

# Demografie en arbeidsmarkt: gevolgen van ontgroening en vergrijzing in Nederland

Joop J. Schippers en Jacques J. Siegers\*

Gedurende de afgelopen jaren is in diverse publikaties aandacht besteed aan de economische consequenties van de vergrijzing van de samenleving.<sup>1</sup> In dit verband zijn veel bediscussieerde onderwerpen de betaalbaarheid van pensioenen en van voorzieningen op het terrein van de gezondheidszorg. Weinig aandacht is er tot dusver geschonken aan de gevolgen van ontgroening en vergrijzing voor het functioneren van de arbeidsmarkt. In dit artikel wordt daarom nagegaan welke knelpunten op de Nederlandse arbeidsmarkt kunnen worden verwacht als gevolg van de demografische ontwikkelingen zoals die zich voor de komende 25 jaar aftekenen en op welke wijze het arbeidsmarktbeleid daarop kan inspelen.<sup>2</sup> Landen als de Duitse Bondsrepubliek, Frankrijk en Zweden bevinden zich in een aantal opzichten in een met Nederland vergelijkbare situatie c.q. hebben op demografisch gebied een ontwikkeling achter de rug die Nederland voor de komende decennia nog te wachten staat. Voor zover het laatste het geval is, kan een internationale vergelijking wellicht inzicht bieden in de problemen die Nederland nog te wachten staan. Bovendien kan worden nagegaan in hoeverre het elders gevoerde arbeidsmarktbeleid aanknopingspunten biedt voor oplossingen van problemen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Overigens geldt dat in Nederland zowel de demografische ontwikkeling als de situatie op de arbeidsmarkt een aantal bijzondere kenmerken bezit, die een vergelijking met de genoemde landen slechts in beperkte mate mogelijk maakt.

---

\* De auteurs zijn verbonden aan het Economisch Instituut/Centrum voor Interdisciplinair Onderzoek voor Arbeidsmarkt- en Verdelingsvraagstukken (CIAV) van de Rijksuniversiteit Utrecht. Prof. dr. J.J. Siegers is tevens verbonden aan het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) te Den Haag. De auteurs bedanken A.R. van Altena en drs. J. Plantenga voor hun bijdrage aan het onderzoek en prof. dr. C.K.F. Nieuwenburg voor zijn commentaar op een eerdere versie van dit artikel.

1 Zie bijvoorbeeld 'Economisch Statistische Berichten', 2 november 1988, alsmede de discussie in een aantal artikelen in 'NRC/Handelsblad', 19 en 26 april en 1 mei 1990.

2 Het artikel vormt een samenvatting van onderdelen van Van Altena e.a. (1990). In het artikel zijn tevens verwerkt de voor het betoog relevante discussiepunten zoals die aan de orde kwamen tijdens een op 19 maart jl. door het Centrum voor Interdisciplinair Onderzoek van Arbeidsmarkt- en Verdelingsvraagstukken (CIAV), de vakgroep Empirisch-Theoretische Sociologie en het Economisch Instituut (RU Utrecht) in samenwerking met SYSDM georganiseerde studiedag in Utrecht rond het thema "The Dutch Labour Market in 2000". Zie ook Siegers & Tazelaar (1991).

De opbouw van het artikel is als volgt. In paragraaf 1 worden met behulp van enkele statistische gegevens de demografische ontwikkelingen voor Nederland vergeleken met die van een aantal andere Westeuropese landen. Deze landen bieden om uiteenlopende redenen interessant vergelijkingsmateriaal. Zo is de Bondsrepubliek Duitsland relevant als grootste handelspartner van Nederland, terwijl Frankrijk traditioneel veel aandacht kent voor de - opvallende - demografische ontwikkelingen aldaar. Een vergelijking met Zweden is interessant, omdat dit land een veelomvattend arbeidsmarktbeleid kent, waarbij niet-traditionele oplossingen voor problemen niet geschuwd worden. Vervolgens worden in paragraaf 2 vanuit een theoretisch perspectief enkele belangrijke problemen geschetst die de demografische ontwikkelingen zouden kunnen opleveren voor de arbeidsmarkt. De nadruk ligt daarbij op de minder in het oog springende kwalitatieve discrepanties zoals die zich op de arbeidsmarkt gaan aftekenen. In paragraaf 3 wordt onderzocht voor welke problemen demografische ontwikkelingen als ontgroening en vergrijzing de Nederlandse arbeidsmarkt stelt en in hoeverre het gevoerde (arbeidsmarkt)beleid een bijdrage kan leveren aan het oplossen van deze problemen.

## 1 Demografische ontwikkelingen in Nederland

Nederland heeft met de rest van Europa gemeen dat het ontgroent en vergrijst. Tabel 1 geeft een prognose weer voor de omvang en leeftijdsopbouw van de Nederlandse bevolking zoals die vorig jaar door het Centraal Bureau voor de Statistiek voor de periode tot het jaar 2020 is opgesteld.

Het betreft hier de zogeheten middenvariant van de prognoses. Naast deze middenvariant berekent het Centraal Bureau voor de Statistiek eveneens een hoge en een lage variant. In deze hoge en lage variant komt de onzekerheid tot uiting waarmee bevolkingsprognoses zijn behept. De middenvariant geeft weliswaar de meest plausibele prognose, maar (forse) afwijkingen daarvan zijn zeker niet uitgesloten. Zo luidt de prognose volgens de middenvariant dat de Nederlandse bevolking in 2010 circa 16,3 miljoen zielen telt, terwijl de lage variant uitkomt op een bevolkingsomvang van 15,6 miljoen personen en de hoge variant zelfs op een bevolkingsomvang van 17,2 miljoen personen. In de rest van dit artikel concentreren we ons op de middenvariant van de prognoses.

Uit tabel 1 blijkt dat tot 2020 sprake is van een voortdurende groei van de bevolking tot een totale omvang van 16,5 miljoen.<sup>3</sup> De verdeling over de onderscheiden leeftijdsklassen ondergaat echter aanzienlijke veranderingen. Zo treedt na de eeuwwisseling een daling op van het aantal Nederlanders in de leeftijdscategorie tot vijftien jaar. In de oudere leeftijdscategorieën (met name boven de 65 jaar) is sprake van een flinke groei van de bevolking. Voorts valt te constateren dat tot en met het jaar 2000 de leeftijdsklasse van vijftien tot veertig jaar nog omvangrijker is dan die van veertig tot 65 jaar.

<sup>3</sup> Nadien verwacht het CBS nog tot 2025 een lichte stijging, terwijl daarna een daling van de bevolkingsomvang inzet (tot 15,3 miljoen in 2950). Zie Centraal Bureau voor de Statistiek (1990b, 41) en De Beer e.a. (1991).

Vanaf 2010 ligt die verhouding omgekeerd. De "groene" leeftijdsklassen nemen qua omvang af, de "grijze" leeftijdsklassen blijven groeien.

**Tabel 1: Prognose omtrent omvang en samenstelling van de Nederlandse bevolking, 1991 - 2020 (x 1000 personen).**

Jaar	1991		2000		2010		2020	
	M	V	M	V	M	V	M	V
0 - 14	1398	1337	1508	1444	1436	1373	1280	1224
15 - 39	3068	2939	2913	2765	2655	2526	2636	2512
40 - 64	2181	2150	2555	2510	3001	2943	2934	2867
65 - 79	637	860	721	929	827	998	1090	1307
80+	134	304	153	362	187	431	210	456
<b>totaal</b>	<b>7418</b>	<b>7590</b>	<b>7850</b>	<b>8010</b>	<b>8106</b>	<b>8271</b>	<b>8151</b>	<b>8366</b>

Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek, *Maandstatistiek van de Bevolking*, december 1990, jg. 38, no. 12, 41-55.

Een soortgelijke ontwikkeling vinden we in de meeste andere Westeuropese landen. Wel blijkt deze zich in Nederland wat geprononceerder voor te doen dan elders. Zo is in Nederland in de periode 1961 - 1985 het aandeel van de leeftijdsklasse tot tien jaar in de bevolking het sterkst gedaald. In 1961 was in Nederland nog 20,5% van de bevolking jonger dan tien jaar; in 1985 is dit percentage gedaald tot 12,2%. Desondanks heeft Nederland naar verhouding in 1985 nog een betrekkelijk "jonge" bevolking. In dat jaar is 28,0% van de bevolking jonger dan twintig jaar. In de Bondsrepubliek Duitsland is op dat moment nog maar 19,9% van de bevolking jonger dan twintig jaar, terwijl dit percentage in Zweden 24,1% bedraagt. Alleen Frankrijk scoort iets hoger; in 1986 is daar nog 28,7% van de bevolking jonger dan twintig jaar. Wanneer het gaat om de zeventig plussers, dan scoort Zweden het hoogst: in 1986 is 12,6% van de bevolking ouder dan zeventig jaar. Ook in dit opzicht blijkt de bevolking van Nederland tamelijk "jong": hier is slechts 8,3% van de bevolking in 1985 ouder dan zeventig jaar.

De ontgroening van de bevolking is vooral het gevolg van de ontwikkeling van de vruchtbaarheid in de jaren zestig en zeventig. Zoals tabel 2 demonstreert, loopt in de periode 1960 - 1988 het gemiddeld aantal per vrouw geboren kinderen (het totale vruchtbaarheidscijfer) in de meeste landen van de huidige Europese Gemeenschap terug van ongeveer 2,5 à 3 naar 1,5 à 2. Deze ontwikkeling doet zich met name in Nederland zeer geprononceerd voor. Het vruchtbaarheidscijfer van ruim 3 daalt in ruim vijftientig jaar tijd naar een niveau van ongeveer 1,5. De Bondsrepubliek Duitsland kent in de loop van de jaren tachtig het laagste vruchtbaarheidscijfer: het gemiddeld aantal kinderen per vrouw is hier gedaald tot circa 1,4. De Duitse eenwording zal tot een lichte stijging van het vruchtbaarheidscijfer voor de nieuwe Bondsrepubliek leiden; de DDR kende immers een iets hoger vruchtbaarheidscijfer dan de "oude" Bondsrepubliek.

**Tabel 2: Het totaal vruchtbaarheidscijfer in een aantal Europese landen, 1960 - 1988.**

	1960	1970/ 1974	1975/ 1979	1980/ 1984	1985	1988
België	2,52	1,94	1,71	1,59	1,51	1,57
BRD	2,37	1,62	1,44	1,36	1,28	1,42
DDR	2,33	1,71	1,81	1,83	1,74	1,74 ('87)
Denemarken	2,54	1,96	1,70	1,42	1,45	1,56
Frankrijk	2,73	2,31	1,86	1,87	1,82	1,82
Griekenland	2,23	2,32	2,32	1,97	1,68	1,52 ('87)
Ierland	3,75	3,80	3,46	2,87	2,49	2,17
Italië	2,41	2,27	1,92	1,55	1,41	1,30 ('87)
Luxemburg	2,29	1,96	1,54	1,48	1,39	1,41 ('87)
Nederland	3,12	1,97	1,58	1,51	1,51	1,54
Polen	2,98	2,25	2,27	2,26	2,31	2,20 ('86)
Portugal	3,13	2,76	2,42	1,99	1,70	1,56 ('87)
Spanje	2,79	2,89	2,63	1,83	1,61	1,52 ('86)
Verenigd Koninkrijk	2,69	2,04	1,72	1,80	1,79	1,84
Zweden	2,17	1,89	1,65	1,66	1,73	1,96

Bron: D.J. van der Kaa, *Europe's second demographic transition*, Population Bulletin, Vol. 42, no. 1, Washington, maart 1987, tabel 5 voor de gegevens met betrekking tot 1960. Voor de gegevens met betrekking tot overige jaren: Centraal Bureau voor de Statistiek, *Maandstatistiek van de Bevolking*, jg. 38, no. 2, februari 1990, 23.

Het dalende gemiddelde kindertal geeft niet alleen aan dat het grote gezin in een snel tempo verdwijnt. Ook de vrijwillige kinderloosheid neemt toe. In de Bondsrepubliek bijvoorbeeld blijft van de generatie van 1954 één op de vijf vrouwen vrijwillig kinderloos, tegenover één op de tien vrouwen in Frankrijk.<sup>4</sup> Het dalende vruchtbaarheidscijfer leidt op termijn tot een dalende omvang van de bevolking: voor een constant blijvende bevolkingssomvang moeten per vrouw circa 2,1 kinderen worden geboren. Zoals blijkt uit tabel 2 ligt alleen in Zweden de vruchtbaarheid in de buurt van het vervangingsniveau. Na een dieptepunt rond 1980 is de vruchtbaarheid daar weer flink toegenomen. Minder sterke toenames zien we na 1985 ook in een aantal andere Europese landen.

De vergrijzing wordt met name beïnvloed door de gerealiseerde daling van het sterftecijfer en de daaruit voortvloeiende hogere levensverwachting bij geboorte. In de periode

<sup>4</sup> Commissie van de Europese Gemeenschappen (1986, 8)

1950 - 1987 is in alle EG-landen de levensverwachting bij geboorte toegenomen. De sterkste stijging valt hier te zien voor de Mediterrane landen. Ook de Bondsrepubliek scoort hoog, terwijl in Nederland en Zweden vooral de levensverwachting van vrouwen is toegenomen. De hoogste levensverwachting in Europa wordt overigens gevonden voor IJslandse mannen (75,0 jaar) en Zwitserse vrouwen (80,7 jaar). Het minst gunstig zijn de vooruitzichten voor Hongaarse mannen (65,7 jaar) en Roemeense vrouwen (72,7 jaar). In een aantal Oosteuropese landen doet zich overigens het verschijnsel voor dat de levensverwachting van mannen sinds 1970 licht gedaald is. Tabel 3 geeft een overzicht van de levensverwachting bij geboorte in 1950 en tegen het eind van de jaren tachtig.

Tabel 3: De levensverwachting bij geboorte naar geslacht.

	1950		meest recente waarde		
	M	V	M	V	Jaar
België	65,2	70,3	70,8	77,8	1984
BRD	64,6	68,5	71,9	78,5	1986
DDR	65,1	69,1	69,	75,9	1987
Denemarken	67,8	70,1	71,8	77,6	1987
Frankrijk	63,6	69,3	72,0	80,3	1987
Griekenland	63,4	66,7	73,5	78,5	1985
Ierland	64,	67,1	70,8	76,3	1984
Italië	63,9	67,5	72,7	79,1	1987
Luxemburg	61,7	65,8	70,6	78,2	1986
Nederland	70,6	72,9	73,7	80,2	1988
Polen	55,6	64,5	66,7	75,1	1986
Portugal	56,3	61,5	70,7	77,5	1987
Spanje	59,8	64,3	72,5	78,8	1985
Verenigd Koninkrijk	66,2	71,2	71,5	77,4	1985
Zweden	70,0	72,7	74,0	80,0	1986

Bron: D.J. van der Kaa, *Europe's second demographic transition*, Population Bulletin, Vol. 42, no. 1, Washington, maart 1987, tabel 8 voor de gegevens met betrekking tot 1950. Voor de gegevens met betrekking tot overige jaren: Centraal Bureau voor de Statistiek, *Maandstatistiek van de Bevolking*, jg. 38, no. 2, februari 1990, 23.

Naast de genoemde demografische ontwikkelingen als ontgroening en vergrijzing zijn ook andere demografische ontwikkelingen van belang voor het functioneren van de arbeidsmarkt. Daarbij kan onder andere gedacht worden aan processen van relatievorming en relatieontbinding. Deze hebben er bijvoorbeeld toe geleid dat de gemiddelde leeftijd waarop een eerste huwelijk wordt gesloten een stijging vertoont. Eveneens is er

sprake van een toename van het aantal eenpersoonshuishoudens en een stijging over de levenscyclus van de tijd die mensen in zo'n huishouden doorbrengen. Wanneer de gevolgen van ontgroening en vergrijzing voor de arbeidsmarkt worden onderzocht en aan de hand van deze analyses beleid wordt geformuleerd, mag bij het formuleren van dat beleid niet zonder meer van deze andere demografische ontwikkelingen worden geabstraheerd.<sup>5</sup>

## 2 De gevolgen van ontgroening en vergrijzing voor de arbeidsmarkt: theoretische overwegingen

Ontgroening en vergrijzing van de (beroeps)bevolking beïnvloeden in principe zowel vraag als aanbod op de arbeidsmarkt. De vraag naar arbeid wordt beïnvloed doordat een veroudering van de bevolking bijvoorbeeld leidt tot een stijging van de behoefte aan medische en verpleegkundige zorg. Deze vertaalt zich in een grotere vraag naar arbeidskrachten in de gezondheidszorg. Op analoge wijze zou de reeds ingezette daling van de behoefte aan onderwijzend personeel op de basisschool zich als gevolg van de ontgroening kunnen voortzetten. Het kenmerk van deze veranderingen aan de vraagzijde is dat er steeds sprake is van *indirecte* effecten. Deze effecten worden gegenereerd door:

- veranderingen in de consumptieve vraag van consumenten (meer gezondheidszorg, minder basisonderwijs, meer hengelsportartikelen, minder mountain bikes, etc.) of door:
- aanpassingen in de vraag naar arbeid door werkgevers als reactie op de veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld wijzigingen in schaarste-verhoudingen en lonen). In dit geval is er niet zoals hier boven sprake van verschuivingen van de vraagcurve naar arbeid op de verschillende deelmarkten van de arbeidsmarkt, maar van verschuivingen langs de vraagcurve. De veranderde omstandigheden zijn mede een gevolg van veranderingen in het aanbod.

Aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt vinden we de *directe* effecten van demografische ontwikkelingen als ontgroening en vergrijzing. Bij het analyseren van deze effecten is het nuttig twee fasen te onderscheiden.

- De eerste fase is die waarin nog geen sprake is van een tekortschietende totale omvang van de beroepsbevolking. Gedurende deze fase is al wel sprake van een verandering in de leeftijdsopbouw van de beroepsbevolking. Behalve een aantal hierna te bespreken algemene consequenties kan deze verandering van de leeftijdsopbouw tot fricties leiden op deelmarkten van de arbeidsmarkt. Sommige daarvan tekenen zich op dit moment reeds af.
- De tweede fase, die - getuige tabel 1 en tentatieve berekeningen van het Centraal Planbureau<sup>6</sup> - voor Nederland niet voor het tweede decennium van de 21e eeuw en mogelijk nog later zal aanbreken, wordt gekenmerkt door een situatie waarin de totale beroepsbevolking te klein is om aan de totale vraag naar arbeid te voldoen.

<sup>5</sup> Zie ook De Beer e.a. (1991).

<sup>6</sup> Zie bijvoorbeeld Centraal Planbureau (1987b, 1989).

Voordat deze tweede fase aanvangt moet de samenleving een antwoord geformuleerd hebben op twee elementaire vragen: a. willen we gezamenlijk een zelfde welvaartspeil behouden als in de tijd dat de beroepsbevolking nog groter was, en b. als we dat willen (en momenteel zijn er weinig tekenen dat dit niet het geval zal zijn) welke mogelijkheden zijn er dan om blijvend dat hoge welvaartspeil te genereren? In het kader van deze discussie komen opties aan de orde als het stimuleren van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten en allochtonen (conform de adviezen van de Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid, 1990) en bevordering van de immigratie van buitenlandse werknemers. Naast deze beide opties die de omvang van de beroepsbevolking niet als gegeven hanteren, hoort in deze discussie ook de optie aan de orde te komen van hogere investeringen in kapitaalgoederen ter vergroting van de arbeidsproductiviteit.<sup>7</sup>

Behalve dat deze discussie vooral de lange termijn betreft, zijn de vragen die erin beantwoord moeten worden duidelijk. Veel minder inzicht bestaat in de problemen die ontgroening en vergrijzing reeds tijdens de eerstgenoemde fase opleveren. Om dit inzicht te vergroten, concentreren we ons in deze paragraaf op die eerste fase, waarin vooral kwalitatieve effecten van de demografische ontwikkelingen optreden. De beperkte ruimte die een artikel als dit biedt, noopt ons er bovendien toe de analyse toe te spitsen op twee hoofdthema's: de gevolgen voor het menselijk kapitaal waarover de beroepsbevolking beschikt en de relatie tussen arbeidsaanbod en loonstructuur.

### **Demografische ontwikkelingen en het aanbod van menselijk kapitaal**

Volgens de theorie van het menselijk kapitaal wordt de produktiviteit van werknemers bepaald door het totaal van kennis en vaardigheden waarover zij beschikken. Dit totaal van kennis en vaardigheden, het menselijk kapitaal van een werknemer, wordt voor een deel verworven via scholing in de periode voorafgaand aan de periode waarin betaalde arbeid wordt verricht. Daarnaast worden nieuwe kennis en vaardigheden opgedaan tijdens de periode waarin betaalde arbeid wordt verricht. Menselijk kapitaal wordt dan verworven via ervaring of via "on-the-job"-training.

In het algemeen zullen de investeringskosten weinig samenhang vertonen met de leeftijd van de "investeerder". De opbrengsten van een investering zijn wel in sterke mate leeftijdsafhankelijk. De periode waarin een investering rendement oplevert, is immers korter naarmate degene die de investering pleegt ouder is. Dit verklaart waarom jongere werknemers in het algemeen veel en oudere werknemers in het algemeen weinig investeren in menselijk kapitaal. Ceteris paribus leidt een veroudering van de beroepsbevolking derhalve volgens de "human capital"-theorie tot een afnemend van de investeringen in menselijk kapitaal.

---

<sup>7</sup> Terzijde zij opgemerkt dat deze optie door de WRR (1990) nogal stiefmoederlijk behandeld wordt. De Raad lijkt geheel voorbij te gaan aan het in elk geval onder economen reeds lang gemeengoed zijnde besef dat vrije tijd geen inferieur, maar een "normaal" goed is. Een welvaartsstijging kan derhalve ook gerealiseerd kan worden door hetzelfde nationaal inkomen te genereren met behulp van de inzet van minder personen c.q. mensjaren arbeid. De inzet van meer arbeid is daarmee niet langer of slechts in beperkte mate een doel op zich.

Dit laatste raakt niet alleen de individuele werknemers, maar heeft ook macro-economische consequenties. Immers, via de investeringen in menselijk kapitaal, hetzij door jongeren tijdens de scholingsperiode, hetzij "on-the-job" door werknemers tijdens de periode van betaalde arbeid, worden kennis van en vaardigheid in het omgaan met nieuwe technische ontwikkelingen geïntroduceerd in het productieproces. Een afnemende van investeringen in menselijk kapitaal zal daarmee tegelijkertijd leiden tot een vermindering van de mogelijkheden om nieuwe technieken en technologieën te introduceren.

Behalve dat oudere werknemers minder investeren in menselijk kapitaal dan jongere werknemers, geldt dat voor oudere werknemers depreciatie, dat wil zeggen waardevermindering, van menselijk kapitaal een grotere rol speelt. Het gaat hier zowel om technische veroudering (vermindering van geestelijke en fysieke capaciteiten) als om economische veroudering (veroudering van kennis). De technische waardevermindering vloeit voort uit het verouderingsproces dat langzamerhand steeds meer kwalen met zich mee brengt. De mate waarin veroudering de geestelijke en fysieke capaciteiten aantast, verschilt van persoon tot persoon en staat niet los van het beroep dat een individu uitoefent. Zo vinden Jablonski e.a. (1988) in onderzoek voor de Verenigde Staten dat in de schoenen- en meubelindustrie de productie per uur van mannen voor de leeftijdscategorieën 25 tot en met 45 jaar vrijwel constant is en vervolgens daalt voor de oudere leeftijdscategorieën. Bij administratief werk vinden zij vrijwel geen productiviteitsverschillen tussen werknemers behorend tot verschillende leeftijdsklassen. Diverse Nederlandse onderzoeken naar de uitstroom van werknemers richting arbeidsongeschiktheidsregelingen laten soortgelijke verschillen tussen beroepen (en bedrijven) zien. De economische veroudering hangt sterk af van het tempo waarmee de technische ontwikkeling voortschrijdt.

Waardevermindering van de voorraad menselijk kapitaal treedt eveneens op tijdens onderbrekingen van de loopbaan (bijvoorbeeld ten tijde van werkloosheid of bij carrière-interrupties in verband met de zorg voor kinderen). Tijdens dergelijke onderbrekingen wordt de bestaande voorraad menselijk kapitaal niet "onderhouden", terwijl tevens sprake is van het mislopen van additionele vorming van menselijk kapitaal in de vorm van ervaring (zie Groot e.a., 1988, 1990). Bij onderbrekingen in verband met studiedoelinden staat daar de vorming van nieuw menselijk kapitaal via scholing tegenover en kan per saldo zelfs van een toename van menselijk kapitaal sprake zijn.

Gegeven het feit dat op termijn steeds minder jongeren de beroepsbevolking komen versterken, zullen binnen het totaal van de jaarlijks gepleegde investeringen in menselijk kapitaal investeringen in scholing via voltijdopleidingen tijdens de eerste levensperiode aan belang inboeten. Daarentegen zal het belang van "on-the-job"-training en allerlei vormen van volwasseneneducatie toenemen. Het is de vraag in hoeverre werkgevers en werknemers bereid zullen zijn mee te werken aan investeringen in menselijk kapitaal van oudere werknemers, gegeven het feit dat voor ouderen geldt dat de periode waarin een investering rendement oplevert, korter is dan voor jongeren.

Behalve door investeringen in menselijk kapitaal wordt de produktiviteit van werknemers bepaald door de aansluiting tussen hun persoonlijke capaciteiten en de eisen die de



functie die zij uitoefenen aan hen stelt. In de eerste jaren van hun werkzame leven wisselen mensen vaker van baan om een betrekking te vinden die aansluit bij hun kennis, vaardigheden en voorkeuren. Via deze functiewisselingen komt een betere aansluiting ("match") tot stand tussen functievereisten van een bepaalde baan en de kenmerken van de persoon. In verband met het zoekproces om de optimale combinatie van baan en persoon te vinden, duurt het enige tijd voordat een werknemer die de arbeidsmarkt betreedt de voor hem optimale arbeidsplaats gevonden heeft (o.a. Hartog, 1981).

Frequente functiewisselingen impliceren dat een deel van het totale banenbestand in een land regelmatig vrijkomt. Het is aannemelijk dat juist op het moment dat een baan vrijkomt, werkgevers de mogelijkheid zullen aangrijpen zo'n baan opnieuw te definiëren c.q. er een andere inhoud aan te geven. Dat laatste kan bijvoorbeeld gebeuren door de kapitaalintensiteit van de arbeidsplaats te vergroten. Voor de nieuwe werknemer die deze arbeidsplaats gaat bezetten, is de nieuwe combinatie van arbeid en kapitaal een gegeven dat zonder probleem geaccepteerd wordt. Veranderingen zijn in het algemeen minder eenvoudig te realiseren als de persoon die de arbeidsplaats bezet voor en na de verandering dezelfde is. Dit betekent dat de mogelijkere wijze uit een veroudering van de beroepsbevolking voortvloeiende geringere baan- c.q. functiemobiliteit van werknemers kan leiden tot een minder soepel verloopend proces van technische vernieuwing via de introductie van nieuwe kapitaalgoederen.<sup>8</sup>

### Demografische ontwikkelingen, loonvorming en loonstructuur

Uitgaande van een soepel werkend prijsmechanisme op de verschillende deelmarkten van de arbeidsmarkt zal een daling van het aanbod van werknemers in de jongste leeftijdscategorieën bij een gegeven vraag leiden tot een stijging van het loon; evenzo zal een stijging van het aanbod van werknemers in de oudste leeftijdscategorieën bij gegeven vraag leiden tot een daling van het loon. Of werkelijk sprake zal zijn van genoemde stijging en daling, hangt uiteraard af van de vraag of de vraag naar genoemde soorten arbeid metterdaad ongewijzigd blijft.

Een kenmerk van de meeste beloningsstelsels zoals die in de praktijk functioneren, is dat de beloning (ten dele) berust op het aantal dienstjaren van een werknemer. Zulke beloningsstelsels impliceren dat de kosten per eenheid produkt van oudere werknemers gemiddeld hoger zijn dan die van jongere werknemers, tenzij de oudere werknemers hun hogere arbeidskosten compenseren door een hogere produktiviteit. Eerder werd al opgemerkt dat het produktiviteitsverloop naar leeftijd niet los gezien kan worden van het beroep dat een werknemer uitoefent. Gemiddeld over alle werknemers bezien, lijkt het redelijk te veronderstellen dat de produktiviteitsstijging in de loop der jaren afvlakt en tegen het einde van de loopbaan zelfs in een daling verkeert. Thurow (1975) benadrukt de institutionele betekenis van beloning op basis van senioriteit. Een aan de leeftijd gekoppelde stijgende beloning biedt de garantie dat oudere werknemers bereid

<sup>8</sup> Louvot (1986) wijst er overigens op dat tegenover de mobiliteitsdaling als gevolg van een veroudering van de beroepsbevolking een mobiliteitsstijging te verwachten valt uit hoofde van de veranderende gezinssamenstelling. Zowel de steeds vaker voorkomende eenpersoonshuishoudens als tweepersoonshuishoudens zonder kinderen zijn in het algemeen minder aan één vestigingsplaats gebonden dan gezinnen met kinderen.

blijven kennis en ervaring over te dragen aan jongere collega's. Zou er sprake zijn van een strikte koppeling tussen beloning en produktiviteit dan zou training van jongere collega's indruisen tegen het eigenbelang van oudere werknemers: het doorgeven van kennis en ervaring verhoogt immers de produktiviteit van de jongeren. De oudere generatie zou zo zijn eigen concurrentie kweken. Bij een systeem van senioriteitsbeloning behoeft dergelijke concurrentie niet te worden gevreesd.

Empirisch onderzoek laat zien dat senioriteit een belangrijke rol speelt bij het vaststellen van de beloning van werknemers (o.a. Schippers en Siegers, 1989). De vraag is welke de consequenties zijn van een veranderende leeftijdsopbouw van de beroepsbevolking. In termen van Thurow impliceert dit een relatieve toeneming van het aantal "trainers" ten opzichte van het aantal medewerkers dat training ontvangt. Daardoor vervalt ten dele de noodzaak oudere werknemers met behulp van een hogere beloning te motiveren tot het doorgeven van kennis en ervaring. Senioriteitsbeloning zou daardoor aan betekenis kunnen inboeten. Gegeven de loonkostenproblematiek die bij de huidige loonstructuur voortvloeit uit de veroudering van beroepsbevolking, kan worden verwacht dat werkgevers de mogelijkheid oudere werknemers lager te belonen c.q. hun beloning aan te passen aan hun arbeidsproduktiviteit met beide handen zullen aangrijpen. Deze tendens tot lagere beloning van oudere werknemers zoals die kan worden afgeleid uit de theorie van Thurow sluit aan bij de eerder vermelde tendens zoals die op basis van de werking van het prijsmechanisme kan worden voorspeld.

Als de zich onder invloed van de demografische ontwikkelingen wijzigende schaarste-verhoudingen inderdaad leiden tot een vlakker verlopend loonleeftijdsprofiel kan het om de mobiliteit van met name oudere werknemers op peil te houden of te stimuleren, noodzakelijk zijn oudere werknemers extra financiële prikkels te verschaffen, bijvoorbeeld door een vergoeding van kosten voortvloeiend uit baanwisselingen. Daarnaast zullen werkgevers in het kader van hun "human resources management" aandacht moeten besteden aan het feit dat werknemers op latere leeftijd niet alleen geen of slechts een beperkte loonstijging kunnen realiseren, maar ook qua werk geen promotie meer kunnen maken. Opwaartse mobiliteit zal bij een toenemend aantal ervaren werknemers aan een afnemend aandeel van hen blijven voorbehouden. Het management staat voor de opgave ook oudere werknemers die niet meer in aanmerking komen voor opwaartse mobiliteit te motiveren en te verzoenen met hun plaats in het arbeidsproces.

### **3 Demografische ontwikkelingen en het arbeidsmarktbeleid in Nederland**

Minder dan in een aantal omliggende landen geldt voor Nederland dat de ontwikkeling van de bevolking zich automatisch weerspiegelt in die van de werkende bevolking. Dit wordt met name veroorzaakt door het verschil in participatiegraden tussen Nederland en vele andere Europese landen, zowel voor mannen als - in nog sterkere mate - voor vrouwen. Participatie kan behalve in aantallen werkende personen ook worden weergegeven door middel van het gewerkte aantal arbeidsjaren. Dit laatste wordt bepaald door de per werkende gerealiseerde arbeidstijd. Tabel 4 geeft een overzicht van

de participatie in aantallen personen en in arbeidsjaren voor de landen van de Europese Gemeenschap.

**Tabel 4: Netto arbeidsparticipatie in personen en arbeidsjaren voor de landen van de Europese Gemeenschap, 1987 <sup>9)</sup>**

	Totaal		Mannen		Vrouwen-	
	Personen	Arb.jr.	Personen	Arb.jr.	Personen	Arb.jr.
België	56	53	69	70	44	36
BRD	63	60	77	78	50	41
Denemarken	78	62	84	74	72	49
Frankrijk	59	53	70	68	48	38
Griekenland	54	53	72	73	37	33
Ierland	51	49	68	70	33	27
Italië	54	50	73	71	35	30
Luxemburg	65	62	87	86	46	40
Nederland	58	47	73	65	42	26
Portugal	63	63	81	83	53	50
Spanje	46	44	65	63	27	24
Verenigd Koninkrijk	68	56	77	74	58	37
EG-gemiddelde	59,0	53,3	73,0	71,5	44,9	35,0

Bron: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, *Een werkend perspectief*, Den Haag, 1990, 68, tabel 2.5.

Wanneer gekeken wordt naar de participatie in mensjaren blijkt deze binnen de Europese Gemeenschap alleen in Spanje lager dan in Nederland. Dit blijkt niet zo zeer te worden veroorzaakt door een bijzonder lage participatie gemeten in personen (Nederland bevindt zich in dat opzicht zeer dicht bij het gemiddelde voor de EG), maar vooral door het feit dat Nederlandse werknemers meer dan in enig ander land van de Gemeenschap in deeltijd werken. Dit laatste geldt niet alleen voor vrouwen, waarvan 54,8% in deeltijd werkt,<sup>10</sup> maar ook voor mannen, waarvan 9,2% in deeltijd werkt.

Voor de potentiële beroepsbevolking, die gevormd wordt door personen in de leeftijds-klasse tussen 15 en 65 jaar zagen we in tabel 1 reeds dat deze tot ruim in de 21e eeuw een zekere mate van groei zal blijven vertonen. In welke mate dat ook geldt voor de be-

<sup>9</sup> De netto arbeidsparticipatie in personen is gelijk aan de omvang van de werkende beroepsbevolking, gedeeld door de omvang van de relevante bevolkingsgroep.

<sup>10</sup> Binnen de OECD wordt dit cijfer alleen overtroffen door dat van Noorwegen, waar 56,3% van de vrouwelijke beroepsbevolking in deeltijd werkt.

roepsbevolking hangt uiteraard af van de ontwikkeling van de arbeidsmarktparticipatie. Voorspellingen hierover zijn met grote onzekerheid omgeven. De Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid werkt de gevolgen van een aantal prognoses uit voor de periode tot het jaar 2000 (WRR, 1990, 83-87). Een "basisraming" geeft aan dat het arbeidsaanbod tot het jaar 2000 met circa 800.000 personen zal toenemen. Om een prognose te kunnen geven over de omvang van het arbeidsaanbod c.q. de arbeidsmarktparticipatie in mensjaren moet daarnaast nog een voorspelling gedaan worden over de mate waarin deeltijdarbeid meer of minder gemeengoed zal worden of blijven. Ook het formuleren van een voorspelling op dat punt vormt een hachelijke zaak.

Ondanks de problemen verbonden aan het maken van prognoses, zelfs voor een betrekkelijk korte periode als tot het jaar 2000, zijn inmiddels verschillende onderzoeken verschenen naar verwachte tekorten en overschotten in segmenten van de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot bijvoorbeeld in de Bondsrepubliek Duitsland wordt in Nederland volgens eerdere berekeningen van het Centraal Planbureau (1987) tot het jaar 2000 een tekort verwacht aan

- personen met een algemene uitgebreide lagere opleiding en een lagere opleiding in administratieve richting;
- personen met een middelbare opleiding in de verzorgende richting;
- personen met een middelbare of hogere opleiding in de technische richting.

De Grip en Heijke (1991) voorspellen flinke vraagoverschotten tot het midden van de jaren negentig voor:

- personen met een logistieke opleiding (op alle niveaus);
- personen met een economische en administratieve opleiding op middelbaar niveau;
- personen met een theologische of pastorale opleiding;<sup>11</sup>
- personen met een lagere huishoudelijke en horeca-opleiding.

Behalve opleidingssegmenten vormen ook beroeps- en bedrijfstaksegmenten een aanknopingspunt voor onderzoek. Verschillende beroepen en bedrijfstakken laten een uiteenlopende ontwikkeling en verschillende knelpunten zien. Zo leert onderzoek dat in Nederland beroepen die gekenmerkt worden door een verouder(en)de technologie een oververtegenwoordiging kennen van ouderen. Dit laatste geldt eveneens voor beroepen waarin veel zelfstandigen werkzaam zijn. Daarnaast moet vooral de agrarische sector als "grijze" bedrijfstak, dat wil zeggen als bedrijfstak waarin naar verhouding veel ouderen werkzaam zijn, worden beschouwd.<sup>12</sup> Als oorzaak kan gedacht worden aan de veelal minder aantrekkelijke arbeidsomstandigheden, maar ook aan de schaalvergroting die de afgelopen decennia in de agrarische sector heeft plaatsgevonden.<sup>13</sup> "Groene" beroepen, dat wil zeggen beroepen waarin verhoudingsgewijs veel jongeren werkzaam zijn, komen vooral voor in de industriële en dienstverlenende sector (bankwezen, openbaar bestuur), alsmede in beroepsklassen die weinig kwalificaties of opleiding vereisen

<sup>11</sup> Het betreft hier in absolute zin een groep van zeer beperkte omvang.

<sup>12</sup> Zie Van der Wijst (1986, 1988), alsmede Bottema, Siegers en Van der Wijst (1990). De oudste "bedrijfstak" is overigens die der religieuze organisaties met een mediane leeftijd van de werknemers van 47,4 jaar. Voor de land- en tuinbouw is dat 41,7 jaar. Zie Van der Wijst (1988), 279, tabel 2.

<sup>13</sup> Deze heeft er toe geleid dat bijvoorbeeld voor elke twee of drie agrariërs die hun bedrijf van de hand gedaan hebben slechts één jongere in de plaats gekomen is (zij het met een groter bedrijf).

(horeca, huishoudelijke diensten). <sup>14</sup>Ook is er een duidelijke samenhang tussen het percentage vrouwen in een beroepsklasse en de leeftijdsverdeling: jongeren zijn oververtegenwoordigd in beroepsklassen waar het percentage vrouwen hoog is. Deze laatste uitkomst weerspiegelt in belangrijke mate het verschijnsel dat de vrouwelijke beroepsbevolking jonger is dan de mannelijke.

Groei van de werkgelegenheid wordt vooral voorspeld voor de tot op dit moment arbeidsintensieve dienstensector, waarbij met name de tertiaire dienstverlening een spectaculaire groei te zien zal geven (WRR, 1990, 93). Voor de kwartaire dienstverlening en bij de overheid wordt een aanzienlijk bescheidener groei voorzien. Voor de landbouwsector wordt bij een voortgaande produktiviteitsgroei een inkringing van de werkgelegenheid verwacht (teneinde de produktie-overschotten enigszins in de hand te houden). In het bijzonder dient daarnaast te worden gewezen op het toenemende belang van informatietechnologie voor de Nederlandse economie (zie ook WRR, 1987). Deze sectorale ontwikkeling weerspiegelt zich in voorspellingen van De Grip en Heijke (1991) met betrekking tot de winnaars en verliezers qua beroepsgroepen voor de periode tot het midden van de jaren negentig. "Winnende" beroepen zijn die van software analist en transportmedewerker, journalist en manager. De "verliezers" vinden we onder in- en verkoopmedewerkers, instrumentmakers en in diverse agrarische beroepen.

Onder andere Elfring en Kloosterman (1989) wijzen er op dat arbeidsaanbod en arbeidsvraag zich niet los van elkaar ontwikkelen. Zo heeft de sterke groei van het aantal banen (met 404.000) in de periode 1979 -1986 volgens Elfring en Kloosterman tevens geleid tot een sterke stijging van het arbeidsaanbod van vooral vrouwen. De omvang van dit effect geven zij echter niet aan.

Vanaf het midden van jaren negentig lijkt de jaarlijkse mutatie in de beroepsbevolking gedomineerd te gaan worden door het effect van een hogere participatie van vrouwen. <sup>15</sup>Los van de vraag of en, zo ja, in hoeverre de stijgende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen de dalende uitstroom van jongeren vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt zal kunnen compenseren, is duidelijk dat ter vervulling van vacatures steeds vaker een beroep zal worden gedaan op vrouwen, ook in beroepen en sectoren waar vrouwen tot dusver nauwelijks of geen werk vinden. Deze verwachte algemene ontwikkeling waarbij vrouwen steeds vaker zullen worden ingezet om de tekorten aan arbeidskrachten aan te vullen, manifesteert zich thans reeds in enkele specifieke sectoren. Zo gaan onder invloed van het toenemende tekort aan (mannelijke) vaklieden vakopleidingen in de bouw steeds meer hun aandacht richten op het werven van meisjes. <sup>16</sup>Ook in tekortsectoren als de informatica is een dergelijke tendens waar te nemen. Uitgaande van het ook bij werkgevers overheersende streven grote onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt te voorkomen, lijken de demografische ontwikkelingen derhalve bevorderlijk voor een ontwikkeling naar minder seksesegregatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Omgekeerd kan de doorbreking van seksesegregatie op de arbeidsmarkt bijdragen aan het verminderen van de arbeidsmarktproblemen die te zijner tijd dreigen voort

14 Van der Wijst (1988), 279, tabel 1.

15 Vooral nog zijn er geen aanwijzingen dat migratie een substantiële invloed op de omvang van de beroepsbevolking zal hebben.

16 Zie bijvoorbeeld 'NRC/Handelsblad' van 6 april 1989.

te vloeien uit de demografische ontwikkelingen. <sup>17</sup>Deze laatste stelling wint nog aan betekenis wanneer wordt bedacht dat tot het jaar 2000 80% van de werkgelegenheids-groei verwacht wordt in beroepen waarin mannen in de meerderheid zijn, terwijl meer dan 60% van de groei van de beroepsbevolking uit vrouwen bestaat. <sup>18</sup>Zonder doorbreking van de bestaande seksesegregatie zullen derhalve aanzienlijke fricties optreden. Het streven dergelijke fricties te voorkomen, vormt een extra argument ten gunste van programma's van positieve actie.

Dergelijke programma's kunnen er ook aan bijdrage de waardevermindering van menselijk kapitaal die ontstaat als gevolg van loopbaanonderbrekingen door vrouwen in verband met de geboorte van en zorg voor kinderen te beperken. In paragraaf 2 werd reeds gewezen op het feit dat als gevolg van de vergrijzing van de bevolking de jaarlijkse waardevermindering van menselijk kapitaal op zich toeneemt. Verlies van menselijk kapitaal uit hoofde van loopbaanonderbrekingen door leden van jongere generaties gaat daardoor nog zwaarder wegen. Instrumenten ter voorkoming van waardevermindering zouden dan ook met beide handen moeten worden aangegrepen.

Ook in de discussie over de reïntegratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten begint langzamerhand iets door te klinken van de op grond van arbeidsmarktoverwegingen bestaande noodzaak vernietiging van menselijk kapitaal tegen te gaan. Financiële overwegingen en zorg voor het individu vormen niet langer de enige motieven om reïntegratie met kracht na te streven. De feitelijke ontwikkeling op de arbeidsmarkt, die een toenemend aantal moeilijk(er) vervulbare vacatures laat zien, <sup>19</sup> zal hier mede debet aan zijn. Eerder liet Klosse (1990) voor de Bondsrepubliek al zien dat de striktheid van de regelgeving ten aanzien van arbeidsongeschiktheid een procyclisch verloop kent ten opzichte van de economische conjunctuurbeweging.

Voor zover in Nederland discussie plaatsvindt over de pensioenleeftijd, wordt deze voornamelijk ingegeven door zorg over de financierbaarheid van de inkomensvoorzieningen ten behoeve van pensioentrekkers. <sup>20</sup>De pensioenleeftijd komt dan aan de orde als (mede) bepalend voor de volumecomponent van de uitgaven aan pensioenvoorzieningen. <sup>21</sup>Hoewel in Nederland de formele pensioenleeftijd voor de meeste werknemers op 65 jaar ligt, treedt een meerderheid van de werknemers feitelijk reeds

17 Zie in deze zin Den Hertog (1989, 145/146) alsmede Schippers en Siegers (1989).

18 Den Hertog (1989, 143)

19 Zie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1990), o.a. 22, 54. Onlangs werd opnieuw op het probleem van de moeilijk vervulbare vacatures gewezen, zowel door KNOV-voorzitter Kamminga die tijdens een op 10 juni jl. gehouden inleiding wees op het toenemende aantal moeilijk vervulbare vacatures in het midden- en kleinbedrijf, met name ook bij vacatures voor functies voor laag- en ongeschoolde werknemers ('NRC/Handelsblad', 11 juni 1991) als door de voorzitter van het Centraal Bureau voor de Levensmiddelenhandel (CBL), A. Heijn die bij de presentatie van het CBL-jaarsverslag melding maakte van nieuwe campagnes die in het najaar van 1991 zullen worden gestart om in de personeelstekorten te voorzien ('NRC/Handelsblad', 13 juni 1991).

20 Zie bijvoorbeeld De Kam (1989)

21 Op het belang van beheersing van de prijscomponent als alternatief is onder andere gewezen door de toenmalige minister Ruding (Minister van Financiën) in een toespraak op 7 november 1988 tot het Actuarieel Genootschap, geciteerd in de Staatscourant, 8 november 1988.

eerder uit het arbeidsproces. Velen komen terecht in een van de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Oudere werklozen (boven de leeftijd van 57,5 jaar) zijn ontslagen van de plicht tot solliciteren. Vooral de laatste jaren maken zeer veel oudere werknemers gebruik van de in tal van collectieve arbeidsovereenkomsten opgenomen regelingen betreffende vervroegde uitkering. Ook voor werknemers die geen collectieve arbeidsovereenkomst kennen (bijvoorbeeld ambtenaren) gelden soortgelijke regelingen.<sup>22</sup> Zowel vanuit managementoogpunt als met het oog op de kosten ervan is gedurende de afgelopen jaren met name van werkgeverszijde twijfel geuit aan de mogelijkheid en wenselijkheid de thans bestaande VUT-regelingen ook op langere termijn te continueren. Daarbij geldt de kritiek vooral het verschijnsel dat het totaal der VUT-regelingen feitelijk, maar onbedoeld heeft geleid tot een algemene verlaging van de pensioenleeftijd in Nederland. Vanuit managementoogpunt richten de bezwaren zich vooral tegen het verlies aan ervaring dat optreedt als zestigjarigen en masse de organisatie verlaten. Het tijdsbestek tussen het moment waarop met name hoger en leidinggevend personeel zijn "top" bereikt en het moment van vertrek is door de invoering van de VUT-regelingen sterk teruggelopen. Een systeem van flexibele pensionering zoals dat in Zweden wordt gehanteerd, zou aan een aantal van deze bezwaren kunnen ondervangen.<sup>23</sup>

Evenals dat voor het arbeidsmarktbeleid in landen als de Duitse Bondsrepubliek, Frankrijk en Zweden geldt, spelen demografische overwegingen bij het formuleren van het arbeidsmarktbeleid voor zover dat door de overheid wordt gevoerd geen expliciete rol. Ten aanzien van de bevolkingsomvang op lange termijn geldt dat stabilisering van het aantal inwoners van Nederland op een niveau van iets minder dan 14 miljoen de voorkeur geniet;<sup>24</sup> dat betekent ten opzichte van de huidige bevolkingsomvang een daling met bijna een miljoen. Gelet op het feit dat een spontane stijging van de vruchtbaarheid naar het zogenoemde vervangingsniveau niet valt te verwachten, adviseert de Interdepartementale Commissie Bevolkingsvraagstukken (ICB) de aandacht te richten op een voorwaardenschepend overheidsbeleid dat gericht zou moeten zijn op vergroting van de combinatiemogelijkheden van verzorgende taken en deelname aan betaalde arbeid.<sup>25</sup>

Hoewel er ten aanzien van het aantal geboorten in Nederland officieel een non-interventiebeleid gevoerd wordt, neemt dit niet weg dat er wel maatregelen zijn genomen c.q. voorgesteld die er op gericht zijn de combinatie van het verrichten van betaalde arbeid en het krijgen, verzorgen en grootbrengen van kinderen te vergemakkelijken. Het aangrijpingspunt van dit beleid is echter vooral het streven de mogelijkheden voor vrouwen om betaalde arbeid te verrichten te vergroten. De recentelijk in het kader van de hervorming van het belastingstelsel (plan-Oort) doorgevoerde wijzigingen hebben materieel het effect dat ze gezinnen c.q. kostwinners daarbinnen bevoordelen en daarmee

22 In 1988 kende 50% van de Nederlandse bedrijven en instellingen een VUT-regeling. Bij bedrijven met meer dan 100 werknemers was dat zelfs 85%. Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1989), 31.

23 Zie voor een beschrijving van dit systeem Van Altena c.s. (1990).

24 Zie de uitspraken van de toenmalige minister van Onderwijs en Wetenschappen, W.J. Deetman in de Vaste Commissie voor het Wetenschapsbeleid op 29 november 1988, zoals weergegeven in 'Demos', (1989, 37).

25 Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, (1988), 106.

feitelijk een pronatalistisch effect sorteren.<sup>26</sup> Volgens Van Praag en Kronjee (1988) gaat er eveneens een pronatalistisch effect uit van de harmonisatie van de sociale zekerheid zoals die in het kader van de Europese integratie voor de jaren negentig kan worden verwacht.

Terwijl de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen wel actief wordt bevorderd, is dat - evenmin als in de eerder besproken landen - niet het geval ten aanzien van de arbeidsmarktparticipatie van ouderen.<sup>27</sup> Maatregelen gericht op bijvoorbeeld het wegnemen van (de gevolgen van) de pensioenbreuk, die vooral genomen worden met het oog op het bevorderen van de mobiliteit van werknemers, hebben eerder een tegengesteld effect: zij voorkomen dat voor ouderen de noodzaak ontstaat om betaalde arbeid te blijven verrichten.

Voor zover in Nederland een specifiek minderhedenbeleid wordt gevoerd, richt dit zich uitsluitend op de minderheidsgroepen zelf en worden de doelstellingen van dit beleid geformuleerd los van lange-termijndoelstellingen op het terrein van de arbeidsmarkt.<sup>28</sup> Dit is des te opmerkelijker gegeven het feit dat personen uit Zuidoepese landen als Spanje en Italië in de jaren zestig juist naar Nederland kwamen in verband met het tekort aan arbeidskrachten op de Nederlandse markt. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (1989) wijst in zijn advies met betrekking tot het door de Nederlandse regering te voeren allochtonenbeleid expliciet op het feit dat de allochtonen potentiële "human resources" vertegenwoordigen en dat het om die reden niet alleen vanuit het oogpunt van sociale rechtvaardigheid, maar ook om redenen van economische efficiëntie ongewenst is allochtonen in een marginale positie te laten verkeren.<sup>29</sup> Als voorwaarde voor effectieve maatschappelijke integratie oordeelt de Raad extra inspanningen noodzakelijk op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt. Als instrumenten noemt de Raad onder meer een stelsel van werkervaringsplaatsen, positieve actie en volwasseneneducatie.

Binnen het Nederlandse onderwijsbeleid neemt net als bijvoorbeeld in Frankrijk volwasseneneducatie een steeds belangrijker plaats in.<sup>30</sup> De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid stelt dat "*(d)e toenemende kennisintensiteit van de samenleving, de door technische en wetenschappelijke ontwikkelingen veroorzaakte snelle veroudering van kennis en kunde, en de hiermee samenhangende veranderingen in het sectorale patroon van de werkgelegenheid en de beroepsstructuur (velen er toe) (nopen) zich ook na het voltooiën van hun initiële opleiding geregeld nieuwe kennis eigen te maken; in de vorm van om-, her- en bijscholing.*"<sup>31</sup>

Tot de volwasseneneducatie worden gerekend: beroepsgerichte scholing, het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs, basiseducatie en het vormings- en ontwikke-

26 Zie ook Bruyn-Hundt (1989) over de gecombineerde effecten van verschillende maatregelen.

27 Zie o.a. Kronjee en Tenhaeff (1987).

28 Zie 'Minderhedennota', s-Gravenhage, 1983.

29 Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (1989, 10)

30 Zie voor een beschrijving van het in Frankrijk op dit terrein gevoerde beleid Van Altena c.s. (1990)

31 Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (1987b, 165)



lingswerk. In de loop van de jaren tachtig is getracht meer samenhang te brengen in het tamelijk versnipperde stelsel van volwasseneneducatie. Deze integratie heeft geresulteerd in een drietal wettelijke regelingen,<sup>32</sup> die tot doel hebben de doelgerichtheid van de volwasseneneducatie te versterken, meer samenhang tussen de vele activiteiten aan te brengen en de verantwoordelijkheden te verduidelijken. Ook hier spelen demografische overwegingen echter geen expliciete rol.

## 4 Conclusies

Samenvattend kan worden gesteld dat hoewel de demografische ontwikkelingen voor Nederland op een aantal punten afwijken van die in landen als de Duitse Bondsrepubliek, Frankrijk en Zweden dat niet geldt voor de mate waarin het arbeidsmarktbeleid aandacht geeft aan die demografische ontwikkelingen. In geen van de landen van de Europese Gemeenschap spelen demografische ontwikkelingen meer dan slechts zijdelings een rol. Voor elk der genoemde landen geldt (nog steeds) dat het arbeidsmarktbeleid in overwegende mate werkgelegenheidsbeleid is.

De belangrijkste maatregelen die wel (mede) zijn ingegeven door demografische ontwikkelingen behelzen het actief stimuleren van permanente educatie (o.a. in Frankrijk), het bevorderen van flexibele pensionering (in Zweden) en het doorbreken van de beroepsegregatie tussen mannen en vrouwen (vooral ook in Zweden).

Voor Nederland lijken de belangrijkste problemen waarvoor de demografische ontwikkeling de arbeidsmarkt gedurende de komende kwart eeuw zullen stellen vooral betrekking te hebben op:

- de massale uitstroom uit de arbeidsmarkt van werknemers in de leeftijdsgroep van 50 tot 65 jaar (VUT, WAO), die niet alleen een financieringsprobleem veroorzaakt, maar tevens problemen oproept rond het verlies van menselijk kapitaal en de personeelsvoorziening binnen arbeidsorganisaties;
- de vraag hoe de kwalificaties van de verouderende beroepsbevolking op peil te houden nu de introductie van nieuwe technologie via de jongste generaties die de arbeidsmarkt betreden aan betekenis inboet;
- de uit de nog altijd sterke beroepscheiding tussen mannen en vrouwen voortvloeiend discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt: de groei van de werkgelegenheid wordt verwacht in die sectoren waar traditioneel vooral mannenberoepen worden gevonden, terwijl de groei van het arbeidsaanbod vooral voor rekening komt van vrouwen, die nog in sterke mate, bijvoorbeeld via hun opleiding, georiënteerd zijn op de sectoren waar vooral vrouwenberoepen worden gevonden.

Gelet op deze problemen lijkt het op zijn minst de moeite waard de hierboven genoemde maatregelen betreffende flexibele pensionering, permanente educatie en het doorbreken van de beroepscheiding tussen mannen en vrouwen op hun bruikbaarheid voor het Nederlandse beleid te onderzoeken. Daarnaast lijkt gezien de fundamentele verande-

32 Zie Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (1987b, 172)

ringen die de demografische ontwikkelingen ook voor de Nederlandse arbeidsmarkt met zich mee zal brengen, ook al is het dan pas op langere termijn, meer aandacht voor deze ontwikkelingen gewenst.

## Literatuur

- Altena, A.R. van, J. Plantenga, J.J. Schippers & J.J. Siegers, 1990, *Demografische ontwikkelingen en het functioneren van de arbeidsmarkt*, OSA-Werkdocument W-73, Den Haag.
- Beer, J. de, J. Vermunt & W. van Hoorn, 1991, Demographic changes in the Netherlands with special reference to the relationship between female labour supply and fertility, in: J.J. Siegers & F. Tazelaar (eds.), *The Dutch labour market in 2000. Demographic changes and policy implications*, Utrecht, te verschijnen.
- Bottema, M., J.J. Siegers & C.A. van der Wijst, 1990, Een leeftijdstypologie van beroepen in Nederland, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 6, no.4, 38-46.
- Bruyn-Hundt, M., 1989, Emancipatiebeleid in macro-economisch perspectief, *Economisch Statistische Berichten*, 12 april 1989, 360-364.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, 1990a, *Maandstatistiek van de Bevolking*, jg. 38, no. 2, februari 1990.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, 1990b, *Maandstatistiek van de Bevolking*, jg. 38, no. 12, december 1990.
- Centraal Planbureau, 1987a, *De arbeidsmarkt naar opleidingscategorie 1975 -2000*, Werkdocument no. 17, Den Haag.
- Centraal Planbureau, 1987b, *Herziening trendmatig arbeidsaanbod 1985 - 2010*, Den Haag.
- Centraal Planbureau, 1989, *Raming arbeidsaanbod 1985 - 2000*, Den Haag.
- Commissie van de Europese Gemeenschappen, 1986, *Demografische ontwikkeling in de Gemeenschap*, Economisch en Sociaal Comité, Brussel.
- Elfring, T. & R.C. Kloosterman, 1989, De Nederlandse 'job machine', *Economisch Statistische Berichten*, 2 augustus 1989, 736-740
- Grip, A. de & J.A.M. Heijke, 1991, *Past and future shifts in labour supply and demand by education and occupation*, Maastricht.
- Groot, L.F.M., J.J. Schippers & J.J. Siegers, 1988, The effect of interruptions and part-time work on women's wage rate: a test of the variable-intensity model, *De Economist*, 136 (2), 220-238
- Groot, L.F.M., J.J. Schippers & J.J. Siegers, 1990, The effect of unemployment, temporary withdrawals and part-time work on workers' wage rates, *European Sociological Review*, 6 (3), 257-273.
- Hartog, J., 1981, Wages and allocation under imperfect competition, *De Economist*, 129, 311-323.
- Den Hertog, J.A., 1989, Betaalde arbeid door vrouwen en ontgroening: communicerende processen op de arbeidsmarkt?, *Ontgroening: proces van aanpassing*, Nederlandse Vereniging voor Demografie, Den Haag, 135-150.
- Jablonksi, M., L. Rosenblum & K. Kunze, 1988, Productivity, age, and labor composition changes in the U.S., *Monthly Labor Review*, 111 (9), 34-38.

- Kaa, D.J. van der, maart 1987, Europe's second demographic transition, *Population Bulletin*, Vol. 42, no. 1, Washington.
- Kam, C.A. de, 1989, Flexibilisering van pensioenen en economische ontwikkeling, *Beleidsanalyse*, 18 (1), 8-15.
- Klosse, S., 1990, *Menselijke schade: vergoeden of herstellen*, Apeldoorn/Antwerpen.
- Kronjee, G.J. & C.R. Tenhaeff, 1987, Veroudering in internationaal perspectief, in: Kapteyn, A., *Demografische veranderingen en economische ontwikkelingen*, Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde, Leiden, 55-63.
- Louvot, C., augustus 1986, Le nombre de ménages croît plus vite que la population, *Economie et Statistique*, 29-40.
- Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, 1988, Werkverband Periodieke Rapportage Bevolkingsvraagstukken, *Aspecten van het bevolkingsvraagstuk*, Zoetermeer.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1989, *Rapportage Arbeidsmarkt 1989*, Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1990, *Rapportage Arbeidsmarkt 1990*, Den Haag.
- Praag, B.S.M. van & G.J. Kronjee, 2 november 1988, Vergrijzing, *Economisch Statistische Berichten*, 1026-1030.
- Schippers, J.J. & J.J. Siegers, 1989, *Beloning, loopbanen en segregatie: een onderzoek ten behoeve van het opstellen van positieve actieplannen*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Siegers, J.J. & F. Tazelaar (eds.), 1991, *The Dutch labour market in 2000. Demographic changes and policy implications*, Utrecht, te verschijnen.
- Thurow, L.C., 1975, *Generating inequality*, New York.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 1987a, *Ruimte voor groei; kansen en bedreigingen voor de Nederlandse economie in de komende tien jaar*, Rapport W 29, Den Haag.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 1987b, *Activerend arbeidsmarktbeleid*, Rapport W 33, Den Haag.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 1989, *Allochtonenbeleid*, Rapport W 36, Den Haag.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 1990, *Een werkend perspectief*, Rapport W 38, Den Haag.
- Wijst, C.A. van der, 1986, Groene en grijze bedrijfstakken? Een internationale vergelijking van de ontwikkeling in de leeftijdsstructuur van de beroepsbevolking naar bedrijfstak, *Bevolking en Gezin*
- Wijst, C.A. van der, 16 maart 1988, Jong en oud op de arbeidsmarkt, *Economisch Statistische Berichten*.

