

Het gelijk van Marx. De Nieuwe Ouderdom en de arbeid

Door Frits de Lange

De oude dag van morgen

Oud worden is niet meer wat het geweest is. Terwijl het de mensen vroeger bij uitzondering overkwam, kan men er nu bijna op rekenen. De gemiddelde levensverwachting is de laatste anderhalve eeuw verdubbeld. Niet alleen worden steeds meer mensen oud en worden de ouderen steeds ouder, ze worden ook anders oud. Ze zijn ook vitaler dan welke generatie ooit tevoren. De babyboomers van nu maken zich op voor hun tweede jeugd op de leeftijd waarop hun ouders gingen denken aan hun pensioen. Er is een complete nieuwe levensfase bij gekomen, een Derde Leeftijd, ná jeugd en volwassenheid, en vóór de onvermijdelijke aftakeling van de hoge ouderdom.

De onzekere levensloop, getekend door de grillen van het lot, met de ouderdom als uitzondering, is vervangen door een (statistisch gezien nagenoeg) zekere levensloop die om planning vraagt, met de ouderdom als regel. Kon iemand vroeger na zijn 65^e doorgaans nog een korte levensavond tegemoet zien, nu treedt hij of zij een complete nieuwe levensfase in, die even lang kan duren als die van afstuderen tot pensioen.

Wat doen we echter met die tweede levenshelft, die nog nooit zo lang heeft geduurd? Waartoe dient hij en waarmee gaan we hem vullen? We worden massaal oud, maar tegelijk lijken we er minder dan ooit zin en invulling aan te kunnen geven. Hoe ziet de goede oude dag van morgen er eigenlijk uit?

In mijn boek *De mythe van het voltooide leven* zoek ik naar wegwijzers in het niemandsland van deze nieuwe ouderdom. Ik beperk me hier tot enkele kernpunten die voor de politieke meningsvorming over arbeid en pensionering van belang zijn.

1. De babyboomers en de individualisering

De nieuwe ouderen nemen hun eigen waardepatroon mee. Het onderzoeksbureau Motivaction voorspelt dat het percentage ‘traditionele burgerij’ onder de senioren ingrijpend zal afnemen. Vernieuwingsgezinde, mondige ouderen van de babyboomgeneratie nemen hun plaats in. Zij onderscheiden zich door een veel meer individualistisch georiënteerd waardepatroon.

Babyboomers zijn geen incident in de geschiedenis, maar voorboden van een nieuwe tijd. Vanaf 1970 voltrok zich een omslag in waardenoriëntaties in de richting van individuele autonomie, zelfbewustheid, assertiviteit, flexibiliteit, pragmatisme, accent op keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid (Liefbroer & Dykstra 2000, 34).

Met het - ik geef toe: meerduidige - begrip 'individualisering' kunnen we die omslag in één woord proberen te omschrijven. Het blijkt onmisbaar te zijn voor een adequate beschrijving van de hedendaagse maatschappelijke dynamiek (SCP 1998, 3). Individualisering is niet alleen een waarneembaar feit (verzelfstandiging), maar ook een niet minder waarneembaar ideaal (keuzevrijheid). Zij vormt de zenuw van het dominante laatmoderne waardepatroon, dat ook komende generaties ouderen zal kenmerken.

2. Van voorgegeven traject naar reflexief project: de postmoderne levensloop

In de dynamiek van de laatmoderne samenleving wordt het individuele 'zelf' als *actor* van zijn eigen levensloop beschouwd. Dat vereist reflexieve planning en kritische evaluatie; elk individu is zijn eigen planbureau. De postmoderne levensloop wordt een *reflexief project*, dat coherentie en continuïteit krijgt doordat het individu zijn leven onder controle heeft en de toekomst weet te koloniseren (Giddens 1991, 32, 202). Ieder wordt geacht de manager van zijn eigen levensloop te worden.

Daarmee wordt de collectieve *chronologische organisatie* (Baars 2006, 20vv.) van de levensloop ondergraven, een erfenis van de industriële cultuur van de 19^e eeuw. Met vijf jaar naar school, op je achttiende aan het werk of aan de studie, op je eenentwintigste volwassen, daarna een beroeps carrière, trouwen en een gezin stichten, en op je vijfenzestigste met pensioen voor een korte levensavond. De levensloop was gerationaliseerd als voorwerp van beleid en planning. Het arbeidsproces vormt daarbij het primaire organisatiebeginsel. De mannelijke beroeps carrière staat model. Kindertijd en scholing leiden naar de beroeps carrière toe, de ouderdom ziet erop terug, maar is zelf niet meer productief; men mag dan 'genieten van een welverdiende rust'. De 'three boxes' van scholing, arbeid en pensioen bepalen de loop van het moderne leven, en uiteindelijk ook de zin en betekenis ervan. De levensloop van vrouwen is daaraan volledig ondergeschikt gemaakt. De man produceert, de vrouw reproduceert.

De greep van het collectieve levensloopregiem verslapt echter meer en meer. Zolang vijfenzestig de verplichte pensioenleeftijd blijft bevinden we ons nog in een overgangstijd. Maar ook de levensloop zal steeds meer worden geïndividualiseerd. De kalenderleeftijd zal steeds minder een rol als identiteitsbepalende 'marker' gaan spelen. Dat wordt ook meer en

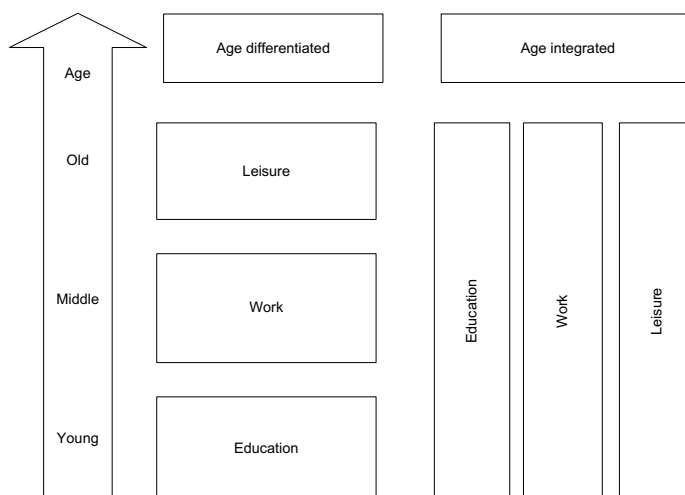
meer zichtbaar in de sociale en economische wet- en regelgeving. Door deeltijdarbeid, flexibele uitreding en het variabel-worden van de pensioengerechtigde leeftijd vervaagt de band tussen persoonlijke identiteit en arbeid. Betaalde arbeid – de *raison d'être* voor de burgerman uit de negentiende en twintigste eeuw – is niet meer de enige vorm van zelfverwerkelijking. Een op individuele maat gesneden 'levensloopregeling' vervangt de collectieve verzorgingsarrangementen van weleer. De Leefijdwet maakt sinds mei 2004 discriminatie op grond van leeftijd in het arbeidsrecht strafbaar.

2. Arbeid als zelfverwerkelijking (Het gelijk van Marx)

Achter en in deze ontwikkelingen voltrekt zich een decollectivering van de levensloop, die ook de visie op ouderdom zal beïnvloeden. De standaardlevensloop wordt keuzebiografie. De 'drie boxen' van scholing, werk, pensioen (en voor vrouwen: huwelijk en gezin) zijn niet meer de norm. Scholing, werk, zorg en vrije tijd zijn niet meer afzonderlijke, opeenvolgende fasen maar levenssferen naast elkaar, waartussen men flexibel moet kunnen schwitchen. Dat vraagt soms meer van mensen dan ze aankunnen. Met name vrouwen dreigen in het 'spitsuur' van de levensloop te worden overbelast als tegelijk hun carrière, de zorg voor kinderen en soms ook nog de zorg voor de eigen ouders de aandacht eisen. Levensloopsregelingen zijn een bescheiden poging om in wet- en regelgeving daaraan tegemoet te komen.

Anderen worden echter niet zozeer overvraagd dan wel onderbenut. Het debat over de kosten van de vergrijzing brengt de pensioengrens in het geding. Het is maatschappelijk niet langer verantwoord, is de groeiende overtuiging, dat zij zo vroeg, laat staan vervroegd (eerder dan vijftenzestig) uit het arbeidsproces treden. Het debat dreigt echter versmald te worden tot zijn financiële en economische aspecten, en het lijkt alsof van ouderen alleen maar iets te worden gevraagd wat ze eigenlijk niet willen: meebetalen door door te werken.

Dat is een misvatting. Niet alleen meer mensen worden oud, maar ze worden vooral anders oud. De ouderen van straks zullen gewoon zijn te 'leven in de breedte', en arbeid zal een levenssfeer blijven naast andere. Ze zullen scholing, arbeid en vrije tijd in een andere mix combineren dan toen ze jong waren, maar ze zullen ze als basisingrediënten in hun levensstijl willen houden zolang het kan. De gerontoloog Mathilda Riley noemt dat de overgang van een leeftijdgedifferentieerde naar een leeftijdgeïntegreerde levensloop en heeft dat in een schema als volgt weergegeven:



Figuur 9. Leeftijdsgedifferentiatie en leeftijdsintegratie (Riley e.a. 1994; vgl. Baars 2006, 59)

Scholing, werk en vrije tijd vormen geen fasen meer, maar sferen.

Zijn we er als samenleving klaar voor? Riley wijst op de achterstand (*structural lag*) die we daarin nog hebben. De nieuwe levensloop wordt nog niet goed gefaciliteerd. Zowel op 'het spitsuur' als 'na de middag' zijn we er onvoldoende voor toegerust.

Het meest flagrant wordt dat zichtbaar in het onvermogen om ouderen voor het arbeidsproces te behouden. Gebrek aan inzicht in en waardering (ook economisch) voor de competenties van seniorwerknemers is daar mede debet aan. Maar ook de betekenis die arbeid kan hebben voor het zelfbeeld van ouderen wordt daarbij onvoldoende ingeschat.

Toewijding aan (onbetaalde of betaalde) arbeid is een vorm van zelfverwerkelijking, willen we stellen. Karl Marx, de eerste die daarop heeft gewezen, verdient een rehabilitatie. Werk verrichten draagt bij aan goed oud worden. Er is geen enkele reden om daaraan een leeftijdsgrens te verbinden. Zelfverwerkelijking is een levenslang proces en een mens zal er mee bezig zijn tot zijn of haar laatste ademtocht. Arbeid (verstaan als: elke inspanning die verricht wordt met maatschappelijk nut) is een vorm van zelfverwerkelijking die een belangrijke bijdrage kan leveren aan het nieuwe ouder-worden, als straks de vaste en vroege pensionering is losgelaten.

Naast de evidente functie van inkomensverwerving op basis van inspanning, staan min of meer verborgen, maar niet minder wezenlijke functies van arbeid: arbeid structureert het dagelijkse bestaan, biedt mogelijkheden om sociale contacten op te bouwen en status te verwerven, stelt mensen in staat om een bijdrage te leveren aan het geheel van de samenleving en draagt bij aan hun zelfverwerkelijking (Jahoda 1982). Werken houdt mensen gezonder, biedt hun sociale waardering en verleent zin aan hun leven.

In een leeftijdsgeïntegreerde levensloop zal arbeid niet meer geconcentreerd worden in een afzonderlijke fase (de *life time employment* van veertig jaar veertig uur per week). Arbeid zal een integraal onderdeel van het bestaan moeten worden, naast andere levenssferen, en de zorg om *life time employability* een constante in de gehele levensloop. De volkswijsheid ‘Don’t put all your eggs in one basket’ zal leidraad moeten worden in de levensloopopbouw, zodat ouderen hun pensionering niet meer ervaren als een ‘guillotine-pensioen’, met daarna het Grote Niets. Nu wordt vaak een korte hevige periode van Overbelasting gevolgd door een lange periode van Onderbenutting (Ministerie van SZW, 2002, 23). Levenslang werken, levenslang leren, levenslang zorgen, levenslang genieten zal daarentegen het motto kunnen worden. Iets van het visioen van de jonge Marx in *De Duitse Ideologie* zou dan misschien werkelijkheid kunnen worden, namelijk dat we niet een leven lang tot één exclusieve activiteit veroordeeld zullen zijn omdat we anders de middelen van bestaan verliezen, maar de mogelijkheid hebben om ‘vandaag dit en morgen dat te doen, ’s ochtends te jagen, ’s middags te vissen, ’s avonds veeteelt te bedrijven en na het eten de kritiek te beoefenen, al naar gelang ik verkies, zonder ooit jager, visser, herder of criticus te worden’

Hoe lang en hoeveel zullen mensen gedurende hun tweede levenshelft kunnen blijven werken? We moeten daar reëel in zijn. De arbeidsduur zal, om te beginnen, beter herverdeeld moeten worden over de levensloop. De marathon van de lange levensloop vraagt om een stayers-, niet om de sprintersmentaliteit van de Monsterboard-generatie. Als de arbeidsduur teruggebracht zou worden tot zo’n dertig uur per week, zal iemand per saldo gedurende zijn levensloop nog evenveel bijdragen aan de arbeidsmarkt als nu, maar dan uitgesmeerd over een veel langere periode. In combinatie met een zogenaamde transitionele arbeidsmarkt, waarbij door middel van sabbaticals, zorgverlof, flexibele en geleidelijke pensionering en flexibele werktijdenregelingen zorg kan worden gedragen voor *life time employability*, zal arbeid een integraal onderdeel kunnen blijven uitmaken van de ouderdom (Muffels 2001, 121). Dan hoeven mensen niet uitgeblust en versleten te zijn als ze vijftenzestig zijn. In de tweede plaats zal het karakter van de arbeid moeten worden aangepast aan de persoonlijke situatie van ouderen. In de postindustriële informatie- en kennissamenleving is de beroepen- en functiestructuur al sterk van inhoud en karakter veranderd. Het aantal hoogopgeleiden is toegenomen en de werkgelegenheidsgroei is geconcentreerd in de hogere beroepen en functies. Het aandeel van administratieve beroepen dijde uit van 31% in 1973 tot 44% van de totale beroepsbevolking in 1998; hun absolute aantal werd meer dan verdubbeld, van 1,4 miljoen naar 3,1 miljoen (De Beer 2001, 335).

Een groot deel van de seniores hoeft dus geen zwaar lichamelijk vuil werk meer te doen (de achtergrond van de huidige pensioenconstructies) en zou ook op oudere leeftijd kunnen blijven werken, als er ook dan maar meer in hun opleiding en scholing geïnvesteerd zou worden en de werkdruk verminderd. Presteren oudere werknemers minder? Het blijkt een hardnekkig vooroordeel. ‘Het verband tussen leeftijd en productiviteit (wordt) veel meer dan door leeftijd *an sich* bepaald door de mate waarin de organisatie via opleiding en trainingsinspanningen investeert in het menselijk kapitaal van de oudere werknemer’ (Muffels 2001, 90, resp. 117).

Niet alle werk is natuurlijk geschikt om op latere leeftijd gedaan te worden. ‘Vuil werk, werk met stank en lawaai en werk dat weinig ontplooiingsmogelijkheden biedt, komen nog ongeveer even vaak voor als twintig jaar geleden,’ becijfert het SCP (De Beer 2001, 301).

Ouderen kunnen niet worden veroordeeld tot het verrichten van fysiek of mentaal slopende arbeid. Voor sommigen is arbeid geen zelfverwerkelijking, maar noodzakelijk kwaad. Willen we toe naar een transitionele arbeidsmarkt in een geïndividualiseerde samenleving, dan wordt een flexibel systeem van pensionering vereist, waarbij sommigen in staat worden gesteld eerder, anderen later uit het – betaalde – arbeidsproces te treden.

Baars, Jan (2006). *Het nieuwe ouder worden. Paradoxen en perspectieven van leven in de tijd*. Amsterdam: Humanistic University Press.

Beer, P.T. de (2001). *Over werken in de postindustriële samenleving*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Giddens, Anthony (1991). *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press

Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment. A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: University Press.

Liefbroer, A.C., Dykstra, Pearl A. (2000). *Levenslopen in Verandering. Een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970*. Den Haag: SdU Uitgevers.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2002). *Verkenning Levensloop. Beleidsopties voor leren, werken, zorgen en wonen*. Den Haag: SZW.

Muffels, Ruud (2001). Tussen mythe en werkelijkheid. Leeftijd in sociaal-economisch perspectief. In Y. Quispel, L. Christ (red.), *Ouder worden: een kwestie van leeftijd? Theorieën over leeftijd, in relatie tot veroudering, levensfasen en levensloop*. Utrecht: LBL, 111-124.

Riley, M.W., Kahn, R.L., Foner, A. (eds.). *Age and Structural Lag. Society's Failure to Provide Meaningful Opportunities in Work, Family and Leisure*. New York: Wiley 1994.

Sociaal en Cultureel Planbureau (1998). *Sociaal en Cultureel Rapport 1998. 25 jaar sociale verandering*. Rijswijk-Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau-Elsevier.

Frits de Lange (www.fritsdelange.com) is hoogleraar ethiek aan de Protestantse Theologische Universiteit, vestiging Kampen en auteur van *De Mythe van het Voltooide Leven. Over de oude dag van morgen*. (ISBN 9789021141626, Meinema, Zoetermeer).