

Diversiteit in levenslopen; consequenties voor de arbeidsmarkt

Gerrit Kreffer

Het SISWO/Instituut voor Maatschappijwetenschappen organiseerde in oktober 2002 het derde Vlaams-Nederlandse arbeidsmarktcongres. Centraal stond de levensloop met nadruk op arbeidsmarktaspecten. Een selectie van tien bijdragen aan dit congres is na bewerking nu in de vorm van een afwisselend en toegankelijk boek gepubliceerd.

De levensloop kwam in Nederland in beeld door een studie van de WRR in 2000 en de Verkenning Levensloop van het tweede kabinet Kok (2002). In België was een belangrijke mijlpaal het Vlaams Intersectoraal Akkoord afgesloten in de ziekenhuizen en bejaardenzorg. Naar aanleiding van stakingen tegen de werkdruk maakten een zorgkrediet, een opleidingskrediet en een loopbaankrediet het mogelijk om gezin, arbeid en beroepsopleiding beter te combineren.

De discussie over een levensloopregeling gaat in Nederland in 2004 een nieuwe ronde in. En het levensloopbegrip helpt personeelsfunctionarissen de mens achter de werknemer te zien en arrangementen te herijken die de arbeidsorganisatie biedt voor opleiding, zorg en verlof. Daarom aandacht voor dit boek.

Uit de bijdragen komt naar voren dat periodes van opleiding, arbeid, vrije tijd en zorg elkaar gedurende de levensloop afwisselen. Ook komen in het leven ziekte en werkloos-

heid voor. Er is afwisseling tussen deze activiteiten in een bepaalde levensfase en in achtereenvolgende periodes.

Het leven verliep vroeger voorspelbaar. Na een periode van opgroeien en leren kwam een periode van werken, gevolgd door een welverdiende rust als oudere. Voor mannen ten minste, want voor vrouwen was er vaak sprake van een beetje leren gevolgd door levenslange zorg voor anderen.

De levensloop lijkt tegenwoordig minder uniform, vooral door de grotere arbeidsparticipatie van vrouwen. Zij combineren de zorg met (deeltijd)arbeid. En er zijn mannen die arbeid minder centraal stellen en zorgtaken op zich nemen. Er is hoop dat mensen meer individuele keuzevrijheid hebben en dat ouderen minder snel opbranden en langer blijven werken door een evenwichtiger levensloop. Veel maatschappelijke arrangementen als de sociale zekerheid en pensioenen zijn echter gebaseerd op het oude patroon. Deze bemoeilijken daardoor de keus voor een alternatieve route. Ook past diversiteit niet goed bij de traditionele loopbaanontwikkeling. Wat moet een arbeidsorganisatie met de werknemer die de arbeid als secundair ziet of tussendoor wil uittreden?

Onderzoekers zijn nagegaan hoe groot de dynamiek op de arbeidsmarkt nu werkelijk is. Het arbeidsaanbodpanel van de Organisatie

voor Strategisch Arbeidmarktonderzoek (OSA) is een belangrijke bron van informatie. Samengevat komt het er op neer dat de dynamiek op de arbeidsmarkt minder groot is dan beleidsverhalen wel schetsen. De meeste mannen hebben een betaalde baan en houden die ook. Een kleinere groep mannen is en blijft als zelfstandige werkzaam. Alleen werkloze mannen wisselen die positie vaak in en wel voor werk. In de periode 1986 tot 1998 is daarin ook weinig verandering te bespeuren. Bij vrouwen is er meer beweging: vier keer vaker dan mannen vervuilen zij werk voor non participatie. Het aantal vrouwen dat uittreedt, neemt in de genoemde periode af en het aantal dat herintreedt toe. Voor beleid dat in- en uittrede wil beïnvloeden is relevant dat er tussen vrouwen een verschil optreedt bij de geboorte van het eerste kind. Een deel van de moeders houdt het bij dat ene kind en blijft werken, een ander deel gooit de handdoek in de ring en krijgt meer kinderen.

De OSA biedt met de 'Toekomst van de Arbeid Survey' ook gegevens over de komende tijd. Duidelijk is dat de Nederlander worstelt met de juiste balans tussen arbeid, zorg en vrije tijd. Hij moet méér en de prestatie ligt in alle domeinen hoog. De leefdruk wordt vooral gevoeld door mensen die taken combineren. De Nederlander is echter optimistisch over de mogelijkheid betaalde arbeid en zorg in de komende 25 jaar te combineren: er komt meer kinderopvang, betaald zorgverlof en thuiswerken en mannen en vrouwen gaan de taken beter verdelen. Of er echt veel gaat veranderen is een tweede. Jonge mannen kiezen namelijk 'gewoon' voor werk, liefst fulltime. En jonge vrouwen houden meer opties open: zij willen aan het werk maar voorzien ook in de zorg voor kinderen. Een gedeelde wens van jongeren is meer vrije tijd tegen minder werken. Het beeld is niet dat jongeren de eigen levensloop in handen nemen en een

andere koers gaan varen dan nu. Veeleer hopen zij dat de overheid en werkgevers de voorwaarden zullen scheppen voor een goede balans.

Niet alleen vanuit de empirie maar ook vanuit de theorie wordt naar levensloop gekeken. Zo biedt de human capital benadering aanknopingspunten. In de jeugdfase vindt een initiële investering in menselijk kapitaal plaats. Het rendement komt als de volwassene met een baan een inkomen verwerft. Onderbreking van de loopbaan betekent minder opbrengst uit de investering. Overigens niet als er langer wordt doorgewerkt op latere leeftijd. Onderbreking biedt verder de kans op nieuwe investeringen en permanente educatie. Daarbij is dan wel de vraag wie die moet betalen, de werknemer, de werkgever of de overheid. Hoewel onderwijs in deze theorie een belangrijk thema is, krijgt het in de beleidsdiscussie weinig accent.

Het boek blijft niet bij algemene beschouwingen. Vanuit het levensloopperspectief wordt ingezoomd op de levensloop van toezichthouders met een ID baan, op de uittrede van ouderen in Vlaanderen, op de herintrede van werkloze vrouwen, op de arbeidsmarktkansen van allochtone jongeren en op de plaats van zorg in de pensioenstelsels van vier Europese landen. Het perspectief heeft potentie voor verder onderzoek. Het biedt aanknopingspunten voor samenhangend beleid op het terrein van onderwijs, arbeidsmarkt, belastingen en sociale zekerheid. En het blijkt niet zinvol de levenslooptheorie te beperken tot minder werken en verlof.

Bibliografische gegevens:

Redactie: Nick van den Heuvel, Peter van der Hallen, Tanja van der Lippe, Joop Schippers (2003). *Diversiteit in levenslopen; consequenties voor de arbeidsmarkt*.

's-Gravenhage, Reed Business Information bv. ISBN 90 5901 277 1