

De verloren Schipperen tussen traditie & moderniteit *arbeider*

ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM
Faculteit der Sociale Wetenschappen
Opleiding Sociologie

Julia Dotulong

De verloren arbeider

'A Working Class Hero is something you don't want to be'

Vrij naar John Lennon

De verloren Schipperen tussen traditie & moderniteit **arbeider**

ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM
Faculteit der Sociale Wetenschappen
Opleiding Sociologie

Scriptiebegeleider prof. dr. J. Burgers

Julia Dotulong
Studienummer 173200
Rotterdam, september 2004

Voor mijn moeder, vader & George

VOORWOORD

Journalistiek en wetenschap typeren elkaar vaak met stereotypen. Voor de journalist die 'op straat leeft' bevatten sociaal-wetenschappelijke rapporten vaak niets nieuws. De wetenschap bevestigt daarin slechts wat hij al in praktijk hoorde en zag. Wetenschappers klagen met regelmaat over de oppervlakkigheid van de journalistiek: de journalist is alleen geïnteresseerd in conclusies die hard 'nieuws' bevatten en niet in de gehele context van het onderzoek. Journalisten rukken feiten uit hun verband en geven deze slecht weer. Beide opvattingen bevatten waarschijnlijk een kern van waarheid.

Mij zette deze stereotyperingen en dit wederzijdse onbegrip drie jaar geleden aan tot het volgen van een wetenschappelijke studie. Ik wilde meer inzicht in het wetenschappelijke proces en haar - theorieën. En als journalist met een bovenmatige interesse voor de samenleving lag sociologie voor de hand.

De keuze voor 'arbeiders' is waarschijnlijk mede bepaald door het feit dat ik zelf een 'arbeiderskind' ben. Maar van mijn ouders (1^e generatie Indische migranten) altijd kreeg voorgehouden dat mijn lotsbestemming elders lag dan in de arbeidersklasse. Studeren was hun adagium. Hun – en mijn - wens heb ik met mijn eerdere hbo opleiding en nu met het afronden van deze studie volbracht.

Rest mij nog een aantal mensen te bedanken voor hun niet aflatende steun. In de aanloop naar de studie waren de heer Deyl en Wil degenen die nooit de hoop opgaven dat ik het wiskunde-examen aan het James Boswell Instituut zou halen. Dankzij hun oneindige geduld is me dit gelukt.

Kerstin wil ik bedanken omdat ze mij vertrouwd maakte met het SPSS programma en Andra omdat ze de tijd en moeite nam om mijn scriptie kritisch door te lezen en van commentaar te voorzien. Ook wil ik alle bedrijven, contactpersonen uit mijn eigen netwerk en uiteraard de respondenten bedanken die hun ziel en zaligheid hebben prijsgegeven aan mij. Ik hoop hun vertrouwen niet te hebben beschaamd. Daarnaast wil ik graag mijn begeleider Jack Burgers bedanken voor zijn enthousiasme en het vertrouwen dat hij me gaf. Tot slot Pieter die mij steeds weer stimuleerde om door te zetten en die daarnaast deze scriptie fraai vormgaf.

Aan u dan om te beoordelen of mijn eindscriptie een symbiose is van de journalistiek en de wetenschap.

Julia Dotulong

Rotterdam, September 2004

INHOUDSOPGAVE

1	BESTAAT DE ARBEIDER NOG?	3
1.1.	Inleiding	4
1.2.	Vraagstelling	5
1.3.	Theorieën en thesen	6
1.4.	Onderzoeksgroep en –opzet	8
1.5.	Opbouw scriptie	11
1.6.	Klassenbepaling	11
1.7.	Op naar de ‘Nieuwe Arbeider’	13
1.8.	Expeditiecentra	14
1.8.1	Auto-industrie	14
1.8.2	Bouwvak & de Zelfstandigen Zonder Personeel	16
1.8.3	Fastfoodsector	16
1.8.4	Interieurverzorgers	17
2	WERK & OPLEIDING	19
2.1.	Inleiding	20
2.2.	Arbeidssituatie & autonomie	21
2.2.1	Visie op werk	22
2.3.	Opleidingen, promotie en mobiliteit	27
2.4.	Conclusie	32
3	VAN FAMILIE, TOT GEZIN NAAR INDIVIDU	33
3.1.	Inleiding	34
3.2.	Zienschijzen op intergenerationele mobiliteit	35
3.2.1	Patronen in sociale mobiliteit	36
3.3.	Zelfbepaling of conformisme?	41
3.4.	Vrouwenparticipatie	45
3.5.	Conclusie	50

4	LEEFSTIJLEN	53
4.1	Inleiding	54
4.2	Waar woont men?	56
4.2.1	Materiele verworvenheden	57
4.3	Vakantie, familie en vrije tijd	60
4.4	Conclusie	64
5	KLASSENBEWUSTZIJN, MAATSCHAPPIJBEELDEN EN POLITIEKE VORKEUR	65
5.1.	Inleiding	66
5.2.	Is klasse te koop?	68
5.3.	Afstand tot de wereld van het kantoor	71
5.4.	Maatschappijbeelden	73
5.5.	Omschrijving van de arbeider anno 2004	75
5.6.	Opiniedimensies	77
5.7.	Stemgedrag	79
5.8.	Betekenis van instituties	81
5.9.	Conclusie	82
6	CONCLUSIES & AANBEVELINGEN	85
6.1.	Inleiding	86
6.2.	Sociologische visies op de arbeider	86
6.3.	Sociaal-economische en – culturele denkbeelden	87
6.4.	Klassenbepaling en stemgedrag	89
6.5.	Leefstijl en materiele verworvenheden	89
6.6.	Bestaat de arbeider nog?	90
	Bijlage; vragenlijst	93
	Literatuurlijst	98

Hoofdstuk 1

BESTAAT DE ARBEIDER NOG?

1.1. Inleiding

Met de kerst een strandvakantie naar Venezuela, zomers naar Spanje, twee auto's voor de deur, kinderen op de crèche en weekends erop uit naar pretparken. Hier wordt niet het leven beschreven van hoogopgeleide tweeverdieners uit de middenklasse, maar het leven van onze huisschilder en zijn parttime als franchisenemer werkende vrouw. Maar diezelfde huisschilder is in zijn vrije tijd op zondag wel als fervent supporter te vinden in het Feijenoord stadion of thuis voor de breedbeeldtelevisie waar hij op Canal+ de wedstrijden live kan volgen, met een oudste dochter die net als haar moeder als grootste hobby heeft als majorette mee te lopen in een fanfareorkest, die nog steeds woont in de buurt waar hij opgroeide en daar ook op zaterdagmiddag met zijn oude buurtvrienden een borreltje pakt in zijn stamcafé op de hoek. Die aan de ene kant in een aantal opzichten dus voldoet aan het beeld van de arbeider zoals gehechtheid aan de buurt en het vasthouden aan tradities, maar aan de andere kant steeds meer 'middenklasse' kenmerken vertoont onder andere door zijn materiele verworvenheden en een geëmancipeerde kijk op de man/vrouw verhouding. Ik vraag me af of mijn schilder de 'nieuwe arbeider' belichaamt. Een arbeider die zich distantieert van de aloude arbeidersideologie en zich liever identificeert met de middenklasse.

Want wie anno 2004 het woord arbeider laat vallen, wordt vaak wat vreemd aangekeken. Arbeiders bestaan immers niet meer. Hooguit in de haven, de bouw of in de zware industrie, voor zover die nog is gevestigd in Nederland. De uitslag van het FNV-referendum, dat de vakbond in het najaar van 2003 hield naar aanleiding van het zwaar bevochten sociaal akkoord tussen overheid, werkgevers en vakbonden, bracht de kentering ook weer aan het licht: het overgrote deel van de Nederlandse werknemers nam genoegen met het bezuinigingspakket. De keuze voor de harde strijd, werd hiermee afgewezen. De animo voor langdurige stakingen en verzet tegen de gevestigde orde lijkt tot beneden het nulpunt gedaald. Met uitzondering van de groepen die nog steeds tot de traditionele arbeidersklasse worden gerekend: de haven- en de bouw. Zij wilden hun onvrede nog wel laten blijken, maar kregen geen gehoor bij hun mede FNV'ers.

Maar wat zegt dit eigenlijk over het Nederlandse werknemersbestand? Voelen Nederlandse werknemers zich niet meer verbonden met het oude vakbondsideaal? Associëren zij zichzelf niet meer met traditionele arbeidersstandpunten? Of zien zij zichzelf niet meer als arbeider en vindt massaal een verschuiving plaats naar het middenklasse-gedachtengoed: ieder voor zich en God voor ons allen. Met name de laatste vraag brengt mij tot de onderzoeksvraag of *Nederland nog arbeiders kent. Of zijn deze opgegaan in een brede middenklasse?*

1.2 Vraagstelling

Eind jaren '60 was het beeld van de arbeider eenduidiger dan anno 2004 (Ter Hoeven, 1969:12). Het ideaaltype arbeider werd omschreven als een persoon met een sterk wijgevoel, voorstander van collectieve sociale actie, met een sterke oriëntatie op familie én lidmaatschap van een gesloten netwerk (Van Hoof, 1996:245). Leden van de middenklasse waren daarentegen hiërarchisch ingesteld, stijgingsbewust, toekomstgericht, lid van een 'open' netwerk en individualistisch georiënteerd. Er bestond een nauwe relatie tussen iemands sociaal-economische positie, zijn daarbij behorende levensstijl, opvattingen, normen en waarden (Goldthorpe et al, 1969, Mackenzie, 1973, Berting, 1985, De Witte, 1990, Steijn en de Witte, 1992).

Het hierboven geschetste beeld van de arbeiders- en middenklasse is allengs steeds diffuser geworden. Arbeiders blijken niet altijd meer 'links' te stemmen, automatisch lid te zijn van een vakbond of een beperkt sociaal netwerk te hebben. Gezien deze ontwikkelingen dringt de vraag zich op: zijn arbeiders de afgelopen drie decennia een heterogene mix geworden van individuen vergelijkbaar met die van de middenklasse? En zo ja, wat is de weerslag hiervan op de traditionele arbeiderscultuur?

Het lijkt erop dat zich in de afgelopen drie decennia (in Europa) een de-polarisatie heeft plaatsgevonden van de arbeidersklasse (Goch, 2002, Marshall c.s. vgl Steijn en de Witte, 1992). In deze scriptie staat de vraag centraal: in hoeverre bepaalt de beroepspositie van de arbeider zijn leefstijl, opvattingen en waarden?

Onderzoek van Mackenzie (1973) naar de positie van de geschoolde (vak)arbeider toonde aan dat niet de materiele verworvenheden bepalend zijn voor het klassenbewustzijn, maar de arbeidspositie cq het beroep dat iemand uitoefent. Arbeidspositie definieer ik hier als: de plaats die een persoon inneemt binnen het arbeidsbestel. De onderzoeksresultaten van Mackenzie naar de positie van vakarbeiders en lagere employés lieten zien dat geschoolde vaklieden zich ontwikkelden tot een 'arbeidsaristocratie'. De vraag is echter of de uitkomsten van Mackenzie nu nog steeds opgaan. Of is het eerder zo dat juist door de toename van materiele verworvenheden de arbeidspositie niet langer bepalend is voor het klassenbewustzijn? Mijn onderzoeksvraag kan worden beantwoord aan de hand van de volgende deelvragen:

- Wat zijn de denkbeelden van de huidige groep arbeiders op het sociaal-culturele vlak (opvoeding, omgang familie, sociaal netwerk, huwelijk en emancipatie) en op het gebied van politiek en economie (rol van de overheid, visie op het eigen werk)?;
- Herkent de huidige arbeider zich in het aloude ideaaltype van de arbeider en hoe positioneert hij zichzelf in het klassensysteem? En hoe ziet het stemgedrag van de huidige arbeider eruit?;
- Hoe verhoudt de leefstijl van de huidige arbeiders anno 2004 in Nederland zich tot die van de ideaaltypische arbeider van de jaren '70 (wonen en materiele verworvenheden)?

Om deze vragen te beantwoorden, heb ik empirisch onderzoek verricht onder zes beroepsgroepen: bouwvakkers, ZZP'ers, medewerkers in de auto-industrie, interieurverzorgsters, warehouseoperators en medewerkers in de fastfoodbranche. In onderstaande paragraaf staat een verantwoording voor de keuze van deze zes beroepsgroepen.

1.3. Theorieën en thesen

Voor de hierboven beschreven veranderingen zouden zowel factoren op sociaal-cultureel als op sociaal-economisch gebied de oorzaak kunnen zijn. Zo steeg het welvaartsniveau, nam de omvang van het sociaal-zekerheidsstelsel toe, veranderde de beroepstructuur en werden de kansen tot sociale mobiliteit vergroot. Ook het opleidingsniveau steeg en daarnaast zorgden arbeidstijdverkorting en toename van de massacommunicatie voor een vergroting van de mogelijkheden tot actieve vrijetijdsbesteding en meer culturele bagage (De Witte, 1991).

Binnen de arbeidersklasse heeft altijd een grote verscheidenheid aan sociale lagen en culturen bestaan, zo blijkt uit diverse onderzoeken (Leemans, 1958; Mackenzie, 1973; Steijn en De Witte 1992, Steijn, 1994). Maar desondanks bleek ook dat de arbeiderscultuur (Goldthorpe et al, 1969; De Witte, 1990) vrij homogeen was en dat arbeiders niet de culturele waardenoriëntaties van de middenklasse overnamen. Vanuit de sociaalwetenschappelijke hoek werd gedacht dat de traditionele arbeiderscultuur door de maatschappelijke veranderingen op zowel sociaal-cultureel als sociaal-economisch terrein op den duur zou verdwijnen en opgaan in een brede middenklasse. Arbeiders zouden steeds meer elementen van de cultuur van de middenklasse overnemen (Steijn en de Witte, 1992). Dit wordt ook wel de verburgerlijkingstheorie genoemd. Als arbeiders op sociaal-economisch en op sociaal-cultureel vlak dezelfde opvattingen vertonen als de middenklasse, zijn zij verburgerlijkt (De Witte, 1991).

Deze these wordt in combinatie met de individualiseringstheorie vaak genoemd als verklarende factoren voor een afnemende arbeiderscultuur. De individualiseringstheorie is een onderdeel van de klassieke moderniseringstheorieën (Elchardus, 2002).

Modernisering bood in tegenstelling tot traditie, een grotere mate van individuele vrijheid, individuele waardigheid, autonomie, zelfbewustzijn en zelfontplooiing.

Traditionele culturen werden binnen het moderniseringsdenken omschreven als fatalistisch en collectivistisch. Ulrich Beck en Anthony Giddens vernieuwden en radicaliseerden het modernisme, aldus Elchardus, door hun onderling verwante stellingen van de risicomaatschappij en de reflexieve moderniteit. Beck en Giddens waren beide van mening dat het handelen niet langer wordt bepaald door collectieve identiteiten en tradities.

'Als men de klassenpositie van iemand kent, kan men niet langer voorspellen hoe die persoon tegen het leven aankijkt, welke relaties die persoon zal aangaan, welke positie hij binnen een gezin en een familie zal bekleden, welke politieke en sociale ideeën hij zal hebben en welke identiteit (Beck, 1992)'.

Handelen werd een kwestie van een overdachte en individuele keuze. Daarnaast impli-

ceert de individualiseringstheorie dat de samenhang tussen beroepspositie en opvattingen (zullen) afnemen (De Witte, 1993). Berting vat de moderniseringstheorie als volgt samen 'de maatschappelijke ontwikkeling van de industriële samenlevingen gaat onvermijdelijk in de richting van een samenleving waarin de maatschappelijke positie gebaseerd is op het beroep dat men uitoefent [terwijl voorts] de beroepsposities die mensen bereiken afhankelijk zijn van hun prestaties in de samenleving...' (Berting 1994, vgl. Steijn, 1997).

Goldthorpe (vgl Steijn en De Witte, 1992) baseerde zich op de structurele theorie ter verklaring van de verschillen in maatschappelijke oriëntaties tussen werknemers. Een theorie die een directe relatie legt tussen de arbeids- en marktsituatie van werknemers en hun oriëntaties. Volgens Lockwood zijn klassengebonden ideologieën verbonden met primaire sociale ervaringen van een individu. Lockwood onderscheidde in 1975 drie typen arbeiders:

- de traditionele proletariër, die de machtsverhoudingen in de samenleving in een wij-zij perspectief plaatst;
- de eerbiedige arbeider die zijn meerderen met respect tegemoet treedt en gehoorzaam is;
- de geprivatiseerde, instrumentele arbeider. De laatste groep zijn de arbeiders die volgens Goldthorpe c.s. maatschappelijke verschillen afmeten in termen van inkomen, welvaart en levensstandaard.

Type I is volgens Lockwood te vinden in traditionele industrieën zoals de mijn- en scheepsbouw, terwijl type II vooral te vinden is in kleinere, paternalistisch geleide, industriële bedrijven en in de agrarische sector. Lockwood verbindt de heterogeniteit van de arbeidersklasse met de sociaal-structurele omstandigheden oftewel de arbeids- en marktsituatie.

Of deze driedeling nog steeds opgaat, is de vraag gezien de ingrijpende veranderingen die de economische structuur van Westerse landen de laatste drie decennia heeft doorgevoerd. Ontwikkelingen die onder meer hebben geleid tot een andere beroepsstructuur. Door de deïndustrialisatie verdween steeds meer arbeidsintensieve industrie naar de zogeheten 'lage lonen landen' (CBS, 2003). De vraag naar ongeschoolde handarbeiders daalde hierdoor. Terwijl in de industrie de vraag naar arbeidskrachten verkleinde, nam deze in de dienstensector toe. Bedrijven gaan steeds meer taken uitbesteden (outsourcing) en richten zich in toenemende mate op een aantal kerntaken. Zo ontstaan specialisaties waarvoor bijzondere beroepsvaardigheden zijn vereist (Goldthorpe c.s., 1969). Daarbij gaat het om functies die veel statusgevoeliger zijn dan het fordistisch getinte werk. Werknemers in deze functies staan in hoger aanzien dan collega-arbeiders die louter productiewerk verrichten en naar verwachting verdienen zij ook meer waardoor ze zich meer materiele welvaart kunnen veroorloven. Gezien hun arbeidspositie zullen zij zich volgens genoemde auteurs naar verwachting meer met de middenklasse identificeren en daardoor ook eerder geneigd zijn om de culturele waardenoriëntaties van die middenklasse over te nemen. Naast de toename van het

aantal gespecialiseerde functies binnen de industrie, blijven traditionele arbeiderssectoren bestaan zoals de haven en de bouw. Binnen die laatste sector heeft zich een tweedeling voorgedaan: aan de ene kant de werknemers en aan de andere kant degenen die gezien de grote economische vraag kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap, ook wel genoemd ZZP'ers (Zelfstandigen Zonder Personeel). Van de 55.000 mensen die jaarlijks in Nederland een eigen onderneming start, bevindt het overgrote deel zich in deze groep (MKB, 2002). ZZP'ers staan qua status in hoger aanzien dan degenen die hetzelfde werk in loondienst verrichten. Ook van hen kan worden verwacht dat zij zich meer zullen gaan vereenzelvigen met de middenklasse en de bijbehorende waardenoriëntaties zullen overnemen. Een ander gevolg van de economische herstructurering is de enorme groei van de dienstensector ten koste van de industrie (Kloosterman en Elfring, 1991, Atzema, 1994). Ook binnen de dienstensector is sprake van een tweedeling: een groei aan de bovenkant én aan de onderkant, zoals laag gekwalificeerde banen in de schoonmaaksector, naaiateliers en horeca (Sassen, 1994). Banen met weinig perspectief en doorgroeimogelijkheden.

1.4. Onderzoeksgroep en –opzet

Mijn onderzoek richt zich op verschillende beroepsposities binnen de arbeidersklasse, inclusief degenen die laag geschoold werk doen in de dienstensector. Aangezien binnen de dienstensector, en met name in de horeca en schoonmaakbranche de lagere employés wat hun doorgroeimogelijkheden en toekomstperspectieven betreft vergelijkbaar met die van half- en ongeschoolde handarbeiders.

In dit onderzoek volg ik het klassenconcept van Goldthorpe waarbij de vijftig respondenten worden onderverdeeld in:

- Kleine Zelfstandigen Zonder Personeel, de zogeheten ZZP'er (vijf respondenten);
- Geschoolde arbeiders, vaklieden inclusief de voormannen ofwel chefs van handarbeiders, (elf respondenten);
- Half geschoolde arbeiders: taakgroepmedewerkers, coördinatoren en operators in de auto-industrie, (dertien respondenten);
- Ongeschoolde arbeiders: warehouseoperators (tien respondenten) en mensen werkzaam in de schoonmaaksector (vijf respondenten) en de horeca inclusief twee franchisenemers (zes respondenten).

Bij het verwerven van respondenten bemerkte ik een grote mate van terughoudendheid. Veelal werd door leidinggevenden gevreesd dat de interviews tot 'arbeidsonrust' zouden leiden. Daarnaast vond een aantal ondernemingen het onderwerp 'te gevoelig' om hun werknemers mee te confronteren, het woord arbeider had volgens hen een negatieve connotatie en duidde op sterk verouderde arbeidsverhoudingen. Uit een vorm van 'politieke correctheid' zag men er daarom van af. Van de in totaal achttien benaderde bedrijven gingen, na eerst een schriftelijke benadering, zes uiteindelijk wel op mijn verzoek in. Deels gedreven door vakmatige belangstelling (Human Resources Management) en deels door persoonlijke interesse in het onderwerp. De ZZP'ers waren het moeilijkst te strikken voor een interview, hoofdzakelijk vanwege tijdgebrek

en zakelijke prioriteiten. Dit verklaart ook het lage aantal van vijf. Voor zowel een deel van de vakmensen in de bouw als de ZZP'ers heb ik de 'sneeuwbalmethode' gebruikt: geïnterviewden leverden mij namen aan van andere mogelijke respondenten. Vooral het sociaal netwerk van vaklieden blijkt zeer omvangrijk te zijn.

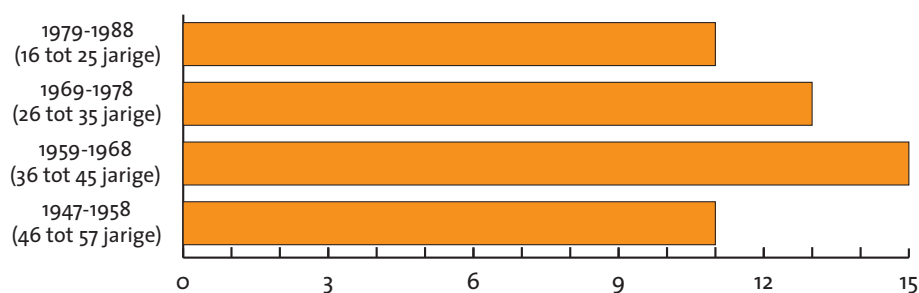
Alle respondenten kregen een vragenlijst voorgelegd, met daarop in totaal 81 vragen (zie bijlage). De vragen waren verdeeld in negen categorieën: persoonlijk, werk, opleiding, opleiding en werk partner, opleiding en werk ouders, kinderen, sociaal netwerk, vrije tijd en hobby's en visie op de samenleving. Variabelen die zijn gebaseerd op vragenlijsten uit eerder onderzoek van onder andere Mackenzie (1973), De Witte (1990) en Steijn en De Witte (1992). De lijst bevatte zowel open als gesloten vragen, waardoor een gesprek het karakter kreeg van een half open gestructureerd interview. De gesprekken varieerden van een half uur tot en met anderhalf uur.

Het gaat hier om kwalitatief onderzoek met een zeer klein aantal respondenten (50). Dit kleine aantal maakt het niet mogelijk onderzoeksuitkomsten te generaliseren.

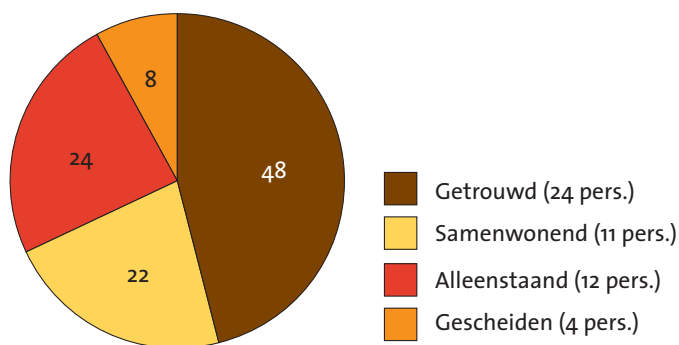
Daarnaast is veel onderzoek op dit front kwantitatief van aard, waardoor vergelijkingen lastig zijn. Ik heb er echter wel voor gekozen om de theorieën die in die kwantitatieve onderzoeken worden aangehaald te gebruiken om mijn empirische bevindingen enigszins te toetsten. Dit gebeurt in de hoofdstukken twee tot en met vijf.

Hieronder staat aangegeven wat de leeftijdsopbouw, burgerlijke staat, religie, het geboorteland en het dienstverband is van degenen die onderdeel uitmaken van de onderzoeksgroep. De respondenten zijn verspreid over Zuid-Holland (met name Rotterdam en omgeving) en de regio Limburg. Alle namen van de geïnterviewden in deze scriptie zijn gefingeerd. Om een goed beeld te krijgen van de huidige werkomstandigheden heb ik voor dit onderzoek een aantal dagen meegewerkt met de mensen in de schoonmaakbranche en de auto-industrie. Bij de andere branches was dit helaas niet mogelijk. In paragraaf acht wordt iedere branche kort beschreven.

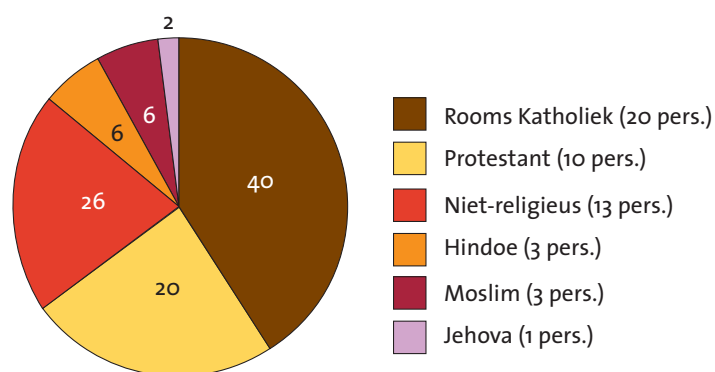
Figuur 1. Geboorteaar respondent



Figuur 2. Burgelijke staat in procenten



Figuur 3. Religie



Tabel 1. Geboorteland respondentent

	nederland	buitenland	allochtoon	totaal
bouwvak	11	0	0	11
ZZP'er	5	0	0	5
schoonmaak	2	0	3	5
fastfood	5	0	1	6
warehouse	7	3	0	10
auto-industrie	10	2	1	13
totaal	40	5	5	50

Tabel 2. Bent u in loondienst?

	ja	nee	totaal
bouwvak	11	0	11
ZZP'er	0	5	5
schoonmaak	5	0	5
fastfood	4	2	6
warehouse	10	0	10
auto-industrie	13	0	13
totaal	43	7	50

1.5. Opbouw scriptie

De laatste paragrafen van dit hoofdstuk gaan in op klassenbepaling, aanvullende theoretische zienswijzen op het onderwerp en een korte introductie van de zes beroepscategorieën gebaseerd op interviews en persoonlijke impressies. Hoofdstuk 2 gaat in op ‘Werk en Opleiding’; wat is de zienswijze van de respondenten hierop? Hoofdstuk 3 ‘Van Familie, gezin tot individu’ laat zien in hoeverre bij de zes beroepsgroepen sprake is van intergenerationele mobiliteit en wat hun visie is op de opvoeding van kinderen. In hoofdstuk 4 ‘Leefstijlen’ wordt getracht een beeld te schetsen van de leefstijl van de beroepsgroepen. Is deze in vergelijking met vier decennia geleden veranderd? En zijn dat veranderingen op hoofdzakelijk economisch of ook cultureel vlak? Het een na laatste hoofdstuk (5) behandelt het onderwerp ‘Klassenbewustzijn, maatschappijbeeld en politieke voorkeur’. Hoe zien de zes beroepsgroepen de samenleving? Ervaren zij in de dagelijkse praktijk klassenverschillen of is de Nederlandse samenleving zo geëgaliseerd dat dit niet meer aan de orde is? Tot slot hoofdstuk 6, met daarin de conclusies en aanbevelingen.

1.6. Klassenbepaling

Zoals eerder betoogd is onder invloed van technologische veranderingen en de de-industrialisatie het begrip en het beeld van de arbeider niet zo eenduidig meer (Kloosterman & Elfring, 1991).

In een enkele studie kan de omschrijving van het begrip arbeider, afhankelijk van het klassenschema dat de auteurs hanteren, al uiteenlopend zijn (Steijn, 1997). De meest gebruikte klassenschema's zijn die van Eric Olin Wright en John H. Goldthorpe. Wright baseert zijn klassenindeling op de leer van Marx, terwijl Goldthorpe hiervoor Weber als uitgangspunt neemt.

Karl Marx (1818 – 1883) en Max Weber (1864 – 1920) worden veelal gezien als de grondleggers van de klassenanalyse (vgl. Houtman, 1994: 51-53). Volgens Marx is de tegenstelling tussen de klasse der kapitaalbezitters (*de bourgeoisie*) en de klasse der loonarbeiders (*het proletariaat*) kenmerkend voor de kapitalistische samenleving (ibid). Onder kapitalistische productieverhoudingen zijn de belangen van de arbeidersklasse en bourgeoisie onvermijdelijk met elkaar in strijd. De klassenpositie wordt in de ogen van Marx bepaald door de relatie die een persoon inneemt tot de productiemiddelen: het proletariaat, de klasse der bezitslozen, kan niet anders dan zijn arbeidskracht verkopen aan de klasse die de productiemiddelen bezit, de bourgeoisie. Uiteindelijk zou dit leiden tot een toenemende polarisatie en via klassenstrijd zou dan een klassenloze samenleving ontstaan.

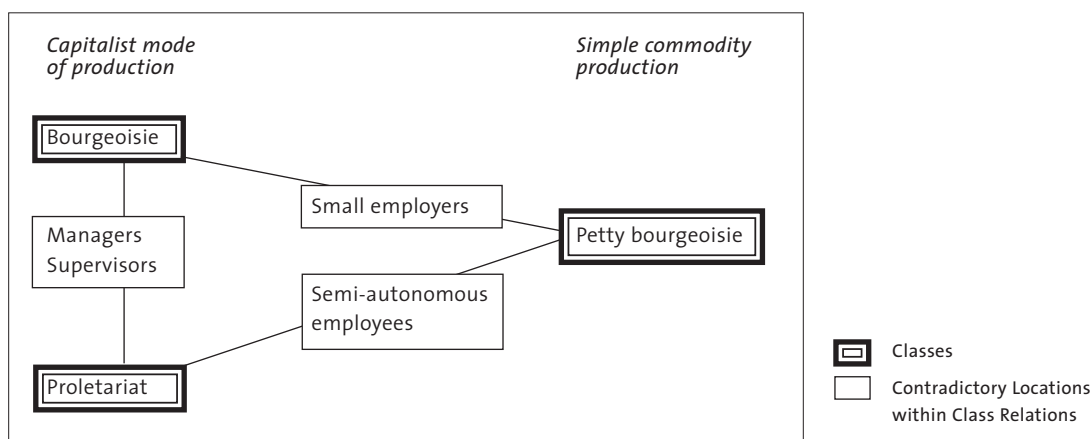
Volgens Weber is de positie die men inneemt op de arbeids- en goederenmarkt bepalend voor de klassenpositie. Hij maakt daarbij een onderscheid tussen twee typen economische klassen: *bezitsklassen*, zij die de beschikking hebben over materieel bezit, en *verwervingsklassen*. Binnen deze laatste klasse is men van elkaar te onderscheiden door de kans om op de arbeidsmarkt een inkomen te verwerven via het verkopen van goederen of arbeidsprestaties. Ondernemers behoren bijvoorbeeld tot de ‘positief geprivilegerde’ verwervingsklasse, maar ook arbeiders die beschikken over schaarse, gemo-

nopoliseerde kwalificaties. Marx onderscheidde hooguit drie klassen, terwijl Weber het uitgangspunt hanteerde van meer klassen. Daarnaast maakt Weber een onderscheid tussen ‘klassen’ en ‘standen’. Klasse wordt bepaald door objectieve verschillen op basis van onder meer kapitaal, terwijl standspositie wordt bepaald door sociale waardering. Weber situeert klassen binnen de ‘economische’ orde en standen of statusgroepen binnen de ‘sociale orde’ (zie hoofdstuk 4 voor nadere omschrijving).

Wright maakt (uitgaande van het schema van Marx) een onderscheid in drie hoofdklassen: Bourgeoisie, Small employers, Petty Bourgeoisie (Houtman, 1994: 56,57).

Figuur 4. Het oorspronkelijke klassenschema van Wright

Bron: Houtman (1994:58)



Goldthorpe klassenconcept echter is gebaseerd op het uitgangspunt van Weber die stelt dat de marktsituatie doorslaggevend is voor de bepaling van de klassenpositie van een persoon. Hij brengt degenen die zich in dezelfde arbeids- en marktsituatie bevinden bij elkaar onder. Goldthorpe onderscheidt zeven klassen.

Figuur 5. Klassenindeling volgens Goldthorpe

Bron: Houtman (1994:56)

- *hoog gekwalificeerde professionals, bestuurders en ambtenaren; managers van grote organisaties en grote eigenaren (I);*
- *lager gekwalificeerde professionals, bestuurders en ambtenaren; managers van kleine organisaties, hoger geschoolde technici en chefs van hoofdarbeiders (II);*
- *Routinematige hoofdarbeid (III);*
- *Kleine zelfstandigen (IV);*
- *Lager geschoolde technici en chefs van handarbeiders (V);*
- *Geschoolde handarbeiders (VI);*
- *Half- en ongeschoolde handarbeiders (VII).*

Belangrijkste indelingscriteria zijn volgens hem: bronnen en hoogte van het inkomen, werkzekerheid en mobiliteitskansen. Daarnaast de hiërarchische positie en de mate van controle over het productieproces waar zij bij betrokken zijn oftewel hun autonomie in de taakuitoefening (De Witte, 1994: 193).

Het klassenconcept van Goldthorpe is in meerdere onderzoeken gebruikt (Marshall e.a., Kraaykamp e.a., De Witte, Steijn en de Witte, Felling en Peters vgl. Houtman, 1994: 62-63). Uit de hier genoemde Nederlandse en Vlaamse onderzoeken blijkt dat de arbeidersklasse sterker dan andere klassen wordt gekenmerkt door een economisch collectivistisch maatschappijbeeld.

Dat klassenpositie ook bepalend is voor de denkbeelden over mens en maatschappij, toonden met name Kohn (Felling, Peters en Schreuder, 1983: 169) en Lipset (Houtman, 1994: 72) aan. Internationaal onderzoek bracht Lipset tot de constatering dat de arbeidersklasse, in verhouding tot de middenklasse, meer autoritair en intolerant is. Een conclusie die later door Lipsitz enigszins is genuanceerd, omdat die neiging tot autoritarisme voornamelijk te bespeuren bleek bij laag opgeleiden.

Kohn hanteerde de stelling dat de middenklasse zich oriënteert op de waarde van 'self-direction'. Binnen deze klasse vindt men zelfsturing en autonomie, de eigen innerlijke standaarden van de persoon en de persoonlijke verantwoordelijkheid belangrijk. Vertrouwen in de medemens, openheid en tolerantie zijn eigenschappen die daaruit voortvloeien. De arbeidersklasse is meer heteronoom ingesteld, aldus Kohn. Arbeiders huldigen de moraal van de gehoorzaamheid en wijzen op de consequenties van het gedrag, vooral op de gevolgen van opstand tegen het gezag. Het verschil in oriëntatie met de middenklasse heeft te maken met de plaats die de arbeider inneemt in de sociale hiërarchie, specifiek hangt dit samen met educatie en beroep. Er is, aldus Kohn, een duidelijk verband tussen de positie van een werknemer in de sociale structuur en zijn opvattingen en waarden (De Witte, 1990: 19).

1.7. Op naar de 'Nieuwe Arbeider'

Kohn spreekt van een doorlopende sociale hiërarchie, conform de piramide, van een continuüm van meer naar minder zelfbepaling en van minder naar meer conformisme (Felling, Peters en Schreuder, 1983: 170). Een tweeklassenmaatschappij wijst hij af. Ook andere onderzoekers zijn van mening dat de samenleving niet meer wordt gekarakteriseerd door een tweedeling. Volgens Zweig hangen arbeiders in de 'affluent society' waarden aan als privatisering en personalisering, oriëntatie op gezin en thuis, verlangen naar maatschappelijke zekerheid en vooruitkomen en een toename van verwervings- en bezitsinstincten. De middenklasse is erin geslaagd, aldus Zweig, haar waarden op de arbeiders over te dragen en hen tot willige partners in de 'acquisitive society' te betrekken. Maar ondanks deze lichte veranderingen, is volgens hem van verburgerlijking geen sprake. Uit het onderzoek van Goldthorpe et al (1969) blijkt dat wel sprake is van een toenadering van waarden tussen arbeiders- en middenklasse, zoals gemeenschappelijke belangstelling voor het gezin en het vooruitkomen daarvan en het gebruiken van maatschappelijke instituties als instrument voor eigen gewin in plaats voor de herstructurering van de maatschappij. De geprivatiseerde werker is een 'new' worker geworden maar geen 'bourgeois worker', schrijven Felling, Peters en Schreuder. Deze zogeheten convergentiethese wordt enigszins bestreden door Mackenzie. Ook hij maakte een vergelijking tussen geschoolde arbeiders en de lagere en hogere middenklasse. Mackenzie concludeert dat sociale hiërarchie is opgebouwd uit veel onderscheiden en gescheiden groeperingen waarbinnen iedere groep (klasse)

een eigen niveau vormt. Arbeiders uit het onderzoek van Mackenzie kenmerken zich door een individualistische kijk op het gezin, verlangen naar maatschappelijke zekerheid, hoge aspiraties voor kinderen, een conformistische opvoedingsstijl en de afwezigheid van klassenbewustzijn (ibid).

1.8. Expeditiecentra

Nederland dienstenland. Wie een rondje Nederland doet, zal het niet ontgaan. Waar vroeger fabrieksgebouwen met schoorstenen en fabriekscomplexen het landschap domineerden, zijn het nu de uitgebreide bedrijventerreinen met enorme loodsen die de boventoon voeren. Op de snelwegen schieten iedere dag de vrachtwagens van de expeditiebedrijven het Europese achterland in. Achter deze bedrijvigheid schuilt de wereld van de logistiek. Waar iedere dag duizenden werknemers producten opbergen, labelen, onderdelen toevoegen, inpakken en weer klaar maken voor transport. Een stroom van goederen die onophoudelijk de wereld rondgaat. Wie door een ‘warehouse’ loopt, ziet acht, negen meter hoge stellages met dozen. Hal na hal. Als het distributiecentrum ook nog heel Europa dekt, zoals bij een van de twee bedrijven in dit onderzoek het geval is, is de totale operationele oppervlakte vaak duizelingwekkend (79.000 vierkante meter). Meer dan negen voetbalvelden groot zijn hier gevuld met opslag van hoofdzakelijk eigen (sport)producten en daarnaast ingenieuze, geautomatiseerde vervoerslijnen. Afhankelijk voor welke bedrijven men werkt, zijn de dozen of palets gevuld met ‘electronica, schoenen, fashion, fast-moving-consumer-goods, farma, automotive of telecomproducten.’ Warehouses houden zich behalve met opslag ook bezig met *Value Added Services*. Op verzoek van de klanten wordt een extra service geleverd, bijvoorbeeld het aanhechten van prijskaartjes. Evenals in de auto-industrie, moeten medewerkers in de warehouses een bepaalde productiviteit halen. Bij een van werelds grootste vervoerders heeft ieder een *handheld* terminal waarmee iedere handeling onder eigen naam wordt gescand. “Zo weten we per persoon wie wat heeft gedaan. En is het voor ons ook eenvoudiger te achterhalen, waar het eventueel fout is gegaan”, vertelt de personeelsmanager.

1.8.1 Autoindustrie

Zoals in de schoonmaakbranche de schoonmaakster een interieurverzorgster werd, veranderde in de auto-industrie de lopende band medewerker in een taakgroepmedewerker. Nog voordat ik zelf aan de ‘portierenlijn’ ga werken, krijg ik als waarschuwing mee: “Noem niemand hier arbeider”. Vroeger werd met kleuren op de grond aangegeven naar welke afdeling iedere lijn voerde. “Je hoefde alleen maar de pijlen te volgen,” vertelt de senior consultant PLS (Personeel en Loopbaan Services), “en ter plekke werd je dan verteld wat je moest doen. Men verrichtte slechts een handeling maar dat is al heel lang niet meer.” De meeste medewerkers op de portierenlijn beheersen zes tot zeven posten. Gemiddeld kost het een nieuwe taakmedewerker veertien dagen om een aantal posten te leren beheersen. “Hier voelt niemand zich meer een arbeider.” Wat de auto-industrie een aantrekkelijke werkomgeving maakt en waardoor soortge-lijk werk in andere fabrieken vaak lager wordt aangeslagen, is het feit dat de auto een

statussymbool is en een technologisch hoogstandje. Medewerkers in de auto-industrie zijn zich hiervan bewust en versterken dit imago door hun 'trots' op het product naar buiten toe uit te dragen. Men vereenzelvigd zich eerder met het product auto waarvan steeds nieuwe modellen komen en wat het werkproces interessant (maar ook stressvol) maakt, dan met het werk op zich cq de handelingen om de auto in elkaar te zetten. "Ik werk bij een superbedrijf waar de medewerkers worden gestimuleerd en kansen krijgen om zich te verbeteren", aldus een 30-jarige taakgroepmedewerker. De strikte arbeidsdeling van Taylor en de negatieve zijde van het fordisme behoren met de invoering van het Japanse lean-production en just-in-time tot een ver verleden. Alle taakgroepmedewerkers beheersen verschillende 'posten', zodat ze daarmee afwisseling en variatie kunnen aanbrengen in hun dagelijkse werkzaamheden. En overall in de fabriek hangen voorstellen van de 'verbetergroepen', bestaande uit groepen werknemers die voorstellen doen om te komen tot een verbetering van de productie. Een Japanse uitvinding om medewerkers betrokken te houden bij hun werk. Voorstellen die een daadwerkelijke tijdswinst opleveren, worden geldelijk beloond. Vaak gaat het om enkele minuten, maar in een wereld waar per 66 seconden een auto van de band rolt telt iedere seconde. En dat het hele jaar door, met uitzondering van drie weken in augustus als de fabriek dicht is. Alles draait om snelheid. Voor iedere handeling staat een bepaalde tijd. Drie typen auto's passeren de band. Wie naar het toilet wil buiten de pauzes (schaftheden), moet de coördinator van die lijn vragen zijn post over te nemen.

Tijdens de rondleiding zie ik her en der de zogeheten 'car islands', afgesloten ruimtes waar robots onderdelen in de auto's plaatsen. De rayonleider van de portierenlijn toont mij met zichtbaar genoegen 'zijn fabriek'. Boven ons zien we over de band honderden half geassembleerde auto's voorbij komen. De kleine voorraden die in de fabriek liggen, moeten straks helemaal weg zijn vertelt de rayonleider. Want de ruimte is duur, te duur om voorraad op te slaan. Sommige delen van de fabriek zoals waar het staal wordt gewalst kunnen we niet in, aangezien ik niet over de benodigde veiligheidsschoenen beschik met stalen neuzen. Fietsers scheren langs ons heen. Een dienstfiets is nodig om in deze immense ruimte geen tijd te verliezen. Hoewel binnen deze muren duidelijk sprake is van een bepaalde hiërarchie, is de fabriek een afgesloten ruimte die 'losstaat' van de kantoren. Wie op 'kantoor' zit, herken je zo. Die draagt geen (volledige) bedrijfskleding. Als ik in mijn nieuwe bedrijfskleding door de fabriek loop, word ik door mijn 'tijdelijke' collega's van de verschillende lijnen hartelijk begroet. Twee dagen later als ik in mijn dagelijkse kleding dezelfde wandeling maak, begroet niemand mij meer. Alleen de mensen van 'kantoor' knikken kort naar me.

Voor het overgrote deel van de geïnterviewden is de fabriek een eigen leefwereld. Op de werkplek komen, wordt mij verteld, veel huwelijken en relaties tot stand maar die worden om die reden ook vaak weer beëindigd. Sommige omdat de partners zich teveel vereenzelvigden met hun werk, andere vanwege de tweeploegendienst (ten tijde van het onderzoek nog geen drie) of omdat zoals een van de respondenten zei: '... ik volgens mijn ex-vrouw maar een arbeider was'.

1.8.2 Bouwvak & de Zelfstandigen Zonder Personeel

Een 42-jarige schilder ervaart datzelfde trotse gevoel van de auto-industrie bij het pretpark waar hij al tien jaar werkt. Het pretpark straalt een onbezorgde vrolijkheid uit en de bezoekers die in een uitgelaten weekend -of vakantiestemming zijn, versterken dit gevoel. “De hele entourage hier bevalt me”, vertelt hij. “We werken zomers met vierhonderd mensen. Daarvan zijn tachtig in vaste dienst. Met elkaar proberen we er ieder jaar weer een leuke zomer van te maken. Het is een familiebedrijf waarvan de directeurs ieder vast personeelslid bij hun naam kennen. Dat doet me goed.” Daarnaast, vertelt hij, krijgen personeelsleden veel eigen verantwoordelijkheid en dat geeft hem een idee van vrijheid.

Ook ZZP'ers in de bouw ervaren een grote vrijheid in hun werk. ZZP'ers geven aan dat zij, sinds zij het geld voor zichzelf verdienen (en dus niet voor een baas) veel meer plezier in hun werk hebben. Meer dan zij hadden in loondienst. Hoewel zij wat hun autonomie aangaat, ook afhankelijk zijn van de opdrachtgever. Particulieren laten, vanwege het gebrek aan vakkennis, veelal alles over aan de ZZP'er. Die ruimte krijgen ze in loondienst bij een aannemersbedrijf niet. Daarnaast bepaalt de ZZP'er in tegenstelling tot zijn collega in vaste dienst zelf de kwaliteit van zijn werk en de tijd die hij aan een klus besteedt.

Parketlegger Martin Kools: “Ik ben nu bezig met een oude vloer met deuken en krasen. Maar als ik straks klaar ben, is deze vloer weer als nieuw. Mooi en strak. Mensen zijn altijd blij met het resultaat. Als je aan de lopende band staat, zie je nooit het eindproduct alleen maar delen. En op kantoor ben je altijd afhankelijk van anderen terwijl als ik een plank niet goed leg en verpest, dan pak ik gewoon weer een andere. Ik kan elk probleem zelf oplossen.” ZZP'er schilder Jan Koning: “Toen ik in loondienst werkte, moest alles heel snel. Ik ben daar vanaf gestapt vanaf het moment dat ik voor mezelf begon. De druk is weg. Gedurende de tijd dat ik in loondienst was, begon voor mij de week al op zondagavond. Om 22.00 uur begin je al op de tijd te letten, want de volgende dag moet je om zes uur op. Nu sta ik maandagochtend nog steeds om zes uur op, maar met een heel ander gevoel. Ik voel me relaxed, want er is niemand die in mijn nek hijgt en zegt: je moet nu dit doen, straks dat en het moet om klokslag 16.00 uur af zijn.” Bouwvakkers in loondienst beamen dit beeld, snelheid gaat vaak boven kwaliteit. Maar ondanks dit gegeven, leeft ook onder deze beroepscategorie een bepaalde trots op het vak. Een timmerman omschrijft het als volgt: “Ik zie iets groeien onder mijn vingers tot een product. Waar eerst nog een zandvlakte was, staat een aantal maanden later een complete villa.”

1.8.3 Fastfoodsector

De horeca is een van de sectoren die op het gebied van de werkgelegenheid een grote groei vertoonde (Kloosterman en Elfrin, 1991). Met name het onderste segment van de markt, ‘fast-food en eetcafe’s groeiden hard’. Het fastfoodbedrijf in deze studie is alleen actief in Nederland, voornamelijk in de regio Zuid-Holland, en werkt op basis van een franchiseconcept. Het hoofdkantoor verzorgt de inkoop, reclame en de mar-

keting. De franchisenemer betaalt hiervoor in ruil maandelijks een fors bedrag, vertelt een van de twee franchisenemers die ik spreek. Zowel hij, zijn broer als vader zijn franchisenemer. De medewerkers zijn vrijwel allemaal laag opgeleid en jong, zeer jong. Het merendeel is tussen de zestien en negentien jaar, met een klein aantal meer ervaren krachten van tussen de 20 en 22 jaar. De oudste broer vertelt me dat vijftien procent van zijn omzet naar het personeel gaat. Hoe ouder het personeel, hoe meer geld hij daaraan kwijt is. En voor een ‘beginnend’ ondernemer kunnen personeelskosten een struikelblok worden. De vier man die hij in dienst heeft, zijn daarom geen van allen ouder dan negentien jaar. Een dag in de fastfood is verdeeld over vier tijds-eenheden en bestaat uit eenvoudige werkzaamheden van het terras klaarzetten tot aan het einde van de dag rond 22.30 uur de zaak schoonmaken. Lange dagen waar veel voldoening tegenover moet staan, wil men het volhouden.

1.8.4 Interieurverzorgers

De groep die als laagste in de beroepsstatushiërarchie zit, zijn de interieurverzorgsters. Dat ervaren ze dagelijks vertellen ze mij in hun voorraadkamer, die tevens dient als verkleedruimte en schafthok. “Er wordt op je neergekeken”, vertelt teamleider Jannie Vos. Maar opvallend genoeg versterkt dit besef alleen maar hun groepsgevoel, waardoor er een nieuw soort beroepstrots ontstaat. Men is niet zozeer trots op het werk, maar op het feit dat men ondanks de ‘vernederingen’ de klus iedere dag met elkaar klaart. Met een team van zes interieurverzorgsters maakt Vos dagelijks tientallen klaslokalen, kantoren en gangen van een Regionaal Opleidingscentrum schoon. Als ik voor mijn onderzoek twee dagen meewerk en met mijn schoonmaakkarretje door de lange gangen van de school loop, voel ik de meewarige blikken van de leerlingen. Zelfs de kappers in opleiding keuren mij geen blik waardig terwijl ik de kaptafels met een doek harenvrij probeer te maken. De haren blijken nogal moeizaam te verwijderen te zijn en de tijd dringt. Binnen een uur moet de hele etage zijn gedaan. Voor goed schoonmaken is geen tijd meer, vertelt teamleidster Jannie mij. Kwantiteit gaat boven kwaliteit, een klacht die ik ook in de bouwwereld al hoorde. “De ene dag soppen we alleen maar en de andere dag vegen, stofzuigen en eventueel dweilen. Voorheen deden we alles iedere dag.” Wegens bezuinigingen vanuit de school is dat nu niet meer mogelijk, zegt Jannie. Als voorbeeld noemt ze de ramen. Al drie jaar komen er geen glazenwassers meer. “Eigenlijk moeten we nu meer doen in minder tijd.” Vier personeelsleden zijn om die reden ontslagen.

”De leerlingen slopen alles wat los en vast zit; hun eigen schoolomgeving interesseert ze niets. En dan moeten wij nog oppassen wat we tegen hen zeggen. Want voordat je het weet, heb je een blauw oog. Ik zeg tegen mijn mensen: wees altijd keurig en beleefd tegen de leerlingen. Ga niet schelden, zeg u tegen ze. Maar wat zeggen die leerlingen: gooi maar op de grond want daar zijn die schoonmaaksters voor. Over het vak schoonmaken wordt veel te simpel gedacht. Het is een ondergewaardeerd beroep. Als ik hier op school loop met mijn schort aan, zien ze gelijk: dat is een schoonmaker en dan behandelen ze je ook zo. De aanspreektoon is anders, waarmee ze duidelijk willen aangeven: wij docenten verschillen van jullie interieurverzorgers.

En als er iets kwijt is, dan hebben wij het gedaan. Maar als ik hier met mijn nette kleren kom, dan denken ze dat ik een van de vele docenten ben. Vroeger was het zo, als je niets anders kon dan werd je schoonmaker. Nu zeggen ze: schoonmaakster, wie wil dat nou zijn? Dat doe je toch niet? Maar ik vind het een mooi vak”.

Hoofdstuk 2

WERK & OPLEIDING

2.1. Inleiding

Fred Meeuwsen (22 jaar) werkt ruim vier jaar in een expeditiecentrum op een afgelegen, wijds anoniem industrieterrein. Meeuwsen was liever metselaar geworden, daar is hij ook voor opgeleid, maar een auto-ongeluk gooidde voortijdig roet in het eten. Continue vooroverbuigen met een kapotte knie was geen optie, vertelt hij gelaten in de bedrijfskantine. Ook zijn vier directe collega's hebben een opleiding genoten die geen enkele relatie heeft met het werk dat ze nu doen. De een is opgeleid tot automonteur, medewerker bij een reisbureau of heeft een aantal jaar het Grafisch Lyceum doorlopen. Hetzelfde geldt voor de vijf medewerkers van het andere expeditiebedrijf in deze studie. Hun opleidingen variëren van MTS, bakker tot technisch installateur. De 'warehouseoperators', zoals ze officieel heten in hun functieomschrijving, blijken geen van allen datgene te doen waar ze ooit van droomden of hoopten. Voor Meeuwsen en zijn collega's is daarnaast de toekomst zeer onzeker, omdat het bedrijf wegens een krimpende vraag naar opslag moet gaan reorganiseren. Een aantal hallen maakt een verlaten indruk. Er staat praktisch niets meer. Alsof het huis al leeg is, terwijl de bewoners er nog zijn. "Die onzekerheid maakt me gek", vertelt hij. "Ik kom iedere dag totaal gestresst thuis". Tientallen banen staan op spel. En in een regio waar de banen niet voor het opscheppen liggen, is de kans op nieuw werk klein. Meeuwsen moet lang nadenken over de vraag wat hij de meest positieve kant van zijn werk vindt. En antwoordt dan resoluut. "Ik ben van de straat af en hang niet rond zoals veel jongeren zonder werk. Ik moest van mezelf gaan werken, maar ben hier niet gaan werken omdat ik het leuk vind. Voor mij is er niets positiefs en niets negatiefs aan dit werk, ik werk voor het geld."

Hoe Meeuwsen tegen zijn werk aankijkt, is representatief voor bijna alle warehouseoperators. "Het werk boeit me niet", vertelt zijn collega. "Het gaat mij om het loon en hoe de mensen met mij omgaan. Of ik nu de hele dag sta te schoffelen of nietjes uit elkaar trek, doet er voor mij niet toe. Met wie ik werk vind ik belangrijker dan het werk op zich. Maar het liefst zou ik de hele dag thuis zitten en daarmee mijn geld verdienen." Een ander vertelt: "Ik vind mijn werk het leukst als het stervensdruk is, want dan vliegt de tijd. En het minst als het rustig is, want dan kruipt de tijd."

Tegenover de arbeidsopvattingen van de warehouseoperators staan die van de countermedewerkers in de fastfoodsector. Annemieke van Houten (20 jaar) werkt sinds twee maanden in die branche. Als klein kind droomde Van Houten er al van om te doen wat ze nu dagelijks doet: friet bakken, hamburgers op de bakplaat leggen en andere snacks uitserveren. Ze werkt voor haar plezier en ziet geld als een bijkomstigheid. "Mijn ouders hadden vroeger tijdens het zomerseizoen een patatzaak op de camping. Ik heb altijd gezegd: dat wil ik ook. Ik vind het leuk om voor mensen te werken, klanten tevreden te stellen. Mijn werk is mijn hobby. Ik heb bereikt wat ik wilde." Van Houten hoopt in de naaste toekomst dezelfde weg op te gaan als haar huidige jonge werkgever: franchisenemer te worden en daarmee eigen baas.

Arbeidsoriëntatie blijkt veelal samen te hangen met de beroepspositie. Uit de literatuur blijkt: hoe hoger de positie, hoe meer waarde men hecht aan de intrinsieke

aspecten van werk. Omgekeerd geldt: hoe lager het beroepsniveau, hoe groter de voorkeur voor extrinsieke aspecten van werk. Volgens Centers is hierbij sprake van een rechtlijnige samenhang (Centers, 1948, 1983, vgl. De Witte, 1990:53). Arbeiders blijken veelal extrinsiek georiënteerd te zijn en houden er een ‘instrumentele arbeidsoriëntatie’ op na. Men werkt voor een inkomen en in veel mindere mate voor de inhoud van het werk. Werk wordt gezien als middel om andere doelen te verwezenlijken. Wat men belangrijk vindt zijn: gunstige arbeidsomstandigheden- en voorwaarden, veilig en aangenaam werk in goede fysieke omstandigheden met passende arbeidsuren. Daartegenover staat: hoe meer verantwoordelijkheden, interessant en afwisselend werk, hoe groter de kans dat men er een intrinsieke arbeidsoriëntatie op nahoudt. Dat wil zeggen: het doel van arbeid wordt in dat geval in het werk zelf gezocht. Het werk is een middel om zichzelf te ontplooien. Goldthorpe et al (1969) concludeerden dat arbeidsoriëntatie nauw samenhangt met beroepspositie. De 250 werknemers die zij interviewden hadden een instrumentele houding ten opzichte van werk, waren niet geïnteresseerd in vriendschappen op het werk, hadden weinig hoop op promotie en waren voornamelijk gericht op het verdienen van geld voor het gezin. Mackenzie (1973) constateerde in zijn studie ‘The aristocracy of Labour’ dat vaklieden geen belang hechten aan het hebben van prettige collega’s, aangezien zij voldoende bevrediging haalden uit hun werk. Vanwege die instrumentele visie op werk, werden zij de ‘nieuwe arbeidersklasse’ genoemd (Argyle, 1994:98).

Bovenstaande eerder genoemde voorbeelden lijken er echter op te wijzen dat tussen arbeidspositie en arbeidsoriëntatie geen rechtlijnige samenhang meer bestaat, zoals Centers destijds schetste. Want hoewel warehouseoperators en countermedewerkers beiden behoren tot de onderste treden van de beroeps ladder, heeft ieder een andere visie op werk. In dit hoofdstuk vragen we ons af hoe het staat met de zes beroeps categorieën wat arbeidsoriëntatie aangaat. Hebben zij evenals de hierboven beschreven ‘nieuwe arbeidersklasse’ een louter instrumentele visie op werk? Heeft de schilder een andere arbeidsoriëntatie dan de interieurverzorgster? Is in de loop der jaren het verschil tussen de beroepsgroepen op dit vlak steeds kleiner geworden of juist groter? Een andere belangrijke vraag is: vinden degenen in de lagere beroepsposities intrinsieke aspecten van werk anno 2004 net zo belangrijk als de hogere beroepsposities? Of gaat men nog steeds, zoals Kohn en Schooler (1983) vaststelden, hoofdzakelijk voor een goed inkomen, werkzekerheid en goede arbeidsomstandigheden.

2.2. Arbeidssituatie & autonomie

De afgelopen vier decennia is de arbeidssituatie op alle fronten duidelijk verbeterd. Onder het begrip arbeidssituatie worden vier kernbegrippen geschaard: de inhoud van het werk, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsverhoudingen en de arbeidsvoorwaarden. In zijn literatuurstudie omschrijft De Witte (1990:15) deze begrippen als volgt. De inhoud van het werk heeft betrekking op de aard en het niveau van het werk. Bieden de werkactiviteiten de mogelijkheid tot individuele ontplooiing en tot het gebruik van eigen vaardigheden? Onder arbeidsomstandigheden wordt verstaan: alle vormen van arbeidsbelasting zoals het werktempo, de zwaarte van het werk en werkcondities. De

arbeidsverhoudingen hebben betrekking op de formele en informele relaties tussen de werknemers onderling en de verhouding tot hogere functionarissen.

Arbeidsvoorwaarden worden onderverdeeld in primaire en secundaire (tertiaire voorwaarden zijn voor deze onderzoeksgroep niet van toepassing). Tot de eerste behoort het loon, en tot het tweede werktijden, arbeidsduur en werkzekerheid. De visie op werk wordt veelal beoordeeld aan de hand van deze begrippen. Zoals gezegd, is de arbeidssituatie over de gehele linie met sprongen vooruit gegaan. Als we echter specifiek kijken naar de zes beroeps categorieën bestaan met name op de eerste twee gebieden onderling grote verschillen. Zo kan wat de inhoud van het werk betreft, het werk van de taakgroepmedewerkers in de auto-industrie, die van de warehouseoperators en de interieurverzorgsters als repeterend en monotoon worden omschreven. Werk dat weinig aantrekkelijk is en niet veel uitdaging biedt. Ook de arbeidsomstandigheden van deze beroeps categorieën steken af bij die van de ZZP'ers, bouwvakkers en fastfoodsector (hoewel de eerste twee beroepsgroepen wat arbeidsomstandigheden betreft, ook sterk afhankelijk zijn van de weersomstandigheden). Zo worden interieurverzorgsters dagelijks geconfronteerd met andermans vuil. Het werktempo aan de productielijnen in de auto-industrie ligt zeer hoog (iedere handeling mag niet meer dan 80 seconden bedragen). En hoewel de werkcondities in de warehouses op het gebied van bijvoorbeeld lawaai niet te vergelijken zijn met die in een doorsnee fabriek, kan anonimiteit als omgevingsfactor eveneens zeer negatief werken. In de warehouses is daarnaast ook sprake van een bepaalde mate van 'vervreemding'. De Sitter (1994, vgl. Van Ruysseveldt en De Witte, 1998) spreekt van 'vervreemding' indien de arbeidssituatie, als gevolg van arbeidsdeling, geen mogelijkheden biedt om het te beïnvloeden. Het werk wordt dan als zinloos ervaren. 'Vervreemding betekent: zich niet betrokken voelen omdat men niet betrokken wordt'.

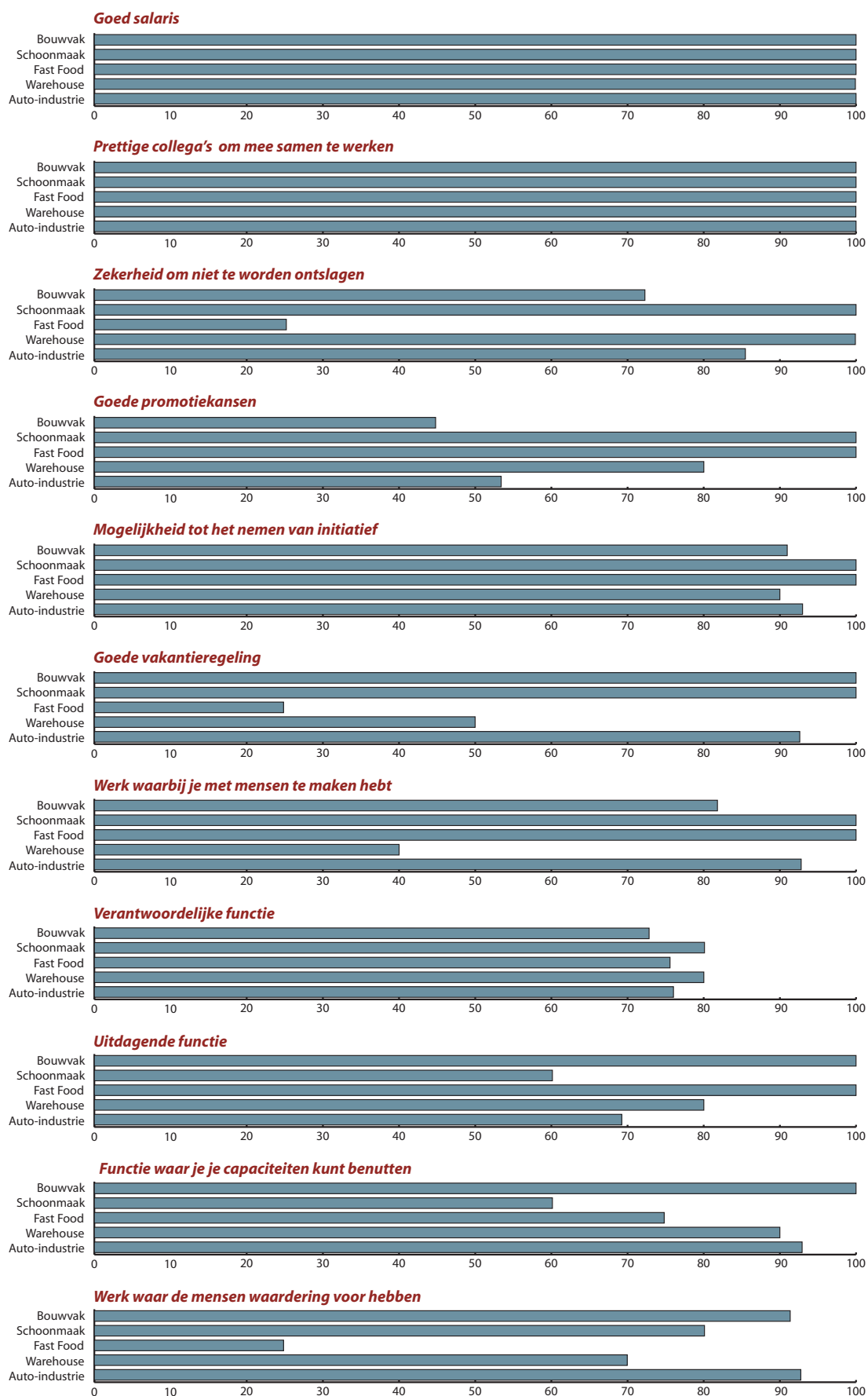
Op basis van deze onderlinge verschillen tussen de zes beroeps categorieën, zouden we kunnen verwachten dat de werknemers in de auto-industrie, de warehouses en in de schoonmaaksector een meer extrinsieke werkhouding hebben dan de andere drie groepen. Naast de arbeidssituatie beïnvloedt ook de mate van autonomie de houding en de verwachtingen die men heeft ten opzichte van het werk (Kohn en Schooler, 1983). Hoe meer zelfbepaling, hoe groter het geloof in eigen kunnen (zie ook hoofdstuk 3). Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden laten we hier buiten beschouwing, aangezien beide niet zijn onderzocht. Wel kunnen we concluderen dat ook hiervoor geldt dat deze de afgelopen vier decennia op vooruit zijn gegaan. Met name de arbeidsverhoudingen werden, zo bleek herhaaldelijk tijdens het onderzoek, niet meer gekenmerkt te worden door een zeer strikte hiërarchie.

Ofwel zoals de voorman van een groep schilders het omschreef: "Hier zeggen ze: alleen de hond heeft een baas."

2.2.1. Visie op werk

In bovenstaande paragraaf zagen we dat twee zaken van belang zijn voor de visie op werk: de arbeidssituatie en de mate van autonomie. Tussen de beroeps categorieën bestaan op beide vlakken grote verschillen. De vraag is of deze verschillen ook terug te zien zijn in de vraag wat men belangrijk vindt in zijn werk. **Figuur 6** laat dit zien.

Figuur 6. Welke zaken vindt u belangrijk in uw werk?



Wat opvalt is dat warehouseoperators en interieurverzorgsters van vijf beroeps categorieën (de ZZP'ers zijn hier buiten beschouwing gebleven) beiden de zekerheid om niet te worden ontslagen het meest belangrijk vinden. Deze bevinding sluit goed aan op de (eerder genoemde) uitkomsten van Kohn en Schooler. Daarnaast zien we dat warehouseoperators weinig belang hechten aan werk waar de mensen waardering voor hebben.

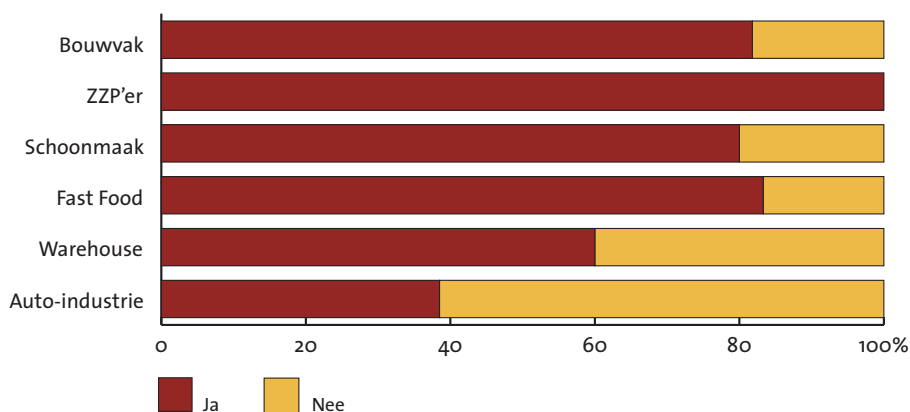
Ditzelfde geldt in weliswaar iets mindere mate voor de interieurverzorgsters, deze groep hecht daarnaast evenmin waarde aan een functie waarin zij hun capaciteiten kunnen benutten. Ook dit past bij een extrinsieke werkhouding, evenals wat alle zes beroepen aangeven belangrijk te vinden: een goed salaris. De andere uitkomsten echter, passen meer bij een intrinsieke werkhouding. Deze uitkomsten zouden er wel eens op kunnen duiden dat de arbeidssituatie van doorslaggevend belang wordt gevonden voor het beoordelen van het werk dan de autonomie in het werk. Centers verklaarde de verschillen in arbeidsoriëntatie tussen arbeiders en employés's ook met behulp van de motivatietheorie van Maslow. Zelfrealisatie wordt pas belangrijk als aan alle andere behoeften zijn voldaan (vgl. De Witte, 1990:56). Het lijkt erop dat voor deze groep op arbeidsvlak aan de meest essentiële behoeften is voldaan waardoor meer ruimte ontstaat voor een meer intrinsieke werkhouding. Naast een goed salaris wordt het hebben van prettige collega's door alle zes de beroeps categorieën veelvuldig als belangrijk genoemd.

Zo geeft een timmerman (25 jaar) als reden voor zijn veelvuldige baanwisseling aan dat "zijn collega's hem niet bevielen". Een andere bouwvakker roemt zijn huidig bedrijf waar collega's in tegenstelling tot andere bedrijven waar hij werkzaam was "nooit te beroerd zijn om werk over te nemen."

Wat de autonomie aangaat, springen de ZZP'ers met de countermedewerkers van de fastfoodsector er bovenuit. Uit **figuur 7** blijkt dat ZZP'ers als eigen bazen volledig over hun eigen tijd beschikken. In de fastfoodsector zorgen de bestellingen en reacties van klanten voor een groot gevoel van afwisseling in het werk.

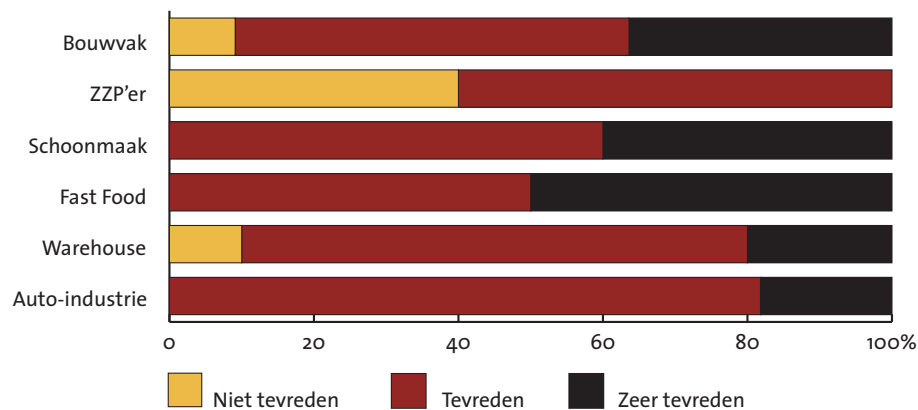
Een fastfood franchisenemer omschrijft het als volgt: "Wat ik het leukste vind aan mijn werk, is het moment waarop ik een kind een lolly geef en dan die lach zie op het gezicht. De reactie van klanten, hen gelukkig maken, daar werk ik voor."

Figuur 7. Invloed op dagindeling



Zoals te verwachten viel hebben vooral de taakgroepmedewerkers in de auto-industrie geen enkele zeggenschap over hun dagindeling. Ook de tijd van de warehouseoperator wordt gedictieerd door de stroom van goederen. Als we in het licht van zowel autonomie als arbeidssituatie kijken naar de mate van tevredenheid, zoals **figuur 8** toont, zijn de medewerkers in de auto-industrie echter het meest tevreden. Een opvallende conclusie.

Figuur 8. Bent u tevreden over uw werk?



Maar als we deze nader bekijken, ook enigszins verklaarbaar. De autofabriek in deze studie is gevestigd in het zuiden des lands, waar de werkgelegenheid veel minder is dan in de meer naar het Westen gelegen regio's. Men heeft in deze regio gezien de onderwijs- en arbeidsachtergrond van de respondenten minder mogelijkheden tot 'baanwisseling' op hetzelfde niveau en voor hetzelfde inkomen. Met als gevolg dat men zich gelukkig prijst met zijn huidige baan. Een tweede oorzaak voor deze tevredenheid zou het 'familiegevoel' kunnen zijn dat er heerst: de collegiale verbanden die bijdragen aan de mate van arbeidstevredenheid en ten derde zijn de arbeidsvoorwaarden meer dan gunstig te noemen; deze compenseren ruimschoots het 'monotone werk' en gebrek aan autonomie. Overigens ervaren taakgroepmedewerkers hun werk niet als monotoon. Zo antwoordde het gros van de taakgroepmedewerkers op de vraag wat ze het leukst vonden aan hun werk: de afwisseling.

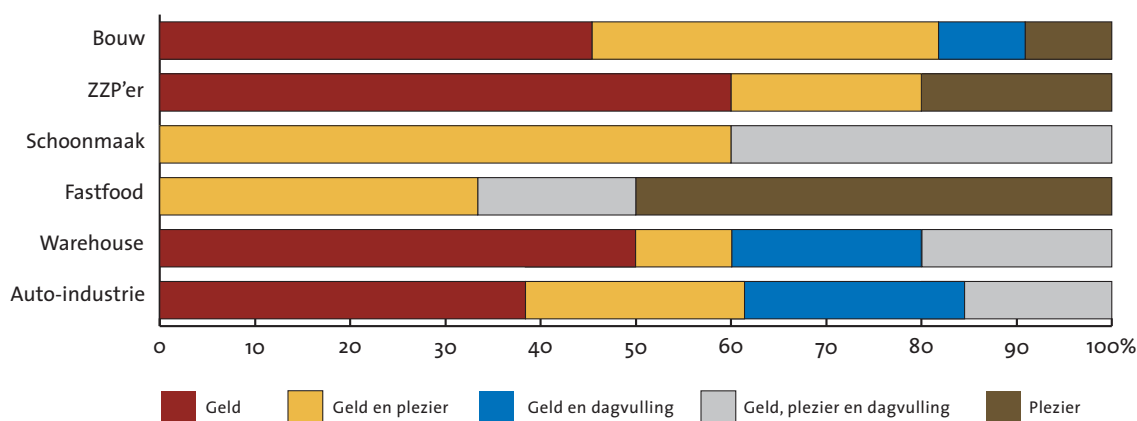
"Het leuke van mijn werk, is dat ik veel variatie heb in datgene dat ik doe" (taakgroepmedewerkster, 27 jaar).

Ofwel: het feit dat men wekelijks van 'post' wisselt, zorgt in hun ogen voor voldoende variatie in het werk.

Dit verschijnsel van een hoge score arbeidstevredenheid wordt door De Sitter (1994, vgl. Van Ruysseveldt en De Witte, 1998:80) ook wel 'de arbeidssatisfactieparadox' genoemd. Noch arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, noch factoren als leeftijd, functie, lengte van het dienstverband, sociale herkomst en opleiding droegen bij aan de verklaring van de arbeidstevredenheid. Arbeidssatisfactie kan volgens De Sitter dan ook opgevat worden als de mate waarin de werknemer zich heeft aangepast aan de gegeven werkomstandigheden.

Resteert in dit kader nog de vraag naar arbeidsmotieven. Werkt men voor het geld, plezier, dagvulling of een andere reden? In **figuur 9** is te zien dat van alle beroeps categorieën de ZZP'ers hoofdzakelijk werken voor een inkomen en een enkeling alleen voor zijn plezier. Voor de ZZP'er compenseert geld voor een groot deel ook de enorme hoeveelheid tijd die in de eigen zaak gaat zitten en geld zorgt voor zekerheid in slechte tijden.

Figuur 9. Redenen om te werken.



“Ik werk voor het geld, daarmee kan ik mijn vrije tijd andere dingen doen. Ik zou ook kunnen zeggen dat ik hier voor mijn lol sta, maar dat is niet waar. Het geld heb ik nodig om te leven en mijn gezin te onderhouden.”

Hierna volgen in rangorde de warehouseoperators, de bouwvakkers en medewerkers in de auto-industrie. Zoals in de inleiding van dit hoofdstuk beschreven, vindt het gros van de warehouseoperators het werk niet interessant. Dit verklaart hun grotendeels instrumentele werkhouding. De countermedewerkers die hoofdzakelijk jong en ongebonden zijn, hebben op basis daarvan een wat lossere werkhouding. Wie echter een gezin moet onderhouden en een hypotheek moet aflossen, zoals de medewerkers in de auto-industrie, is sterker geneigd er op dit vlak een instrumentele werkvisie op na te houden.

Wat blijkt uit bovenstaande is dat arbeidspositie alleen niet meer langer bepalend is voor de visie op werk. Waarschijnlijk is de arbeidspositie niet langer de enige leidraad waarop men zijn waarden baseert. Doordat de arbeidssituatie voor arbeiders over de gehele linie is verbeterd, krijgt men ook meer behoefte aan de vervulling van intrinsieke waarden. Dit geldt echter niet in dezelfde mate voor alle zes de beroeps categorieën. Wat ook een rol kan spelen in deze verandering, is dat arbeidspositie en genoten onderwijs niet meer zoals vroeger rechtlijnig met elkaar samenhangen.

Warehouseoperators hebben vaak een hogere opleiding genoten dan nodig voor het werk dat zij doen, en ook binnen de andere beroeps categorieën heeft een groot aantal mensen een aantal jaar middelbaar beroepsonderwijs genoten maar niet met een diploma afgerond. Arbeidspositie neemt daarmee als verklarende factor voor arbeids-

oriëntatie af. Ook het gebrek aan zelfbepaling (de mate van autonomie in het werk) hoeft niet direct te leiden tot een instrumentele werkhouding.

2.3. Opleidingen, promotie en mobiliteit

Netty Donselaar (27 jaar) is oorspronkelijk kapster, maar heeft geen dag in haar leven in een kapsalon gewerkt. Toen ze als 20-jarige eindelijk het diploma op zak had, werd het beroep vrijgegeven en was ze voor een leerling-kapster al te oud. Donselaar werkt nu ruim zeven jaar als taakgroepmedewerker in de auto-industrie. Haar collega op een andere lijn is opgeleid tot administratief medewerker op middelbaar beroepsonderwijs niveau, maar “wilde niet de hele dag op haar gat zitten”. Donselaar en haar collega zijn uitzonderingen, de meeste geïnterviewden binnen de auto-industrie hebben een (lagere) technische onderwijsachtergrond. **Tabel 3** toont aan welke opleidingen de zes beroepscategorieën hebben gevolgd.

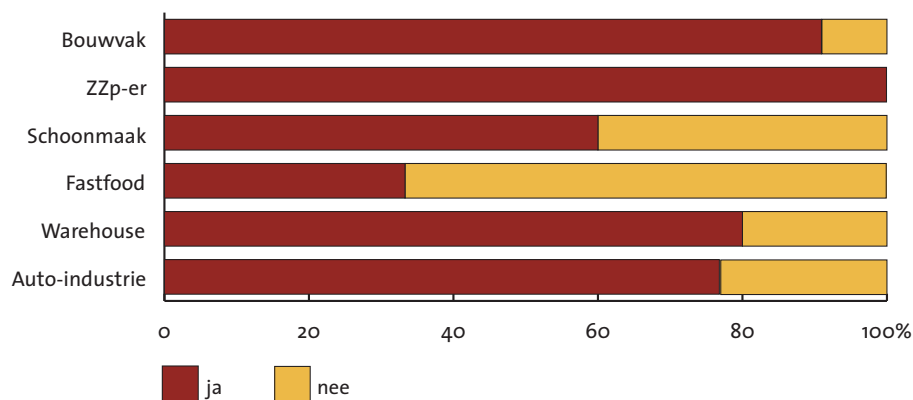
Tabel 3. Welke opleiding heeft u genoten?

	lagere school	middelbare school	lagere beroeps onderwijs	middelbaar beroeps onderwijs	totaal
bouwwak	0	0	10	1	11
ZZP'er	0	2	1	2	5
schoonmaak	3	2	0	0	5
fastfood	1	0	1	4	6
warehouse	2	1	5	2	10
auto-industrie	0	2	9	2	13
totaal	6	7	26	11	50

Onder de onderzoeksgroep is bijna geen sprake van intragenerationele mobiliteit, oftewel de mate waarin een persoon carrière maakt. Baanwisselingen hebben veelal plaats gevonden op een lager of hetzelfde niveau, daarnaast werkt zelfs een klein aantal onder zijn/haar niveau (Dronkers en Ultee, 1995).

Uit **figuur 10** blijkt dat het gros van de respondenten in alle zes beroepscategorieën wel eens heeft overwogen om van baan te veranderen, waarvan de bouwvakkers en de warehouseoperators van alle groepen het meest.

Figuur 10. Hebt u wel eens overwogen van baan te wisselen?



Taakgroepmedewerker Peter Vasthoek (36 jaar) dacht gedurende de vijftien jaar dat hij nu in de auto-industrie werkt vaak aan een andere baan maar ontwikkelde uiteindelijk geen enkel initiatief in die richting. “Bandwerk wordt op een gegeven moment eentonig en verwordt tot een automatisme. Je maakt een auto, gaat naar de volgende en zo gaat het door. Met het gevolg dat als je aan de band staat, je gaat filosoferen over heel andere dingen. Zoals wat je gaat doen als je een miljoen wint. Over dat soort dingen denk je dan na om de tijd door te komen.”

Bouwwakkers lijken op het werkfront over een hecht sociaal netwerk te beschikken, waarin men elkaar tipt over vacatures of mogelijkheden tot het beginnen van een eigen zaak (Bourdieu, vgl. Ganzeboom, 1989).

Een van de ZZP'ers is met de start van zijn bedrijf geholpen door anderen uit de branche. “Ik mocht hun apparatuur lenen totdat ik genoeg geld had om zelf een zaag- en schuurmachine te kopen.”

Ook intern solliciteert men bijna niet. Bij een expeditiebedrijf noemde een warehouse-operator de interne sollicitatieprocedure ‘een farce’.

“Hoewel interne sollicitaties mogelijk zijn, worden alleen mensen van buitenaf voor hogere functies aangenomen. Ik heb nooit geprobeerd om hier mijn ambitie te verwezenlijken. Het verloop op kantoor is veel kleiner dan op de warehouse.” Zijn collega voegt eraan toe dat hij terdege beseft dat de baan die hij nu heeft een ‘dead-end job’ is.

Tabel 4. Aantal jaren dat men bij het huidige bedrijf werkt

	bouwwak	ZZP'er	schoonmaak	fastfood	warehouse	auto-industrie	totaal
0-5	8	3	1	6	9	1	28
6-10	2	1	1	0	1	3	8
11-20	0	1	2	0	0	6	9
21-30	1	0	1	0	0	2	4
>30	0	0	0	0	0	1	1
totaal	11	5	5	6	10	13	50

Tabel 5. Arbeidsloopbaan respondenten

	1° baan	2° baan	>2	totaal
bouwwak	1	2	8	11
ZZP'er	1	2	2	5
schoonmaak	2	2	1	5
fastfood	3	1	2	6
warehouse	2	2	6	10
auto-industrie	3	5	5	13
totaal	12	14	24	50

Berting (1995:149) beschreef dit fenomeen voor employés als een ‘fuiksyndroom’: men is een fuik gelopen waaruit geen terugweg mogelijk is. Volgens Berting geldt dit vooral ‘voor hen die na jaren ontdekken dat zij geringe kansen hebben in de organisa-

tie vooruit te komen, elders evenmin mogelijkheden zien en derhalve moeten accepteren, dat zij in de organisatie zijn vastgelopen.’ Binnen iedere beroeps categorie worden de eigen promotiekansen dan ook laag in geschat. Berting (1995: 141) spreekt van promotie wanneer: ‘in een hiërarchisch gelede organisatie een werknemer een rol krijgt te vervullen, die in vergelijking met de rol die hij voordien in dezelfde organisatie vervulde relatief schaarser is, en meer verantwoordelijkheid en autonomie, meer macht en meer inkomen met zich meebrengt’. Daarnaast is het aantal hogere functies, onder andere in de auto-industrie, dat vrijkomt minimaal (Milkman, 1997).

Vreemd genoeg en hoe tegenstrijdig ook, schat men zijn doorgroeimogelijkheden positief in.

Op **figuur 11** is aangegeven wat volgens de geïnterviewden, verdeeld per beroeps categorie, van belang is voor het maken van promotie.

De enige beroepsgroep die *geluk hebben* belangrijk vindt, zijn de interieurverzorgsters. *Hard werken* daarentegen vinden zij in het geheel niet belangrijk voor het maken van promotie. Dat laatste is voor een groot deel verklaarbaar uit het feit dat het hen niets extra’s oplevert in welk tempo het werk wordt geklaard aangezien dat verschil in snelheid, in tegenstelling tot het werk van de ZZP’er of die van de countermedewerkers, niet zichtbaar wordt opgemerkt.

Wat er ook uit springt, is dat van alle beroeps categorieën de bouwvakkers het ouderlijk milieu het meest noemen als doorslaggevend voor het maken van promotie.

Wellicht dat dit samenhangt met het feit dat bouwvakkers vaker in hun vaders voetstapen treden en voor hen de invloed van het ouderlijk milieu veel tastbaarder is dan bijvoorbeeld voor warehouseoperators of interieurverzorgsters.

De belangrijkste oorzaak voor een geringe kans op doorstroming naar hogere functies is het ontbreken van de juiste diploma’s. Praktijkinzicht en -kennis achten huidige werkgevers van secundair belang, vertelt een operator in de auto-industrie.

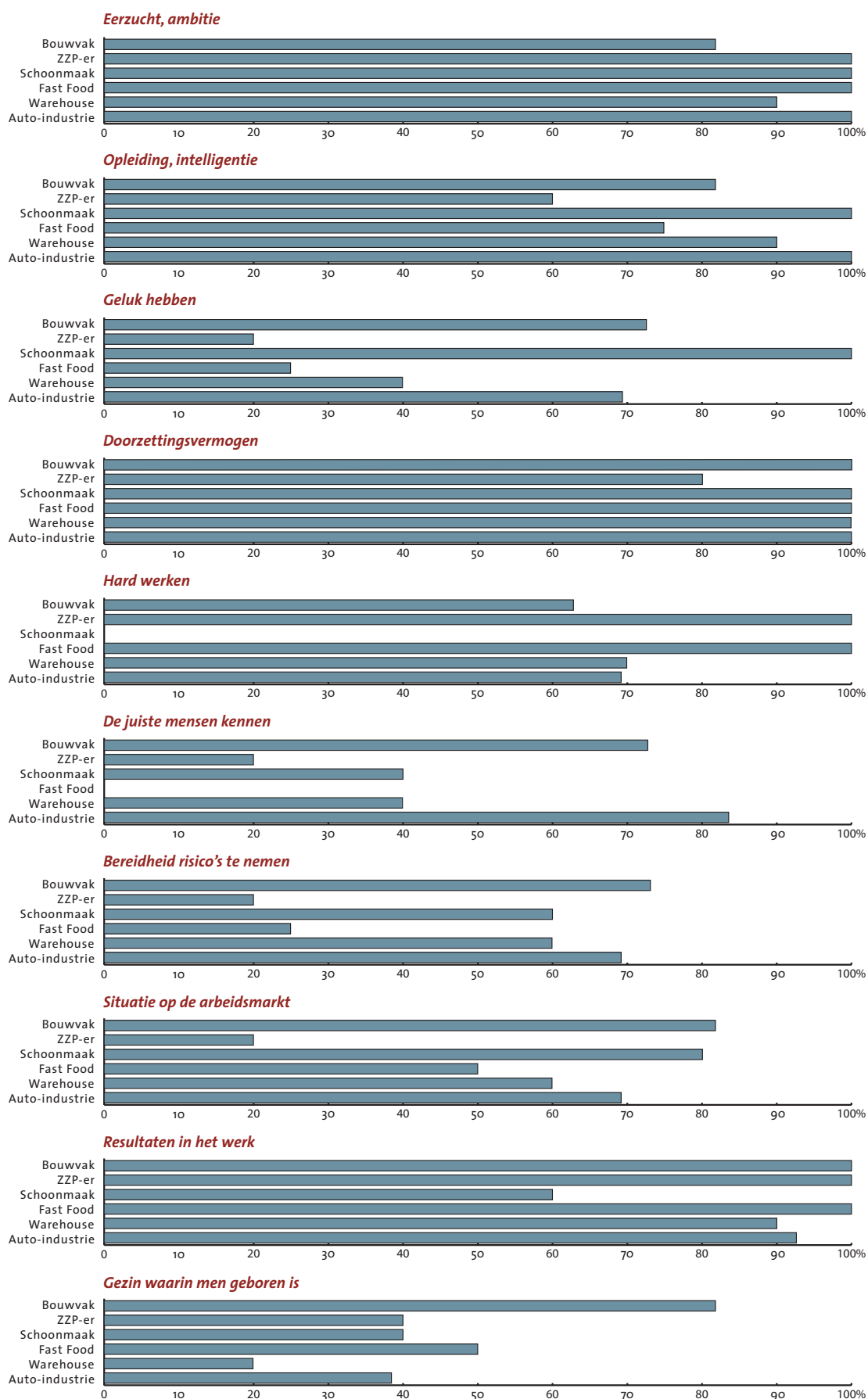
“Ik werkte eerst aan de lijn. En vroeger ging het zo: je vertelde je baas dat je meer wou. En als hij geloofde dat je meer kon, pleitte hij voor jou bij zijn baas. Maar bij mij werkt het zo: wat ik zie dat kan ik. Ik ben een praktisch ingesteld mens en geen theoreticus. Maar met mijn LTS-diploma zou ik nu geen operator meer kunnen worden.”

De tijd van carrière maken zonder diploma’s is voorbij, bevestigt rayonleider in de auto-industrie Kees Koning.

“Ik ben ook ooit aan de band begonnen. Door een aantal interne opleidingen heb ik mezelf omhoog gewerkt. Maar je moet wel willen. En wie het niet wil, zit zijn hele leven gebakken aan de band. Wie tegenwoordig vooruit wil komen, moet een papiertje kunnen overhandigen.”

In de fastfoodsector staat promotie veelal gelijk aan ‘zelf een eigen zaak beginnen’. Dit gezien de structuur en omvang van deze bedrijven waardoor promotie maar voor een eenling is weggelegd: men wordt dan assistent van de eigenaar. De kansen op

Figuur 11. Wat is van belang voor het maken van promotie?



daadwerkelijke positieverbetering is daarmee voor het personeel zeer klein. Ook in de bouwvakwereld is promotie voor slechts weinigen een reële optie. Een klein aantal wordt op basis van ervaring ‘meewerkend voorman’, een functie die door andere bouwvakkers wordt gezien als weinig positief vanwege de grote druk en de verantwoordelijkheid die het met zich meebrengt. Geen van de bouwvakkers ambieert een dergelijke functie.

“Als voorman ben je het pispaaletje van iedereen.”

Dezelfde nadelen die aan de functie van voorman kleven, weerhoudt bouwvakkers tot het starten van een eigen bedrijf. Maar wat zij zien als nadelen, zien ZZP’ers die de stap wel maakten als voordelen: een eigen inkomen genereren, een grote mate van vrijheid en eigen verantwoordelijkheid. Opmerkelijk is dat men ondanks het ontbreken van de vereiste diploma’s zijn carrièreperspectieven toch hoog in schat (**zie tabel 6**). Dit zou erop kunnen wijzen dat het belang van opleiding, hoezeer werkgevers dit ook beklemtonen, door de geïnterviewden anders wordt ingeschaald.

Misschien verwoordde een schilder dit gevoel het duidelijkst: “Ik heb mensen met een matige opleiding miljonair zien worden.”

Tabel 6. Hoogste positie die men kan bereiken binnen het huidige bedrijf

	huidige functie	coördinerend	middle management	hoger management	eigen baas	totaal
bouwvak	2	6	2	0	1	11
ZZP'er	5	0	0	0	0	5
schoonmaak	1	1	3	0	0	5
fastfood	2	0	0	0	4	6
warehouse	0	9	1	0	0	10
auto-industrie	1	4	6	2	0	13
totaal	11	20	12	2	5	50

Vooruitgang wordt met andere woorden ook gedefinieerd in inkomensverbetering en niet alleen in wijzigingen of verandering van beroepspositie (Chinoy, vgl Berting, 1995:137). Opleiding wordt daarmee iets triviaals. Bepalender voor hoe mensen tegen het behalen van succes aankijken, blijkt niet zozeer hun werkomgeving maar de interactie met de mensen met wie men zijn leven deelt (Pahl en Wallace, vgl. Steijn en De Witte, 1992:189). Wat ook een rol zou kunnen spelen is de mate waarin de media en dan voornamelijk de glossy tijdschriften en de televisie invloed hebben op de maatschappelijke zienswijze. Die toenemende invloed zou er toe kunnen leiden dat voor velen deze media zijn verworpen tot huisgenoten op wiens gezag men zijn maatschappijbeeld baseert.

De eigen beleving van het werk speelt een belangrijke rol in de visie op het werk, meer dan vroeger de zienswijze van derden of de plaats die men inneemt binnen het arbeidsbestel. En het feit dat men andere werkgevers heeft gehad en dus werksituaties

met elkaar kan vergelijken, draagt eveneens bij aan een positieve of negatieve denkwijze over het huidige werk. Maar niet alleen bovenstaande kenmerken bepalen iemands visie op zijn werk. Statusfactoren zoals het imago van de branche, de bedrijfsgrootte, de leeftijd, de gezinssituatie en mogelijke carrièreperspectieven zijn eveneens bepalend.

2.4 Conclusie

De kenmerken van 'de nieuwe arbeidersklasse' (Goldthorpe, 1969, De Witte, 1990) komen voor een klein deel overeen met de bevindingen in dit onderzoek. En dan met name op het gebied van inkomen en voor enkele beroeps categorieën werkzekerheid. Ook is het zo dat hoe meer autonomie en afwisseling men zelf ervaart in het werk, hoe meer men neigt naar een intrinsieke werkhouding. Overigens kunnen beide aspecten in zeer subtiele gedaanten voorkomen en zelfs voor een buitenstaander niet als zodanig herkenbaar zijn zoals blijkt uit de interviews met taakgroepmedewerkers. Opvallend is echter dat beroepspositie en opvattingen niet meer rechtlijnig met elkaar samenhangen. Dit komt waarschijnlijk doordat een groot aantal geïnterviewden een hogere opleiding heeft dan het werk dat zij doen. Ook de mate aan autonomie is niet doorslaggevend in hoe men denkt over zijn werk. Centers verklaarde de verschillen in arbeidsoriëntatie tussen arbeiders en employés's met behulp van de motivatietheorie van Maslow. Zelfrealisatie wordt pas belangrijk als alle andere behoeften zijn vervuld (vgl. De Witte, 1990:56). Het lijkt erop dat voor deze groep op arbeidsvlak aan de meest essentiële behoeften is voldaan waardoor meer ruimte ontstaat voor een meer intrinsieke werkhouding.

Wat promotie aangaat: velen beseffen dat zonder de benodigde diploma's de carrièreperspectieven zowel binnen als buiten het bedrijf minimaal zijn. En dat men veelal in een 'fuik' is gelopen. Desondanks is men redelijk positief over mogelijke doorstroming. Hoewel men zelf de mogelijkheid op het maken van een carrière niet uitsluit, is de reële kans hierop klein. Maar het hebben van die mogelijkheid lijkt al voldoende om de toekomst gematigd optimistisch in te schatten.

Hoofdstuk 3

VAN FAMILIE, TOT GEZIN NAAR INDIVIDU

3.1. Inleiding

Nico Janssen (43 jaar) wil niet dat zijn twee dochters in zijn voetsporen treden. Als coördinator in de auto-industrie heeft hij nu plezier in zijn werk. Maar dat was niet altijd zo. Zeker niet toen hij, tweeëntwintig jaar geleden, zelf nog aan de lijn werkte als taakgroepmedewerker. Tegenwoordig heeft Janssen, volgens eigen zeggen veel verantwoording en komt hij in contact met uiteenlopende mensen en culturen. Voor zijn twee dochters heeft Janssen veel ambitie: de oudste wil graag dierenarts worden en de jongste wil bij de politie gaan werken. “Maar stel,” zegt hij, “dat ze toch bij mij zouden willen gaan werken. Dan rest mij niets anders dan ze mee te nemen en hier aan de lijn te laten. Dan zouden ze zelf ervaren wat het is en net als ik destijds heb gedaan, zichzelf iedere nacht in slaap huilen. Maar ik moest van mijn vader omdat ik, hoewel mijn vader dat heel graag wilde, de lagere detailhandelschool niet afmaakte. Zijn plan om mij niet, zoals hij, in de mijnen of zoals mijn moeder in een fabriek te laten werken, mislukte daardoor. Je eet niet van mijn boterham zei hij, ik moest zelf voor brood op de plank zorgen. Voor mij staat vast dat mijn kinderen straks wel een hogere opleiding moeten hebben dan ik ooit heb gehad.” Nog drie andere collega’s van Janssen zijn in de opleidingswensen van hun kinderen net zo ambitieus als hij, en nog ambitieuzer zijn de interieurverzorgsters. De overige collega’s van Janssen zijn heel wat bescheidener in hun wensen. Die bescheidenheid kenmerkt ook de bouwsector en de warehouses.

De vraag is: waarin verschillen de zes beroepsgroepen op het gebied van intergenerationale mobiliteit, opleidings- en beroepsaspiraties en opvoedingswaarden?

Is beroepspositie ofwel de plaats die men inneemt binnen het arbeidsbestel nog steeds een bepalende factor in het overbrengen van opvoedingswaarden (Kohn, 1969). Of is beroepspositie in het geheel geen leidende factor meer, zoals we ook in het vorige hoofdstuk zagen, maar achterhaald vanwege de sterk verbeterde arbeidssituatie en opleidingen? En wordt opvoeding nu, in tegenstelling tot drie decennia terug, beïnvloed door de toegenomen trend naar individualisering?

Brinkgreve (1999:67) constateert een verschuiving in opvoedingswaarden van ‘wij’ naar ‘ik’. Volgens haar blijken in het algemeen hedendaagse ouders groot belang te hechten aan autonomie, aan zelfstandigheid. Een waarde die hoger scoort dan conformisme en presteren, waarden die voorheen hoger genoteerd stonden, en die volgens Brinkgreve in lagere klassen nog wel heel belangrijk wordt gevonden. En dan vooral onder Marokkaanse en Surinaamse moeders. In de interviews voor haar onderzoek (*Van huis uit*), bleek dat behalve de idealen van openheid en overleg ook zelfontplooiing en zelfstandigheid tot ouders waren doorgedrongen. Zo moeten kinderen leren hun eigen koers te varen en zelf te kiezen wat ze willen worden, ‘het liefst iets dat past bij hun eigen wensen en talenten’. De officiële toon is, aldus Brinkgreve, ‘je moet je kinderen vrijlaten, en vooral niet dwingen om jouw pad te volgen. Je kunt proberen hen veel mee te geven, maar sommige paden waarlangs ouders zijn gestegen worden door hun kinderen niet aantrekkelijk bevonden, en sommige wegen of manieren zijn ook verouderd geraakt.’

Of deze nieuwe visie van opvoeding ook geldt voor de beroepsgroepen in deze onderzoeksgroep is echter nog de vraag.

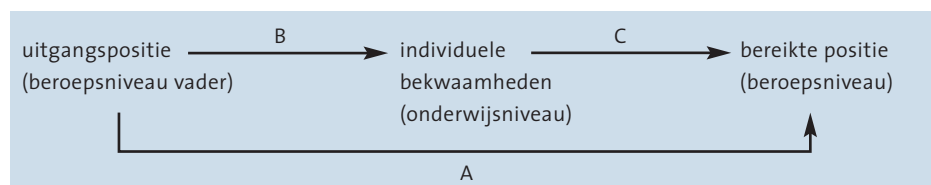
3.2. Zienswijzen op intergenerationale mobiliteit

In de sociologie is veel onderzoek gedaan naar intergenerationale sociale mobiliteit. Hiervan is sprake als kinderen hun ouders voorbijstreven en daardoor in een andere sociaal-economische klasse komen dan die waarin hun ouders verkeerden. Vergeleken met vroeger komt dit in Nederland niet alleen vaker voor, maar gemiddeld ook over een grotere afstand aldus De Graaf en Luijkx (1995:31). Een verschuiving die, aldus beide auteurs, ‘wordt gezien als een bewijs voor een sterke meritocratisering die eigen is aan een moderne samenleving waarin inefficiënte verdelingsmechanismen, op basis van geboorte, nepotisme en patronage uit de tijd zijn.’ Op de huidige arbeidsmarkt zijn diploma’s en geschiktheid nu de belangrijkste criteria, in plaats van afkomst (zie ook hoofdstuk 2). Hoewel de intergenerationale mobiliteit is toegenomen, constateren beide auteurs ook dat cijfermateriaal laat zien dat in de jaren zeventig en tachtig een belangrijk aandeel van de Nederlandse mannen in dezelfde beroepsklasse terecht komt als die van hun vaders. En meer dan op basis van toeval te verwachten zou zijn, aldus beide onderzoekers. De Graaf en Luijkx onderzoeken aan de hand van statistische gegevens twee hoofdvragen: de trend naar meer openheid en het waarom van het voortbestaan van immobiliteit. Zo vragen beide auteurs zich af of de toegenomen sociale mobiliteit kan worden toegeschreven aan meritocratische tendensen. Als dit laatste van toepassing is dan zou de invloed van sociale afkomst moeten zijn afgenomen, terwijl die van onderwijskwalificaties moet zijn toegenomen. Daarnaast vragen beide auteurs zich af of de resterende immobiliteit kan worden toegeschreven aan de restanten van een verouderd verdelingsregime of aan het feit dat personen afkomstig uit de hogere milieus verder komen in het onderwijs. De Graaf en Luijkx kozen voor het beantwoorden van bovenstaande vragen voor een statische benadering. Het model en de twee theorieën die De Graaf en Luijkx hanteren, zijn echter voor dit onderzoek eveneens van belang. Daarom zet ik ze hieronder kort uiteen.

Allereerst het statusverwervingsmodel van Blau en Duncan (1967), zie **figuur 12**. Dit causale model maakt duidelijk op welke wijze de maatschappelijke posities van ouders en kinderen met elkaar in verband staan. Het geeft antwoord op de vraag in hoeverre de statusoverdracht direct of indirect via het onderwijs verloopt.

Figuur 12. Het statusverwervingsmodel van Blau en Duncan

Bron: De Graaf en Luijkx (1995:32)



Via pad A vindt directe overdracht plaats, de producten van de paden B en C tonen hoe groot de indirecte overerving van beroepsstatus is. Pad C wordt overheersend. Dat wil zeggen individuele bekwaamheden bepalen of iemand al dan niet in een hoge positie terechtkomt.

Blau en Duncan gebruikten voor hun verklaring van historische veranderingen in het verdelingsregime in westerse industriële samenlevingen een moderniseringstheorie (Treiman, 1970, vgl. De Graaf en Luijkx). In een moderne samenleving met een door doelmatigheid gekenmerkte economie, aldus Blau en Duncan, kunnen ‘ascribed’ (toegeschreven) kenmerken niet langer determinanten zijn voor sociaal-economisch succes. Volgens de moderniseringstheorie moet directe statusovererving zijn afgenomen (Pad A), evenals de invloed van sociale herkomst op het bereikte opleidingsniveau (Pad B) en moet de invloed van het opleidingsniveau op de bereikte status zijn toegenomen (Pad C).

Tegenover de moderniseringstheorie staat de reproductietheorie (Collins, 1971, 1979, vgl. De Graaf en Luijkx). Deze theorie betwist of het formele onderwijs voorbereidt op het beroepsleven. Niet zozeer intellectuele vaardigheden, doorzettingsvermogen en zelfdiscipline bepalen of iemand een hoog diploma behaalt, maar bepaalde culturele vaardigheden zijn doorslaggevend. Ook Bourdieu (1973, 1977, vgl. De Graaf en Luijkx) was het niet eens met de stelling dat het onderwijs meritocratisch zou zijn en dat leerlingen met het meeste talent de hoogste diploma’s behalen. Wat scholen doen, volgens Bourdieu, is de statuscultuur van de hogere standen in onze samenleving aanleren. En indien de schoolcultuur lijkt op die van de thuiscultuur, beschikken kinderen over culturele hulpbronnen. Kinderen die hierover niet beschikken, hebben een achterstand op degenen die dit van huis uit meekrijgen. Het onderzoek van Bourdieu is inmiddels gedateerd, wat de vraag opwekt of anno 2004 sociale herkomst net zo bepalend is als hij destijds constateerde.

Volgens de reproductietheorie zijn weliswaar financiële middelen niet meer belangrijk voor schoolloopbanen, maar culturele hulpbronnen des te meer. Wat het statusverwervingsmodel betreft doet de reproductietheorie wat Pad A en Pad C aangaat dezelfde voorspellingen, maar is de invloed die ouders hebben op de onderwijsloopbaan van hun kinderen niet zwakker geworden. Ouders weten hun status nog steeds door te geven aan hun kinderen (Pad B).

3.2.1 Patronen in sociale mobiliteit

In hoeverre zijn bovenstaande theorieën van toepassing op de resultaten in dit onderzoek? Laten we eerst kijken naar de **tabellen 7a, 7b, 8 en 9**. Tabellen 7a en 7b tonen de opleidingen van de ouders (vader en moeder) van de respondent, tabel 8 het werk dat de vader verrichtte en tabel 9 het werk dat de moeder verrichtte. Het overgrote deel van de respondenten geeft aan dat hun ouders geen enkele opleiding hebben genoten. Opgemerkt moet echter worden dat binnen deze antwoordcategorie ook de ouders vallen waarvan de respondenten aangaven niet te weten of hun ouders op enigerlei wijze school, inclusief de lagere school, hadden genoten. Bovendien zijn in deze data verwerking alleen de opleidingen als ‘genoten opleiding’ betiteld als deze zijn afgesloten met een diploma. Ditzelfde criterium is ook toegepast op de respondenten.

Tabel 7a. Wat is de opleiding van uw vader?

	aantal	percentage
geen	19	38
lagere school	6	12
lager beroepsonderwijs	16	32
middelbare school	4	8
middelbaar beroepsonderwijs	4	8
totaal	49	98
missing	1	2
totaal	50	100

Tabel 7b. Wat is de opleiding van uw moeder?

	aantal	percentage
geen	22	44
lagere school	6	12
lager beroepsonderwijs	11	22
middelbaar onderwijs	8	16
hoger onderwijs	2	4
universitair	1	2
totaal	50	100

Tabel 8. Wat voor werk vericht(te) uw vader?

	aantal	percentage
dienstensector	7	14
fabriek	12	24
detailhandel	2	4
transport	6	12
mijnen	3	6
eigen baas	5	10
vakman	8	16
ingenieur	3	6
haven	1	2
verpleger	1	2
overheid	1	2
totaal	49	98
missing	1	2
totaal	50	100

Tabel 9. Wat voor werk vericht(te) uw moeder?

	aantal	percentage
geen	26	52
verzorgend	8	16
kantoor	3	6
fabriek	3	6
onderwijs	1	2
winkels	3	6
tuinbouw	3	6
psychiater	1	2
dienstensector	1	2
totaal	49	98
missing	1	2
totaal	50	100

Tabel 3. Welke opleiding heeft u genoten?

	lagere school	middelbare school	lagere beroeps onderwijs	middelbaar beroeps onderwijs	totaal
bouwwak	0	0	10	1	11
ZZP'er	0	2	1	2	5
schoonmaak	3	2	0	0	5
fastfood	1	0	1	4	6
warehouse	2	1	5	2	10
auto-industrie	0	2	9	2	13
totaal	6	7	26	11	50

Tabel 3 laat zien welke opleidingen de respondenten zelf hebben doorlopen.

Als we de opleidingen van de vaders met die van de respondenten vergelijken is wat opleiding betreft sprake van een stijgende lijn. Zoals de tabel toont heeft de tweede generatie in vergelijking met de eerste meer opleiding genoten. Zij werden door hun ouders, en dit gegeven werd door alle respondenten beaamd, gestimuleerd om een opleiding te volgen en met een diploma af te ronden. Voor de eerste generatie was een diploma de opening tot de poort van een betere toekomst op sociaal-economisch gebied.

Maar als we kijken naar de beroepen die de respondenten uitoefenen in vergelijking met hun ouders blijkt die stijgende lijn te haperen. De stimulans van de ouders lijkt op te houden bij het behalen van een diploma van (het lager) middelbaar onderwijs. Men streeft voor zijn kinderen schijnbaar niet naar een vervolgopleiding op hoger niveau. Daarnaast wordt het ontbreken van een goede opleiding bij de eigen ouders veelal ook gezien als een vergoelijking voor het eigen falen om een hogere opleiding te volgen.

“Mijn ouders hebben me wel gepusht om mijn diploma te halen, maar lieten me vervolgens vrij in mijn verdere beroepskeuze”. (Warehouseoperator, 28 jaar).

“Mijn vader werkte voordat hij hier begon in de mijnen. Hij is begonnen in de pershal, maar interesseerde zich zeer voor het EHBO-gebeuren. Toen op de Medische Dienst een functie vrij kwam, solliciteerde hij daarop en werd aangenomen. Mijn vader is net als ik hogerop gekomen door heel goed zijn best te doen en net als ik, zonder opleiding, terecht gekomen op een functie die hij graag wilde. Ik hoop dat mijn kind het beter doet dan ik, maar als mijn kind op de middelbare school niet goed presteert zal ik hem niet dwingen daarna verder te gaan. Ik zal hem wel stimuleren, maar het belangrijkste is dat hij gelukkig wordt.” (Operator, 40 jaar).

Daarnaast lijkt het alsof ambitie voor de kinderen deels samenhangt met beroepspositie en deels met de visie op het beroep dat de vader uitoefent. Dit laatste blijkt met name onder vaklieden zeer positief uit te vallen.

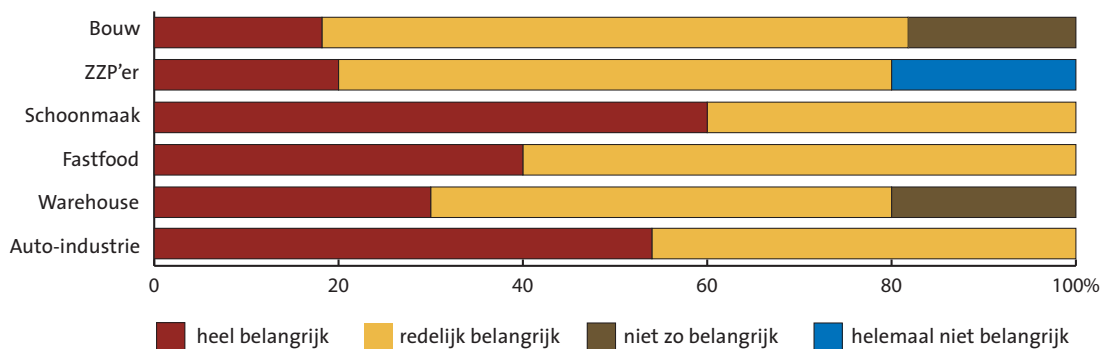
“Als ik een dagje spijbelde dan was mijn ene oor groter dan de andere, dus dat deed je maar een keer. En als ik vijf minuten te laat was voor het avondeten, kreeg ik geen eten. Dus de volgende dag was je op tijd. Mijn vader had vier zoons en wilde

dat wij, net als hij, schilder zouden worden. Maar ik ben de enige die schilder is geworden, omdat mijn vader heel kritisch was en mijn broers het in zijn ogen niet goed genoeg deden. Mijn broers zijn allemaal de horeca in gegaan, maar mijn vader had van zijn eenmanszaak liefst een familiebedrijf gemaakt. Helaas overleed hij te jong, waardoor ik de zaak niet heb kunnen overnemen. Maar ik wil niet dat mijn dochters net als ik schilder worden. Voor mijn oudste dochter zie ik het liefst iets in de administratie, dat ze iets voor zichzelf begint. Ik kom veel vrouwen tegen in het zakenleven en dan denk ik: kijk nou, hoe ken dat nou? Waarom zou je vakken gaan vullen bij de Bas van der Heijden, je moet alles eruit halen wat erin zit. Ik wil graag dat mijn dochters later, als ze een eigen gezin hebben, het goed hebben. Ook de jongste van vier probeer ik nu al uit te leggen wat er allemaal komt kijken bij het hebben van een eigen zaak. Je kunt er niet vroeg genoeg mee beginnen, vind ik.” (ZZP’er, 46 jaar.)

“Er is tegenwoordig zoveel beroepskeuze, je kunt worden wat je wilt. Ik ben timmerman geworden omdat ik al van jongs af aan met mijn vader, die ook timmerman is, mee ging naar de bouwplaats. Het werk dat hij deed, vond ik zelf ook mooi om te doen. Zo koos ik voor het vak timmerman. Alleen heeft mijn vader op dat vlak wel meer diploma’s dan ik. Ik ben gezel en mijn vader heeft zowel de diploma’s eerste als tweede gezel en leermeester. Mijn twee broers zijn beiden automonteur geworden, we kunnen elkaar dus altijd helpen.”
(Timmerman, 25 jaar).

Op basis van de uitkomsten blijkt dat aan de ene kant het opleidingsniveau in vergelijking met die van de ouders is toegenomen, maar dat de beroepskeuze niet beduidend verschilt met die van de ouders. In die zin is er niet echt sprake van een stijgende lijn (intergenerationele mobiliteit). We zien dat zowel de moderniseringstheorie (Pad C) als de reproductietheorie (Pad B) opgaat. Hoe staat het met de beroepsaspiraties van de zes beroepsgroepen voor hun eigen kinderen en in hoeverre vinden zij een opleiding belangrijk om het goed te hebben in het leven? Uit **figuur 13** blijkt dat de bouwwereld en de ZZP’ers opleiding het minst belangrijk vinden. Waarschijnlijk is men die mening toegedaan, omdat men zelf naar tevredenheid de kost verdient met de handen en dus geen enkele reden ziet om opleiding als doorslaggevend te beschouwen om het goed te hebben in het leven.

Figuur 13. Opleiding belangrijk?



“Als ze de capaciteiten hebben, laten ze die ook maar zien. Maar ik zit er niet bovenop, zo ben ik zelf ook niet grootgebracht. Ze hoeven van mij niet op hun tenen te lopen. Mijn oudste dochter werkt nu vier dagen per week in een verzorgingstehuis en gaat een dag per week naar school. Mijn zoon gaat naar het vmbo, hij wil graag timmerman worden, en mijn andere dochter gaat hetzelfde doen als haar oudste zus.” (Schilder, 42 jaar).

Van de zes beroeps categorieën springt de auto-industrie en de schoonmaakbranche eruit wat het belang van opleiding betreft.

“Ik wil niet dat mijn kind terecht komt waar papa en mama werken. Daar wil ik haar voor behoeden, want aan de band werken is heel zwaar.”
(Taakgroepmedewerker, 39 jaar).

De interieurverzorgers beseffen, gezien hun eigen beroepsstatus, dat een opleiding nodig is om een goede toekomst te hebben. Opvallend is dat van vier van de vijf interieurverzorgers de kinderen een universitair-, hbo-, of mbo-opleiding volgt. Van deze vier zijn drie daarbij van niet-Nederlandse afkomst, dat verklaart wellicht ook een deel van de hoge ambitie- en geldingsdrang.

De beroepswensen voor de kinderen zijn zoals **tabel 11** laat zien, evenals in het onderzoek van Brinkgreve (zie paragraaf 3.1), weinig ambitieus. Ook hier weer scoren de bouwwereld en de ZZP'ers zeer laag. In de auto-industrie wordt geluk belangrijker gevonden dan een hoge opleiding.

Tabel 10. Opleidingswensen van de ouders van de respondenten

	geen wens	wel wens	hetzelfde	meer dan zij	totaal
bouwvak	7	1	0	3	11
ZZP'er	2	3	0	0	5
schoonmaak	5	0	0	0	5
fastfood	6	0	0	0	6
warehouse	6	3	0	1	10
auto-industrie	7	2	1	3	13
totaal	33	9	1	7	50

Tabel 11. Beroepswensen voor de kinderen

	geen wensen	hetzelfde	niet hetzelfde	hoger	als ze maar gelukkig zijn	totaal
bouwvak	5	0	0	2	1	8
ZZP'er	3	0	1	0	0	4
schoonmaak	3	0	0	2	0	5
fastfood	2	0	0	0	2	4
warehouse	7	1	0	2	0	10
auto-industrie	3	0	1	4	3	11
totaal	23	1	2	10	6	42

“Als mijn kinderen hetzelfde willen doen als ik, dan mag dat van mij. Voor mij maakt het niets uit wat ze gaan doen, als ze er maar gelukkig mee zijn. Ik ken mensen die de universiteit hebben afgerond en nu vakken staan te vullen. Wat hebben die bereikt, vraag ik me af? Bij iedere keuze, zullen wij onze kinderen steunen.”
(Taakgroepmedewerker, 32 jaar).

Concluderend kunnen we vaststellen dat naast de invloed van het ouderlijk milieu (directe overerving) ook de huidige arbeidssituatie een rol speelt in de opleidings- en beroepsaspiraties van ouders. Want hoewel het belang van opleiding door iedereen wordt gedeeld, is er in tegenstelling tot drie decennia geleden geen sociaal-economische noodzaak meer om kinderen te stimuleren hun ouders voorbij te streven in opleiding en beroep. Daarnaast speelt ook de individualiseringstrend een rol. Zoals Brinkgreve aanhaalde in haar onderzoek, moeten kinderen leren hun eigen koers te varen en zelf te kiezen wat ze willen worden, ‘het liefst iets dat past bij hun eigen wensen en talenten’. Ook deze onderzoeksgroep is voor een groot deel die mening toegeedaan.

3.3. Zelfbepaling of conformisme?

In de literatuur wordt een onderscheid gemaakt tussen conformistische opvoedingswaarden en zelfbepalende. Gezien de beroepspositie van de arbeider wordt er vanuit gegaan dat hij eerder conformistische waarden zal aanhangen en niet de zelfbepalende. In vrijwel alle onderzoeken omtrent opvoedingswaarden van arbeiders, wordt dan ook de nadruk gelegd op de zogeheten conformistische eigenschappen. Volgens Kohn hangt dit nauw samen met de vrijheid die men in zijn werk ondervindt (vgl. Houtman, 1994:73, 74). Kohn noemt dit de ‘occupational self direction’. Vrijheid in het werk wordt bepaald door drie verschillende aspecten: de complexiteit van het werk (werk is complexer naarmate de te verrichten werkzaamheden een groter beroep doen op de eigen oordeelsvorming), de mate waarin men onder toezicht staat tijdens het werk en de routinisering van het werk (de mate waarin vastliggende procedures en voorschriften moet uitvoeren of omgaat met taken die geheel niet vastliggen).

Hoe groter de vrijheid in het werk, hoe meer de waarde zelfbepaling in de opvoeding doorklinkt. Zo vinden degenen die over veel vrijheid in hun werk beschikken het belangrijk dat hun kinderen zelfstandig leren denken en oordelen, terwijl degenen met weinig vrijheid in hun werk meer belang hechten aan conformisme als opvoedingswaarde. Werknemers met een lage beroepspositie leggen, aldus Kohn, meer de nadruk op conformistische eigenschappen zoals ‘goede manieren hebben’, ‘netjes en proper zijn’ en ‘ouders gehoorzamen’. Ouders met een hogere beroepspositie daarentegen vinden andere waarden belangrijker, zoals: ‘verantwoordelijkheidsgevoel hebben’, ‘willen weten waarom dingen gebeuren’ en ‘creativiteit’ (vgl. De Witte, 1990:39). De resultaten van Kohn zijn in de jaren ’70 en ’80 bevestigd door ander Europees onderzoek. Ook in het onderzoek van Mackenzie (1973:52) hechten arbeiders, in tegenstelling tot de managers, meer aan gehoorzaamheid van autoriteiten (waaronder de ouders) dan aan het opvoeden van hun kinderen tot een ‘zelfstandig individu’. Ieder onderzoek opnieuw toonde aan dat werknemers met een hogere beroepspositie

eerder de zelfbepalende waarden beklemtoonden in hun opvoeding. Veel meer dan mensen met een lagere beroepspositie (De Witte, 1990:40). Deze scherpe tegenstelling lijkt echter niet langer houdbaar. Want hoewel uit mijn onderzoeksmateriaal blijkt dat conformistische eigenschappen nog steeds de boventoon voeren bij de vraag welke waarden men zijn kinderen wil meegeven, meegeeft of van huis uit heeft meegekregen, worden deze wel in adem genoemd met andere en meer als cultureel progressief bestempelde opvoedingswaarden. Het heeft er alles van weg dat men steeds meer toegaat naar het combineren van twee opvoedingsstijlen met zowel conformistische als zelfbepalende eigenschappen. Deze laatste zijn juist kenmerkend voor de midden- en hogere klasse. **Tabel 12** laat zien aan welke opvoedingswaarden de respondenten waarde hechten.

Zo hecht men er zeer veel belang aan dat een kind leert om verantwoordelijkheid te dragen (meer dan de helft van de respondenten geeft aan dit zeer belangrijk te vinden) en zelfstandig te worden (idem). Uitschieters daarbij zijn de degenen die werken in de bouw, de schoonmaak en de auto-industrie.

Terwijl het ‘leren zoeken naar het waarom van dingen’ en het ‘helder leren nadenken en oordelen’ door 21 van de respondenten als redelijk belangrijk wordt gezien, waarbij de bouw en wederom de auto-industrie in de antwoordcategorieën ‘redelijk belangrijk’ en ‘zeer belangrijk’ het hoogst scoren. Maar ook hier geldt weer dat over de gehele linie alle zes beroepsgroepen tamelijk hoog scoren. Alleen de warehousemedewerkers geven van deze twee waarden aan ‘het niet zo belangrijk te vinden’. Ook aan de waarde ‘hun fantasie leren ontwikkelen’, hechten zij weinig belang. Hierbij scoort de bouw wel hoog met negen respondenten die aangeven deze waarde ‘redelijk belangrijk’ te vinden, evenals de schoonmaaksector waarvan drie interieurverzorgsters aangeven dit zeer belangrijk te vinden.

Ondanks deze verschuivingen worden de conformistische waarden als ‘goede manieren hebben’, ‘beleefd leren zijn’, ‘leren gehoorzamen’ respect leren hebben’ door tweederde van de geïnterviewden als redelijk - tot zeer belangrijk gedefinieerd. Overigens worden deze waarden ook door ouders met een middenklasse-achtergrond belangrijk gevonden, alleen in een andere mate (De Witte, 1990). Dus hoewel niet meer doorslaggevend, is de arbeidspositie - conform de theorie van Kohn - in enige mate nog wel bepalend voor wat men zijn kinderen aan opvoedingswaarden meegeeft. Op de waarde ‘goede manieren leren’ springen de warehousemedewerkers en de medewerkers in de auto-industrie eruit. Maar liefst zeven van de tien warehousemedewerkers vindt deze waarde zeer belangrijk en in de auto-industrie zijn dat er tien van de dertien. Ook de waarde ‘beleefd leren zijn’ wordt door deze laatste groep zeer hoog aangeslagen, tezamen met tweederde van de respondenten in de bouw. Medewerkers in de bouw scoren met de warehousemedewerkers ook vrij hoog op de waarde ‘leren gehoorzamen’ en ‘respect leren hebben voor anderen’. Maar ook de interieurverzorgsters en de auto-industrie hechten hier veel waarde aan. Negen van de tien warehousemedewerkers geven aan deze waarde zeer belangrijk te vinden, terwijl in de bouw dit bijna 70% is.

Tabel 12. Hoe belangrijk zijn voor u de volgende opvoedingswaarden?**Zelfstandig leren worden**

		niet zo belangrijk	redelijk belangrijk	zeer belangrijk	totaal
bouwwak	percentage	0	45,5	54,5	100
ZZP'er	percentage	0	40	60	100
schoonmaak	percentage	0	0	100	100
fastfood	percentage	0	40	60	100
warehouse	percentage	30	40	30	100
auto-industrie	percentage	0	36,4	63,6	100
totaal	percentage	6,4	36,2	57,4	100

Verantwoordelijkheid leren dragen

		niet zo belangrijk	redelijk belangrijk	zeer belangrijk	totaal
bouwwak	percentage	9,1	27,3	63,6	100
ZZP'er	percentage	0	20	80	100
schoonmaak	percentage	0	0	100	100
fastfood	percentage	0,0	40	60	100
warehouse	percentage	10	60	30	100
auto-industrie	percentage	0	45,5	54,5	100
totaal	percentage	4,3	36,2	59,6	100

Helder leren nadenken en oordelen

		niet zo belangrijk	redelijk belangrijk	zeer belangrijk	totaal
bouwwak	percentage	18,2	63,6	18,2	100
ZZP'er	percentage	20	20	60	100
schoonmaak	percentage	0	40	60	100
fastfood	percentage	20	40	40	100
warehouse	percentage	30	50	20	100
auto-industrie	percentage	9,1	36,4	54,5	100
totaal	percentage	17,0	44,7	38,3	100

Leren zoeken naar het waarom

		geheel niet belangrijk	niet zo belangrijk	redelijk belangrijk	zeer belangrijk	totaal
bouwwak	percentage	9,1	18,2	63,6	9,1	100
ZZP'er	percentage	0	40	40	20	100
schoonmaak	percentage	0	0	40	60	100
fastfood	percentage	0	20	60	20	100
warehouse	percentage	0	40	50	10	100
auto-industrie	percentage	0	27,3	63,6	9,1	100
totaal	percentage	2,1	25,5	55,3	17,0	100

Hun fantasie leren ontwikkelen

		geheel niet belangrijk	niet zo belangrijk	redelijk belangrijk	zeer belangrijk	totaal
bouwwak	percentage	0	0	81,8	18,2	100
ZZP'er	percentage	0	40	0	60	100
schoonmaak	percentage	0	0	40	60	100
fastfood	percentage	20	40	40	0	100
warehouse	percentage	0	50	40	10	100
auto-industrie	percentage	0	36,4	45,5	18,2	100
totaal	percentage	2,1	27,7	46,8	23,4	100

Goede manieren

		redelijk belangrijk	zeer belangrijk	totaal
bouwwak	percentage	36,4	63,6	100
ZZP'er	percentage	20	80	100
schoonmaak	percentage	0	100	100
fastfood	percentage	20	80	100
warehouse	percentage	30	70	100
auto-industrie	percentage	9,1	90,9	100
totaal	percentage	21,3	78,7	100

Beleefd leren zijn

		niet zo belangrijk	redelijk belangrijk	zeer belangrijk	totaal
bouwwak	percentage	0	36,4	63,6	100
ZZP'er	percentage	0	20	80	100
schoonmaak	percentage	0	0	100	100
fastfood	percentage	0	20	80	100
warehouse	percentage	10	30	60	100
auto-industrie	percentage	0	18,2	81,8	100
totaal	percentage	2,1	23,4	74,5	100

Leren gehoorzamen

		niet zo belangrijk	redelijk belangrijk	zeer belangrijk	totaal
bouwwak	percentage	0	45,5	54,5	100
ZZP'er	percentage	0	40	60	100
schoonmaak	percentage	0	0	100	100
fastfood	percentage	0	40	60	100
warehouse	percentage	10	40	50	100
auto-industrie	percentage	0	36,4	63,6	100
totaal	percentage	2,1	36,2	61,7	100

Respect hebben voor anderen

		redelijk belangrijk	zeer belangrijk	totaal
bouwwak	percentage	36,4	63,6	100
ZZP'er	percentage	0	100	100
schoonmaak	percentage	0	100	100
fastfood	percentage	20	80	100
warehouse	percentage	10	90	100
auto-industrie	percentage	27,3	72,7	100
totaal	percentage	19,1	80,9	100

Goed hun best doen op school

		niet zo belangrijk	redelijk belangrijk	zeer belangrijk	totaal
bouwwak	percentage	0	72,7	27,3	100
ZZP'er	percentage	0	40	60	100
schoonmaak	percentage	0	0	100	100
fastfood	percentage	20	60	20	100
warehouse	percentage	0	40	60	100
auto-industrie	percentage	0	36,4	63,6	100
totaal	percentage	2,1	44,7	53,2	100

‘Respect leren hebben voor anderen’ lijkt in deze tijd, zeker onder jongeren, een extra lading te hebben gekregen (Kleijer, Van Reekum en Tillekens, 2004) en scoort om die reden waarschijnlijk ook hoog. In het kader van dit onderzoek zou de hoge score van deze waarde daarnaast ook kunnen samenhangen met het feit dat het werk van deze beroepsgroepen door anderen vaak als minderwaardig wordt beschouwd. Het begrip respect krijgt daarmee dan ook een andere lading.

“Ze kijken op een bepaalde manier tegen ons aan, een beetje hetzelfde zoals de mensen van kantoor tegen ons aankijken. Zo is het in het gewone leven ook. Je kunt meer bereiken, maar het is voor ons veel moeilijker. Je moet er veel harder voor werken om van de werkvloer omhoog te gaan. Misschien wel een simpel kantoorbaantje, maar ik ken niemand uit mijn omgeving die echt carrière heeft gemaakt”.
(Warehouseoperator, 25 jaar).

Tot slot de waarde ‘goed hun best doen op school’, op die waarde scoort de auto-industrie hoog, evenals de schoonmaaksector.

Van de waarden die de respondenten zelf aangeven belangrijk te vinden in de opvoeding (**tabel 13**) staat ‘eerlijkheid’ bovenaan, gevolgd door ‘respect’ en op de derde plaats ‘goed gedrag’. Opvallend is dat hier vooral conformistische waarden werden genoemd.

Tabel 13. Waarden die respondenten meegeven aan hun kinderen.

	aantal procent	
eerlijkheid	8	16
zelfstandigheid	2	4
beleefdheid	3	6
respect	5	10
gelijkwaardige behandeling	3	6
doorzetten	1	2
goed gedrag	4	8
netjes	1	2
totaal	27	54
missing	23	46
totaal	50	100

3.4 Vrouwenparticipatie

De Witte concludeert op basis van zijn literatuuronderzoek dat binnen de arbeiderscultuur er een duidelijke taakverdeling bestaat tussen de man en de vrouw. Arbeiders hechten, veel meer dan mensen uit de middenklasse, aan traditionele rolpatronen. Ook hier speelt conformisme versus zelfbepaling een grote rol (1990:33). Vrouwen behoren voor de kinderen te zorgen, terwijl de mannen het inkomen binnenhalen. Dit beeld kenmerkte de arbeidsmarkt in Nederland geruime tijd (Plantenga en Schippers, 2004:65). Inmiddels zijn zorgen en werken niet meer van elkaar gescheiden in aparte werelden. Dat geldt zowel voor hoog- middelbaar en laag opgeleide vrouwen. Hoewel, aldus Plantenga en Schippers, lager opgeleide vrouwen qua participatie nog achter-

blijven. In een eerdere studie toonden beide onderzoekers aan dat laagopgeleide vrouwen veel drempels moeten overwinnen om deze inhaalslag te maken. Laagopgeleide vrouwen maken vaak deel uit van een huishouden met een mannelijke kostwinnaar of een klein anderhalfverdienershuishouding en er bestaat ‘noch de wens, noch de noodzaak, noch enig institutionele druk om daarin verandering te brengen’. Concluderend bestaat volgens beide onderzoekers daardoor de kans dat er een tweedeling blijft bestaan tussen enerzijds hoog- en middelbaar opgeleide vrouwen en anderzijds laag opgeleide vrouwen. Van de respondenten met partner in dit onderzoek, in totaal 34, hebben 28 een partner die werkt (tabel 14). De bouw, de ZZP’ers en de auto-industrie tellen de meeste werkende partners. De partners werken veelal in de dienstensector, verzorgende sector en fabriek. Tabel 15 laat zien welke opleiding de partners van de respondenten hebben genoten.

Tabel 14. Wat voor werk vericht(te) uw partner?

	verzorg- ende sector	detail- handel	schoon- maak	diensten- sector	fabriek	tuinbouw	kantoor	totaal
bouwwak	1	0	2	5	0	0	0	8
ZZP'er	0	1	0	1	0	0	2	4
schoonmaak	0	0	0	0	1	0	0	1
fastfood	0	1	0	1	0	0	0	2
warehouse	1	0	0	1	1	1	0	4
auto-industrie	2	0	2	1	4	0	0	9
totaal	4	2	4	9	6	1	2	28

Tabel 15. Wat is de opleiding van uw partner?

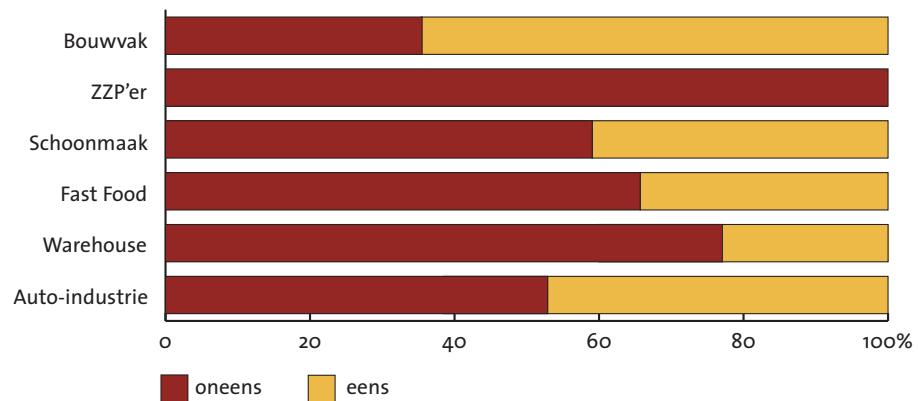
	aantal	percentage
middelbaar beroepsonderwijs	15	30
lager beroepsonderwijs	11	22
middelbare school	3	6
lagere school	2	4
geen	3	6
totaal	34	68
missing	16	32
totaal	50	100

Toch bevestigt ook dit onderzoek het beeld dat mannen, zodra er kinderen in het spel zijn, het parttime werk van hun vrouw hoofdzakelijk zien als aanvulling op het inkomen van de man. Geld is voor een aantal geïnterviewden het belangrijkste criterium waarom zij instemmen met het werken van de vrouw. Datzelfde geldt ook voor de vrouwen, ook zij zien hun parttimebaan louter als extra inkomsten. Die extra inkomsten zorgen ervoor dat men zich een ‘middenklasse bestaan’ kan veroorloven (Mayer, vgl Mackenzie, 1973:21). Het werk van de vrouw is met andere woorden eerder een financiële noodzaak (De Witte, 1990:36), dan geboren uit eigen behoeften. De man blijft hoofdkostwinnaar. Een patroon dat voor velen in het ouderlijk huis ook al gold: het werk van de moeder werd niet gedreven door intrinsieke motieven maar door een economische noodzaak. Vaak wordt ook verwezen naar de introductie van de euro (!) als noodzaak waarom de partner (lees vrouw) wel moet werken. Sinds de invoering

van de euro is het dagelijks leven veel duurder geworden, zo beweert men. Luxueuze uitgaven, zoals een uitje met het hele gezin naar bijvoorbeeld een pretpark als de Efteling, zouden volgens de respondenten onbetaalbaar zijn als beiden niet zouden werken.

Bijna de helft van de respondenten (figuur 14) kan zich vinden in de uitspraak dat het 'voor een gezin beter is als de man de kostwinnaar is en de vrouw voor de kinderen zorgt'

Figuur 14. Voor het gezin is het beter dat de vrouw thuisblijft en man kostwinnaar is.



Van de medewerkers in de bouw vinden negen respondenten het beter als de man de kostwinnaar is, in de auto-industrie bedraagt dit aantal zes (bijna de helft).

Daartegenover staan de ZZP'ers die het allen met de stelling oneens zijn, ook bij de warehousemedewerkers is meer dan de helft (zeven) het niet met deze stelling eens. Voor de groep ZZP'ers zou kunnen gelden dat hun partner vaak de administratie verzorgt of op een andere manier meewerkt in de zaak. Dat vrouwen werken is voor hen dus een meer vanzelfsprekend gegeven. De groep warehouseoperators is relatief jong, en is misschien daardoor meer geëmancipeerd.

Opvallend of juist niet: het overgrote deel van de vrouwelijke respondenten kan zich in de stelling vinden. Een aantal respondenten dat het met de stelling eens is, merkt wel op dat het hen niet uitmaakt wie van beide partners werkt: de man of de vrouw.

Doorslaggevend is in hun ogen het inkomen dat met het werk wordt verdiend.

Verdiend de vrouw meer, dan spreekt het voor zich dat de man thuisblijft. De meerderheid is het echter oneens met de stelling. In die zin is het traditionele rollenpatroon, dat duidelijk naar voren komt in de literatuurstudie van De Witte (1990) maar ook in het al eerder genoemde onderzoek van Mackenzie (1973), doorbroken. In de optiek van deze respondenten kunnen zowel de man als de vrouw beiden voor de kinderen zorgen en is het dus niet vanzelfsprekend dat de moeder alleen de zorgtaken op zich neemt.

“Als wij straks kinderen krijgen, wil mijn man wel voor ze zorgen. Ik hou van kinderen maar ben niet het type dat de hele dag met ze moedert. Mijn man wel, die vindt dat leuk. Zijn collega's hier doen daar heel schamper over. Maar dat interesseert hem gelukkig niet.” (Taakgroepmedewerker, 27 jaar).

“Mijn vrouw en ik doen thuis evenveel. Ik zou het niet goed vinden als mijn vrouw alleen het huis moet poetsen.” (coördinator, 43 jaar).

Van de mannen en vrouwen zonder kinderen (veelal twintigers en dertigers), maar ook enkele veertigers met kinderen, werkt de partner fulltime. Of dit zal veranderen als er wel kinderen komen, heb ik niet onderzocht. De jongere generatie heeft echter niet zonder meer een geëmancipeerde visie op de rolverdeling binnen het gezin dan veertigers of vijftigers. De negatieve verhalen over ouders die hun kinderen vijf dagen per week op de crèche ‘droppen’ en pas weer om 18.00 uur ophalen, maken enkele jongeren eerder huiverig tegenover werkende vrouwen.

“Mijn zus werkt op een crèche. Als zij vertelt hoe weinig tijd ouders hebben om daadwerkelijk aan hun kinderen te besteden, dan heb ik liever dat mijn vrouw gewoon thuisblijft en voor de kinderen zorgt.” (Timmerman, 25 jaar).

Een respondent van 56 jaar merkt op dat van zijn twee dochters de kinderen van zijn werkende dochter het het slechtst doen: de kinderen zijn lastiger en doen het minder goed op school.

“Er is geen moeder die ’s middags op ze wacht, zoals mijn vrouw dat wel deed en mijn andere dochter ook doet. Ze worden aan hun lot overgelaten, dat is voor kinderen niet goed”. (Operator, 55 jaar).

Als belangrijkste determinanten van sociaal cultureel conservatisme worden in de literatuur ook genoemd: de geloofsovertuiging, het onderwijsniveau (en/of de beroepspositie) en de leeftijd van de geïnterviewden (De Witte, 1990:139). Ik heb niet kunnen achterhalen welke van deze determinanten exact doorslaggevend zijn voor de mate van emancipatie en het loslaten van traditionele rolpatronen. Want ook nu gaf het onderwijsniveau / de beroepspositie geen volledig uitsluitsel en leverde leeftijd soms zelfs een ‘traditioneel’ beeld op.

Het verband tussen opleiding en cultureel conservatisme lijkt af te nemen, doordat lager opgeleiden in sneller tempo minder cultureel conservatief worden dan hoger opgeleiden. Ook deze vorm van privatisering is aldus Te Grotenhuis en Scheepers (2000:201) mogelijk door de steeds opener wordende samenleving. De inhaalmanoeuvre van lager opgeleiden ten opzichte van hoger opgeleiden beperkte zich niet tot het cultureel conservatisme maar gold ook voor het gebied van traditionele waarden.

Wat religie aangaat (**figuur 3**): slechts enkele geïnterviewden die met een religie zijn opgevoed, belijden deze nog. Ook op dat front kunnen we zoals Felling en Peters in eerder onderzoek aangaven, geen nagenoeg analoge samenhang vaststellen. Naast genoemde determinanten kan ook de verstedelijkingsgraad van de woonplaats waarin men opgroeide van belang zijn (Middendorp, vgl De Witte, 1990:140). In hoeverre deze variabele een rol speelde, is op grond van de beschikbare gegevens niet duidelijk. Het onderzoek bevatte verder ook geen vragen naar de taakverdeling thuis en opinies over de rol van de vrouw binnen het gezin en haar carrière buitenshuis. Mogelijke

andere verklaringen voor de mate van sociaal cultureel conservatisme zouden daarnaast nog de invloed van het ouderlijke milieu of het sociaal netwerk van beide partners kunnen zijn. Ook deze variabelen zijn niet nader onderzocht.

Van de crèche wordt bijna geen gebruik gemaakt (**tabel 16**). Van het totale aantal respondenten met kinderen (23) hebben slechts zeven gebruik gemaakt van een crèche, met de auto-industrie als uitschieter (vier). Kinderen gaan naar hun opa of oma van wederzijdse families of er komt een oppas aan huis. Hooguit gaan kinderen een ochtend (of twee) naar de peuterspeelzaal om met leeftijdgenoten te kunnen spelen of om vast te wennen aan de kleuterschool. Meer dan de helft van de respondenten (**tabel 17**) leest hun kinderen voor of heeft dat gedaan en 13 respondenten zijn (**tabel 18**) betrokken bij de school van hun kinderen hetzij op een passieve manier via het bezoeken van ouderavonden of door zitting te nemen aan commissies en het daaruit vloeiende werk te verrichten. Hierbij valt op dat zowel een ZZP'er en een schilder hun eigen ambacht inzetten voor de basisschool van hun kinderen. De ZZP'er gaf aan hiervoor een geldelijke vergoeding te hebben gekregen maar een "beduidend lager bedrag" dan normaal te hebben gevraagd. De schilder verricht met name onderhoudswerkzaamheden.

Tabel 16. Heeft u gebruik gemaakt van de creche?

	ja	nee	totaal
bouwwak	1	5	6
ZZP'er	1	2	3
schoonmaak	1	4	5
auto-industrie	4	4	8
warehouse	0	1	1
totaal	7	13	23

Tabel 17. Leest u uw kinderen boeken voor?

	ja	nee	totaal
bouwwak	6	0	6
ZZP'er	2	1	3
schoonmaak	1	4	5
warehouse	1	0	1
auto-industrie	4	4	8
totaal	13	9	23

Tabel 18. Bent u betrokken bij de school van uw kinderen?

	nee	ja	ouder- avonden- commissies	totaal
bouwwak	1	3	1	5
ZZP'er	2	0	1	3
schoonmaak	1	1	0	2
warehouse	1	0	0	1
auto-industrie	3	4	1	8
totaal	8	8	3	19

Samenvattend kunnen we concluderen dat de zes beroepsgroepen in weerwil van de theorie van Kohn niet langer meer overwegend de conformistische opvoedingswaarden aanhangen. Ook zelfbepalende waarden worden in de opvoeding meegegeven. De beroepspositie in de theorie van Kohn als exacte voorspeller van welke waarden men zijn kinderen meegeeft, lijkt althans in dit onderzoek (dus) geen rechtlijnige samenhang meer te vertonen. Niet het werk, maar meer de samenleving als geheel beïnvloedt in steeds grotere mate het gehanteerde opvoedingssysteem en bijbehorende waarden (Houtman, 1994:79). Ouders nemen elkaar, via hun eigen persoonlijk netwerk, (gezondheids)instituten zoals consultatiebureaus en via de media (vooral de televisie), als ijkpunt in plaats (van louter) de positie die zij binnen hun arbeidsorganisatie innemen. Opvoedingswaarden zijn steeds minder statisch en wellicht vaker de uitkomst van een interactie met anderen. Op het front van emancipatie zijn er wat verschuivingen zichtbaar. Het merendeel van de partners werkt. Partners van respondenten zonder kinderen werken veelal fulltime. Dit verandert zodra er kinderen komen, vrouwen kiezen er dan voor om parttime te gaan werken. Het inkomen van de vrouwelijke partner wordt in veel gevallen gezien als noodzaak 'om leuke dingen te kunnen blijven doen'. Minder dan de helft van de respondenten is van mening dat 'de man de kostwinnaar behoort te zijn'. Opvallend is dat onder degenen die zich kunnen vinden in de stelling, een aantal opmerkt dat 'het er niet toe doet wie van beide partners dan werkt, als een van beiden maar thuis voor de kinderen zorgt'. Men refereert dan veelal aan het negatieve beeld dat in de media wordt opgeroepen van twee drukbezette, werkende ouders. Om diezelfde reden wordt eerder gekozen voor een oppas aan huis en voor de grootouders dan voor een crèche. Meer dan de helft van de respondenten is betrokken bij de school van hun kinderen, hetzij overwegend passief.

3.5. Conclusie

In voorgaande paragrafen is onder andere een beeld geschetst van de intergenerationale mobiliteit, de beroeps- en opleidingsaspiraties van twee generaties (respondenten en hun ouders) en de opvoedingswaarden. Ook is de participatie van de vrouw enigszins belicht. De Graaf en Luijkx (1995) constateerden op basis van hun onderzoek dat er een duidelijke verschuiving heeft plaatsgevonden van 'ascriptie' (afkomst) naar 'achievement' (opleiding). In dit onderzoek heeft de tweede generatie doorgaans wel een hogere opleiding dan hun ouders, maar de beroepskeuze valt niet ver uiteen. Wat opvalt, is dat na het volgen van de middelbare school of een (lagere) beroepsopleiding vanuit het ouderlijke milieu geen verdere stimulans plaatsvindt. De bewering van Bourdieu dat ouders uit lagere statusgroepen minder in staat zijn om de thuiscultuur te laten lijken op de schoolcultuur waardoor hun kinderen minder beschikken over culturele hulpbronnen, lijkt hier deels ook opgeld te doen.

Stelden de ouders van de respondenten veelal als eis dat hun kinderen 'een diploma haalden', de tweede generatie denkt daar minder uitgesproken over. De respondenten ervoeren deze (niet altijd even zachte) 'dwang' niet altijd als 'motiverend'. Hun eigen kinderen laten zij mede om die reden veel meer de vrijheid om te 'kiezen wat ze willen, als ze maar gelukkig worden'. Misschien is deze opvatting, zoals Brinkgreve (1999) constateerde in haar eigen en andermans onderzoek, ook ingegeven door de

individualiseringstrend. Brinkgreve omschreef dit proces in opvoedingsveranderingen in 'van wij naar ik'. Het gevolg hiervan zou kunnen zijn dat ook de derde generatie wat beroepsstatus aangaat, niet veel hoger eindigt dan hun ouders.

Daarnaast is in vergelijking tot drie decennia geleden de arbeidssituatie dermate verbeterd dat de huidige sociaal-ecomische positie van de respondent hem / haar er nauwelijks toe dwingt voor hun kinderen een (veel) betere arbeidspositie na te streven.

Slechts een klein aantal ambieert een veel hogere opleiding voor hun kinderen.

Maar arbeidspositie blijkt wat de opvoedingswaarden aangaan, niet meer dwingend te zijn. Hoewel men binnen de zes beroepsgroepen vooralsnog meer waarde hecht aan de zogeheten conformistische eigenschappen, worden de zogeheten zelfbepalende eigenschappen eveneens vaak gekozen. Deze waren in eerder onderzoek veelal eerder toe te schrijven aan de midden- of hogere klasse. Op dit front zien we een lichte verschuiving.

Van degenen die een werkende vrouwelijke partner hebben, is het inkomen van de vrouw hoofdzakelijk bedoeld om het gezinsinkomen te versterken. Op het moment dat men kinderen krijgt, kiest de vrouw ervoor om parttime te gaan werken. Men wil niet geassocieerd worden met stellen die 'kinderen erbij nemen' en er 'niet voor gaan' en hun kinderen dus dagelijks naar de crèche brengen. Van de crèche wordt om die reden amper gebruik gemaakt, men kiest in plaats daarvan voor de grootouders of een 'oppas aan huis'. De peuterspeelzaal wordt vaker bezocht, dit ter voorbereiding op de kleuterschool. Men is betrokken bij de school van de kinderen, maar veelal passief. Op basis hiervan kan worden geconcludeerd dat de respondenten in de zes beroepsgroepen wat opvoedingswaarden aangaat neigen naar een bepaalde mate van verburgerlijking. Wat de beroeps- en opleidingsaspiraties betreft is dit geenszins het geval. Ook het werk dat de vrouw verricht vindt niet plaats vanuit intrinsieke behoeften maar is veelal ingegeven door een economische noodzaak. Vrouwen met kinderen werken niet omdat zij het graag willen, maar eerder omdat een gezamenlijk hoger inkomen de mogelijkheid verschaft tot een luxueuzer leven. Daarbij moet ik wel opmerken dat dit niet voor iedereen geldt.

Hoofdstuk 4

LEEFSTIJLEN

4.1. Inleiding

“Veertien jaar geleden kocht ik mijn twee-onder-een-kap huis”, vertelt Peter Vasthoek (36 jaar), werkzaam als taakgroepmedewerker in de auto-industrie. “Inmiddels woon ik temidden van mensen die allemaal hoger opgeleid zijn dan ik en die ook een duidelijk verschil maken tussen mensen met een hoge - en lage opleiding. Ik woon veel langer dan zij in mijn huis en toch vinden zij dat ik niet in die buurt thuishoor. Als ik in mijn werkkleren thuis kom, halen ze hun neus op voor me. Vanwege een cursus die ik nu volg op mijn werk, heb ik iedere week een andere nieuwe auto. Vanachter hun ramen zie ik ze dan kijken naar me. Op hun gezichten kun je lezen dat ze zich afvragen hoe ik aan die dure auto kom. Ik houd ze een beetje voor de gek, mij boeit het niet. Zij schatten zichzelf veel hoger in dan dat ze in werkelijkheid zijn en ik laat hen maar in die waan.”

Volgens De Wijs – Mullekens (1999:47) verradt de woonsituatie vaak de plaats die een persoon inneemt in de sociale hiërarchie. Voor haar onderzoek ‘Wonen op stand’ nam zij de smaaktheorie van de Franse socioloog Bourdieu als uitgangspunt.

Bourdieu wordt als grondlegger gezien van de leefstijlanalyse. Zelf vat hij zijn hoofdwerk ‘La distinction’ als volgt samen ‘leden van sociale groepen onderscheiden zich door de onderscheidingen die ze aanbrengen (vgl. Ganzeboom, 1988:20).

Statusgroepen zijn, aldus Ganzeboom, van elkaar afgebakend door de smaakverschillen die tussen hen bestaan. Bourdieu brengt een enorme hoeveelheid variabelen met elkaar in verband, waaronder bezit van luxegoederen, intergenerationele en intragenerationele beroepsmobiliteit, schoolloopbanen van kinderen, sportbeoefening, cultuurdeelname, boekenbezit en abonnementen, televisie kijken, politieke participatie en interieur. Alle gedragswijzen die Bourdieu analyseert, hebben met elkaar overeen dat ze tonen hoe men zich presenteert in de sociale omgang en hoe men communiceert met elkaar en vreemden.

Opleiding en beroep vormen hierbij belangrijke achtergrondvariabelen. Bourdieu hanteerde twee lijnen naast elkaar: een empirische en een theoretische. De eerste bestaat uit reeks van tabellen en ‘correspondentie-analyse’. De theoretische lijn bestaat uit twee dimensies: kapitaalvolume en kapitaalsamenstelling. Kapitaalvolume varieert van veel naar weinig, kapitaalsamenstelling bestaat uit economisch en cultureel kapitaal. Als derde kapitaalsoort onderscheidt Bourdieu: sociaal kapitaal oftewel de sociale contacten die men heeft (vgl. Ganzeboom, 1988:23). Volgens Bourdieu kan de variatie aan leefstijlen aan de onderkant van de samenleving als gering worden beschouwd (De Wijs – Mullekens, 1999:18). Dit komt omdat beroepsoefenaren aan de onderkant weinig middelen hebben om status mee aan te geven aangezien ze zowel weinig opleiding als een laag inkomen hebben en daarnaast bijna allemaal afkomstig zijn uit een vergelijkbaar laag beroepsmilieu. De Wijs – Mullekens voegt hieraan toe dat de ‘differentiatie in leefstijl als gevolg van het verschil in de samenstelling van de middelen om status aan te geven, wordt afgedempt naar mate de hoeveelheid middelen van de beroepsgroepen afneemt.’ Deze zogenoemde afdemping is in de literatuur zowel bevestigd als omstreden (Van Engelsdorp Gastelaars e.a. 1983, Rupp en

Haarmans, 1994, vgl. De Wijs – Mullekens, 1999). Dit laatste omdat ook lagere beroepsgroepen mogelijkheden blijken te hebben om onderling hun statusverschillen aan te geven.

De taakgroepmedewerker uit dit voorbeeld is zich ervan bewust dat hij temidden woont van mensen die zich door middel van hun materiele verworvenheden, waaronder hun huis, proberen te onderscheiden van andere statusgroepen. Zijn leefstijl (cq gedragscode) mag dan wel verschillen met die van zijn buurtbewoners, maar wat materiele verworvenheden (auto, dvd en breedbeeldtelevisie) betreft doet hij niet voor hen onder. Het discretionair inkomen is over de gehele linie toegenomen en doordat moderne massaproductie luxegoederen binnen het bereik van velen is gekomen, is de mogelijkheid van sociale onderscheiding via 'conspicuous consumption' aan belangrijkheid ingeboet (Veblen, 1948 vgl Ganzeboom, 1988:10). Ondanks deze economische veranderingen blijft onderscheiding op basis van beheersing van gedragscodes (ofwel: de wijze waarop men zich in de openbare ruimte gedraagt) echter wel mogelijk.

Zoals in hoofdstuk 1 al aangeven, was het de socioloog Weber die een onderscheid maakte tussen klassen en standen, waarbij een klasse volgens de definitie van Ganzeboom staat voor een groep personen die dezelfde economische positie inneemt en een stand een groep personen is die dezelfde aanzien geniet en zich kenmerkt door dezelfde leefstijl. Ganzeboom haalt in zijn onderzoek (Leefstijlen in Nederland, 1988) Driessen aan die leefstijl als volgt omschrijft: 'Een leefstijl kenmerkt zich door bepaalde gedragswijzen, waarbij het soort consumptie een belangrijke plaats inneemt (...) Leefstijlen bevatten ook niet-consumptieve zaken, zoals trouwen met iemand uit dezelfde stand, het uitoefenen of juist niet uitoefenen van bepaalde beroepen en het omgaan met mensen uit dezelfde stand (...) Door het voeren van een bepaalde leefstijl proberen groepen mensen zich dus van andere groepen te onderscheiden en een individu dat een bepaalde leefstijl voert geeft daarmee aan dat hij tot een bepaalde groep ('Stand' in Webers termen) gerekend wil worden'. Belangrijk is volgens Weber de materiele positie van een verzameling individuen. Die bepaalt in welke interessegroepen men zich verenigt, welke netwerken men aangaat en hoe men elkaar beschermt en voordeel biedt.

Evenals Bourdieu tracht Ganzeboom te achterhalen welke leefstijlpatronen in moderne samenlevingen, met name Nederland, bestaan. Daarvoor gebruikt hij een aantal empirische indicatoren. Ganzeboom onderscheidt leefstijlvelden waaronder materiele consumptie, opvattingen en gedragingen met betrekking tot arbeid en loopbaan, aard en omvang van het sociale netwerk, omgangsvormen en de manier waarop men zich in het maatschappelijk verkeer presenteert. Dit onderzoek ontbeert gedetailleerde vragen op het gebied van de door Ganzeboom onderscheiden empirische indicatoren. Ook kan ik niet op basis van de onderzoeksgegevens constateren of onder deze zes beroepsgroepen sprake is van wat De Wijs- Mullekens omschrijft als 'afdemping'. Een aantal van de door Ganzeboom onderscheiden variabelen zijn echter wel opgenomen in dit onderzoek. In de volgende paragrafen ga ik daar nader op in.

De (hoofd)vraag is of de leefstijlen van de zes beroepsgroepen in dit onderzoek van elkaar verschillen. Hoe woont men? Hoe besteedt men zijn vakanties? Hoe vaak bezoekt men het theater cq film en van welke verenigingen is men lid? Komen de leefstijlen van deze zes groepen steeds meer overeen met die van de middenklasse? En zijn er ook overeenkomsten te vinden tussen de beroepsgroepen waardoor zij zich juist van die middenklasse onderscheiden?

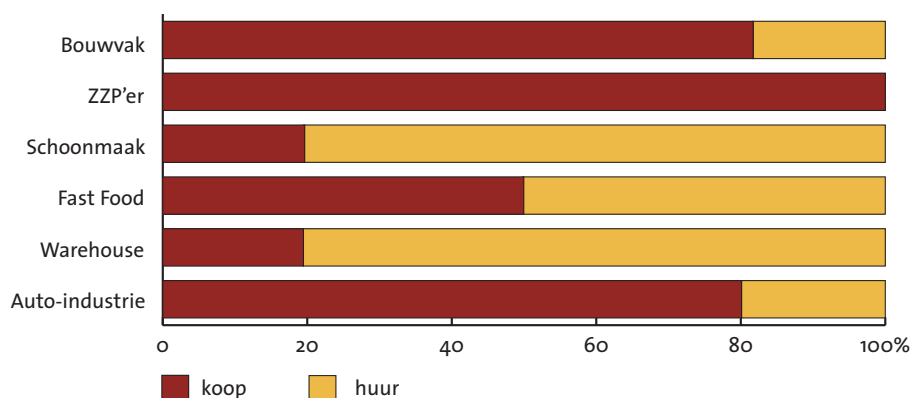
4.2. Waar woont men?

Arbeidersdorpen zoals vroeger Philips die kende of schoenenfabrikant Bata, behoren definitief tot het verleden. Arbeidersbuurten bestaan nog wel, hoewel daar de bevolking in de loop der jaren ook steeds heterogener is geworden en arbeiders zodra zij het zich konden veroorloven naar ‘betere’ buurten trokken. Arbeidersbuurten worden nu veelal bevolkt door lagere beroepsgroepen van allerlei uiteenlopende nationaliteiten en etnische achtergronden. Het verdwijnen van de traditionele arbeidersbuurten was volgens Goldthorpe een van de oorzaken voor de vervaging van de klassenverschillen tussen hand- en hoofdarbeiders (vgl. Steijn en De Witte, 1992:179). Hierdoor veranderden leefpatronen. Opinievorming vond niet langer alleen maar plaats binnen een bepaalde - fysieke – kring. De invloeden van televisie en andere massamedia kwamen dichterbij de leefwereld. Dit leidde tot homogenisering van de diverse subculturen.

Het omschrijven van de buurt waar men woont, bleek niet zo eenvoudig als het leek. Een groot aantal respondenten kon niet uit de voeten met deze (open) vraag. Degenen die wel in staat bleken (34 respondenten in totaal) de buurt waarin hij/zij woont te omschrijven, doet dit in termen als ‘nette buurt’, ‘kindvriendelijk’, ‘stadscentrum’ of ‘dorp’. Duidelijk werd echter ook, dat evenals op het woord arbeider (zie hoofdstuk 1), op het woord ‘arbeidersbuurt’ een zeker taboe heerst. In plaats daarvan werd het begrip ‘volksbuurt’ gebruikt. Van de zes beroepsgroepen gaven vooral een aantal medewerkers in de auto-industrie en de warehouses aan in een ‘volksbuurt’ te wonen. Een warehouseoperator komt er rond voor uit in een achterstandswijk te wonen, hoewel hij deze in bedekte termen omschrijft.

*“Ik woon in een buurt met oude huizen, gemengd met nieuwbouw. Drie jaar geleden was er nog dagelijks politie in de straat. Maar dat is gekalmeerd. De sociale contacten zijn sindsdien verbeterd. Het is een volkswijk waar iedereen op straat zit, en als je nu langs de burens loopt krijg je van hen ook een drankje aangeboden”.
(Warehouseoperator, 22 jaar).*

“Het is een soort van achterstandswijk, maar ook niet helemaal. Vroeger noemden ze de buurt ‘Klein Chigago’, maar het wordt steeds netter. Eerst waren er nog drie woonwagens in de straat, maar die zijn nu ook weg.” (Warehouseoperator, 28 jaar).

Figuur 15. *Is uw huis uw eigendom?*

Opvallend is het hoge aantal eigen-huis-bezitters (tabel 15). Tweederde van de respondenten bezit een eigen huis, met als uitschieters de auto-industrie, de ZZP'ers en de bouw. De laatste twee groepen zitten wat het eigen-huis bezit aangaat het dichtst bij het vuur. Dat wil zeggen, wie werkzaam is in de aannemerswereld krijgt vaak uit eerste hand tips van betaalbare te koop aangeboden huizen. Daarnaast kan men bij het opknappen van het huis gebruik maken van het eigen sociaal netwerk. Deze huizen worden vervolgens naar verloop van tijd met veel overwaarde verkocht en vervuild voor een huis op een betere locatie, van de zes beroepsgroepen noemt de bouw 'verbetering' dan ook als vaakst genoemde reden om te verhuizen (tabel 5). Wat eigen-huis bezit aangaat zien we een duidelijk verband met de arbeidspositie. Voor de geïnterviewden uit de auto-industrie geldt: zij wonen in het Zuiden des lands, waar de koop-prijzen niet alleen lager zijn dan in het Westen maar waar het bezit van een eigen huis veel vanzelfsprekender is. Verder blijken eigenhuis bezitters veelal een werkende partner te hebben en is het huis gekocht in de tijd van koopsubsidies (de zogeheten premie A en B woningen). Een eigen huis wordt door een aantal geïnterviewden geassocieerd met klassenstatus.

“Als je geen geld hebt, dan moet je een huis huren en dan moet je maar afwachten waar. Terwijl als je geld hebt, dan kun je een huis kopen en zelf bepalen waar je wilt wonen.” (Elektricien, voorman, 46 jaar).

“Ik woon in een rijtjeshuis en het hele rijtje bestaat uit huurhuizen. Maar de rest van de woningen in de buurt zijn allemaal koopwoningen en daar wonen mensen die hoog opgeleid zijn. Maar als ik zie hoe die zich gedragen dan zou je toch echt niet zeggen dat zij socialer zijn dan wij.” (Coördinator, 41 jaar).

4.2.1 Materiele verworvenheden

Andere oorzaken voor de vervaging van de klassenverschillen tussen hand- en hoofdarbeiders zijn volgens Goldthorpe et al (1969) economische veranderingen, de veranderingen in technologie en industrieel management en culturele ontwikkelingen. Technologische ontwikkelingen zijn vooral zichtbaar in de auto-industrie: het verdwij-

nen van massaproductie, de invoering van kleinere teams waardoor taken rouleren, meer verantwoordelijkheid over het werk en het inzetten van robots. Met de opkomst van nieuwe technologie verbeterden de arbeidsomstandigheden van de handarbeiders aanzienlijk. Steijn en De Witte (1992) refereren hierbij aan de woorden van Blauner: 'with automation, the work of the blue collar operators becomes very similar to that of the white collar staff – it is clean, includes record keeping and other clerical tasks, and involves responsibility.' Zoals Goldthorpe al aangaf nam het inkomen van de handarbeider steeds meer toe waardoor hij, evenals de middenklasse, in staat was (dure) consumptiegoederen te verwerven. De afgelopen vier decennia zijn deze inkomens verder gestegen. En anno 2004 blijken de inkomensverschillen tussen (lager) administratief personeel en handarbeiders nog maar klein te zijn. In de omschrijving van Ganzeboom (1988) is het woord luxegoed van toepassing als 'het percentage van het inkomen dat eraan uitgegeven wordt, hoger is in de hogere inkomensgroepen.' Als voorbeelden noemde hij destijds vaatwasmachines, auto's en CD-spelers. Vergelijkbaar hiermee zouden we nu onder de luxegoederen kunnen verstaan de DVD-speler, de breedbeeldtelevisie, snelle computers en dito internetverbindingen. Hoewel deze goederen voor handarbeiders ook niet altijd meer een uitzonderlijke luxe lijken te zijn.

Een taakgroepmedewerker in de auto-industrie gaf aan over al deze luxegoederen te beschikken en voegde daar enigszins schertsend aan toe: "En dat voor iemand die gewoon aan de band staat".

Zo beschikken bijna alle respondenten over een video en cd-speler. Ook een betrekkelijk luxegoed als de DVD-speler is gemeengoed onder de zes beroepsgroepen, waarbij de auto-industrie en de bouw eruit springen. Dat geldt evenzeer voor het bezit van de breedbeeldtelevisie (tabel 19) die onder beide beroepsgroepen goed vertegenwoordigd is, evenals het bezit van een computer en internetaansluiting. Iets meer dan een kwart van het totale aantal respondenten heeft twee auto's. ZZP'ers hebben vaak een tweede auto voor de zaak. Voor de overige respondenten met meer dan een auto geldt dat de tweede auto vaak van de (werkende) partner is of een auto 'om aan te sleutelen'. Slechts vier respondenten bezitten een vakantiehuisje of caravan.

Tabel 19. Bezit u een breedbeeldtelevisie?

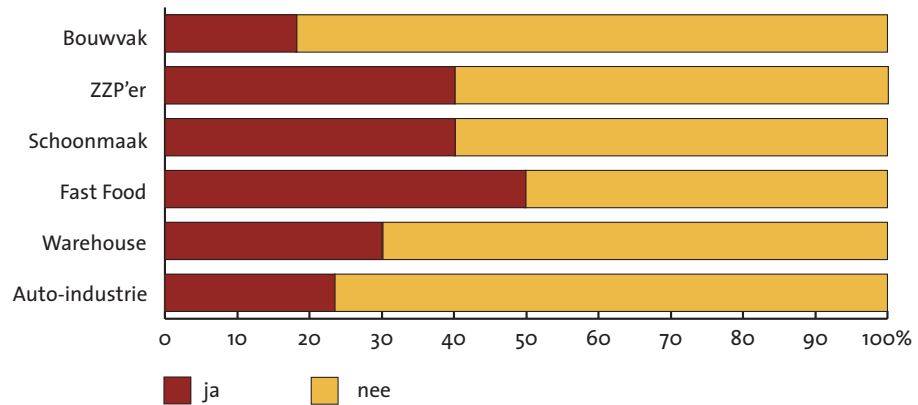
	ja	nee	totaal
auto-industrie	7	6	13
warehouse	4	6	10
fastfood	4	1	5
schoonmaak	1	4	5
ZZP'er	2	3	5
bouwwak	7	4	11
totaal	25	24	49

Het lijkt alsof deze zes beroepsgroepen op materieel front een inhaalslag hebben gemaakt, in hoeverre ze daarmee de middenklasse zijn genaderd kunnen we echter niet aangeven omdat er geen vergelijkend onderzoek is gedaan. Waarschijnlijk heeft de middenklasse eveneens een sprong voorwaarts gemaakt en blijven de middelen

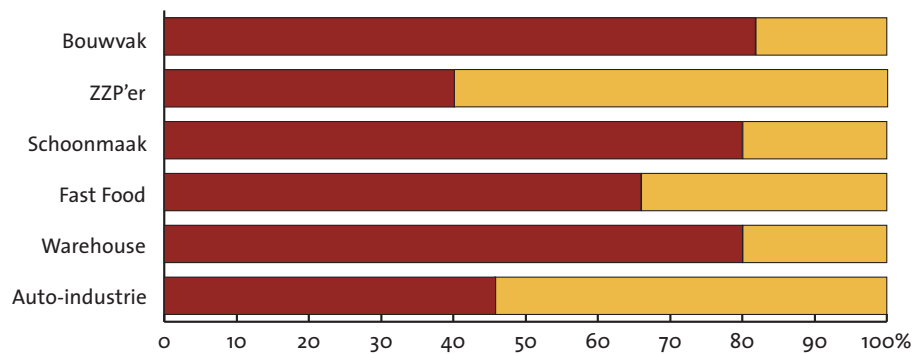
waarmee zij zich kan onderscheiden van de arbeidersklasse voorhanden. Zo zal de middenklasse eerder gehuisvest zijn in de betere buurten, met huizen in een hogere prijsklasse, zal zij haar vakantie luxueuzer doorbrengen en meer geld besteden aan levensonderhoud, kleding, schoeisel en andere producten zoals auto's.

In consumptieve bestedingen zoals tijdschriften en boeken, herkent men de 'culturele' elite aldus Bourdieu. Mensen die tot de culturele elite behoren, geven hieraan relatief veel geld uit. Dat geldt voor geen van de beroepsgroepen in deze onderzoeksgroep. Boeken worden veelal niet geconsumeerd (**figuur 16 en 17**), tijdschriften daarentegen meer. Ruim tweederde van de respondenten geeft aan nooit een boek te lezen. Een timmerman voegt uit zichzelf toe dat het enige boek dat hij ooit in zijn leven heeft gelezen, het boek is van Pim Fortuyn 'De Puinhopen van acht jaar Paars'.

Figuur 16. Leest u boeken?



Figuur 17. Leest u tijdschriften?

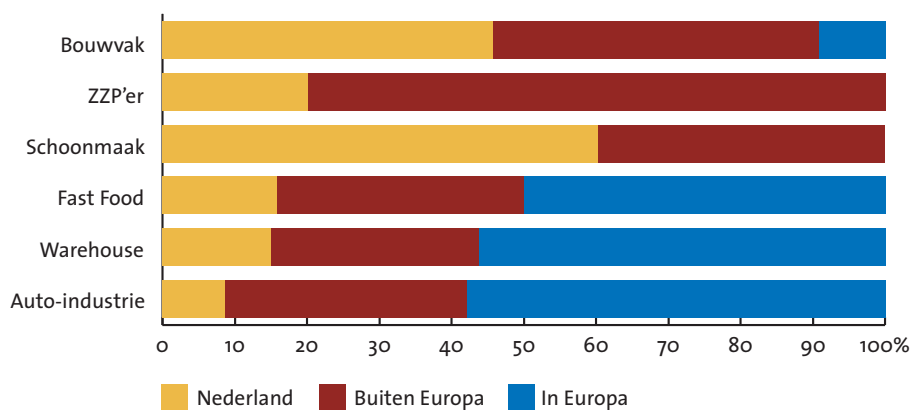


Het lezen van boeken wordt als zonde van de tijd en als te passief ervaren. Als men al leest, gaat de voorkeur uit naar licht verteerbare boeken (lectuur). Een enkeling legt in zijn boekenkeuze de nadruk op informatieve boeken. Tijdschriften worden zowel door de respondenten als hun partners meer geconsumeerd. De voorkeur gaat daarbij eveneens uit naar lichte publiekstijdschriften zoals Panorama, Nieuwe Revue, Margriet, de bekende roddelbladen of bladen die samenhangen met de auto- of motorrally sport (Formule 1). Een aantal geïnterviewden is geïnteresseerd in vaktijdschriften over computers.

4.3. Vakantie, familie en vrije tijd

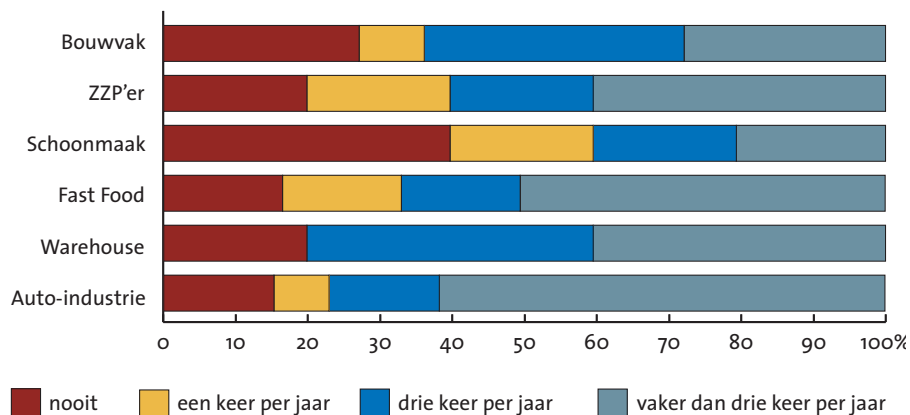
Vakantiebestemmingen blijken nog wel een onderscheidend vermogen te hebben, men gaat dan wel op vakantie maar kiest geen dure locatie. Maar het is ook niet zo, zoals Bourdieu het omschrijft dat lagere statusgroepen een dichtbijzijnde camping verkiezen of thuis blijven. Meer dan een derde van de geïnterviewden gaat ook buiten Europa met vakantie. Het overgrote deel daarvan brengt zijn zomervakantie door aan de nieuwe ‘Costa Del Sol of Costa Brava’: de Turkse kust is zeer geliefd (NRC Handelsblad, juli 2004). Op een enkeling na, gaat men niet naar verre landen als China, India of Nieuw-Zeeland. Wie wel voor verre bestemmingen kiest, gaat veelal naar Indonesië of de Nederlandse Antillen. En ook hier weer geldt: ver weg maar toch dichtbij gezien de (historische) banden met Nederland. Maar een heel klein aantal blijft in Nederland (figuur 18) en verkiest een camping of vakantiehuisje in eigen land.

Figuur 18. Vakantiebestemming



Vormen van vrijetijdsbesteding die, aldus Ganzeboom (1988:62) bij uitstek kenmerkend zijn voor groepen met een hoge culturele status is cultuurdeelname, zoals schouwburg- en concertbezoek, museumbezoek, bioscoopbezoek, (intensief) lezen en bibliotheekgebruik, bezoek aan monumenten en historische plaatsen en eigen culturele activiteiten, deelname aan cursussen op dit terrein. Wat theater- en filmbezoek betreft scoort deze onderzoeksgroep vrij hoog (figuur 19). Onder de respondenten in de auto-industrie geven acht personen aan vaker dan drie keer per jaar naar het theater cq bioscoop te gaan. Ook de warehousemedewerkers en de mensen in de bouw blijken veelvuldig te gaan.

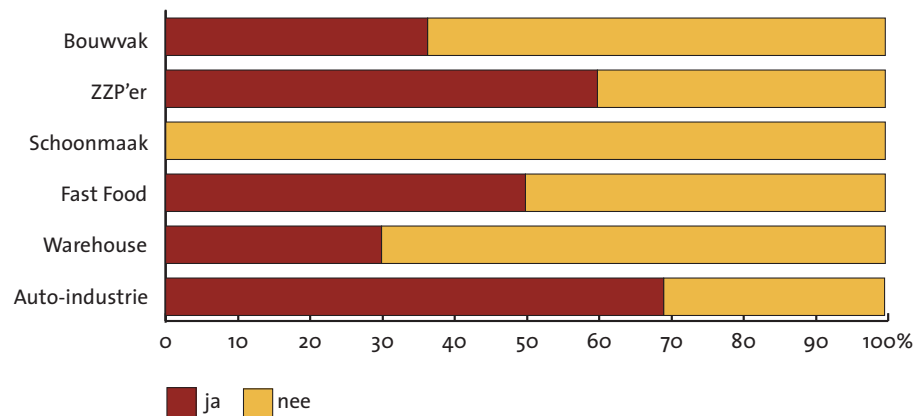
Figuur 19. Theater- en filmbezoek



Cultuurdeelname hangt echter niet alleen samen met de culturele statusdimensie, maar ook met de factoren tijd en geld. Met name tijd is bepalend voor culturele activiteiten zoals schouwburg- en concertbezoek en bioscoopbezoek. Dat verklaart voor een deel ook het hoge aantal film- en theatergangers onder de onderzoeksgroep, zo bevinden zich een groot aantal van de respondenten die zegt vaker dan drie keer per jaar te gaan zich in een levensfase (jong en zonder kleine kinderen) waarin tijd geen dwingende rol speelt. Dat de auto-industrie er zo uit springt, hangt waarschijnlijk ook samen met het feit dat in het Zuiden des lands wekelijks een avond uitgaan meer hoort bij het reguliere leven dan onder vergelijkbare beroepsgroepen in andere delen van Nederland.

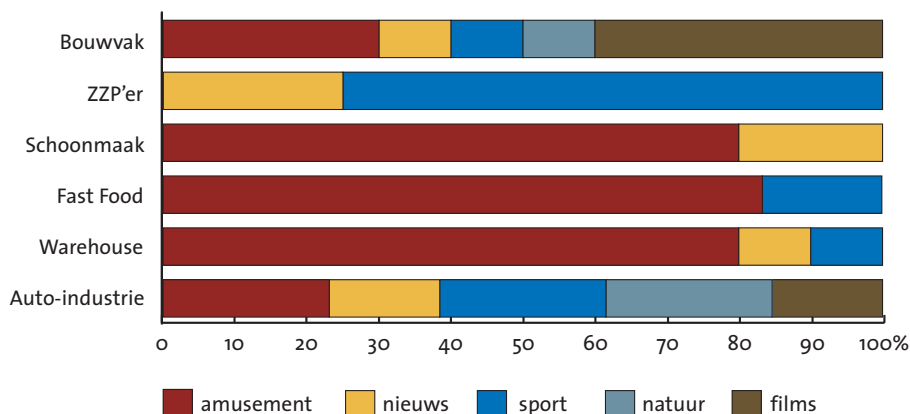
Op het terrein van sportbeoefening worden als favoriete sporten genoemd: voetbal, darts en biljart. Voetbal is volgens Bourdieu een karakteristieke sport onder lage statusgroepen. Van de vijftig respondenten doet iets minder dan de helft aan 'sport' veelal in verenigingsverband. Lidmaatschap van een vereniging beperkt zich veelal tot de sportvereniging (**figuur 20**), hoewel dertien mensen daarnaast nog lid zijn van de vakbond (zie hoofdstuk 5, paragraaf 5.8). Kinderen zijn veelal lid van een vereniging, partners in iets minder mate.

Figuur 20. Lid van een vereniging



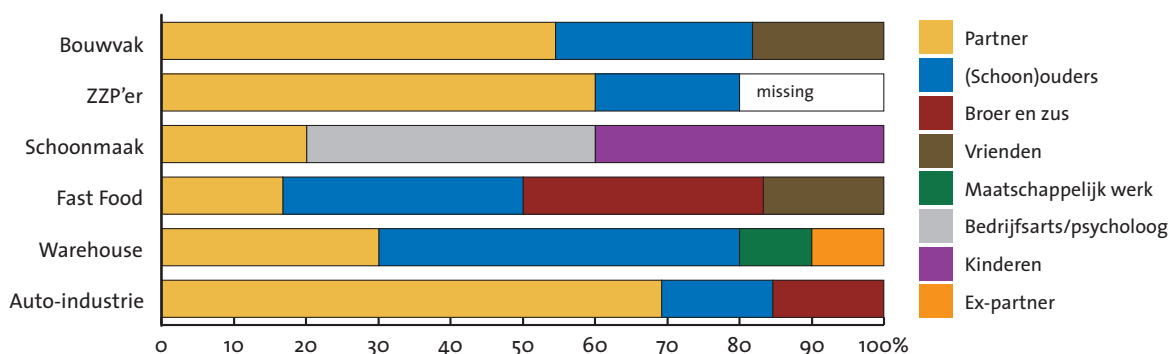
Naast sport, noemt men als hobby muziek (zelf maken) (zee)vissen, duiken, knutselen & tekenen, computer, het huis (lees inrichting), skeeleren, paardrijden en de auto. Wat opvalt is de enorme variëteit in tijdbestedingen. Ook op dit front beperkt men zich niet meer tot de voorspelbare hobby's als aan de auto sleutelen en binnenshuis knutselen. De jongere generatie (tieners en twintigers) hangt vooral rond met vrienden en noemt uitgaan als hobby. Films kijken op de televisie is voor een aantal ook een vorm van vrijetijdsbesteding. De meest geliefde televisieprogramma's worden uitgezonden door de commerciële zenders (**figuur 21**). Meest genoemde categorieën zijn amusement, nieuws, sport, natuur en films. Onder de warehousemedewerkers en de fastfoodbranche scoort amusement het hoogst. Opvallend vaak wordt ook het NOS Journaal genoemd als favoriet in plaats van nieuwsprogramma's op de commerciële televisiezenders. Het Journaal is voor velen nog steeds het ijkpunt van het binnen- en buitenlands nieuws.

Tot de kerndeterminanten behoort, aldus Ganzeboom, de sociale omgang (1988:71). Persoonlijke netwerken van lagere statusgroepen karakteriseren zich door een geringe

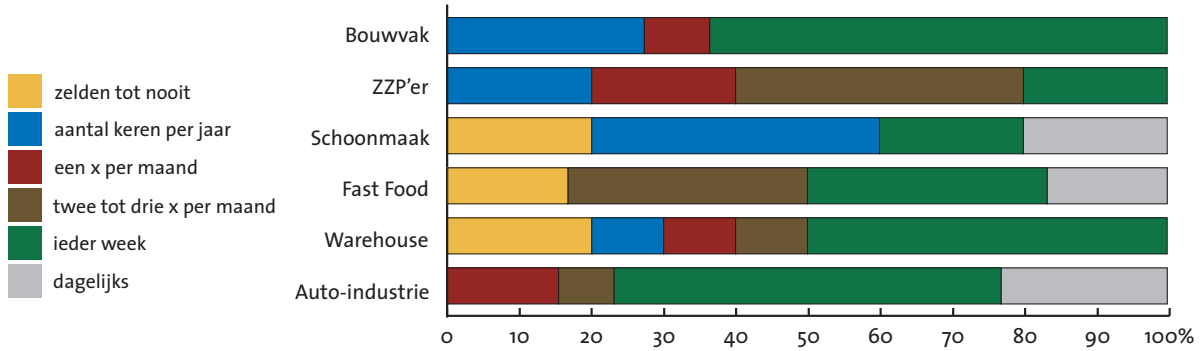
Figuur 21 Favoriete tv-programma

omvang en een grote dichtheid: men gaat in sterke mate met familie en buren om. Een patroon dat ook bepalend is voor de partnerkeuze. Deze netwerken leiden al snel tot sterke bindingen en geslotenheid. Zowel voor de netwerken van lager- als hoog opgeleiden geldt: men gaat bij voorkeur met mensen om van vergelijkbaar opleidingsniveau. Voor het overgrote deel van de onderzoeksgroep zijn de familie en het gezin de belangrijkste netwerken. **Figuur 22** toont aan tot wie men zich wendt in het geval van nood. Op de top drie staan: de partner, (schoon)ouders en andere familie (broer en zus). Maar hoe jonger de respondenten (fastfood), en hoe hoger de opleiding van de respondent of zijn partner (bouw) hoe meer men neigt zich ook tot vrienden te wenden in het geval van nood.

Medewerkers in de auto-industrie, de warehouses en de bouw bezoeken hun familie het meest. De twee eerste genoemde groepen bezoeken ook hun vrienden het vaakst van alle zes beroeps categorieën. Ook de ZZP'er springt er op dit gebied positief uit.

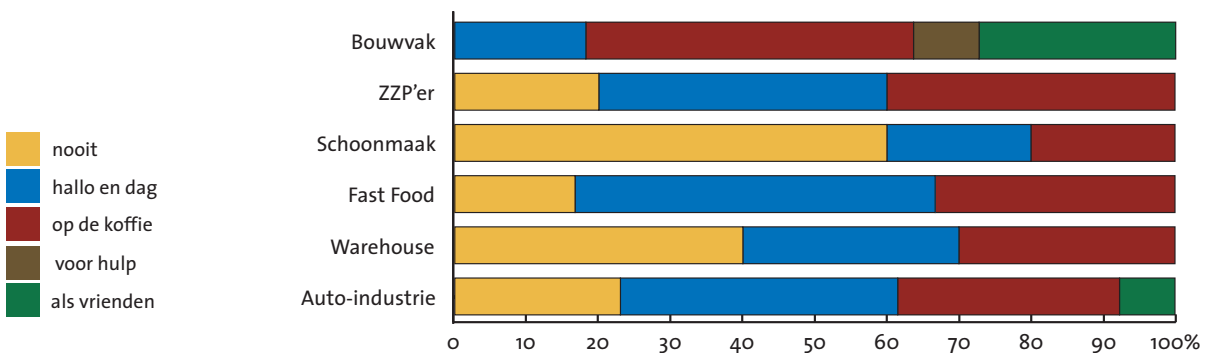
Figuur 22. Hulp in nood

Bezoek van familie (**figuur 23**) komt minder frequent voor dan bezoek aan familie, waarschijnlijk hangt dit samen met de leeftijdsgroepen in deze onderzoeksgroep. Men bevindt zich in een leeftijdsfase (20 - 50 jaar) waarop de eigen ouders niet altijd meer even flexibel zijn. Bij de variabele 'bezoek van vrienden' springen wederom de auto-industrie, warehouses en bouwvak eruit. Opvallend is dat veel respondenten hun familienetwerk (neven en nichten) ook beschouwen als vrienden. En volgens de uitleg van Van Dale is dit ook mogelijk. Want Van Dale beschouwt een vriend als: 'een persoon aan wie men door genegenheid en persoonlijke voorkeur gebonden is'. Dit maakt het

Figuur 23. Bezoek aan familie

echter niet mogelijk om te verifiëren tot hoeverre de persoonlijke netwerken van de beroepsgroepen zich uitstrekken oftewel of deze ook tot buiten de familie reiken. Daarnaast geeft een aantal respondenten aan de burens of collega's ook als een soort van vrienden te beschouwen. Vooral in de bouw komt dit eerste veelvuldig voor.

Figuur 24 laat zien dat slechts een kleine minderheid (twaalf in totaal) geen contact

Figuur 24. Omgang met de burens

heeft met zijn burens. Het overgrote deel zegt in ieder geval 'hallo en dag', een bijna even groot aantal (zeventien) drinkt wel eens koffie met de burens.

"We darten iedere dag, met vrienden maar ook met neven en nichten, die beschouw ik ook als mijn vrienden." (Taakgroepmedewerker, 32 jaar).

"Ik woon in een rijtje van vier huizen en onze burens zijn onze beste vrienden. We gaan veel met elkaar om, we gaan samen uit maar ook samen op vakantie."

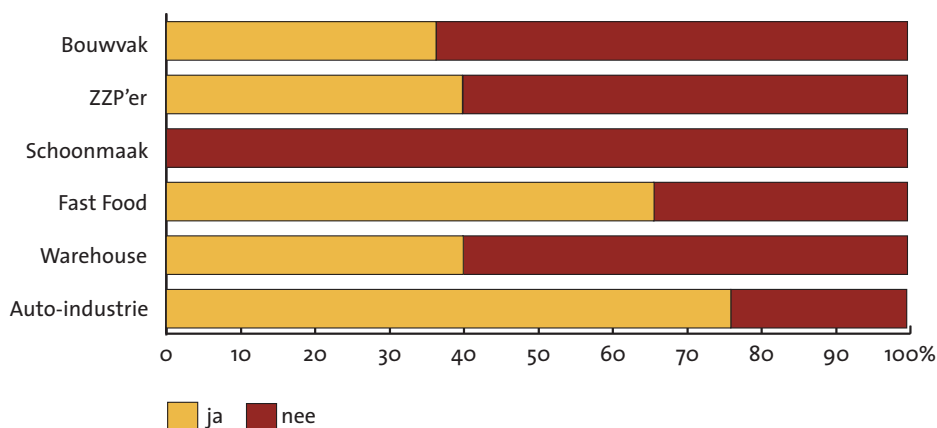
(Timmerman, 40 jaar).

Of men ook met collega's omgaat, is te zien op **figuur 25**. Degenen in de bouw gaan het minst om met hun collega's na het werk. Ook de interieurverzorgsters en de warehousemedewerkers zoeken elkaar niet op buiten het werk. Alleen de medewerkers in de auto-industrie zien elkaar veelvuldig ook daarbuiten. Hieruit blijkt wederom dat de fabrieksentourage sociale verbanden scheidt, die vrij uniek kunnen zijn.

4.4. Conclusie

De leefstijlen van de zes beroepsgroepen verschillen onderling niet noemenswaardig van elkaar. (In die zin zouden we wellicht wel van afdemping kunnen spreken).

Althans niet in materiele verworvenheden, hoewel warehouseoperators en interieur-

Figuur 25. Omgang met collega's

verzorgsters van de zes groepen het minst welvarend zijn. Opvallend is het bezit van een eigen huis: tweederde van alle respondenten heeft een koopwoning, met als uitschieters de auto-industrie, de ZZP'ers en de bouw. Een eigen huis is dus zeker niet meer alleen voorbehouden aan de middenklasse of hoger.

Ook vakantie is, evenals luxegoederen, een vrij gewoon verschijnsel geworden en beperkt zich niet langer alleen tot de Nederlandse camping of vakantieparken, maar men gaat zelfs geregeld over de Europese grens.

Hoewel voetbal nog steeds een van de meest favoriete sporten is om te beoefenen, volgens Bourdieu een karakteristieke sport onder lage statusgroepen, krijgt deze ook concurrentie van vechtsporten en meer trendy sporten als diepzeeduiken, skeeleren en paardrijden. Dit duidt op een lichte verschuiving richting 'middenklasse sporten'.

Het theater- en filmbezoek is vrij hoog onder deze onderzoeksgroep. Dit hangt waarschijnlijk samen met het feit dat een groot deel van de respondenten jong is en door de afwezigheid van kinderen relatief over veel tijd beschikt. De onderzoeksgegevens zijn echter te summier om dit daadwerkelijk te bevestigen.

Familie is voor alle zes de beroepsgroepen nog steeds het belangrijkste sociale netwerk. Familieleden worden eveneens geschaard onder het begrip vrienden. Dit lijkt de veronderstelling te bevestigen dat persoonlijke netwerken van lagere statusgroepen zich karakteriseren door een geringe omvang en een grote dichtheid.

Zoals Ganzeboom (1988) in zijn conclusie terecht opmerkt lijkt het voor de hand te liggen dat de statusverschillen eerder langs de economische dimensie zijn afgenomen dan langs de culturele. Dit alles hangt samen met de groei van de inkomens in de afgelopen decennia en de afname van de ongelijke beschikking hierover. Maar kennis en beheersing van culturele codes zijn eveneens belangrijke hulpbronnen geworden, naast inkomen en bezit. 'Het zou kunnen dat juist op dit punt oude ongelijkheden door nieuwe zijn vervangen', aldus Ganzeboom. Hij sluit echter ook de mogelijkheid niet uit dat het waar zou kunnen zijn dat sociale achtergrondvariabelen steeds minder bepalen hoe keuzen in de leefstijlsfeer uitvallen. 'Naarmate een samenleving zich sterker naar de openheid ontwikkelt, zullen ook leefstijlelementen zich voor alle groepen verspreiden en ten slotte hun patroonkarakter verliezen.' Echter zover was het in 1988, volgens Ganzeboom nog niet. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat de statusverschillen langs de economische dimensie inderdaad zijn afgenomen, maar dat andere meer cultureel georiënteerde determinanten van leefstijl nog steeds opgaan.

Hoofdstuk 5

KLASSENBEWUSTZIJN, MAATSCHAPPIJ- BEELDEN EN POLITIEKE VOORKEUR

5.1. Inleiding

Voor elektricien chef monteur Frans de Poel (46 jaar) is het duidelijk. Nederland is een klassensamenleving. Nog altijd. De Poel komt, vertelt hij, uit een arbeidersgezin. In zo'n gezin is de opleiding automatisch al laag, voegt hij er berustend aan toe. "Ik was de jongste van negen kinderen. Tja, en dan houdt het snel op. Mijn vader werkte dag en nacht. Hij deed wat hij kon. Mijn broer heeft een hogere opleiding dan ik, hij werkte in een drukkerij en later bij de krant. Hij kreeg steeds een hogere functie. Volgens mij is afkomst heel bepalend voor hoever een mens het schopt in de samenleving. Wie uit een goed milieu komt, stroomt sneller door." Dat laatste bemerkt De Poel ook op zijn werk. "Een hogere functie dan chef monteur betekent dat ik op kantoor moet gaan zitten. Maar mijn baas wil geen monteurs 'binnen hebben'. Hij trekt liever iemand van buiten voor de functie van projectleider aan. De mensen van kantoor laten duidelijk merken dat ze boven je staan. Dat heb ik op de zaak al een keer aangekaart, maar ja ze geloven eerder de projectleider dan de monteur. Ik moet toch iemand geloven, zeggen ze dan. Op de zaak wordt niet met ons gecommuniceerd, maar alleen opgedragen wat we moeten doen. Daaraan merken we dat ze verschil maken, terwijl we met z'n allen het bedrijf vertegenwoordigen. Want als er geen monteurs zijn, dan ligt het bedrijf binnen twee dagen op z'n gat. Toch zeggen ze tegen ons: als je het niet naar je zin hebt, ga je toch weg. Dat heb ik ook gedaan, maar toen vroegen me terug. Als het bedrijf ten onder gaat, dan zou dat me zeer aan het hart gaan. Ik ben toch ook iemand van het bedrijf, zo voel ik dat. Wij zijn het visitekaartje van het bedrijf, als wij een compliment krijgen dan straalt dat ook af op de bazen. Ze hebben het over nemen en geven, het bedrijf wil doorgroeien. Maar wij zijn de enigen die moeten geven, dat klopt niet.

Er zijn nog altijd bepaalde niveaus in Nederland, een baas en zij die eronder zitten. Hoe ik het verschil in klassen bemerk? Er wordt op je neergekeken en er is binnen het bedrijf geen gelijkwaardigheid. De arbeider wordt altijd als minder gezien."

Nederland heeft een zeer duidelijk en subtiel klassensysteem, zo meldde de Engelse ambassadeur onlangs in Vrij Nederland op (juni 2004). Dit ondanks de in Nederland 'zelfgenoegzame opvatting dat er geen klassensysteem zou bestaan. Ofwel de oude mantra over egalitarisme en maaiveld.' Niet iedere respondent herkent zich echter in het beeld van Nederland als klassensamenleving. Een operator in de auto-industrie omschrijft het als volgt: "Ik zie wel dat ik zelf maar op het LTS-niveau zit. En dat ik verschil met een arts die veel meer opleiding heeft dan ik. Als ik om me heen kijk zie ik al die hogere klassen, maar ik wil geen onderscheid maken tussen mensen. Ik moet hier ook kunnen praten met mijn baas, die op een veel hoger niveau zit dan ik."

Zoals in hoofdstuk 1 (paragraaf 1.4.) uiteengezet namen Goldthorpe et al. de structurele theorie als uitgangspunt voor de verklaring van verschillen in maatschappelijke oriëntaties tussen werknemers (Steijn en De Witte, 1992:183).

De structurele theorie legt een directe relatie tussen de arbeids- en marktsituatie waarin de werknemers zich bevinden en hun oriëntaties. Lockwood omschrijft dit, aldus Steijn en De Witte, als volgt:

'For the most part men visualize the class structure of their society from the vantage points of their own particular milieux, and their perceptions of the larger society will vary according to their experiences of social inequality in the smaller societies in which they live out their daily lives.'

Klassengebonden ideologieën zijn volgens hem verbonden met de 'primaire sociale ervaringen' van een individu. Het sociale milieu (Mackenzie, 1975, Lockwood, 1966) van de werknemer bepaalt zijn zienswijze op de samenleving. Daarbij gaat het vooral om de sociale afkomst van de werknemer, diens sociale contacten op de werkvloer en de buurt. Onderzoeken uit Engeland en Duitsland weerleggen echter deze veronderstelling, daar blijken de arbeidsomstandigheden en –verhoudingen in het bedrijf een grotere invloed te hebben op het maatschappijbeeld van de geïnterviewden. Meer dan hun sociale milieu (De Witte, 1990:73).

Het concept maatschappelijke oriëntaties is afkomstig uit de studie van Steijn en de Witte (1992:214). Zij citeren daarbij Pompe (1980:104, vgl. Steijn en De Witte) die aangeeft dat 'in tal van sociologische studies begrippen worden gebruikt als mentaliteit, manier van denken, klasse- stands- of statusbewustzijn en maatschappijbeeld. Al deze termen hebben gemeen dat slechts zo ongeveer aangevoeld kan worden wat er inhoudelijk mee bedoeld kan zijn. Het zijn vage, veelomvattende termen of trefwoorden, die aanduidingen zijn voor, ruwweg, de manieren waarop mensen en groepen vanuit hun eigen concrete sociale situatie, vanuit hun eigen levenskring en de daarin opgedane levenservaringen, de samenleving waarvan zij deel uitmaken, interpreteren, hun eigen bestaan en dat van anderen zin verlenen, beoordelen en waarderen'. Volgens Steijn en De Witte sluit het citaat van Pompe, goed aan bij de definitie die Berting (vgl. Steijn en De Witte, 1985c:21,22) geeft van het concept maatschappijbeeld. Maatschappijbeelden zijn, aldus Berting, een 'soort referentiekaders met behulp waarvan mensen een betekenis geven aan gebeurtenissen die in de wereld buiten hun eigen onmiddellijke ervaringen liggen'. Deze beelden omvatten:

- voorstellingen over de inrichting van de samenleving, met name over de verhoudingen tussen belangrijke maatschappelijke groeperingen;
- ideeën over de veranderlijkheid en veranderbaarheid van die verhoudingen;
- voorstellingen over de eigen plaats in het geheel en over de mate van veranderbaarheid van die positie op grond van individuele of collectieve inspanningen;
- ideeën en gevoelens over de (on)rechtvaardigheid van de maatschappelijke verhoudingen.

Chef monteur De Poel heeft van huis uit de arbeidersideologie mee gekregen en identificeert zich daar ook mee. Zijn sociale afkomst draagt hier in sterke mate aan bij. De operator uit het tweede voorbeeld heeft zich – ook van huis uit - nooit met die ideologie verweven gevoeld en zet zich er zelfs tegen af: klassen bestaan wel in zijn optiek maar zelf distantieert hij zich er van. Daarnaast bemerkt hij in zijn werkomgeving, veel minder dan De Poel, klassenverschillen met leidinggevenden of de mensen 'van

kantoor'. Het thuismilieu en –(werk)omgeving lijken voor deze respondenten dus beide bepalend te zijn of men zich wel of niet identificeert met de arbeidersklasse. Ook andere onderzoekers zagen een sterke mate van heterogeniteit in opvattingen onder arbeiders. Goldthorpe et al. kozen uiteindelijk voor een actionistisch model voor de verklaring van verschillen in maatschappelijke oriëntaties in plaats van de structurele theorie. Volgens Mackenzie (1973) is de arbeidssituatie van doorslaggevend belang. Zeven factoren kunnen van invloed zijn op de vorming van maatschappelijke oriëntaties: arbeidstaken, gezagsstructuren, relaties in de 'peer-group', waardenstructuren, mobiliteitsmogelijkheden, productietechnologie en fabrieksgrootte. De structurele theorie wordt door vele onderzoekers bekritiseerd als verklaring van de variatie in ideologische oriëntatie van arbeiders (Steijn en De Witte, 1992:189). Volgens hen blijkt geen verband te bestaan tussen de structurele klassenpositie van respondenten en hun maatschappelijke oriëntaties. Een aantal onderzoekers (1988) wijst het idee af dat er sprake is van een vervaging van klassengrenzen. Maar er is in hun ogen eveneens geen sprake van een homogene arbeidersklasse met een traditionele arbeiderscultuur. De arbeidersklasse is, volgens hen, al geruime tijd intern gestratificeerd waardoor een grote verscheidenheid in klassenposities is ontstaan. Dat een 'demise of class politics' niet opgaat, blijkt ook uit het stemgedrag van de respondenten: klassenpositie als verklaring van stemgedrag is even belangrijk als in het verleden (Steijn en De Witte, 1992:191).

De vraag is: welke beroeps categorie ervaart de Nederlandse samenleving het meest als een klassensamenleving? En hoe zien de zes beroepsgroepen de Nederlandse samenleving? Wat is hun visie daarop?

5.2. Is klasse te koop?

In de literatuur wordt de materiele welvaart genoemd als oorzaak van het 'subjectief' verdwijnen van klassen(verschillen) en daarmee lijkt de 'verburgerlijkingsthese' te worden bevestigd. In het onderzoek van Szirmai (1986, vgl De Witte, 1990:68) vond 78% van de geïnterviewden dat sociale klassen in Nederland nog altijd bestaan. Slechts 15% van de arbeiders en lagere employés wees het bestaan van sociale klassen af. Ook nu blijkt klassenbewustzijn nog alom aanwezig. Tabel 20 laat zien dat een overgrote meerderheid van de respondenten vindt dat de huidige Nederlandse samenleving nog steeds een klassenmaatschappij is.

Tabel 20. Is nederland volgens u een klassensamenleving?

	ja	nee	totaal
bouwwak	9	1	10
ZZP'er	49	2	5
schoonmaak	5	0	5
fastfood	6	0	6
warehouse	10	0	10
auto-industrie	6	7	13
totaal	39	10	49

Opvallend is dat van de respondenten in de auto-industrie zeven Nederland niet als een klassensamenleving beschouwen. Ook twee van de vijf ZZP'er zijn die mening toegedaan. De warehousemedewerkers zijn allen van mening dat Nederland een klassensamenleving is.

“Aan de kleding, het gedrag en hoe mensen praten zie je wie in de lagere en hogere klasse zit. Je kunt iemand uit de hoge klasse niet bij iemand uit de lage klasse zetten, dat gaat gewoon niet samen.” (Warehouseoperator, 25 jaar).

“Vroeger waren er maar twee klassen: hoog en laag. De middenklasse is er later bij gekomen, dat zijn mensen die zich omhoog hebben gepraat. Mijn vrouw en ik verdienen beiden heel goed, mijn vrouw zelfs boven modaal, en toch zie ik ons als arbeiders. Dat is onze achtergrond en dat blijf je, hoeveel je ook verdient. Ook de mensen die voor zichzelf beginnen, blijven voor mij tot de arbeidersklasse behoren. Je behoort niet opeens tot de middenklasse.” (Schilder, 51 jaar).

Klasse is niet te koop, daar is men zich van bewust. Maar wat wel te koop is, is datgene waarmee status kan worden verkregen. Zoals een mooi huis, een nieuwe auto en vakantie-reizen naar ‘verre’ landen (zie hoofdstuk 4: Leefstijl). Materiele welvaart bepaalt volgens de geïnterviewden tot welke klasse men behoort, beroep en opleiding doen er veel minder toe (Goldthorpe, 1969:147). Uit de interviews blijkt dan ook dat wie over veel materiele verworvenheden beschikt zichzelf rangschikt tot de middenklasse. De betekenis van middenklasse is daarmee louter teruggebracht tot bestedingspatroon, en valt daarmee niet meer samen met de wetenschappelijke definities. Immers strikt genomen behoort een groot deel van de respondenten die zichzelf tot de middenklasse rekent, hier niet toe. Voor een groot deel van de respondenten geldt: aan bestedingspatroon spiegelt men zijn eigen klassenpositie af (tabel 21-A) en veelal ook dat van de ouders.

Tabel 21-A. Tot welke klasse behoort u?

	geen klasse- bewustzijn	arbeiders- klasse	midden- klasse	totaal
bouwwak	1	6	4	11
ZZP'er	0	0	5	5
schoonmaak	0	4	1	5
fastfood	1	1	4	6
warehouse	1	7	2	10
auto-industrie	2	4	7	13
totaal	5	22	23	50

Behalve inkomen wordt ook nationaliteit genoemd als onderscheidende factor (Tesser, 1995:286). Allochtonen bevinden zich volgens een aantal respondenten in een ‘onderklasse’. Een aparte groep die verder bestaat uit uitkeringsgerechtigden (mensen met een WAO-uitkering, een uitkering van de sociale dienst en bijstandsmoeders) en mensen met een klein pensioen.

Zoals tabel 21-A toont, blijken met name medewerkers in de bouw en de warehouses

zich te herkennen in de arbeidersklasse. En de medewerkers in de auto-industrie het minst. ZZP'ers als eigen baas, vinden ook niet dat zij tot de arbeidersklasse behoren.

Een taakgroepmedewerker in de auto-industrie omschrijft het als volgt: "Alles is tegenwoordig middenklasse, het ligt aan de instelling van de persoon en niet aan de opleiding. Ik maak geen onderscheid tussen mensen, je hebt alleen de iets rijkere klasse en de minder rijke middenklasse."

Zijn collega daarentegen is zich zeer bewust van zijn arbeidspositie en hoe anderen daar tegen aankijken: "Iedereen die aan de band werkt, behoort tot de arbeidersklasse."

Deze laatste uitspraak sluit aan bij de onderzoeksresultaten van Vanneman en Cannon (1987, vgl. De Witte, 1990:86). Zij stelden dat het verrichten van routinewerk leidt tot een identificatie met de arbeidersklasse. In zijn literatuurstudie gaat De Witte (1990) uitvoerig in op de onderzoekstraditie op het vlak van de subjectieve identificatie. Een onderzoekstraditie die voortbouwt op het onderscheid van Marx tussen de objectieve klasse (Klasse an sich) en de subjectief beleefde klasse (Klasse fur sich). Voor Marx vloeit uit de objectieve klassenpositie het subjectieve klassengevoel: de werknemer ziet zichzelf als een onderdeel van een grotere sociaal-economische collectiviteit. Volgens De Witte bevestigen veel onderzoeken het gegeven dat arbeiders zich ook daadwerkelijk identificeren met de arbeidersklasse. Inkomen, opleidingsniveau en beroepsstatus hebben invloed op de mate van subjectieve identificatie. Wie uitvoerend werk doet, identificeert zich eerder met de arbeiders- als met de middenklasse. Degenen die leiding geven en autonoom werk verrichten identificeren zich met de middenklasse. Opleiding is waarschijnlijk ook de reden waarom slechts een klein aantal medewerkers in de auto-industrie zich identificeert met de arbeidersklasse. Een aantal taakgroepmedewerkers volgde twee jaar de Middelbare Technische School, maar maakten deze opleiding niet af. Maar hierdoor zijn ze waarschijnlijk wel meer in staat om differentiatie aan te brengen in klassen. De respondenten in de bouw die zich identificeerden met de middenklasse, zijn de voormannen. Ofwel: personen met leidinggevende taken en een hoger inkomen dan hun medewerkers.

Tabel 21-B. Tot welke klasse behoren uw ouders?

	geen klasse- bewustzijn	arbeiders- klasse	midden- klasse	totaal
bouwwak	1	7	3	11
ZZP'er	0	0	5	5
schoonmaak	0	3	2	5
fastfood	1	1	4	6
warehouse	1	4	5	10
auto-industrie	2	5	6	13
totaal	5	20	25	50

Als we kijken naar tabel 21-B zien we in welke klasse volgens de respondenten hun ouders zich bevinden. Opvallend is dat veel meer ouders in de middenklasse worden geplaatst. Sommige respondenten waren van mening dat hun ouders, in tegenstelling tot zichzelf, 'gearriveerd' waren. Daaronder verstond men: een goed inkomen, goede

baan en een huis waarvan de hypotheek (bijna) afgelost is. Vooral onder warehouse-medewerkers was dit het geval. Een aantal had daarnaast ook een lagere opleiding genoten dan hun ouders en plaatste zich daarom in de arbeidersklasse. Wat de toekomstige klassenpositie van hun kinderen aangaat, gaat een ruime meerderheid (tabel 22) ervan uit dat hun kinderen straks tot de middenklasse of hoger gaat behoren. Men schat de eigen intergenerationale mobiliteit hoog in, die verwachtingen zijn vooral sterk onder de medewerkers in de bouw en de schoonmaak.

Tabel 22. Tot welke klasse behoren uw kinderen straks?

	geen kinderen	arbeiders-klasse	midden-klasse	hogere klasse	kan en/of wil ik niet aanduiden	totaal
bouwwak	3	1	5	0	2	11
ZZP'er	1	0	2	1	1	5
schoonmaak	0	0	5	0	0	5
fastfood	3	0	2	1	0	6
warehouse	0	1	4	1	4	10
auto-industrie	2	0	8	2	1	13
totaal	9	2	26	5	8	50

Wat uit voorgaande blijkt is dat het iets meer dan de helft van de respondenten zich met de middenklasse identificeert. De beroepsgroepen bouw, schoonmaak en warehouses plaatsen zich hoofdzakelijk in de arbeidersklasse. Of men zich wel of niet identificeert met de arbeidersklasse, lijkt door twee factoren te worden beïnvloed: beroepsstatus en zoals Lockwood het noemt, de 'primaire sociale ervaringen'. Wie van huis uit met de arbeidersideologie wordt opgevoed en het als het ware met de paplepel krijgt ingegeven, plaatst zich eerder in de arbeidersklasse. En hoewel iedereen beseft dat klassen niet te koop zijn, lijkt met de toegenomen materiele welvaart klassenbepaling deels steeds meer een 'eigen keuze' te zijn. Wie over veel materiele luxe beschikt, kan het zich permitteren om afstand te nemen tot de arbeidersklasse of juist het omgekeerde.

5.3. Afstand tot de wereld van het kantoor

Het kantoor vertegenwoordigt de buitenwereld ('outer world'). Voor een groot aantal respondenten belichamen de mensen van kantoor een andere 'klasse', vergelijkbaar met de middenklasse. Een klein aantal geïnterviewden ziet werken op kantoor als de mogelijkheid tot het maken van een carrière. In de praktijk blijkt dit echter een bijna onneembare hobbel (zie hoofdstuk 2). Hoe groter het bedrijf, hoe duidelijker het verschil tussen mensen op de werkvloer en het kantoor. Ook in sociaal opzicht wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen medewerkers van de werkvloer en degenen op kantoor. De laatste groep wordt door het overgrote deel van de geïnterviewden veelal omschreven als arrogant en neerkijkend op 'mensen die met hun handen werken'.

Zo vertelt een warehouseoperator het verhaal over een collega die het is gelukt om een baan op het kantoor van het bedrijf te bemachtigen en sindsdien geen gedag meer zegt.

Een collega merkt op: ‘Wij zijn maar het lulletjesvolk. Ze zeggen het niet, maar je voelt het wel. De mensen op kantoor hebben meestal wel hun opleiding afgemaakt en beschikken over de juiste papieren.’

Vaklieden betreuren het feit dat vakkennis wordt ondergewaardeerd door de mensen op kantoor, terwijl deze ‘verhoudingsgewijs vaak minder verdienen’.

“Kantoormensen zien iemand staan in een vuil kloffie met vieze handen en daar staan ze dan schijnbaar boven vinden ze. Nee dan zij, lekker in een colbertjasje een beetje stoer doen. Ik loop op zaterdag ook in mijn nette kleren, maar dat gaat op de bouwplaats niet. Je mag iemand niet beoordelen op hoe hij eruit ziet.”

(Timmerman, voorman, 41 jaar).

In de auto-industrie wordt het verschil als minder groot ervaren, waarschijnlijk omdat men daar met elkaar op de werkvloer een duidelijk eigen wereld heeft geschapen (‘inner world’).

“De mensen aan de vloer zijn anders, lossier. Onderling wordt er meer geouwehoerd, tegen ons doen de mensen van kantoor dat minder. Hoe hoger, hoe zakelijker men doet. Zij zijn niet zo eigen als mensen aan de lijn.” (Coördinator, 43 jaar).

“Mensen op de vloer weten waarover ze praten. Die op kantoor kennen alleen de theorie, het zijn betweters. Als een directeur hier aan de band komt zonder veiligheidsschoenen, dan stuur ik hem weg. Regels zijn regels en die gelden ook voor hem.” (Coördinator, 43 jaar).

Bij de medewerkers in de auto-industrie is het niet zozeer de arrogantie die steekt, maar eerder het onbegrip van hoe het is om aan de lijn te werken. Onbegrip voor de werksituatie. Veelal wordt daarbij gedoeld op mensen die boven de rayonleider staan, dus degenen zonder directe connectie met de werkvloer en die zelf nooit aan de lijn hebben gestaan.

Tabel 23. Bestaat er een verschil met de mensen die op kantoor werken?

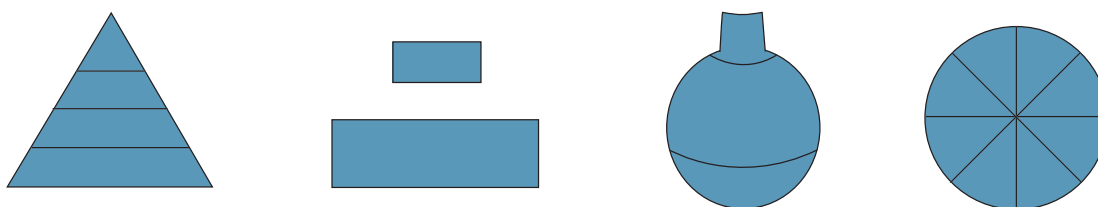
	ja	nee	totaal
bouwwak	7	4	11
schoonmaak	3	2	5
fastfood	2	2	4
warehouse	8	2	10
auto-industrie	7	6	13
totaal	27	16	43

Uit **tabel 23** blijkt dat respondenten ‘statusverschillen’ bemerken tussen degenen op de werkvloer en op kantoor. Terwijl onder degenen die dat bemerken, ook een groot aantal zich rekent tot de middenklasse. Blijkbaar is klassenpositie een inwisselbaar gegeven, al naar gelang de situatie waarin men zich bevindt. Klassenbewustzijn ont-

staat pas wanneer men de ‘vertrouwde omgeving’ verlaat, in directe confrontatie met hoger geplaatsten in de sociale hiërarchie.

5.4. Maatschappijbeelden

Een kenmerk van arbeiders is het sterke wij-denken (zie hoofdstuk 1, *ideaaltype van de arbeider*). Uit het literatuuronderzoek van DeWitte en uit zijn eigen onderzoek (1990) blijkt dat arbeiders overwegend kiezen voor een dichotoom maatschappijbeeld of zich de samenleving voorstellen als een piramide. Het overgrote deel van de arbeidersklasse identificeert zich in het onderzoek van De Witte, nog steeds met de arbeidersklasse. Hun klasse situeren ze onderaan de samenleving, die ze als tweeledig of als een piramide beschouwen. De onderzoeksfocus van De Witte lag echter bij ongeschoolde arbeiders. Een grootschaliger onderzoek zou, aldus De Witte, eventueel wel differentiaties in opinies binnen de arbeidersgroep kunnen aantonen.



In onderzoek naar maatschappijbeelden onderscheidt men vier modellen: de tweeledige samenleving ofwel het dichotome maatschappijbeeld waarbij slechts twee klassen worden onderscheiden (zij en wij), het piramidemodel waarbij minstens drie klassen worden onderscheiden en de arbeidersklasse de grootste en onderste klasse vormt, dan het zogeheten diamant- of ui-model waarbij de grootste klasse wordt gevormd door de middenklasse en tot slot het ‘karrewiel-model’ waarbij de klassen gelijkwaardig zijn aan elkaar. In deze laatste voorstelling staan de verschillende klassen naast elkaar en zijn onderling van elkaar afhankelijk. De vraag is of arbeiders op dit vlak van visie zijn veranderd.

Tabel 24. Beeld van de samenleving

	piramide	rechthoeken	ui	karrewiel	totaal
bouwwak	3	0	7	1	11
ZZP'er	3	1	1	0	5
schoonmaak	0	0	2	3	5
fastfood	2	1	3	0	6
warehouse	7	0	3	0	10
auto-industrie	7	1	2	3	13
totaal	22	3	18	7	50

Zoals **tabel 24** laat zien, herkent bijna de helft van de respondenten in de Nederlandse samenleving het piramidemodel met de warehousemedewerkers en de mensen in de auto-industrie als uitschieters. Deze uitkomsten sluiten aan bij onderzoek gedaan door Berting et al (1986) waarbij onder alle beroepsgroepen een meerderheid

(60 a 70%) koos voor de voorstelling van de samenleving als ui of piramide (De Witte, 1990:71). Uit de literatuurstudie van De Witte komen drie factoren naar voren die veelal bepalend zijn voor de keuze van maatschappijbeeld: inkomen, onderwijsniveau en sociale milieu. Naarmate het onderwijsniveau toeneemt, daalt het percentage dat de samenleving als tweeledig beschouwt en wordt het aantal sociale klassen dat men onderscheidt ook groter. Geïnterviewden in dit onderzoek hebben, op zeven na, aansluitend op de basisschool een vervolgopleiding afgesloten met een diploma (zie hoofdstuk 2: *werk & opleiding*). Dit verklaart waarschijnlijk ook het hoge aantal respondenten met een meer gedifferentieerde visie op de samenleving.

Zoals eerder opgemerkt wordt Nederland nog altijd gezien als een klassensamenleving, waarbij een groot aantal klassen wordt onderscheiden. Zo wordt bijvoorbeeld de arbeiders- en middenklasse bij de ui-vormige afbeelding onderverdeeld in meerdere beroepslagen en categorieën. De hogere klasse echter wordt niet onderverdeeld in groepen.

“Met alleen de lage en hoge klasse ben je er niet. Zeker nu niet meer met al die buitenlanders. Dat is al een klasse apart. En dan heb je nog de normale lage klasse van Nederlanders zelf. Ik denk dat er vijf klassen zijn, de hoge die blijven in hun klasse hangen, zij degraderen niet. Dan heb je de middenstand, daaronder nog een klasse: tussen middenstand en lage klasse in. Dan de lage klasse en daaronder de buitenlanders.” (ZZP’er, 46 jaar).

“In de hoge klasse zitten de directeuren. De rayonleider of iemand die bij een bank werkt behoren tot de middenklasse, want zij kunnen een huis kopen. Ik verdien te weinig om een huis te kopen, het kan misschien wel maar dan moet ik elk dubbeltje omdraaien. Ik moet dus in een huurhuis wonen.” Coördinator, autoindustrie (41 jaar).

“In de arbeidersklasse zit de minima. Mensen met maar een inkomen, veel kinderen en een hoge huur. Wie daarin zit, komt nooit meer verder. In de middenklasse zitten alle tweeverdieners, die hebben zoveel mogelijkheden en een veel hoger bestedingspatroon. In de hoge klasse zitten de directeuren, die verdienen vaak meer dan 2000 euro per maand. (Timmerman, voorman, 41 jaar).

“Ik zit nu in de arbeidersklasse, maar toen ik nog in de visserij werkte behoorde ik tot de middenklasse. Wat ik toen in een week verdiende, verdien ik nu in een maand. (Schilder, 29 jaar).

Uit bovenstaande blijkt dat in de ordening van klassenverschillen veel verschil bestaat. Inkomen blijkt, zoals hierboven beschreven, voor velen het onderscheid uit te maken tot welke klasse een persoon behoort. Opleiding en beroep worden slechts mondjesmaat genoemd als criteria voor klassenaanduiding. De arbeidersklasse wordt bevolkt door ofwel mensen met een zeer lage beroepsstatus of mensen met zeer weinig geld en een lage status.

5.5. Omschrijving van de arbeider anno 2004

Aan alle respondenten werd de vraag voorgelegd: ‘Kunt u omschrijven wat voor u een arbeider is?’. Wat duidelijk wordt, is dat de arbeider nog steeds bestaat maar dat de afgelopen drie decennia de betekenis van het woord niet langer verbonden is met de oude arbeidersideologie. Arbeider heeft voor vele respondenten een negatieve associatie, iets uit het verleden waar men niet mee geïdentificeerd wil worden. De arbeider is de belichaming van een persoon die heel hard moest werken voor zeer weinig geld, veel plichten had en bijna geen rechten. Het woord bestaat dus nog wel, maar zonder de aloude arbeidersideologie. Een klein aantal respondenten betitelt zich ook als zodanig.

“Mensen die bandwerk doen, zijn arbeiders. Althans voor de maatschappij, maar die mensen zien dat zelf niet zo. Toen ik hier in 1969 kwam werken, bestond het overgrote deel van het personeelsbestand uit mijnwerkers. Die hadden hele andere opvattingen dan wij en vonden ook dat ze arbeiders waren. Maar in de loop der jaren is dat veranderd, bandmedewerkers komen niets tekort en zijn daarom geen arbeider meer. Trouwens de hele maatschappij is veranderd. Het woord arbeider is er nog, maar de inhoud niet meer. Dat wil zeggen als persoon waar mensen op neerkeken. Ik kom door mijn hobby, de schutterij, regelmatig in contact met mensen uit hogere klassen. We hebben een graaf als beschermheer en vroeger was het niet mogelijk met hem te spreken. En nu wel. Misschien ligt het aan de mensen zelf, dat zij zijn veranderd. Maar diezelfde verandering zie je ook in het werk.” (Operator, auto-industrie, 56 jaar).

“De arbeider heet nu gewoon werknemer. Maar tussen die twee zit helemaal geen verschil. De nieuwe generatie schilders vindt het misschien beledigend om arbeider genoemd te worden. Vroeger was je een slaaf, nu heb je meer in te brengen. De verschillen tussen de werkgever en de werknemer is in de loop der jaren steeds kleiner geworden. Je kunt de werkgever tegenwoordig veel eenvoudiger benaderen.” (Schilder, voorman, 42 jaar).

“Ik weet niet of de arbeidersklasse nog bestaat. Vroeger werd mijn beroep en dat van mijn vader, timmerman, geassocieerd met de arbeidersklasse. Maar wat inkomen aangaat, kunnen we nu worden geplaatst in de middenklasse. Ik denk dat de middenklasse een groot gebied is, het verschil is veel kleiner geworden. Als ik er goed over nadenk, zie ik mezelf wel als arbeider en behoort de uitvoerder op kantoor tot de middenklasse en de eigenaar van het bedrijf tot de hoge klasse. In mijn oren klinkt dat toch een beetje beledigend: arbeider. Maar het is wel zoals een buitenstaander mij zou noemen, als ik het nuchter bekijk. Misschien komt het door de negatieve klank van het woord dat niemand meer zo genoemd wil worden. Bejaarden willen tegenwoordig ook liever niet meer bejaard genoemd worden, dat is wel een beetje vergelijkbaar. Arbeider wil eigenlijk niets meer zeggen dan dat je met je handen werkt.” (Timmerman, 25 jaar).

Door het merendeel van de respondenten wordt de arbeider zoals in bovenstaand citaat omschreven als ‘iemand die met de handen werkt’. Waarbij toch ook wordt verwezen naar werk dat hoofdzakelijk in een fabrieksentourage plaatsvindt. Een arbeider is daarnaast ook vaak iemand die hard moet werken voor zijn geld en die werk in loondienst verricht.

“Mijn zwager werkt in de haven en die moet nog echt elke dag keihard werken. In de haven vind je ze nog. Hij praat ook zoals een arbeider. Zo van ‘gisteren heb ik nog met twee arbeiders staan lossen’. (ZZP’er, 46 jaar).

ZZP’ers noemen uitdrukkelijk ‘het werken voor een baas’ als onderscheidend element. Een ander, kleiner deel vindt dat iedereen die werkt ‘een arbeider is’ dus ongeacht het beroep dat men uitoefent.

Opmerkelijk is dat men zichzelf wel als arbeider betitelt (gezien de omschrijving met de handen werken) maar desondanks in de middenklasse plaatst. Het woord of begrip arbeider is daarmee niet meer rechtlijnig verbonden met de arbeidersklasse, zoals drie decennia geleden. Ook hier geldt wellicht weer dat het de eigen keuze is hoe men zichzelf wil noemen. Degenen die het begrip associëren met een negatief zelfbeeld, noemen zich liever werknemer of vakman. Daartegenover staan degenen die er trots op zijn te behoren tot de arbeidersklasse en daarom geen enkele moeite hebben met het woord arbeider. Tot welke klasse men ook behoort, men heeft zijn leven in eigen hand (**tabel 25**).

Tabel 25. Kan een mens zijn eigen leven beïnvloeden?

	in het geheel niet	voor een klein deel	groten- deels	helemaal	totaal
bouwwak	1	0	10	0	11
ZZP’er	0	0	4	1	5
schoonmaak	0	1	4	0	5
fastfood	0	0	5	0	5
warehouse	0	0	9	1	10
auto-industrie	0	9	3	1	13
totaal	1	10	35	3	49

Althans het overgrote deel van de respondenten (35) is van mening dat men het leven voor het overgrote deel zelf kan sturen. Zeer opvallend is dat van de dertien respondenten in de auto-industrie slechts drie dit vinden, en negen geïnterviewden vinden dat zij slechts voor een klein deel sturing aan hun leven kunnen geven. Terwijl in de auto-industrie het overgrote deel zich bestempelt als middenklasse. Waarschijnlijk dat hier weer het gegeven speelt dat men in de auto-industrie voor het maken van carrière afhankelijk is van hoger geplaatsten en het aanbod van arbeidsplaatsen gering is, terwijl in de bouw het eigen sociaal netwerk hiervoor heel belangrijk is en in de andere sectoren baanwisseling veel meer wordt gezien als iets dat men in eigen hand heeft. Tabel (**tabel 26**) laat zien dat Nederland door bijna alle respondenten (43) wordt erva-

ren als een ‘open samenleving’ (Dronkers en Ultee, 1995). Een samenleving waarin ieder die het wil vooruit kan komen. Slechts een klein aantal respondenten merkte bij deze vraag op dat ‘hoewel afkomst niet meer bepalend is, mensen uit een goed milieu wel meer middelen voorhanden hebben om hogerop te komen’.

Tabel 26. Wat is de mate van eigen invloed op de sociale stijging?

	wie wil kan hogerop komen	lage klassen kan moeilijk hogerop	beiden	totaal
bouwwak	8	1	2	11
ZZP'er	3	1	1	5
schoonmaak	5	0	0	5
fastfood	5	0	0	5
warehouse	9	1	0	10
auto-industrie	13	0	0	13
totaal	43	3	3	49

5.6. Opiniedimensies

Uit het onderzoek van De Witte blijkt de ideële cultuur, het geheel aan opvattingen en waarden, nauw samen te hangen met de arbeidspositie. (De Witte, 1993). Opvallend is, aldus De Witte, dat ondanks een zekere differentiatie in opiniepatronen onder ongeschoolde arbeiders het cultuurpatroon vrij homogeen is. Dat wil zeggen: sociaal-cultureel conservatief en sociaal-economisch progressief (Middendorp, vgl De Witte, 1993). Middendorp onderscheidt twee opiniedimensies: beide variërend van ‘progressief’ tot ‘conservatief’. De eerste dimensie omvat alle opinies op het sociaal-economisch domein. De tegenstelling tussen progressief en conservatief op sociaal-economisch vlak verwijst naar de sociaal-economische breuklijn in de samenleving: de conflicten tussen arbeid en kapitaal. Aan deze dimensie ligt de economische tegenstelling tussen het liberalisme en het socialisme ten grondslag. Degenen die progressief zijn, benadrukken het onrechtvaardige karakter van sociale ongelijkheid, pleiten voor overheidsingrijpen in de economie en voor een militantere vakbondspolitiek om deze ongelijkheid te laten verdwijnen. Mensen met conservatieve denkbeelden zijn hier geen voorstander van, ook verwerpen zij de stelling dat maatschappelijke verschillen ontstaan door ongelijke kansen. Volgens hen is privé-initiatief en onderlinge concurrentie tussen individuen essentieel voor een goede werking van de economie. Op de sociaal-economische links-rechts dimensie bleken arbeiders (Middendorp, vgl Steijn 1997) in de periode 1970 – 1992 constant linkser te zijn dan andere klassen. Daarnaast was sprake van een tendens tot verrechtsing, maar dat gold voor alle klassen. Wat de ‘libertair-autoritaire dimensie betrof, vond in de jaren 1970-1985 een homogenisering van de cultuur plaats, arbeiders werden meer libertair en hogere middengroepen meer autoritair. Deze trend zette zich echter niet door in de periode 1985-1992.

Op sociaal-cultureel gebied gaat het om de normen en tradities die binnen de samenleving heersen met betrekking tot de privé-sfeer en het gezinsleven. De literatuurstudie van De Witte (1990) toont aan dat arbeiders globaal genomen conservatiever zijn op sociaal cultureel vlak, maar progressiever op sociaal-economisch gebied. Over de

rol van beide partners in het gezin hebben arbeiders een traditionelere opvatting dan lagere en middelbare employés. Zo worden de taken van man en vrouw in sterke mate gescheiden. De man is kostwinnaar en de vrouw heeft de zorg voor het huishouden en de kinderen (zie hoofdstuk 3). Ook over arbeid denken zij traditioneler: zij hangen het klassieke arbeidsethos aan waarin arbeid als plicht wordt ervaren en niet-werken moreel veroordeeld wordt. Men staat ook afkeriger ten opzichte van vreemdelingen, benadrukken in de opvoeding waarden als ‘gehoorzaamheid’ en ‘goede manieren’. Hogere beroepsgroepen daarentegen benadrukken in de opvoeding eigenschappen als ‘onafhankelijkheid’ en ‘het nemen van initiatieven’. Op sociaal-economisch vlak zijn arbeiders juist progressiever dan de andere twee genoemde onderzoeksgroepen. Arbeiders zijn voorstanders van het reduceren van de bestaande sociaal-economische ongelijkheid in de samenleving: ze streven naar een egalitaire verdeling van inkomen, macht, status en bezit. Om deze grotere gelijkheid te realiseren doen ze een beroep op collectieve acties: de overheid en de vakbeweging.

De uitkomsten uit mijn onderzoek sluiten aan bij bovenstaande bevindingen: de respondenten in dit onderzoek zijn op sociaal-economisch gebied progressief en op sociaal cultureel gebied meer conservatief. Hoewel op dat laatste vlak, zoals we zagen in hoofdstuk drie, een kentering gaande is. Onderstaande tabel (tabel 27) laat zien dat van de in totaal vijftig respondenten de overgrote meerderheid het afkeurt als ‘mensen niet willen werken’.

Tabel 27. Wat vindt u ervan als mensen niet willen werken?

	goed	afkeuring
bouwwak	2	9
ZZP'er	2	3
schoonmaak	0	5
fastfood	1	4
warehouse	3	7
auto-industrie	2	11
totaal	10	39

Ook de inkomensverschillen in Nederland (tabel 28) vindt tweederde groot of te groot. Het overgrote deel is het daarnaast eens met het nieuwe allochtonenbeleid van de overheid. Zoals tabel (tabel 29) laat zien zijn de medewerkers in de fastfood op dat vlak het meest gematigd, tezamen met de medewerkers in de auto-industrie. Daar tegenover staan de bouw en de warehouses, waar een aantal respondenten vindt dat het beleid strenger kan.

Tabel 28. Hoe ziet u de inkomensverschillen in Nederland?

	te groot	groot	juist verdeeld	totaal
bouwwak	2	3	6	11
ZZP'er	0	2	3	5
schoonmaak	3	2	0	5
fastfood	0	3	1	4
warehouse	4	3	3	10
auto-industrie	5	6	2	13
totaal	14	19	15	48

Tabel 29. Bent u het eens met het allochtonenbeleid?

	ja	weet niet	nee	nee, niet streng genoeg	totaal
bouwvak	5	3	0	3	11
ZZP'er	4	1	0	0	5
schoonmaak	4	0	0	1	5
fastfood	2	0	4	0	6
warehouse	6	2	1	1	10
auto-industrie	5	4	3	1	13
totaal	26	10	8	6	50

Samenvattend kunnen we stellen: bijna de helft van de respondenten stelt zich de Nederlandse samenleving voor als een piramidemodel (van hoog naar laag), met de warehousemedewerkers en de mensen in de auto-industrie als uitschieters. Deze uitkomsten komen grotendeels overeen bij onderzoek gedaan door Berting et al (1986) waarbij onder alle beroepsgroepen een meerderheid (60 a 70%) koos voor de voorstelling van de samenleving als ui (samenleving bestaande uit drie klassen met als grootste groep de middenklasse) of piramide, waarbij de grootste groep wordt gevormd door de arbeidersklasse (De Witte, 1990:71). Met als verschil dat men zich wat het piramidemodel betreft, niet altijd meer situeert in de onderste regionen (in de arbeidersklasse) maar eerder in het midden.

Wat duidelijk wordt, is dat de arbeider nog steeds bestaat maar dat de afgelopen drie decennia de betekenis van het woord niet langer verbonden is met de oude arbeidersideologie. Opmerkelijk is dat men zichzelf wel als arbeider betitelt (gezien de omschrijving met de handen werken) maar desondanks in de middenklasse plaatst. Het woord of begrip arbeider is daarmee niet meer rechtlijnig verbonden met de arbeidersklasse, zoals drie decennia geleden. Ook hier geldt wellicht weer dat het de eigen keuze is hoe men zichzelf wil noemen. Wat opiniedimensies betreft sluiten de uitkomsten uit dit onderzoek aan bij eerdere onderzoeksbevindingen: de respondenten in dit onderzoek zijn op sociaal-economisch gebied progressief en op sociaal cultureel gebied meer conservatief. Hoewel op dat laatste vlak, zoals we zagen in *hoofdstuk drie*, wat opvoedingswaarden aangaat een kentering gaande is.

5.7 Stemgedrag

Hoewel bijna de helft (23) van de geïnterviewden zich in de middenklasse plaatst, is het stemgedrag nog steeds conform de aloude klassenindeling (**tabel 30**). De meeste respondenten stemmen op de PvdA, op de voet gevolgd door de LPF. Van 'zwevend kiezersgedrag' is niet echt sprake, hooguit een 'tijdelijk' uitstapje naar de LPF (Krouwel, 2004:55). De keuze voor deze partij was voornamelijk ingegeven door de persoon Fortuyn en in veel mindere mate door het kiesprogramma. Degenen die op deze partij stemden, geven aan het eerder te zien als een 'proteststem' dan een stem uit overtuiging voor de partijbeginselen van de LPF. Een stem uit angst voor de in hun ogen doorgeslagen tolerantie in Nederland, ten opzichte van 'buitenlanders' maar ook op het gebied van de rechtspraak. Een stem voor Fortuyn was een stem voor een streng en rechtvaardig Nederland, met een sterke overheid (in de vorm van Fortuyn als

Tabel 30. Op welke politieke partij stemde u deze verkiezing?

	blanco	geen neder- lander	te jong	niet gestemd	cda	lpf	vvd	pvda	sp	totaal
bouwvak	1	0	1	0	4	2	1	2	0	11
ZZP'er	0	0	0	2	0	0	2	1	0	5
schoonmaak	0	1	0	1	0	0	0	3	0	5
fastfood	0	1	1	0	0	0	2	2	0	6
warehouse	0	1	0	3	1	3	0	1	1	10
auto-industrie	0	1	0	1	2	4	1	3	1	13
totaal	1	4	2	7	7	9	6	12	2	50

sterke leider) die er niet voor terugdeinst hardop te zeggen ‘waar het op staat’. De huidige LPF vindt men een zeer slap aftreksel van de persoon Fortuyn, en de kans dat men daar weer op stemt wordt zeer klein geacht.

Een stem op de PvdA hing vooral samen met de stemkeuze van de ouders. Degenen die uit een ‘rood nest’ komen, namen vanzelf het bijbehorende stemgedrag over.

“Ik stem op de PvdA, dat heb ik van huis uit meegekregen.” (Elektricien, 46 jaar).

Mensen met een sterke kerkelijke achtergrond, kiezen voor het CDA en de zelfstandigen veelal voor de VVD. Hoewel binnen de Nederlandse politicologie wordt gezegd dat traditionele factoren als godsdienst en sociale klasse als bepalende factor voor de politieke voorkeur van de Nederlandse kiezers aan relevantie hebben verloren, blijkt uit dit onderzoek dat deze nog steeds een rol spelen (Scheepers, Lammers en Peters, 1994:139). In verschillende onderzoeken wordt gezinspeeld op het gegeven dat arbeiders door hun vooruitgang in financieel-economisch opzicht steeds minder belang hechten aan nivellering van inkomens en een gelijkere verdeling van andere schaarse goederen. Arbeiders zouden hierdoor ook niet meer geïnteresseerd zijn in de klassieke elementen van het sociaal-democratische gedachtegoed. Met als gevolg dat men niet meer stemt op de politieke partij die van oudsher claimt hun belangen te behartigen (ibid). Voor degenen die op de PvdA stemden is deze partij echter ‘nog steeds de enige partij die opkomt voor de belangen van de arbeider’. Het lijkt er zelfs op dat PvdA, als politieke partij, die laatste functie heeft overgenomen van de vakbeweging.

“Ik heb altijd op de PvdA gestemd. De PvdA is een partij die voor de zwakkeren opkomt. De VVD is meer voor de rijke mensen. Het CDA zit daar tussen. Maar een CDA-regering waait met alle winden mee. Terwijl als de PvdA regeert, wordt er meer rekening gehouden met mensen in de lagere klasse. Deze regering laat de mensen vallen. De PvdA was er voor de mensen, ook voor de lagere klassen. Dat blijkt ook uit de naam: partij voor de arbeid.” (Coördinator, 41 jaar).

“Ik stem altijd de PvdA omdat deze voor de arbeiders opkomt en de lagere klasse. Ik vind de PvdA beter dan het CDA en de VVD. Die zijn voor de elite.” (Coördinator, 43 jaar).

Het stemgedrag van de respondenten (althans wat de PvdA en LPF aangaan) blijkt in grote mate overeen te komen met studie van Lipset, die meende dat de arbeidersklasse een sterke voorkeur zou hebben voor twee ideologische dimensies: economische progressiviteit en cultureel conservatisme. De houding van de PvdA ten opzichte van het allochtonenvraagstuk gedurende de beide Paarse regeringen, leidde vervolgens tot een proteststem op de LPF. Het gaat hierbij om kiezers die anders de PvdA hadden gestemd maar gezien de economische welvaart waarvan nog sprake was ten tijde van de verkiezingen in 2002, hun andere ‘belangen’ beter vertegenwoordigd zagen door een partij als de LPF.

“Ik heb twee keer op de LPF gestemd. De Nederlandse regering moet wakker worden geschud. Ik vind dat niet iedereen zomaar naar Nederland mag komen. Gastarbeiders die het vuile werk voor ons hebben gedaan hebben dezelfde rechten als ik. Maar degenen die hier komen om louter te profiteren van ons sociaal zekerheidsstelsel en die niet werken, die moeten weg. En buitenlanders die in de gevangenis terecht zijn gekomen, moeten direct het land uit worden gezet. Een stempel in het paspoort en weg.” (Schilder, 41 jaar).

Concluderend kan worden gesteld dat ook de mate van cultureel conservatisme een rol speelde in het stemgedrag. Slechts twee (drie) geïnterviewden stemden op de SP en geen enkele op Groen Links. Ook hierbij geldt dat het cultureel conservatisme doorslaggevend was. In tegenstelling tot de SP, vertegenwoordigt Groen Links ‘nieuw links’ en richt de SP zich op oude traditioneel linkse issues ‘oud links’ (Achterberg en Houtman, 2003).

5.8 Betekenis van instituties

Een van de kenmerken van de arbeider was lang dat hij lid was van een vakbond. Maar zo voor de hand liggend als het lidmaatschap een drietal decennia geleden was, is het nu duidelijk niet meer. Slechts een op de vier werknemers is nog lid van een vakbond (NRC, november 2003). Zowel het CNV als het FNV kampen met grote aantallen ledenverlies. Van de vijftig respondenten zijn dertien lid (**tabel 31**) van een vakbond.

Tabel 31. Lidmaatschap vakbond

	ja	nee	totaal
bouwwak	4	7	11
ZZP'er	1	4	5
schoonmaak	1	4	5
fastfood	1	4	5
warehouse	2	8	10
auto-industrie	4	9	13
totaal	13	36	49

De vakbonden zijn van instituten die opkwamen voor de rechten van het arbeiderscollectief verworden tot een persoonlijke ‘hulpverlener’, ofwel tot een soort van individuele rechtsbijstandverzekering. Het gaat nu om individuele dienstverlening waarbij eigen gewin voorop staat en niet de belangen van het collectief (Goldthorpe et al,

1969). Dat laatste blijkt ook uit de actiebereidheid, die is minimaal. De mate van verbondenheid met de vakbond wordt afgemeten aan de ervaringen die men met de bond heeft op het gebied van dienstverlening. Een slechte ervaring op dit front, is dan ook voldoende reden om het lidmaatschap op te zeggen.

“Ik was ooit lid, maar toen ik ze echt nodig had, konden ze niets voor me doen. Toen heb ik mijn lidmaatschap opgezegd.” (Timmerman, 41 jaar).

“De keren dat je de bond nodig hebt en het bedrag dat je ervoor betaalt, staan niet in verhouding tot elkaar.” (Taakgroepmedewerker, 36 jaar).

Op de vraag ‘Moet de overheid, de vakbond of de werkgever zorgdragen voor uw rechten en een goed inkomen?’, staat de vakbond op de derde plaats na de overheid en het bedrijf (**tabel 32**). Een aantal geïnterviewden merkte op ‘dat ieder voor zichzelf’ daar verantwoordelijk voor is. Wie meer geld wil verdienen zal zelf naar de ‘baas’ toe moeten stappen. Assertiviteit lijkt een onmisbare eigenschap voor de moderne werknemer. Met andere woorden: wie zich achteruit gesteld voelt wat inkomen aangaat heeft dat aan zichzelf te danken.

Tabel 32. Wie moet rechten van de werknemer verzorgen?

	vakbond	overheid	bedrijf	alledrie	totaal
bouwwak	5	2	3	1	11
ZZP'er	1	1	0	0	2
schoonmaak	0	0	5	0	5
fastfood	1	1	0	0	2
warehouse	2	3	3	2	10
auto-industrie	1	6	5	1	13
totaal	10	13	16	4	43

Ook de kerk heeft als instituut haar betekenis verloren. Ruim eenderde van de respondenten is niet religieus, en van degenen die van huis uit gelovig zijn praktiseert bijna niemand meer het geloof. Uitzonderingen hierop zijn de gereformeerden uit de provincie Zeeland en degenen met een andere etniciteit dan de Nederlandse. Zij belijden hun geloof dan wel niet dagelijks, maar geven het wel een belangrijke plaats in hun leven. Zo gaan de gereformeerde geïnterviewden nog wekelijks naar de kerk. Aan de rituelen die bij het geloof horen, zoals het vasten, en het vieren van bepaalde feesten wordt vastgehouden en overgedragen op de kinderen.

5.9 Conclusie

Iets meer dan de helft van de respondenten identificeert zich met de middenklasse. Op de vraag welke van de zes beroeps categorieën de Nederlandse samenleving het meest als een klassensamenleving ervaren, is geen eenduidig antwoord te geven. Aangezien bijna alle respondenten Nederland ervaren als een klassensamenleving. Degenen die zichzelf het meest betitelen als behorende tot de arbeidersklasse, zijn de respondenten werkzaam in de bouw, schoonmaak en de expeditiecentra. Maar dit gegeven blijkt geen voorspellende factor te zijn voor hun maatschappijbeeld. In die

zin lijkt het erop dat ‘klassenbewustzijn of -positie’ niet leidend meer is. Of zoals Beck (1992, vgl. Elchardus, 2002) schreef:

‘Als men de klassenpositie van iemand kent, kan men niet langer voorspellen hoe die persoon tegen het leven aankijkt, welke relaties die persoon zal aangaan, welke positie hij binnen een gezin en een familie zal bekleden, welke politieke en sociale ideeën hij zal hebben en welke identiteit’.

Hoewel alle beroepsgroepen, conform de theorie van Lipset, nog steeds economisch progressief en cultureel conservatief zijn. Op beide gebieden is, ten opzichte van drie decennia geleden, daarentegen weinig veranderd. De tweedeling van Lipset gaat ook op voor het stemgedrag. Echter, op andere fronten ervaart en ziet men de Nederlandse samenleving als zeer open, klasse wordt niet langer gezien als bepalend voor sociale stijging en ieder heeft zijn leven grotendeels zelf in de hand. Wat dat laatste aangaat blijken de medewerkers in de auto-industrie daar het minst overtuigd van te zijn. Daarnaast blijkt dat respondenten het begrip middenklasse een eigen definitie hebben gegeven, die afwijkt van de wetenschappelijke. Tegelijkertijd is het klassenbewustzijn ook afhankelijk van de situatie waarin men verkeert. Klassenpositie en bewustzijn lijken daarmee flexibele, inwisselbare begrippen te zijn geworden.

Hoofdstuk 6

CONCLUSIES & AANBEVELINGEN

6.1. Inleiding

Naar aanleiding van de veranderingen op sociaal-cultureel en sociaal-economisch gebied stelde ik in hoofdstuk 1 de vraag: *zijn arbeiders de afgelopen drie decennia een heterogene mix geworden van individuen vergelijkbaar met die van de middenklasse? En zo ja, wat is de weerslag hiervan op de traditionele arbeiderscultuur?*

Er bestond immers altijd een nauwe relatie tussen iemands sociaal-economische positie, zijn daarbij behorende levensstijl, opvattingen, normen en waarden (Goldthorpe et al, 1969, Mackenzie, 1973, Berting, 1985, De Witte, 1990, Steijn en de Witte, 1992).

Deze vragen heb ik toegespitst op zes beroepsgroepen: medewerkers in de auto-industrie, bouw, schoonmaak, fastfood, warehouses en tot slot de Zelfstandigen Zonder Personeel in de bouw (ZZP'ers). Voor een verantwoording van deze beroepsgroepen, verwijs ik naar hoofdstuk1, paragraaf 1.3.

Wat ik mij specifiek afvraag in dit empirisch onderzoek is: in hoeverre bepaalt de beroepspositie van de arbeider zijn leefstijl, opvattingen en waarden. Deze onderzoeksvraag heb ik getracht te beantwoorden aan de hand van de volgende deelvragen:

- Wat zijn de denkbeelden van de huidige groep arbeiders op het sociaal-culturele vlak (opvoeding, omgang familie, sociaal netwerk, huwelijk en emancipatie) en op het gebied van politiek en economie (rol van de overheid, visie op het eigen werk)?;
- Herkent de huidige arbeider zich in het aloude ideaaltype van de arbeider en hoe positioneert hij zichzelf in het klassensysteem? En hoe ziet het stemgedrag van de huidige arbeider eruit?;
- Hoe verhoudt de leefstijl van de huidige arbeiders anno 2004 in Nederland zich tot die van de ideaaltypische arbeider van de jaren '70 (wonen en materiele verworvenheden)?

Aan de hand van de in deze scriptie behandelde theorieën en thesen ga ik in onderstaande paragrafen na of het ideaaltype van de arbeider anno 2004 nog bestaat en wat, met het oog hierop, de verschillen en overeenkomsten zijn tussen de zes genoemde beroepsgroepen.

6.2. Sociologische visies op de arbeider

Dat binnen de arbeidersklasse altijd een grote verscheidenheid aan sociale lagen en culturen heeft bestaan, blijkt uit diverse onderzoeken (Leemans, 1958; Mackenzie, 1973; Steijn en De Witte 1992, Steijn,1994). Desondanks bleek ook dat de arbeiderscultuur (Goldthorpe et al, 1969; De Witte, 1990) vrij homogeen was en dat arbeiders niet de culturele waardenoriëntaties van de middenklasse overnamen. Vanuit de sociaal-wetenschappelijke hoek werd gedacht dat de traditionele arbeiderscultuur door de maatschappelijke veranderingen op sociaal-cultureel en sociaal-economisch terrein op den duur zou verdwijnen en opgaan in een brede middenklasse. Arbeiders zouden steeds meer elementen van de cultuur van de middenklasse overnemen (Steijn en de Witte, 1992). Dit wordt ook wel de verburgerlijkingsthese genoemd. Als arbeiders zowel op

sociaal-economisch als op sociaal-cultureel vlak dezelfde opvattingen vertonen als de middenklasse, zijn zij verburgerlijkt (De Witte, 1991). Deze these wordt in combinatie met de individualiseringstheorie vaak genoemd als verklarende factoren voor een afnemende arbeiderscultuur. De individualiseringstheorie is een onderdeel van de klassieke moderniseringstheorieën. Zo worden volgens Beck en Giddens het handelen niet langer bepaald door collectieve identiteiten en tradities (vgl. Elchardus, 2002).

Goldthorpe (vgl. Steijn en De Witte, 1992) baseerde zich op de structurele theorie ter verklaring van de verschillen in maatschappelijke oriëntaties tussen werknemers. Een theorie die een directe relatie legt tussen de arbeids- en marktsituatie van werknemers en hun oriëntaties. Volgens Lockwood zijn klassegebonden ideologieën verbonden met primaire sociale ervaringen van een individu.

Onderzoek van Mackenzie (1973) naar de positie van de geschoolde (vak)arbeider toonde aan dat niet de materiele verworvenheden bepalend zijn voor het klassenbewustzijn, maar de arbeidspositie cq het beroep dat iemand uitoefent. Mackenzie kwam tot de conclusie dat vakarbeiders een geheel eigen klasse vormden: de zogeheten 'arbeidsaristocratie'.

6.3 Sociaal-economische en – culturele denkbeelden

De kenmerken van 'de nieuwe arbeidersklasse' (Goldthorpe, 1969, De Witte, 1990) komen voor een klein deel overeen met de bevindingen in dit onderzoek. En dan met name op het gebied van inkomen en voor enkele beroeps categorieën werkzekerheid. Ook is het zo dat hoe meer autonomie en afwisseling men zelf ervaart in het werk, hoe meer men neigt naar een intrinsieke werkhouding. Overigens kunnen beide aspecten in zeer subtiele gedaanten voorkomen en zelfs voor een buitenstaander niet als zodanig herkenbaar zoals blijkt uit de interviews met taakgroepmedewerkers in de auto-industrie.

Opvallend is echter dat beroepspositie en opvattingen niet meer rechtlijnig met elkaar samenhangen. Dit komt waarschijnlijk doordat een groot aantal geïnterviewden een hogere opleiding heeft dan vereist is voor het werk dat zij doen. Ook de mate van autonomie is niet doorslaggevend in hoe men denkt over zijn werk. Centers verklaarde de verschillen in arbeidsoriëntatie tussen arbeiders en employees met behulp van de motivatietheorie van Maslow. Zelfrealisatie wordt pas belangrijk als alle andere behoeften zijn vervuld (vgl. De Witte, 1990:56). Het lijkt erop dat voor deze groep op arbeidsvlak aan de meest essentiële behoeften is voldaan waardoor meer ruimte ontstaat voor een meer intrinsieke werkhouding.

Wat promotie aangaat: velen beseffen dat zonder de benodigde diploma's de carrièreperspectieven zowel binnen als buiten het bedrijf minimaal zijn. En dat men veelal in een 'fuik' is gelopen (Berting, 1995). Daarentegen is men redelijk positief over mogelijke doorstroming. Hoewel men zelf de mogelijkheid van het maken van een carrière niet uitsluit, is de reële kans hierop klein. Maar het hebben van die mogelijkheid lijkt al voldoende om de toekomst gematigd optimistisch in te schatten.

Wat de intergenerationele mobiliteit aangaat constateerden De Graaf en Luijkx (1995) op basis van hun onderzoek dat er een duidelijke verschuiving heeft plaatsgevonden

van 'ascriptie' (afkomst) naar 'achievement' (opleiding). In mijn onderzoek heeft de tweede generatie doorgaans wel een hogere opleiding dan hun ouders, maar de beroepskeuze valt niet ver uiteen. Wat opvalt, is dat na het volgen van de middelbare school of een (lagere) beroepsopleiding vanuit het ouderlijke milieu geen verdere stimulans plaatsvindt. De bewering van Bourdieu (1973) dat ouders uit lagere statusgroepen minder in staat zijn om de thuiscultuur te laten lijken op de schoolcultuur waardoor hun kinderen minder beschikken over culturele hulpbronnen, lijkt hier deels ook opgeld te doen.

Stelden de ouders van de respondenten veelal als eis dat hun kinderen 'een diploma haalden', de tweede generatie denkt daar minder uitgesproken over. De respondenten ervoeren deze (niet altijd even zachte) 'dwang' niet altijd als 'motiverend'. Hun eigen kinderen laten zij mede om die reden veel meer de vrijheid om te 'kiezen wat ze willen, als ze maar gelukkig worden'. Misschien is deze opvatting, zoals Brinkgreve (1999) constateerde in haar eigen en andermans onderzoek, ook ingegeven door de individualiseringstrend. Brinkgreve omschreef dit proces in opvoedingsveranderingen in 'van wij naar ik'. Het gevolg hiervan zou kunnen zijn dat ook de derde generatie wat beroepsstatus aangaat, niet veel hoger eindigt dan hun ouders.

Daarnaast is in vergelijking tot drie decennia geleden de arbeidssituatie zo verbeterd dat de huidige sociaal-ecomische positie van de respondent hem / haar er nauwelijks toe dwingt voor hun kinderen een (veel) betere arbeidspositie na te streven. Slechts een klein aantal ambiert een veel hogere opleiding voor hun kinderen.

Ook wat de opvoedingswaarden aangaan, blijkt arbeidspositie niet meer dwingend te zijn. Hoewel men binnen de zes beroepsgroepen vooralsnog meer waarde hecht aan de zogeheten conformistische eigenschappen, kiest men veelal ook voor de zogeheten zelfbepalende eigenschappen. Deze waren in eerder onderzoek veelal eerder toe te schrijven aan de midden- of hogere klasse. Op dit front vindt een lichte verschuiving plaats.

Van degenen die een werkende vrouwelijke partner hebben, is het inkomen van de vrouw hoofdzakelijk bedoeld om het gezinsinkomen te versterken. Op het moment dat men kinderen krijgt, kiest de vrouw ervoor om parttime te gaan werken. Men wil niet geassocieerd worden met stellen die 'kinderen erbij nemen' en er 'niet voor gaan' en hun kinderen dus dagelijks naar de crèche brengen. Van de crèche wordt om die reden amper gebruik gemaakt, men kiest in plaats daarvan voor de grootouders of een 'oppas aan huis'. De peuterspeelzaal wordt vaker bezocht, dit ter voorbereiding op de kleuterschool. Meer dan de helft van de respondenten met kinderen is betrokken bij de school van hun kinderen, hetzij overwegend passief.

Op basis hiervan kan worden geconcludeerd dat de respondenten in de zes beroepsgroepen wat opvoedingswaarden aangaat neigen naar een bepaalde mate van verburgerlijking. Wat de beroeps- en opleidingsaspiraties betreft is dit geenszins het geval. Ook het werk dat de vrouw verricht vindt niet plaats vanuit intrinsieke behoeften maar is veelal ingegeven door een economische noodzaak. Vrouwen met kinderen werken niet omdat zij het graag willen, maar eerder omdat een hoger inkomen de mogelijkheid verschaft tot een luxueuzer leven. Daarbij moet ik wel opmerken dat dit niet voor iedereen geldt.

6.4 Klassenbepaling & stemgedrag

Iets meer dan de helft van de respondenten identificeert zich met de middenklasse. Op de vraag welke van de zes beroeps categorieën de Nederlandse samenleving het meest als een klassensamenleving ervaren, is geen eenduidig antwoord te geven. Aangezien bijna alle respondenten Nederland ervaren als een klassensamenleving. Degenen die zichzelf het meest betitelen als behorende tot de arbeidersklasse, zijn de respondenten werkzaam in de bouw, schoonmaak en de expeditiecentra. Maar dit gegeven blijkt geen voorspellende factor te zijn voor hun maatschappijbeeld. In die zin lijkt het erop dat ‘klassenbewustzijn of -positie’ niet leidend meer is. Of zoals Beck (1992, vgl. Elchardus, 2002) schreef:

‘Als men de klassenpositie van iemand kent, kan men niet langer voorspellen hoe die persoon tegen het leven aankijkt, welke relaties die persoon zal aangaan, welke positie hij binnen een gezin en een familie zal bekleden, welke politieke en sociale ideeën hij zal hebben en welke identiteit’.

Hoewel alle beroepsgroepen, conform de theorie van Lipset, nog steeds economisch progressief en cultureel conservatief zijn. Op beide gebieden is, ten opzichte van drie decennia geleden, daarentegen weinig veranderd. De tweedeling van Lipset gaat ook op voor het stemgedrag. Echter, op andere fronten ervaart en ziet men de Nederlandse samenleving als zeer open, klasse wordt niet langer gezien als bepalend voor sociale stijging en ieder heeft zijn leven grotendeels zelf in de hand. Wat dat laatste aangaat blijken de medewerkers in de auto-industrie daar het minst overtuigd van te zijn. Daarnaast blijkt dat respondenten het begrip middenklasse een eigen definitie hebben gegeven, die afwijkt van de wetenschappelijke. Tegelijkertijd is het klassenbewustzijn ook afhankelijk van de situatie waarin men verkeerd. Klassenpositie en -bewustzijn lijken daarmee flexibele, inwisselbare begrippen te zijn geworden.

6.5 Leefstijl en materiele verworvenheden

De leefstijlen van de zes beroepsgroepen verschillen onderling niet noemenswaardig van elkaar. (In die zin zouden we wellicht wel van afdemping kunnen spreken).

Althans niet in materiele verworvenheden, hoewel warehouseoperators en interieurverzorgsters van de zes groepen het minst welvarend zijn. Opvallend is het bezit van een eigen huis: tweederde van alle respondenten heeft een koopwoning, met als uitschieters de auto-industrie, de ZZP'ers en de bouw. Een eigen huis is dus niet meer alleen voorbehouden aan de middenklasse of hoger.

Ook vakantie is, evenals luxegoederen, een vrij gewoon verschijnsel geworden en beperkt zich niet langer alleen tot de Nederlandse campings of vakantieparken, maar men gaat zelfs geregeld over de Europese grens. Hoewel voetbal nog steeds een van de meest favoriete sporten is om te beoefenen, volgens Bourdieu een karakteristieke sport onder lage statusgroepen, krijgt deze ook concurrentie van vechtsporten en meer trendy sporten als diepzeeduiken, skeeleren en paardrijden. Dit duidt op een lichte verschuiving richting ‘middenklasse sporten’. Ook het theater- en filmbezoek is vrij hoog onder deze onderzoeksgroep. Dit hangt waarschijnlijk samen met het feit

dat een groot deel van de respondenten jong is en door de afwezigheid van kinderen relatief over veel tijd beschikt. De onderzoeksgegevens zijn echter te summier om dit ook daadwerkelijk te bevestigen.

Familie is voor alle zes de beroepsgroepen nog steeds het belangrijkste sociale netwerk. Familieleden worden ook geschaard onder het begrip vrienden. Dit lijkt de veronderstelling te bevestigen dat persoonlijke netwerken van lagere statusgroepen zich karakteriseren door een geringe omvang en een grote dichtheid.

Zoals Ganzeboom (1988) in zijn conclusie terecht opmerkt lijkt het voor de hand te liggen om te concluderen dat de statusverschillen eerder langs de economische dimensie zijn afgenomen dan langs de culturele. Dit alles hangt samen met de groei van de inkomens in de afgelopen decennia en de afname van de ongelijke beschikking hierover. Maar kennis en beheersing van culturele codes zijn eveneens belangrijke hulpbronnen geworden, naast inkomen en bezit. 'Het zou kunnen dat juist op dit punt oude ongelijkheden door nieuwe zijn vervangen', aldus Ganzeboom. Hij sluit echter ook de mogelijkheid niet uit dat het waar zou kunnen zijn dat sociale achtergrondvariabelen steeds minder bepalen hoe keuzen in de leefstijlsfeer uitvallen. 'Naarmate een samenleving zich sterker naar de openheid ontwikkelt, zullen ook leefstijlelementen zich voor alle groepen verspreiden en ten slotte hun patroonkarakter verliezen.' Echter zover was het in 1988, volgens Ganzeboom nog niet. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat de statusverschillen langs de economische dimensie inderdaad zijn afgenomen, maar dat andere meer cultureel georiënteerde determinanten van leefstijl nog steeds opgaan.

6.6. Bestaat de arbeider nog?

Bovenstaande concluderende paragrafen laten zien wat de denkbeelden en visies zijn van de arbeiders in deze onderzoeksgroep. Hoewel het hier maar om een kleine onderzoeksgroep gaat (vijftig respondenten) is nu de vraag of de door Lockwood onderscheiden arbeiderstypen nog steeds te vinden zijn onder onze zes beroepsposities of dat sprake is van geheel nieuwe arbeiderstypen? In 1975 onderscheidde Lockwood (vgl. Steijn en De Witte, 1992) drie arbeiderstypen:

- de traditionele proletariër, die de machtsverhoudingen in de samenleving in een wij-zij perspectief plaatst;
- de eerbiedige arbeider die zijn meerderen met respect tegemoet treedt en gehoorzaam is;
- de geprivatiseerde, instrumentele arbeider.

De laatste groep zijn de arbeiders die volgens Goldthorpe c.s. maatschappelijke verschillen afmeten in termen van inkomen, welvaart en levensstandaard.

Van de zes beroepsgroepen kan op basis van de onderzoeksgegevens worden gesteld dat warehousemedewerkers en het personeel in de schoonmaaksector overwegend nog het meest voldoen aan het eerste type van Lockwood: de traditionele proletariër. Type 2, de eerbiedwaardige arbeider, is terug te vinden in de fastfood. Wellicht dat dit ook samenhangt met het feit dat countermedewerkers in de fastfood zich moeten richten op de wensen van de klant en zich naar hem moeten schikken.

Gehoorzaamheid wordt daarmee een veel natuurlijker onderdeel van het arbeidsfunctioneren. Onder type drie kunnen de medewerkers in de bouw worden geschaard, evenals de ZZP'ers. Beide groepen beschikken, in tegenstelling tot de andere beroepsposities over, steeds schaarser wordende vakmanschap. Door hun beroepspositie vormen zij (ook volgens eigen zeggen) een tussenklasse: ver boven de fabrieksarbeider en met minstens een been in de middenklasse. Een beeld dat ook naar voren kwam in het onderzoek van Mackenzie (1973). Dan de fabrieksarbeiders in de auto-industrie, ook zij vallen onder type 3. Zij hebben gezamenlijk een emancipatieproces doorgemaakt: van ondergewaardeerde fabrieksarbeider tot volgens het Japanse systeem 'betrokken medewerker'.

Aan de hand van het begrip arbeidersideologie zal ik trachten deze typering te verklaren. Zoals eerder bleek, antwoordde het merendeel van de respondenten op de vraag 'Hoe zou u een arbeider omschrijven' als een persoon die met zijn handen werkt. Maar velen vulden het begrip ook ideologisch in. Wie van huis uit is opgevoed met de aloude arbeidersideologie en deze in de werksituatie ook weer bevestigd ziet, identificeert zich sneller met de arbeidersklasse. Deze groep stemt veelal ook nog op de Partij van de Arbeid. Terwijl voor respondenten die van huis uit niet werden geconfronteerd met deze ideologie en deze (wellicht juist ook daardoor) niet bevestigd zien in hun werkomgeving, heeft het begrip arbeider weinig zeggingskracht. Of nog sterker: het woord arbeider roept bij hen een zeer negatieve associatie op. Dit alles hangt, volgens mij, ook samen met in hoeverre de respondenten in hun beroepspositie een bepaalde mate van emancipatie hebben doorlopen en zich daardoor in de loop der jaren meer status hebben kunnen aanmeten. Een ontwikkeling die overigens niet rechtlijnig verband hoeft te houden met de status die de samenleving als geheel eraan toekent. Zo hebben de medewerkers in de auto-industrie een rijke arbeidshistorie met elkaar: het type arbeider dat in de jaren '60 begon in deze industrie was veelal afkomstig uit de mijnen met een sterke arbeidersideologie. De afgelopen drie decennia is dit type echter uitgegroeid tot een zelfbewuste werknemer die met behulp van de vakbond veel rechten kreeg, en die weliswaar nog steeds handwerk verricht maar dit werk nu als volwaardig beschouwt. Voor deze fabrieksarbeiders veranderde de afgelopen drie decennia behalve de arbeidssituatie in positieve zin ook de gehele fabrieksentourage tot een high tech omgeving die bij buitenstaanders veel bewondering opwekt. Deze ontwikkelingen waren voor de medewerkers aan de band voldoende om zich te distantiëren van het ideaaltype van de arbeider. Ditzelfde geldt in bepaalde mate voor de bouw, zowel voor mensen in loondienst als zelfstandigen. Zij zijn zich er van bewust dat ze over een grote mate van vakmanschap beschikken, waar langzaam steeds meer waardering voor komt. Ook hier geldt: wellicht niet direct van de samenleving maar wel vanuit de werkgevers. Tegenover de vakmensen en de medewerkers in de auto-industrie staan echter de warehouseoperators en de interieurverzorgsters. Zij delen geen rijke arbeidshistorie, oefenen een vak uit waar geen vakkennis voor nodig is en hebben geen enkele status waar ze zich intern gezamenlijk of naar buiten toe op kunnen beroepen. Het arbeidsproletariaat is hiermee vervangen door het dienstenproletariaat (Sassen, 1994).

Op basis van mijn empirisch onderzoeksmateriaal lijkt het mij gerechtvaardigd een vierde categorie aan de typering van Lockwood toe te voegen: die van de arbeider die ‘verdwaald’ is tussen de aloude arbeidersideologie en de huidige moderne levens- en arbeidsopvattingen, deze *verloren arbeider* is onder alle zes de beroepsgroepen te vinden. De onderzoeksbevindingen tonen ook aan dat de respondenten, de ene beroepsgroep meer dan de andere, laveren tussen zich conformeren aan en distantiëren van de van huis uit meegekregen opvattingen en waarden. Tussen visies die kenmerkend zijn voor de (oude) arbeidersklasse en die van de middenklasse. In die zin kan ik stellen dat de verburgelijkingsthese niet in zijn geheel opgaat: de respondenten hebben niet de normen en waarden van de middenklasse geïnternaliseerd. Men neigt er op een aantal fronten zeker naar, maar over de gehele linie is hiervan geen sprake.

De moderniseringsthese gaat ook niet in zijn geheel op, hoewel ook hiervoor geldt dat er een lichte trend lijkt te zijn dat klassenbepaling een individuele keuze lijkt te worden en niet meer direct verbonden met de arbeidspositie (Beck en Giddens, vgl. Elchardus, 2002). De structurele theorie van Goldthorpe lijkt ook geen opgeld meer te doen: arbeidspositie en opvattingen en waarden hebben vaak geen direct verband meer.

De arbeider bestaat dus nog wel degelijk, maar zijn visies en opvattingen zijn (anno 2004) net zo heterogeen als die van personen behorende tot de middenklasse (Steijn en De Witte, 1992). In plaats van de ‘nieuwe arbeider’ zou ik liever spreken van de ‘*verloren arbeider*’, die met zijn waarden en opvattingen niet meer onder een noemer te scharen is en eerder als opportunistisch te betitelen is.

Een wat grootschaliger onderzoek zou meer licht kunnen werpen op in hoeverre deze typering inderdaad opgaat in breder verband. Dat onderzoek zou zich dan niet alleen moeten beperken tot de arbeidersklasse maar ook uitstrekken tot de middenklasse. Dan wordt pas duidelijk in hoeverre sprake is van een ‘nieuwe klasse’ die de waarden en opvattingen van de oude arbeidersklasse mixt met die van de middenklasse, van een toenadering tot de middenklasse of dat onder de bestaande klassen slechts sprake is van algehele verschuiving naar een andere invulling van het klassenbegrip.

Bijlage I

VRAGENLIJST

Naam:
Beroep:

PERSOONLIJK

1. Wanneer en waar bent u geboren?
2. Wat is uw burgerlijke staat?
Bent u:
 - alleenstaand,
 - getrouwd,
 - samenwonend,
 - gescheiden?
3. Kunt u de buurt beschrijven waar u woont?
4. Kunt u een omschrijving geven van de plekken/plaatsen waar u daarvoor woonde?
5. Indien korter dan vijf jaar geleden verhuisd.
Wat waren voor u de belangrijkste verhuisredenen?
6. Is het huis uw eigendom?
7. Indien eigendom: kunt u bij benadering aangeven wat uw huis kostte?
8. In wat voor type huis woont u?
9. Kunt u aangeven wat u wel en niet bevalt in uw buurt?
(Dus een aantal voor- en nadelen).
10. Wat is uw religie van huis uit?
Welke plaats neemt religie in uw leven in?
 - Belangrijk
 - Redelijk belangrijk
 - Niet zo belangrijk
 - Helemaal niet belangrijk.

WERK

11. Bent u in loondienst?
 - Zo ja, welke beroep / functie oefent u uit?
 - Zo nee: kunt u omschrijven wat voor bedrijf u heeft?

! Bij eigen baas doorgaan naar vraag 14
12. Op welke afdeling werkt u?
13. Hoeveel jaren werkt u hier al?
14. Kunt u een beschrijving geven van uw arbeidsloopbaan.
15. Welke taken vervult u in het kader van uw functie cq beroep?
16. Werkt u fulltime of parttime?
Indien parttime: hoeveel uur per week besteedt u aan werk?
En waar vult u de overige uren mee?

Eigen baas: hoeveel uur per week werkt u ongeveer?

! Bij eigen baas doorgaan naar vraag 19

17. Wat zijn de doorgroeimogelijkheden binnen uw bedrijf?
18. Heeft u wel eens overwogen van baan te veranderen? Zo ja: Binnen of buiten de huidige branche waarin u momenteel werkzaam bent.
Ambieert u in dat geval een ander soort of juist hogere functie?
19. Of iemand promotie maakt, hangt van een aantal zaken af. Kunt u aangeven welke van de volgende zaken daarin volgens u bepalend zijn:
 - eerezucht / ambitie,
 - opleiding, intelligentie,
 - geluk hebben,
 - doorzettingsvermogen,
 - hard werken,
 - de juiste mensen kennen,
 - de bereidheid risico's te nemen,
 - de situatie op de arbeidsmarkt,
 - de resultaten in het werk,
 - het gezin waar men geboren is.
20. Wat is de hoogste positie die u kunt bereiken binnen uw bedrijf?
21. Kunt u aangeven welke zaken u belangrijk vindt in uw werk? ! Bij eigen baas deze vraag open stellen (geen antwoordcategorieën aangeven).
 - Een goed loon / salaris,
 - prettige collega's om mee te werken,
 - de zekerheid niet te worden ontslagen,
 - goede promotiekansen,
 - de mogelijkheid om initiatief te tonen,
 - goede vakantieregeling, veel vakantie,
 - werk waar je met mensen te maken hebt,
 - een verantwoordelijke functie,
 - een uitdagende functie,
 - een functie waarin je je capaciteiten benut,
 - werk waar de mensen waardering voor hebben.
22. Wat is de meest positieve (leuke) kant aan uw werk en wat de minst?
23. Hoe tevreden bent u met uw werk:
 - Zeer tevreden
 - Tevreden
 - Niet tevreden.
24. Heeft u enig invloed op hoe u uw werk per dag indeelt?
25. Wat is voor u de reden om te werken:
 - Plezier,
 - Geld,
 - Dagvulling,
 - Andere reden.
26. Wat vindt u er van als mensen niet willen werken?
! Bij eigen baas door naar vraag 28!
27. Bemerkt u in uw dagelijks werk een verschil tussen mensen op de werkvloer en mensen van kantoor/leidinggevenden?

28. Herkent u zich in een van onderstaande uitspraken:

- Wie wil kan in deze samenleving altijd hogerop komen als hij/zij bereid is daarvoor het nodige te doen.
- Degenen in de lagere klassen van deze samenleving zullen niet snel hogerop komen.

29. Indien u van plan bent om een eigen bedrijf te starten, kunt u dan aangeven waarom u dat wilt?

OPLEIDING

30. Welke opleiding heeft u genoten?
en sluit uw werk aan bij de door u genoten opleiding?

31. Bent u nog bezig met een opleiding?
Zo ja: Volgt u die opleiding om hogerop te komen of omdat men dat van u verlangt.

! Bij eigen baas door naar vraag 34.

32. Hoe hoog schat u de kans in dat u met die opleiding promotie kan maken:

- Zeer veel kans,
- redelijke kans,
- niet veel kans,
- geen kans.

33. Als u de kans niet hoog schat om promotie te maken, kunt u aangeven welke oorzaken dit heeft?

34. Hoe belangrijk is volgens u een opleiding om het goed te hebben in het leven?

- Heel belangrijk;
- Redelijk belangrijk;
- Niet zo belangrijk;
- Helemaal niet belangrijk.

Vindt u het belangrijker voor jongens dan voor meisjes?

35. Zo ja: waarom?

OPLEIDING EN WERK PARTNER

36. Wat voor opleiding heeft uw partner (man/vrouw) genoten?

37. Werkt uw partner ook?

Zo ja: wat doet zij/hij?

38. Bent u het eens of oneens met de volgende uitspraak: "Voor een gezin is het beter als de man de kostwinnaar is en de vrouw de kinderen verzorgt."

Eens

Oneens

OPLEIDING EN WERK OUDERS

39. Wat is de opleiding van uw ouders?

40. Wat voor werk verricht(te) uw vader?

41. Werk(te) uw moeder ook?

Zo ja, wat doet / deed zij en hoelang?

42. Stimuleerde uw ouders u in het volgen van een opleiding?
Zo ja: wat wilden zij graag dat u zou gaan doen?

KINDEREN

43. Heeft u kinderen?

Zo ja, hoeveel?

44. Maakt/heeft u gebruik gemaakt van de crèche of peuterspeelzaal?

45. Hoeveel tijd brengt u door met uw kinderen?

Leest u hen 's avonds ook voor in bed?

46. Bent u op enigerlei wijze betrokken bij de school van uw kinderen?

Ja / Nee en waarom?

47. Vindt u het belangrijk dat uw kinderen op school goed presteren?

48. Welke waarden geeft u uw kinderen mee?

Kunt u de drie belangrijkste noemen?

49. Zou u van onderstaande waarden aan kunnen geven wat volgens u de mate van belangrijkheid is:

Zeer Belangrijk, Redelijk belangrijk, Niet zo belangrijk, Geheel niet belangrijk.

++ + - --

zelfstandig leren worden

verantwoordelijkheid leren dragen

helder leren nadenken en oordelen

leren zoeken naar 't waarom v/d dingen

hun fantasie leren ontwikkelen

goede manieren aanleren

beleefd leren zijn

leren gehoorzamen

respect leren hebben voor anderen

goed hun best doen op school.

50. Wat zou u willen dat uw kinderen worden?

Zou u bijvoorbeeld willen dat ze hetzelfde gaan doen als u?

Indien nee: waarom en stimuleert u hen hierbij? Indien ja: waarom?

SOCIAAL NETWERK

51. Hoe vaak bezoekt u

1. uw familie

2. vrienden

3. kennissen

A. Dagelijks

B. Iedere week,

C. Drie tot twee keer per maand

D. Een keer per maand

E. Aantal keer per jaar

F. Zelden tot Nooit

en vice versa

Hoe vaak bezoeken:

1. uw familie u
2. vrienden u
3. kennissen u

52. Als u in de put zit en hulp nodig hebt, tot wie keert u zich dan?

Kunt u een top vijf samenstellen van degenen tot wie u zich dan wendt?

53. Gaat u buiten het werk ook om met uw directe collega's, zo ja, hoe vaak en in welk verband?

54. Heeft u contact met uw burens?

Ja / Nee. Zo ja, hoe vaak en waarover?

VRIJE TIJD EN HOBBIES

55. Hoe vaak gaat u naar de film of het theater?

-Vaker dan drie keer per jaar

-Drie keer per jaar

-Een keer per jaar

-Nooit.

56. Bent u lid van een vereniging?

Zo ja: welke?

57. Kunt u ook aangeven waarom u lid bent geworden van die vereniging?

58. Is uw partner lid van een vereniging?

Zo ja: welke?

59. Zijn uw kinderen lid van een vereniging?

Zo ja: welke?

60. Doet u aan sport?

Zo ja: hoe vaak per week?

Zo nee: waarom niet?

61. Heeft u hobby's?

62. Lezen u of uw vrouw ook boeken?

Zo ja: hoeveel per jaar?

63. Lezen u of uw vrouw ook tijdschriften?

Zo ja: welke?

64. Kunt u een top drie geven van uw meest favoriete televisieprogramma's?

65. Bezit u een of meerdere auto's?

66. Heeft u een caravan of vakantiehuisje, of volkstuin?

67. Bent u in het bezit van een videorecorder, CD-speler, DVD-speler, magnetron, (breedbeeld)televisie?

68. Gaat u ooit op vakantie?

Zo ja; wat is/zijn uw favoriete (vakantie)bestemmingen?

VISIE OP DE SAMENLEVING

69. Wat is voor u het belangrijkste in het leven: gezin, werk, hobby.

70. In hoeverre kan een mens volgens u de inhoud en verloop van zijn eigen leven bepalen?

- Helemaal,

- Grotendeels,

- Voor een klein deel,

- In het geheel niet, alles wordt bepaald door het milieu waaruit je voortkomt.

71. Zou u kunnen aangeven welke klassen er in Nederland bestaan? Kunt u hiervan een beschrijving geven? Welke mensen behoren bijvoorbeeld volgens u tot de middenklasse en welke tot de arbeidersklasse. Kunt u deze mensen beschrijven, bijvoorbeeld in het werk dat ze doen en waar ze wonen?

72. Kunt u omschrijven wat voor u een arbeider is?

73. Zou u kunnen aangeven tot welke klasse u behoort. En tot welke klasse behoren uw ouders?

74. En in de toekomst: tot welke klasse behoren uw kinderen dan, denkt u?

75. Er bestaan verschillende visies op hoe de huidige samenleving is opgebouwd. In welke van deze vier voorstellingen herkent u de huidige samenleving? En waar plaatst u zichzelf? (TEKENING LATEN ZIEN!)

76. Vindt u Nederland een klassensamenleving?

77. Bent u lid van een vakbond en zo ja, waarom.

Zo nee, idem.

78. Vindt u dat de vakbond degene is die ervoor moet zorgen dat u rechten en inkomen goed verzorgd zijn, of moet de overheid dit doen, of het bedrijf waar u werkt?

79. Op welke politieke partij stemde u de afgelopen verkiezingen en daarvoor?

80. Vindt u de inkomensverschillen in Nederland:

- Te groot,

- Groot,

- Juist (verdeeld),

- Klein.

81.

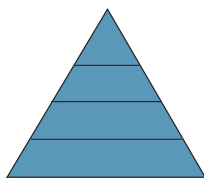
Bent u het eens met beleid dat de overheid op dit moment voert t.o.v. allochtonen?

- Ja,

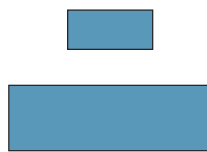
- Weet niet

- Nee

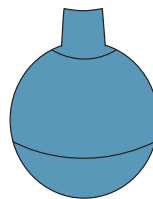
Indien Ja of nee: DOORVRAGEN!



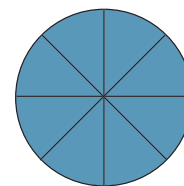
A.
In deze voorstelling bestaat de samenleving uit een aantal lagen die tezamen een piramide vormen. Men krijgt dan een maatschappelijke ladder waarbij het aantal mensen per laag of trede naar beneden toe toeneemt.



B.
In deze voorstelling bestaat de samenleving in hoofdlijnen uit twee soorten mensen. Een kleine top of bovenlaag bestaande uit mensen die het echt voor het zeggen hebben. De grote onderlaag bestaat uit mensen die weinig te vertellen hebben.



C.
In deze voorstelling bestaat de samenleving uit een drietal lagen of groepen. Een kleine bovenlaag van mensen die het echt voor het zeggen hebben. Een kleine onderlaag van mensen die net overal buiten vallen. Daar tussen zitten de meeste mensen die middenposities innemen op tal van terreinen.



D.
In de voorstelling a tot en met c ligt de nadruk op ongelijkheid en verschillen tussen mensen. In dit beeld wordt daar minder de nadruk op gelegd. Hier werken de verschillende mensen samen (ze hebben elkaar nodig). De een produceert en levert diensten aan een ander en omgekeerd.

LITERATUURLIJST

- Albrecht, Y (juni, 2004), *Nederland is een mysterieus land*, Vrij Nederland.
- Atzema, O.A.L.C. (1994), *De Nederlandse industrie, ontwikkeling, spreiding*, Assen, Van Gorcum.
- Argyle, M. (1994), *The psychology of social class*, London, Routledge.
- Achterberg, P., Houtman, D. (2003), *Het spook van de rechtse arbeidersklasse: Een culturele verklaring voor 'tegennatuurlijk' stemgedrag*, *Sociologische Gids* 50: 8-25
- Beck, U. (1992), *Risk society: towards a new modernity*, London: Sage.
- Bell, D. (1974), *De komst van de postindustriële samenleving*, Deventer, Kluwer.
- Berting, J. (1985), *Stratificatie-onderzoek en maatschappijbeelden*, Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Berting, J. (1995), *De toekomst is altijd anders: Bijdragen aan de sociologie*, Amsterdam/Meppel: Boom.
- Bouwman, B. (juli, 2004), *Zon en zee voor een habbekrats: Nederlandse toerist krijgt aan Turkse Riviera waar voor zijn geld*, *NRC Handelsblad*.
- De Witte, H. (1990), *Conformisme, radicalisme en machteloosheid: Een onderzoek naar de sociaal-culturele en sociaal-economische opvattingen van arbeiders in Vlaanderen*, Leuven: Hoger instituut voor de arbeid.
- De Witte, H. (red.) (1994), *Op zoek naar de arbeidersklasse: Een verkenning van de verschillen in opvattingen en leefstijlen tussen arbeiders en bedienden in Vlaanderen, Nederland en Europa*, Leuven, Acco.
- Dronkers, J. en Ultee, W.C. (red.), (1995) *Verschuivende ongelijkheid in Nederland: Sociale gelaagdheid en mobiliteit*, Assen, Van Gorcum & Comp B.V.
- Duyvendak, J.W, De Haan, I (1997), *Maakbaarheid, liberale wortels en hedendaagse kritiek van de maakbare samenleving*, Amsterdam, Amsterdam University Press.
- Duyvendak, J.W (1999), *De planning van ontplooiing, wetenschap, politiek en de maakbare samenleving*, Den Haag, Sdu Uitgevers.
- Duyvendak, J.W en Hurenkamp, M (red.), (2004), *Kiezen voor de kudde: Lichte gemeenschappen en de nieuwe meerderheid*, Amsterdam, Uitgeverij Van Gennip.
- Elchardus, M. (2002), *Onderwijs in de symbolische samenleving: Zijn individualisme en meritocratie nog zinvol?* *Sociologische Gids* 49: 259 – 74.
- Felling, A, Peters. J, Schreuder, O (1983), *Burgerlijk en onburgerlijk Nederland*, Deventer, Van Loghum Slaterus b.v.
- Felling, A, Peters, J, Scheepers P. (red.), (2000), *Individualisering in Nederland aan het eind van de twintigste eeuw: Empirisch onderzoek naar omstreden hypothesen*, Assen, Van Gorcum & Comp B.V.
- Ganzeboom, H (1988), *Leefstijlen in Nederland : Een verkennende studie*, Alphen aan den Rijn, Samsom Uitgeverij bv.
- Goch, (2002) in *De-industrialization, social, cultural en political* (red. B. Altena), Cambridge, Cambridge University Press.
- Goldthorpe J. et al (1969), *The affluent worker in the class structure*, Cambridge, University Press.

- Haveman, J (1952) *De ongeschoolde arbeider: Een sociologische analyse*, Universiteit van Groningen.
- Hoeven, P.J.A. ter (1969), *Arbeiders tussen welvaart en onvrede*, Alphen aan den Rijn, N. Samson nv.
- Hoof, J., Van Ruysseveldt, J. (1996), *Sociologie en de moderne samenleving: Maatschappelijke veranderingen van de industriële omwenteling tot in de 21-ste eeuw*, Amsterdam, Boom.
- Houtman, D. (1994), *Werkloosheid en sociale rechtvaardigheid: Oordelen over de rechten en plichten van werklozen*, Amsterdam, Boom.
- Kleijer, Van Reekum en Tillekens, (2004), *Respect! De alledaagse werkelijkheid van het 'zwarte' vmbo*. *Sociologische Gids* 51: 101 – 29.
- Kohn, Melvin. L, (1969), *Class and Conformity: A study in values*, Homewood, Illinois, The Dorsey Press.
- Kloosterman R.C., Elfring, T. (1991), *Werken in Nederland*, Schoonhoven, Academic Service
- Leemans, E. (1958) *Sociale klasse en sociale stratificatie: Proeve ener sociologische benadering*, Antwerpen/Amsterdam, Centrum voor Sociale Studies, Katholieke Universiteit Leuven.
- Lockwood, D. (1989), *The Blackcoated worker: A study in class consciousness* (second edition), Oxford, Clarendon Press.
- Milkman, R. (1997), *Farewell to the Factory: Autoworkers in the late twentieth century*, California, University of California Press Berkeley and Los Angeles.
- Pakulski, J., Waters, M. (1996). *The death of class*, London, Sage.
- Peet, J. (1993), Roes. J (red.), *Katholieke Arbeidersbeweging: De KAB en het NKV in de maatschappelijke ontwikkeling van Nederland na 1945*, Baarn, Arbor.
- Ritzer. G. (1996), *The McDonaldization of Society*, Thousand Oaks, California, Pine Forge Press.
- RegioVisie (2002), *Gratis boekje voor ZZP'ers*, Delft, MKB Nederland.
- Sassen, S. (1994), *Cities in a world Economy*, Thousand Oaks, Pine Forge Press.
- Schnabel, P. (red) (1999) *Individualisering en sociale integratie*, Nijmegen, SUN.
- Sennet. R. Cobb.J. (1972), *The hidden injuries of class*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Steijn, B. en De Witte, M. (1992), *De Januskop van de industriële samenleving, Technologie, arbeid en klassen aan het begin van de jaren '90*, Alphen aan den Rijn, Samsom Bedrijfsinformatie.
- Steijn, B. (1997), *Ongelijkheid en klassen in Nederland en België: Een bespreking van enkele recente studies*, *Sociologische Gids* 18, 251 – 266.
- Van der Meulen, T. (2001), *Anders nog iets? De teloorgang van de middenstand*, Amsterdam, Veen.
- Van Ruysseveldt en De Witte (1998) *Organiseren van mens en arbeid: Hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van arbeid*, Heerlen, Open Universiteit.

