

Bibliografische gegevens

Auteurs: Sonja Bekker, Peter Ester en Ton Wilthagen

Uitgever: Reed Business Information, 2005

ISBN 90 5901 681 5

Jong en oud op de arbeidsmarkt

Generaties, transities en levensloop

Gerard Evers

Onlangs verscheen het boek 'Jong en oud op de arbeidsmarkt'. Dit boek schetst een beeld van de bewegingen van jonge en oudere werknemers op de arbeidsmarkt. In elf krachtige hoofdstukken wordt een beeld gegeven van levensloop en generaties, perspectieven op jong en oud, demografische arbeidsmarktfragen, loopbaankeuzen en het zoeken van werk, werkloosheid en zelfstandig ondernemerschap, de invloed van ICT, de betekenis van scholing en opleiding, de kwaliteit van werk, individuele tijdspreferenties, en uittreding. Kortom, een heel scala aan invalshoeken passeert de revue.

Een belangrijke leidraad in het boek wordt gevormd door het begrip 'transitionele arbeidsmarkt'. In dit concept worden fenomenen op de arbeidsmarkt in een dynamisch perspectief geplaatst en is de focus gericht op overgangen (transities) van leren naar werken (en omgekeerd), van werken naar werkloos zijn (idem), van participeren en zorgen voor kinderen/ouders, van werken naar uittreden en deeltijdpensioen, van baan naar baan, van fulltime naar parttime, et cetera. Het concept is in de jaren negentig ontwikkeld door onder andere Gunther Schmid en biedt veel houvast in een samenhangende en integrale analyse van arbeidsmarktontwikkelingen.

Het boek analyseert deze fenomenen betrekkelijk uitputtend. Daarbij is in elk geval één ding heel duidelijk: er bestaat niet zoiets als alleen maar een standaard-route die individuen op hun levenspad afleggen. Integendeel, er is sprake van veel diversiteit in levenslopen en het afwisselend combineren van werk, zorg, opleiding en deeltijduittreden. Boven-

dien zien we dat deze diversiteit zich ook binnen generaties voordoet. Er bestaat niet langer een vastomlijnd beeld van wat jongeren of ouderen op de arbeidsmarkt letterlijk en figuurlijk beweegt. Generaties zijn te heterogeen om hiervoor met vaste sjablonen te kunnen werken. Zeker vanuit het perspectief van arbeidsmarktbeleid in relatie tot generaties jongeren en ouderen is dit van eminent belang. Immers, maar al te vaak wordt een type beleid ontwikkeld dat geen recht doet aan de grote variëteit die in de vermeende doelgroep aanwezig is.

Typologie

Het boek start met een aantal inleidende hoofdstukken. Eerst wordt een typologie ontwikkeld aan de hand waarvan afzonderlijke generaties kunnen worden geduid: de vooroorlogse generatie, de stille generatie, de protestgeneratie, de verloren generatie en de pragmatische generatie. Deze handzame typologie brengt de posities in kaart die gene-

raties innemen op de arbeidsmarkt: „generatielidmaatschap ...weerspiegelt de arbeidsmarktkansen van de leden van deze generatie over de (individuele) levensloop” (pag. 24). Vervolgens wordt een globaal beeld gegeven van de wijze waarop tegen de begrippen jong en oud wordt aangekeken op de arbeidsmarkt. Er volgt een verhelderende schets van ontwikkelingen in het ontslagbeleid, in samenhang met de transitionele arbeidsmarktbenadering. Ook ontbreekt natuurlijk niet een beschouwing over de betekenis van demografische verschuivingen. De voorzichtige conclusie die daar al wordt getrokken is dat veel bedrijven niet onder de indruk lijken van vergrijzingsproblemen. Een actief behoudbeleid voor oudere werknemers is slechts sporadisch aanwezig. Het kortetermijndenken overheerst: „Het nijpende vergrijzingsprobleem wordt vanuit een kortetermijnperspectief versluierd door een even nijpend werkloosheidsprobleem”. Overigens, deze constatering klopte zeker in 2005. Nu de conjunctuur weer aantrekt en evenzo het aantal vacatures, mag worden verwacht dat de afstandelijke en weinig strategische benadering van bedrijven rond deze bedreigingen in de personeelsvoorziening de komende jaren zal kantelen.

Voorzichtige stapjes

De volgende hoofdstukken zoomen in op het niveau van werk zelf. Daarbij wordt op een mooie wijze een chronologische opbouw betracht: we zien analyses van de eerste voorzichtige stapjes op de arbeidsmarkt (beroepsoriëntatie, eerste baan, voorkeur voor loopbaan) via baan-baan mobiliteit transities en promoties, naar het fenomeen ‘een leven lang leren’. De daarop volgende hoofdstukken gaan in op de kwaliteit van de arbeid en de kwaliteit van het leven. Zaken die in het perspectief van jong en oud heel relevant zijn. De auteurs laten daarbij zien dat de wensen die vertegenwoordigers van generaties hebben als het gaat om het combineren van werk, zorg, vrije tijd en scholing bepaald niet altijd stroken

met beleidsvoornemens van de overheid. In dit verband zal ook de komende tijd het succes van de per januari ingevoerde levensloopregeling meer licht moeten werpen op de feitelijke keuzen die individuen van welke leeftijd dan ook maken ten aanzien van inzet/inleg en opname/bestedingscategorie. In een volgend hoofdstuk komt uittreden aan de orde, als laatste fase in de estafette van het leven. De specifieke behandeling van het fenomeen deeltijdpensioen laat zien dat ook hier verschillende transitieschema's mogelijk zijn.

Thematische combinatie

De auteurs weten in het boek een mooie thematische combinatie van literatuuronderzoek en (eigen) empirisch onderzoek aan te brengen, waarbij de elders vaak gebezigde droge en vlakke toon en uitleg ditmaal afwezig lijkt. De wijze waarop de verschillende stukjes van de puzzel worden uiteengelegd en later ook weer worden samengevoegd getuigt van een ruime mate van vakmanschap en de kunst boven de materie te staan. Daarmee is dit middendeel van het boek een heel leesbaar en interessant geheel, ook voor beleidsmakers en HR-professionals. Een belangrijke les die daarbij hoort is dat het te gemakkelijk is om jongeren en ouderen als homogene begrippen te zien, en evenzo veel te gemakkelijk is om geen onderscheid te maken tussen jong en oud.

Differentiatie

Het boek van Bekker et. al. maakt duidelijk dat er voldoende redenen zijn om differentiatie in beleid te overwegen, juist vanwege de differentiatie binnen de groepen zelf. Het zal voor veel personeelsmanagers overigens dan wel lastig zijn om steeds de goede varianten hierin te zoeken, juist omdat de dynamiek van de transities dit beeld constant laat schuiven, in combinatie met de economische conjunctuur. Het boek kan ook anders worden gelezen. Door aan te sluiten bij besluitvorming en preferenties op werknemersniveau en door gericht te werken aan het bevorderen van

de transitieentaliteit, transitiecapaciteit en transitiefaciliteiten, kan door deze willen-kunnen-mogen competenties wellicht een nieuw perspectief op strategisch overheidsbeleid worden geformeerd. Mensen helpen de goede keuzen te maken, op welke leeftijd dan ook. Kortom, een boek met vele doorkijkjes. Analyses en beschouwingen gaan hand in hand, de thematische insteek is verfrissend, de stijl is zeer leesbaar en de houdbaarheid van het gebodene is vanwege de persistentie van het ouder worden tot lang gegarandeerd.



Prof. dr. G.H.M. Evers is redacteur van Tijdschrift voor HRM.