultuur. Voor hen is grensoverstijgende mobiliteit een gekend verschijnsel, gebaseerd op eigen ervaring. Deze generatie, zo mag men veronderstellen, is veel meer pro-mobiliteit dan de hen voorafgaande cohorten (Fourage & Ester, 2007c). De arbeidsinstelling zal daarmee ook meer kosmopolitisch zijn, zeker onder de hoogopgeleiden en zeker in een sterk globaliserende arbeidsmarkt. Dat betekent overigens dat er naast intergenerationele ook meer grensoverschrijdende concurrentie op de arbeidsmarkt komt. Hoe dat zal uitpakken is nog onduidelijk.

Het op orde houden van de persoonlijke kerncompetenties werd in het afgelopen

decennium ook steeds nadrukkelijker geplaatst binnen een levensloopperspectief (Ester et al., 2006). Werknemers moeten gedurende hun gehele levensloop bereid zijn zich bij- en her te scholen. Scholing is niet alleen toebedeeld aan het initieel onderwijs, educatie is permanent. Levenslang leren is het nieuwe onderwijscredo. Kennis verandert en veroudert razendsnel. Juist in een Europa dat wereldwijd de meest dynamische kenniseconomie wil worden - met Nederland in de zelftoebedeelde Europese kopgroep - is het stevig investeren in kennis en innovatie, zowel op macro-, meso- en microniveau, een absolute vereiste. Dit geldt zowel voor jongere als voor oudere generaties. Ook oudere generaties worden geacht hun aandeel in de kenniseconomie te nemen, ook zij moeten gedegen investeren in hun kennishuishouding. Indutten in het zicht van de finish is uit den boze.

Zoals we eerder in dit hoofdstuk toonden, is het de afgelopen tien jaar goed gelukt om oudere werknemers langer te laten doorwerken. We mogen verwachten dat met een verdere aantrekking van de economie en toenemende krapte op de arbeidsmarkt, werkgevers oudere werknemers minder makkelijk zullen laten vertrekken. De slag om de oudere werknemer zal zich hoog nestelen op de agenda van arbeidsorganisaties, de oudere werknemer is volop terug in het arbeidsmarktdiscours. De “verversingsstrategie”, het vervangen van oudere door jongere werknemers, is niet meer toereikend om demografische veranderingen het hoofd te bieden.

De oudere werknemer is niet langer een wat gemankeerde arbeidskracht, die zich kenmerkt door lage productiviteit en hoge loonkosten, maar een “waardevolle senior” die niet zozeer een kostenpost is, maar solide “human capital” vertegenwoordigt (De Lange & Thijssen, 2007: 171). Kortom: de oudere werknemer telt weer mee in het intergenerationele debat over arbeidsmarktbeleid.

Al met al hebben zich in de afgelopen tien jaar een aantal wezenlijke veranderingen voltrokken in het domein van de arbeid, zowel in termen van macro-economische trends als in termen van overheidsbeleid. Deze veranderingen hebben de positie van generaties niet onberoerd gelaten: de oudere generatie omdat ze langer moet doorwerken, de middengeneratie omdat ze oplossingen moet vinden voor combinatiedruk in het spitsuur van hun levensloop en de jongste generatie omdat ze tijdens hun formatieve periode als generatie met scherpere eisen rondom flexibiliteit, employability en mobiliteit

wordt geconfronteerd. Alle reden, kortom, om in dit hoofdstuk te bezien hoe generaties de eigen positie waarderen in het arbeidsdomein, ook in vergelijking tot andere generaties.

5.3 *Intergenerationele vergelijking van arbeidskansen*

Zoals geschetst in het eerste hoofdstuk, is het basisuitgangspunt van generatietheorieën die op de inzichten van Mannheim voortborduren, dat generaties ook zelf verschillen tussen generaties waarnemen en deze toeschrijven aan onderscheid in jeugdervaringen tussen generaties. In deze paragraaf gaan we na in welke mate de leden van onze drie generaties van mening zijn dat hun generatie verschilt van andere generaties in termen van arbeidsattitudes en arbeidskansen en het belang van specifieke en unieke ervaringen in de formatieve jaren daarbij. Uiteraard zijn we vooral geïnteresseerd in de vraag hoe stabiel intergenerationele opinies in dit opzicht zijn geweest in de afgelopen tien jaar, mede in het licht van de in de vorige paragraaf beschreven (met name macro-economische) ontwikkelingen.

Tabel 5.1 rapporteert de trend in intergenerationeel onderscheid rond arbeidsattitudes en de impact van jeugdervaringen op deze attitudes. Over het geheel genomen tonen de bevindingen een opmerkelijke stabiliteit: een vrij constante (en substantiële) meerderheid van de bevolking geeft op alle drie de meetmomenten in het voorbij decennium te kennen dat de eigen generatie (enigszins of sterk) verschilt van andere generaties in de houding ten aanzien van arbeid. Tussen generaties blijken wel significante verschillen: zowel de oorlogs- als de babyboomgeneratie zijn dit sinds 1996 steeds wat sterker gaan denken, de keuzegeneratie in 1999 wat minder om in 2006 weer op het niveau van 1996 uit te komen. In het algemeen geldt: hoe ouder de generatie, hoe meer men meent dat de eigen generatie een unieke houding tegenover arbeid heeft. Binnen de keuzegeneratie zien we geen onderscheid tussen de oudere en jongere cohorten.

Het belang dat men hecht aan de eigen jeugdijaren voor het duiden van de persoonlijke kijk op arbeid, vertoont ook weinig markante schommelingen. Ook hier geldt dat een tamelijk stabiele en ook grote meerderheid de mening is toegedaan dat de formatieve jaren (enigszins of sterk) van invloed zijn op de houding ten aanzien van arbeid. Wederom blijkt: hoe ouder de generatie, hoe meer dit het geval is. Dit besef fluctueert bij alle generaties door de tijd: in 1999 neemt het af, in 2006 weer toe, men name onder de leden van de babyboom- en de oorlogsgeneratie. De jongere en oudere cohorten onder de keuzegeneratie zijn

van de arbeid leent zich daar kennelijk goed voor. De keuzegeneratie, de jongste generatie, ziet het minste generationeel onderscheid. Voorzichtigheid is hier evenwel op zijn plaats, we beschikken immers over slechts twee meetmomenten. Het is daarmee vooralsnog onduidelijk of de generatieverschillen blijvend zijn of gedurende de levensloop verdwijnen.

5.4. De eigen generatie vergeleken met oudere en jongere generaties

Na het vraagstuk van arbeidsattitudes en arbeidskansen van generaties en de rol van jeugdervaringen daarbij, staan we nu stil bij de vraag welke meer specifieke intergenerationele kansenverschillen generaties zelf waarnemen. Hiermee komt nadrukkelijk de kern van dit boek in beeld: hoe beoordelen leden van een generatie hun kansen in vergelijking met die van oudere en jongere generaties? Twee macrosociologische ontwikkelingen dienen zich daarbij aan. Een eerste ontwikkeling is de toegenomen individualisering en pluriformering van onze samenleving (vgl. Van den Akker et al., 1997; Ester et al., 1993; Schnabel, 2000). Individualisering houdt in dat mensen zich het recht voorbehouden eigen keuzen te maken en zich hierbij minder laten leiden door gewoonten en voorschriften van traditionele instituties als de familie, kerk en lokale gemeenschap. Beslissingen worden afhankelijk gesteld van persoonlijke opvattingen en van de vraag of ze passen in het zelfontplooiingsideaal van individuen. Mensen zien zichzelf als ontwerpers en uitvoerders van hun eigen leven, op basis van hun eigen keuzen (SCP, 2004: 53).**[xvii]** Zelfregie is het sleutelwoord. Om individualisering mogelijk te maken is pluriformering een noodzakelijke voorwaarde: meerdere gedragsalternatieven zijn als gelijkwaardige en sociaal geaccepteerde opties voorhanden. Jongere generaties, zo mag men stellen, hebben door dit proces meer dan oudere generaties mogelijkheden gehad om te leven naar eigen inzicht en om persoonlijke keuzen te maken: er is een keuze-ideaal en er is ook gewoon meer te kiezen.**[xviii]** De tweede ontwikkeling is de afgenomen kansenongelijkheid in onze samenleving, althans over langere periode bezien. De tweede helft van deze eeuw heeft in het teken gestaan van het wegnemen van drempels die ongelijkheid van kansen in stand hielden. Deze bewuste terugdringing van sociale ongelijkheid werd treffend verwoord in het politieke adagium 'spreiding van kennis, macht en inkomen', het politieke credo van het kabinet Den Uyl. Individuele levenslopen zouden steeds minder afhankelijk zijn van herkomst en sociale klasse, maar primair het resultaat van individuele prestatie. Gestegen onderwijsparticipatie is hier het toverwoord (De Graaf & Luijckx, 1995). Overerving van sociale posities is niet langer aan de orde,

levenskansen worden in belangrijke mate bepaald door 'human capital'.

Door de toegenomen kansengelijkheid nemen jongere in vergelijking tot oudere generaties gelijkere startposities in bij de strijd om levenskansen. Zo blijkt inderdaad uit onderzoek, dat het beroepsniveau van jongeren steeds minder afhankelijk is van dat van hun ouders ofwel van hun milieu van herkomst. Hierdoor leven steeds meer ouders en hun kinderen in verschillende sociale lagen. Vooral achter door verschuivingen in de beroepenstructuur, waarbij het aantal hogere beroepen is toegenomen, bevinden steeds meer kinderen zich niet alleen in een andere maar meestal ook in een hogere sociale laag dan hun ouders (Ganzeboom, 1996).**[xix]** Tegelijk veranderen mensen tijdens hun beroepsloopbaan zelf nauwelijks van sociale laag, vooral doordat carrières sterk bepaald worden door het eenmaal behaalde opleidingsniveau.

Kortom: objectief gezien bestaan er intergenerationele verschillen in levenskansen door de toegenomen individualisering en kansengelijkheid in de samenleving. Jongeren hebben in vergelijking tot oudere generaties een hoger opleidings- en beroepsniveau en meer mogelijkheden hun leven naar eigen inzicht in te richten. We bekijken in deze paragraaf niet de feitelijk bereikte posities van generaties en hoe generaties de eigen kansen inschatten, maar hoe ze hun kansen inschatten in vergelijking tot andere generaties. Heeft het proces van individualisering en opwaartse intergenerationele mobiliteit ook sporen achtergelaten in de beleving van mensen? Ofwel: kan aangetoond worden dat jongere generaties hun levenskansen systematisch als beter definiëren dan die van oudere generaties en omgekeerd dat oudere generaties de eigen generatie slechtere levenskansen toedichten dan jongere generaties? Of ligt deze kwestie genuanceerder en is bijvoorbeeld de invloed van economische fluctuaties merkbaar?

We hebben respondenten zowel in 1996 als in 2006 een reeks van kansen in de individuele levensloop voorgelegd met de vraag of het realiseren van deze kansen makkelijker of moeilijker is of was voor de eigen generatie in vergelijking tot oudere en jongere generaties. We beginnen met de eerste vergelijking. Tabel 5.2 vat de bevindingen samen.

Het beeld in het midden van de jaren negentig was tamelijk verdeeld. Waar het ging om levenskansen rond arbeid, het vinden van een woning en de zorg voor de oude dag waren Nederlanders weinig eensgezind of de eigen generatie beter af is

dan oudere generaties. Bij onderwerpen als het vooruitkomen in het leven, een goed inkomen verdienen en sparen en beleggen, was het idee meer geprononceerd dat de eigen generatie betere kansen heeft. Het enige onderwerp, zoals we in het vorige hoofdstuk zagen, waarvan een meerderheid van alle Nederlanders meende dat de eigen generatie betere kansen heeft gerealiseerd, is het domein van het onderwijs.

Indien we de meningen over de afgelopen tien jaar tegen elkaar houden, dan blijkt een opmerkelijk stabiliteit. De verschillen die zich voordoen, blijken mondjesmaat. Aardverschuivingen doen zich niet voor. Interessant is het verschil rond de zorg voor de oude dag. Dit leidt er per saldo toe dat de Nederlandse bevolking anno 2006 rond dit topic extreem verdeeld is: een derde meent dat de eigen generatie het moeilijker heeft dan de voorafgaande generatie, een derde gelooft dat de kansen gelijk zijn, en een derde schat dat de kansen minder zijn. Hoe liggen deze oordelen indien we inzoomen op onze drie generaties; zien we hier sterke nuanceringsen?

Onze proeve van intergenerationeel boekhouden toont dat de babyboomgeneratie het naar eigen inschatting bepaald niet slecht heeft gedaan. Op verreweg de meeste thema's - en over de gehele periode van tien jaar - menen de leden van deze generatie het makkelijker te hebben gehad dan oudere generaties. Er zijn een paar uitzonderingen op deze regel: in 1996 scoren kans op werk vinden en zorg voor de oude dag wat minder hoog dan bij de oorlogsgeneratie, maar deze verschillen zijn in 2006 weer goeddeels weggefallen.

Tabel 5.2: Als u uw generatie vergelijkt met OUDERE generaties, hoe denkt u dan dat het voor uw generatie is of was om...

Aan het werk te komen	MG96				MG06			
	Makke- lijker	Gelijk	Moei- lijker	N	Makke- lijker	Gelijk	Moes- lijker	N
Oorlogsgeneratie	57	25	19	129	48	32	20	284
Babyboomgeneratie	36	39	25	180	48	30	22	612
Keuzegeneratie	19	27	54	162	28	36	37	872
Oudere keuzegeneratie	19	25	56	108	25	41	35	333
Jongere keuzegeneratie	19	30	52	54	30	33	38	519
Allen	36	31	33	471	38	33	29	1768

Vet = significant ($p < .05$; ANOVA). Missing 4=weet niet.

Tabel 5.2: Als u uw generatie vergelijkt met OUDERE generaties, hoe denkt u dan dat het voor uw generatie is of was...

	Makkelijker		Moeilijker		Makkelijker		Moeilijker	
	Ja	Neen	Ja	Neen	Ja	Neen	Ja	Neen
Totaal	47	47	36	108	48	51	27	180
Keuzegeneratie	51	28	20	181	52	52	17	609
Oorlogsgeneratie	10	41	37	123	48	48	23	804
Oudere keuzegeneratie	11	18	37	108	42	48	20	548
Jongere keuzegeneratie	15	47	11	11	38	41	11	118
Totaal	40	11	10	474	48	11	10	1738
Totaal (betreft de respondenten)	47	48	36	111	48	51	27	180
Keuzegeneratie	51	28	22	181	50	50	18	610
Oorlogsgeneratie	10	38	27	104	49	47	23	870
Oudere keuzegeneratie	11	18	36	108	42	48	19	512
Jongere keuzegeneratie	15	41	11	11	38	41	11	118
Totaal	40	11	10	467	48	11	10	1772
Totaal (betreft de respondenten)	47	48	36	111	48	51	27	180
Keuzegeneratie	51	28	20	179	47	48	16	582
Oorlogsgeneratie	10	37	37	108	48	48	23	804
Oudere keuzegeneratie	11	18	36	108	42	48	19	548
Jongere keuzegeneratie	15	47	11	11	40	41	11	117
Totaal	40	11	10	464	48	11	10	1772
Totaal (betreft de respondenten)	47	48	36	111	48	51	27	180
Keuzegeneratie	51	28	20	179	47	48	16	582
Oorlogsgeneratie	10	37	37	108	48	48	23	804
Oudere keuzegeneratie	11	18	36	108	42	48	19	548
Jongere keuzegeneratie	15	47	11	11	40	41	11	117
Totaal	40	11	10	464	48	11	10	1772
Totaal (betreft de respondenten)	47	48	36	111	48	51	27	180
Keuzegeneratie	51	28	20	179	47	48	16	582
Oorlogsgeneratie	10	37	37	108	48	48	23	804
Oudere keuzegeneratie	11	18	36	108	42	48	19	548
Jongere keuzegeneratie	15	47	11	11	40	41	11	117
Totaal	40	11	10	464	48	11	10	1772
Totaal (betreft de respondenten)	47	48	36	111	48	51	27	180
Keuzegeneratie	51	28	20	179	47	48	16	582
Oorlogsgeneratie	10	37	37	108	48	48	23	804
Oudere keuzegeneratie	11	18	36	108	42	48	19	548
Jongere keuzegeneratie	15	47	11	11	40	41	11	117
Totaal	40	11	10	464	48	11	10	1772
Totaal (betreft de respondenten)	47	48	36	111	48	51	27	180
Keuzegeneratie	51	28	20	179	47	48	16	582
Oorlogsgeneratie	10	37	37	108	48	48	23	804
Oudere keuzegeneratie	11	18	36	108	42	48	19	548
Jongere keuzegeneratie	15	47	11	11	40	41	11	117
Totaal	40	11	10	464	48	11	10	1772
Totaal (betreft de respondenten)	47	48	36	111	48	51	27	180

Wet = significant (p < 0,05) A/B/C/D/E. Mismatch 4=verschillen met

Tabel 5.2: Als u uw generatie vergelijkt met OUDERE generaties, hoe denkt u dan dat het voor uw generatie is of was om...

In 1996 en 2006 menen babyboomers toch ongeveer steeds even sterk dat zij beter af zijn dan de oudere generatie. Dat geldt voor bijna alle terreinen. Uitzonderingen zijn de kansen om 'aan het werk komen' waarover ze in 2006 duidelijk positiever denken dan in 1996 en ook 'een woning vinden' waarover ze pessimistischer zijn geworden.

De keuzegeneratie is het minst vaak van mening dat ze het makkelijker heeft gehad dan oudere generaties en op redelijk wat terreinen het vaakst van mening dat ze het moeilijker heeft gehad dan oudere generaties. Vooral de kansen om aan het werk te komen en zorg voor de oude dag schat men ten opzichte van oudere generaties laag in. In 2006 is de keuzegeneratie echter een heel stuk optimistischer geworden, zeker het oudste cohort. Het jongste cohort verandert minder sterk van mening: zo vinden de jongere keuzegeneratieleden in 2006 nog steeds dat de 'zorg voor de oude dag' voor hun generatie duidelijk moeilijker is, terwijl de oudere leden in dit opzicht milder zijn geworden.

De oorlogsgeneratie is in 2006 het vaakst van mening dat ze het moeilijker heeft gehad dan oudere generaties. Vooral de eigen kansen op een goed inkomen, sparen en een woning vinden worden lager ingeschat. Ze zijn in 2006 over de hele linie ook pessimistischer geworden en stoten hiermee de keuzegeneratie als

meest pessimistische generatie van haar plaats. Hier zien we wellicht een levensfase-effect: de keuzegeneratie komt op de leeftijd waarop ze kan gaan verzilveren, terwijl de oorlogsgeneratie weinig perspectief meer heeft op vooruit komen en daardoor over de gehele linie pessimistischer wordt. Over het geheel genomen kunnen we concluderen dat de babyboomgeneratie in de eigen beeldvorming de vergelijking qua levenskansen met oudere generaties glansrijk doorstaat. Het uitdagen van de generaties die hen vooraf gingen heeft hen bepaald geen windeieren gelegd. Eenmaal zelf op het pluche, had men de zaakjes goed voor elkaar.

Wat is nu het kansenpatroon indien we generaties vragen zich te vergelijken met jongere generaties? Achten de babyboomgeneratie zich dan ook kampioen? Wordt de keuze- en babyboomgeneratie dan ook optimistischer en de oorlogsgeneratie pessimistischer? Tabel 5.3 schetst het beeld.

In vogelvlucht laten zich de volgende conclusies trekken. Anno 1996 bleken Nederlanders van mening dat de kansen van de eigen generatie ongeveer gelijk waren aan die van jongere generaties. Alleen met betrekking tot het vinden van werk werden de eigen kansen duidelijk positiever getaxeerd dan die van jongere cohorten. Over het vinden van een woning was men zeer verdeeld. Tien jaar later is het patroon grosso modo hetzelfde, met dien verstande dat de kansengelijkheid nog wat meer beklemtoond wordt. De grootste verandering deed zich voor in het arbeidsdomein, gevolgd door de zorg voor de oude dag: in 2006 is men veel minder het idee toegedaan dat de eigen generatie beter af is. Rond dat jaar, zoals we zagen in paragraaf 5.2, trok de Nederlandse economie weer volop aan, kwam er nieuwe schaarste op de arbeidsmarkt en daarmee verbeterde de startpositie van de jongste generatie. Het combineren van werk, zorg, scholing en vrije tijd (alleen gemeten in 2006) laat een symmetrisch beeld zien: de helft van de Nederlanders meent dat de kansen gelijk zijn en een kwart stelt dat de kansen van de eigen generatie of beter of juist slechter zijn.

Zijn er verschillen naar generatie? Dat is zeker het geval. De oorlogsgeneratie onderscheidt zich, volgens eigen oordeel, door vergelijkenderwijs slechtere levenskansen. In 1996 blijkt dit voor alle domeinen, behalve de zorg voor de oude dag en in iets mindere mate het arbeidsdomein. In 2006 zien we een vergelijkbaar patroon, maar hier is de oorlogsgeneratie negatiever geworden over de vergelijking met jongere generaties rond de thema's van het zorgen voor de oude dag, sparen en beleggen en een woning vinden. We tekenen aan dat de

oorlogsgeneratie onderling sterk verdeeld is: een flink deel meent dat ze moeilijker hebben gehad, maar ook een groot aantal denkt juist dat ze het makkelijker hadden.

De babyboomgeneratie neemt iets gas terug. Over de hele linie zijn ze in 2006 iets pessimistischer geworden als ze de eigen kansen ten opzichte van jongere generaties inschatten. In beide jaren geven ze vaker dan de keuzegeneratie aan dat ze het als generatie maar wat moeilijk hebben gehad. De keuzegeneratie ziet doorgaans de hoogste mate van kansengelijkheid met de generatie die na hen komt, een trend die zich in de tien jaar versterkt doorzet. Binnen deze generatie zelf is het meermaals het jongste cohort dat de meeste kansengelijkheid taxeert, maar het onderscheid is weinig spectaculair. Ook de keuzegeneratie is in 2006 iets pessimistischer geworden zoals we kunnen zien bij de kansen om aan het werk te komen en een woning te vinden.

De trend richting wat pessimistischer inschattingen van de eigen kansen ten opzichte van jongere generaties is tegenovergesteld aan wat we in het vorige hoofdstuk over opleidingskansen concludeerden: daar werden generaties juist optimistischer over hun eigen kansen ten opzichte van jongeren.

5.5 Besef van achterstelling en zorgen voor morgen

Tien jaar geleden concludeerden we dat er op dat moment geen sprake was van een generatiekloof in Nederland: de solidariteit tussen generaties bleek groter dan menig oppervlakkige waarneming deed vermoeden. **[xx]** Dat was voor velen verrassend. Het bestaan van een generatiekloof impliceert een sterk in- en out-group denken van generaties, waarbij positieve eigenschappen aan de eigen generatie en negatieve kenmerken aan de andere generaties worden toegedicht. **[xxi]** Ook impliceert een dergelijke kloof dat generaties als rivaliserende groepen worden opgevat die strijden om schaarse maatschappelijke goederen. Dit kan gaan gepaard met gevoelens van achterstelling van de eigen generatie en met het idee dat de eigen generatie slechtere kansen heeft dan oudere of jongere generaties. Dat bleek allemaal wat genuanceerder te liggen. Expliciet negatieve kenmerken als egoïsme en onverschilligheid werden vooral aan de jongere generaties toegedicht. Daarbij bleek dat jongeren deze negatieve oordelen vaak zelf ook delen. Flexibel, kritisch en idealistisch waren kenmerken die de naoorlogse generaties op zichzelf van toepassing vonden en de oudere generaties waren het daarmee eens. Gevoelens van discriminatie bleken niet zeer wijd verbreid. Slechts een klein deel van de Nederlandse bevolking zag andere

generaties als rivaliserende groepen en had weinig trek in intergenerationele solidariteit. Er was één uitzondering. De jongste generatie vond het oneerlijk dat de overheid veel geregeld heeft voor oudere generaties, terwijl zij nu tal van voorzieningen zelf moeten bekostigen, vooral ook in de sfeer van toekomstvoorzieningen rond AOW en pensioen. Meer dan andere generaties voelden zij zich het slachtoffer van een terugtrekkende overheid en toenemende marktwerking. Het is op dit punt dat we de draad weer oppakken en de link met het huidige debat over generaties en hun kansen leggen.

Juist over pensioen- en AOW-financiering is de afgelopen tien jaar fors gedebatteerd. De toenemende vergrijzing en de (nadere) pensionering van de omvangrijke babyboomgeneratie heeft de maatschappelijke en politieke discussie aangezwengeld in welke mate generaties voor elkaar moeten (blijven) betalen, ofwel het vraagstuk van de intergenerationele solidariteit.**[xxii]** Er is ook fors gerekend hoe de intergenerationele boekhouding er uit ziet (WRR, 1999). En er is vooral ook fors wat veranderd in de pensioenregelingen zelf. Prepensioenregelingen zijn in hoog tempo afgebouwd, werknemers worden zelf meer verwoordelijk voor de financiering van hun oude dag, het stelsel van de sociale zekerheid wordt verder geïndividualiseerd en er is een levensloopregeling gekomen. In een recente studie (2006) heeft het Centraal Planbureau nog eens de consequenties doorgerekend van de vergrijzing van Nederland.**[xxiii]** Het geschetste perspectief is minder gunstig dan gedacht en maakt duidelijk dat voor het betaalbaar houden van de AOW en andere collectieve voorzieningen vergaande ingrepen nodig zijn. De aard en omvang van deze maatregelen zijn volop inzet van maatschappelijk en politiek debat. Sommige van de maatregelen, zoals het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd of het fiscaliseren van de AOW, zijn object van heftige politieke en maatschappelijke discussie. Als apotheose van deze discussie kwam in juni 2008 de Commissie Bakker met haar spraakmakende advies rond het structureel verhogen van de arbeidsparticipatie in Nederland. Doorwerken na het 65e jaar en het fiscaliseren van de AOW waren belangrijke peilers van dit advies waarin de zorg voor komende generaties centraal staat.

Alle reden kortom, om te zien of in het voorbije decennium in de beleving van generaties zelf de verhoudingen rond generaties verder onder druk zijn komen te staan waar het maatschappelijke ongelijkheid en de bekostiging van overheidsvoorzieningen – met name van de AOW – betreft. Een massief beeld van

gestegen tot rond een kwart. De verschillen tussen generaties zijn in dit opzicht zichtbaar; de keuzegeneratie, en het jongste deelcohort in het bijzonder, telt de meeste personen die deze mening delen.

We vervolgen onze verkenning met een antwoord op de vraag of Nederlanders vinden dat andere generaties hen moeten bijstaan - het vraagstuk van de intergenerationele solidariteit - of dat ze menen zelf voor hun eigen toekomst te kunnen zorgen. Is het beeld in de afgelopen tien jaar veranderd? Is de balans tussen solidariteit en zelfregie bijgesteld? Tabel 5.5 presenteert de bevindingen.

Tabel 5.5: Uitspraak over het zorgen voor de eigen toekomst

Andere generaties hooven niet voor mij te zorgen, ik zorg wel voor mijn eigen toekomst	MG'96				MG'06			
	(Helenaal) niet meer eens	Niet eens/niet overeen	(Helenaal) twee eens	N	(Helenaal) niet twee eens	Niet eens/niet overeen	(Helenaal) twee eens	N
Oorlogsgeneratie	43	29	28	124	44	24	32	208
Babyboomgeneratie	38	34	27	383	39	30	31	608
Keuzegeneratie	35	30	34	307	35	33	32	804
Oudere leuzengeneratie	34	31	35	112	33	33	34	326
Jongere leuzengeneratie	40	27	33	55	36	33	31	480
Allen	38	31	30	466	38	31	32	1753

Vet = significant (p<.05; ANOVA). Missing 6=weet niet.

Tabel 5.5: Uitspraak over het zorgen voor de eigen toekomst

De conclusie is helder: Nederlanders zijn behoorlijk verdeeld over de vraag of ze al dan niet zelf hun eigen toekomstboontjes moeten doppen en deze verdeeldheid is nagenoeg onveranderd gebleven in het voorbije decennium. Zo'n drie à vier van de tien Nederlanders herkent zich in een van de beide extreme posities. Maskeren deze gemiddelde cijfers onderscheid naar generaties? Dat blijkt mee te vallen. In het midden van de jaren negentig was de keuzegeneratie iets meer de mening toegedaan wel voor de eigen toekomst te kunnen zorgen, tien jaar later zijn de intergenerationele verschillen weggefallen. Binnen de keuzegeneratie is er weinig verschil van opinie tussen het oudste en het jongste cohort. Kortom, de polarisatie op het niveau van de bevolking vertaalt zich niet door naar verdeeldheid tussen generaties. De scheidslijnen lopen niet tussen, maar blijkbaar dwars door generaties heen.

De solidariteit tussen generaties is een kernelement in de discussie rond de financierbaarheid van de AOW. Allereerst gaan we na wat men ervan zou vinden indien de overheid van iedereen een extra bijdrage zou vragen om de AOW van de huidige en toekomstige generatie ouderen op peil te houden. Is de Nederlander hiervoor te porren en is de offerbereidheid generatiegebonden? Is er sprake van anticiperend gedrag op basis van welbegrepen eigenbelang? Tabel 5.6 schetst de

uitkomsten.

Tabel 5.6: Bijdragen aan de AOW

Stel de overheid wil van iedereen een extra bijdrage om de AOW van de HUIDIGE generatie ouderen op peil te houden. Wat hebt u daar voor over?	MG'96				MG'07			
	Niets	(Heel) weinig	(Heel) veel	N	Niets	(Heel) weinig	(Heel) veel	N
	Orlogsgeneratie	21	43	35	102	22	55	22
Babyboomgeneratie	9	60	31	135	17	58	25	600
Keuzegeneratie	14	55	31	136	13	71	16	856
Oudere keuzegeneratie	14	54	32	93	11	71	18	325
Jongere keuzegeneratie	14	58	28	43	15	71	15	532
Allen	14	54	32	393	16	65	21	1712
Stel de overheid wil van iedereen een extra bijdrage om de AOW van de TOEKOMSTIGE generatie ouderen op peil te houden. Wat hebt u daar voor over?								
Orlogsgeneratie	18	47	35	105	23	51	26	246
Babyboomgeneratie	8	53	39	158	14	57	30	624
Keuzegeneratie	11	47	42	139	7	62	31	871
Oudere keuzegeneratie	11	50	39	94	6	63	31	334
Jongere keuzegeneratie	11	42	47	45	8	61	31	537
Allen	11	50	39	402	12	58	30	1741

Niet = significant (p<.05, ANOVA). Missing 6=weet niet.

Tabel 5.6: Bijdragen aan de AOW

In 1996 gaf de meerderheid van de bevolking aan zelf niets of (heel) weinig te willen bijdragen om de AOW van de ouderen van nu in stand te houden. Driekwart van de Nederlanders schaarde zich achter dit standpunt. In 2007 is deze meerderheid zelfs nog wat sterker geworden. De Nederlander, kortom, staat niet te trappelen om de portemonnee te trekken voor de AOW van de huidige generatie ouderen. Tien jaar geleden bleken de drie generaties daar nagenoeg gelijklopend over te denken; in 2007 is de bereidheid onder alle generaties gedaald, het meest nog onder leden van de keuzegeneratie (binnen deze generatie is het onderscheid tussen beide deelcohorten weinig substantieel). Is dit beeld anders voor de offerbereidheid ten aanzien van de ouderen van de toekomst? Iets, maar niet veel, zo blijkt. De bereidheid is in beide jaren wederom in meerderheid negatief en neemt ook verder af. Ook hier worden tussen generaties geen drastische verschillen aangetroffen en kalft de offerbereidheid met ruwweg zo'n 10 procentpunten af in de periode tussen 1996 en 2007. Hoewel de keuzegeneratie nu juist relatief het meest bereid is en blijft om bij te dragen aan de toekomstige AOW, wordt de grootste duikeling gemaakt door de leden van het jongste cohort onder de keuzegeneratie. Kortom, de bereidheid om extra bij te dragen aan de AOW voor de huidige en toekomstige generatie ouderen houdt niet over en loopt zelfs terug, vooral onder de jongste generatie.

In het jaar 2007 is nog wat doorgevraagd over deze kernthematiek. Meer specifiek rond de vraag of rijkere ouderen die voor hun 65ste jaar gestopt zijn met werken na hun 65ste moeten gaan meebetalen aan de AOW en de vraag of ouderen met een goed pensioen financieel zouden moeten bijdragen aan de

instandhouding van de AOW. **[xxv]** Tabel 5.7 vat samen.

Tabel 5.7: Twee uitspraken over de AOW

	MO07			
	(Helemaal) niet mee eens	Niet eens/niet oneens	(Helemaal) mee eens	N
Bijkere ouderen die eerder gestopt zijn met werken (voor 65 jaar) zouden na hun 65ste niet moeten gaan meebetalen aan de AOW				
Oorlogsgeneratie	50	19	32	259
Babyboomgeneratie	51	18	31	623
Keuzegeneratie	57	19	24	841
Oudere keuzegeneratie	57	18	25	322
Jongere keuzegeneratie	57	20	23	520
Alten	54	19	27	1723
Zeker van ouderen met een goed pensioen mag verwacht worden dat ze financieel bijdragen aan de instandhouding van de AOW				
Oorlogsgeneratie	31	19	50	273
Babyboomgeneratie	29	21	50	642
Keuzegeneratie	21	22	57	868
Oudere keuzegeneratie	25	21	55	334
Jongere keuzegeneratie	18	23	59	534
Alten	25	21	54	1783

Vet = significant (p<.05; ANOVA). Missing 6–nog nooit over nagedacht.

Tabel 5.7: Twee uitspraken over de AOW

Iets meer dan de helft van de Nederlanders is het er mee eens om goed bij kas zittende ouderen, die eerder gestopt zijn met werken, na hun 65ste te laten meebetalen aan de AOW. Het draagkrachtprincipe vindt redelijke ondersteuning. De verschillen tussen generaties zijn weinig uitgesproken, maar de keuzegeneratie is het meest voorstander van het draagkrachtprincipe. Een zeer vergelijkbare respons zien we rond de kwestie of ouderen met een goed pensioen moeten bijdragen aan de instandhouding van de AOW. Wederom een (krappe) meerderheid deelt dit standpunt en wederom de jongste generatie nog wat meer. Met andere woorden er is toch wel een besef onder Nederlanders dat (ook) rond de AOW-problematiek de sterkste schouders de zwaarste lasten moeten dragen. Tegelijkertijd is het niet zo dat generaties op dit punt diametraal tegenover elkaar staan; wel wordt verhoudingsgewijs het beginsel van draagkracht het meest omarmd door de jongste generatie.

5.6 Conclusies

Arbeid is een kerndomein waar generaties elkaar tegenkomen. Vooral in tijden van economische tegenspoed en een overvolle arbeidsmarkt zullen de intergenerationele degens gekruist worden. In tijden van economische voorspoed en een krappe arbeidsmarkt zouden de intergenerationele verhoudingen in het arbeidsdomein merkbaar meer ontspannen kunnen worden, zo zou men verwachten. Deze laatste milde toonzetting heeft in het huidige tijdsgewricht toch niet bepaald de overhand.

Het besef anders te zijn als generatie, zowel wat houding ten aanzien van arbeid als de kans op werk en carrièremogelijkheden, is geprononceerd en neemt toe in de laatste tien jaar, vooral onder de oorlogs- en babyboomgeneratie. Ten opzichte van oudere generaties dichten babyboomers zichzelf de beste kansen toe. De keuzegeneratie was de meest pessimistische generatie, maar wordt optimistischer terwijl de oorlogsgeneratie het meest pessimistisch is geworden over haar kansen ten opzichte van oudere generaties. Het allerjongste cohort binnen de keuzegeneratie gaat niet geheel mee in het verhoogde optimisme, vooral de 'zorg voor de oude dag' ziet ze somberder in. Babyboomers vinden het vaakst dat ze het makkelijker hebben gehad dan jongere generaties, de keuzegeneratie schat haar kansen eerder gelijk in, terwijl de oorlogsgeneratie extreem verdeeld is in haar opvattingen. Over de hele linie worden alle generaties echter pessimistischer als ze hun kansen op het arbeidsdomein moeten vergelijken met die van jongere generaties. Het goede generationele nieuws is dat men minder vaak het idee onderschrijft dat veertigers en vijftigers jongere generaties in de weg zitten. Hier staat tegenover dat men in 2006 vaker dan in 1996 vindt dat het oneerlijk is dat de overheid voor oudere generaties van alles geregeld en betaald heeft en jongere hier nu zelf de rekening voor moeten betalen. Vooral de keuzegeneratie, lijdend voorwerp in dit geval, is hierover in toenemende mate bezorgd. Nederlanders blijken geen voorstander van het idee dat generaties voor zichzelf moeten zorgen, maar het aandeel voorstanders neemt toe en is relatief wat groter onder de keuzegeneratie. Er zijn ook geen generationele onderscheidingen in de mate waarin men zegt de eigen boontjes te willen doppen. Tegelijk neemt de bereidheid bij te dragen aan de AOW voor huidige en toekomstige generaties ouderen met rasse schreden af, opnieuw vooral onder de keuzegeneratie. Het hanteren van het draagkrachtprincipe bij de herinrichting van de AOW is iets wat wordt toegejuicht, zeker door opnieuw de keuzegeneratie.

Een beeld van scherpere generationele tegenstellingen al met al, ondanks de economische herstelbewegingen van de laatste jaren. Het is interessant te zien dat de jongste generatie zich wel optimistischer voelt over de kansen in het arbeidsdomein, maar tegelijkertijd aangeeft zich sterk bewust te zijn dat de eigen generatie het in termen van sociale zekerheid minder rooskleurig heeft. Het zorgen voor de oude dag, het zelf treffen van en betalen van regelingen in de sociale zekerheid en de AOW-perikelen houden deze generatie behoorlijk bezig. Iets wat de oudere generaties, inclusief de babyboomgeneratie die van zichzelf weet dat ze het gemakkelijker hebben gehad, minder sterk benauwt. Nederland

wordt nu geconfronteerd met een snelle wisseling van de intergenerationele wacht op de arbeidsmarkt: de uittreding van de getalsmatig omvangrijke babyboomgeneratie. De vraag is of die exodus de generationele verhoudingen verbetert als die gepaard gaat met een groter beroep op voorzieningen die moeten worden betaald door de werkende jongere generaties.

Commissie Bakker kwam medio 2008 met vergaande voorstellen rond een generatiebestendig arbeidsmarktbestel. Deze voorstellen zullen de gemoederen nog wel even bezighouden. Met name als het gaat om het voorstel de AOW- en pensioenleeftijd te verhogen. De crux lijkt te zitten in de vraag of wat de toekomst van voorzieningen als de AOW betreft, het zwaartepunt bij de zelfregie van het individu ligt, of bij collectieve verantwoordelijkheid met de overheid als regisseur. Het gaat om de balans tussen zelfregie en solidariteit, tussen het zelf zorgen voor je toekomst of het collectief regelen van toekomstvoorzieningen. Kortom, het klassieke dilemma van zelfzorg of gemeenschapszorg.

NOTEN

- i.** Vgl. Diepstraten et al. (1998), hoofdstuk 5.
- ii.** Zie Becker, H.A. (1997). Zie ook Diepstraten et al. (2000).
- iii.** Vgl. Bekker et al. (2005). Zie ook: Generation Y, Business Week, Feb 15, 1999 en Generation Y: They've arrived at work with a new attitude, USA Today, June 11, 2005.
- iv.** Zie Becker (1997).
- v.** Zie voor recente ontwikkelingen: CBS (2007c), De Nederlandse economie 2006. Voorburg/Heerlen.
- vi.** We verwijzen hier naar de zogenaamde brutoparticipatie: het percentage van de 15-64 jarige bevolking dat werkzaam of werkloos is, waarbij het gaat om het zoeken naar en beschikbaar zijn voor een baan van minimal 12 uur per week. Bij nettoparticipatie gaat het om het percentage werkenden van de bevolking van 15-64 jaar.
- vii.** Zie Román et al. (2007).
- viii.** Vgl. Ester et al. (2003) en vooral ook het hoofdstuk daarin van Peter Ekamper, "Veroudering van de arbeidsmarkt" (pag. 19-34).
- ix.** Tot dan werkten VUT-regelingen met een omslagstelsel, waarbij de uitkeringen betaald werden met de premies die de actieve werknemers en hun werkgevers opbrachten.
- x.** Zie ondermeer Kleinknecht et al. (1997), Muffels en Steijn (1999) en Remery et

al. (1999).

xi.

Zie:

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_meaning_en.htm.

xii. Internationaal is dit debat stevig aangezet door Richard Sennett in zijn boek *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism* (1998).

xiii. Zie voor een meer omvattende studie van bevolkingsoordelen over flexibilisering van de arbeid Ester en Vinken (2000) en Ester en Vinken (2001b).

xiv. Vgl. SMO (1999).

xv. Interview over het Europees Jaar (2006) van de Mobiliteit van Werknemers.

Beschikbaar

via:

http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006/index.cfm?id_page=1

xvi. De meest recente informatie over migratieintenties in de 27 EU lidstaten - en de Nederlandse positie daarbinnen - is te vinden in *Geographical mobility of citizens. Special Eurobarometer 281/WAVE 67.1*, European Commission, September 2007.

xvii. Nuanceringen zijn hier ook mogelijk, zie Elchardus (2004) en Felling (2004) en hoofdstuk 8 van dit boek.

xviii. Zie hoofdstuk 8 van dit boek voor meer over dit onderwerp.

xix. Hierbij gelden uiteraard plafondefecten. Jongere generaties hebben in toenemende mate ouders die een hogere (academische of hbo) opleiding gevolgd hebben, hetgeen de ruimte voor op-waartse mobiliteit begrensd.

xx. Zie Diepstraten et al. (1998: 202 ev).

xxi. Zie Dekker en Ester (1988ab); Maassen (1993); Maassen en De Goede (1992) en Maassen en Meeus (1993).

xxii. Zie bijvoorbeeld Thijssen & De Pauw (2006).

xxiii. Zie Van Ewijk et al. (2006).

xxiv. Dat geldt in nog sterkere mate voor de verschillen binnen de keuzegeneratie.

xxv. In het Regeerakkoord van het Kabinet Balkenende IV (Samen werken, Samen leven) wordt duidelijk gesteld dat ouderen met een relatief hoger inkomen hun steentje moeten bijdragen aan de financiering van een welvaartsvaste AOW.