

De economie van een vergrijzende beroepsbevolking

Economische en medische ontwikkelingen en institutionele veranderingen hebben in de westerse wereld geleid tot lagere geboorten- en sterftecijfers, met als gevolg een vergrijzing van de bevolking. Deze vergrijzing zien we ook terug in de beroepsbevolking. In dit artikel wordt ingegaan op de gevolgen die dit heeft op zowel nationaal als bedrijfsniveau. De auteur constateert dat overheidsbeleid, personeelsbeleid en de werking van de arbeidsmarkt in staat moeten worden geacht de te verwachten problemen voor een groot deel op te vangen.

PROF. R.L. CLARK*

Vergrijzing

In alle landen van de ontwikkelde wereld is de bevolking de laatste kwart eeuw aan het vergrijzen. Een maatstaf voor de veroudering van de bevolking is de stijging van de mediane leeftijd. Tabel 1 laat zien dat de mediane leeftijd van de bevolking in ontwikkelde landen tussen 1950 en 1985 is gestegen van 28,2 naar 32,5 jaar. Verwacht wordt dat de vergrijzing zich zal voortzetten; volgens de projectie zal de mediane leeftijd in ontwikkelde landen verder stijgen tot 38,6 jaar in 2025. De laatste tijd is ook de bevolking van ontwikkelingslanden begonnen te vergrijzen.

Tabel 1 laat zien hoe de mediane leeftijd in enkele afzonderlijke landen is toegenomen. De cijfers tonen aan dat de mediane leeftijd in Nederland tussen 1950 en 1985 ongeveer overeenkwam met het gemiddelde voor de ontwik-

kelde wereld: de verwachting is echter dat de mediane leeftijd in Nederland in de komende 40 jaar veel sneller zal stijgen, van ongeveer het gemiddelde van de ontwikkelde wereld in 1985 tot meer dan 7 jaar boven dat gemiddelde in 2025. Een andere aanwijzing dat de Nederlandse bevolking sterk vergrijst is dat het aandeel van 65-plussers in de totale bevolking is gestegen van 7,7% in 1950 tot 11,8% in 1985. Volgens de projectie zal dit aandeel snel blijven stijgen en zal het in 2025 zijn opgelopen tot 22,2% van de totale bevolking¹.

Bij het bespreken van de economische gevolgen van het verouderen van de beroepsbevolking richt ik mij op drie hoofdpunten. Eerst gaan we na welke factoren de leeftijdsopbouw van de beroepsbevolking van een land bepalen. Vervolgens trachten we de gevolgen van de vergrijzing van de beroepsbevolking voor de nationale economie te achterhalen. Ten slotte bezien we hoe het vergrijzen van de beroepsbevolking uitwerkt op het personeelsbeleid en de arbeidskosten van afzonderlijke bedrijven.

Tabel 1. Mediane leeftijd van de bevolking

	1950	1970	1985	2000	2025
Australië	30,4	27,6	30,6	34,2	38,4
België	35,6	34,5	35,1	38,9	42,0
Canada	27,7	26,0	31,4	36,7	39,8
Denemarken	31,8	32,5	35,9	39,6	46,4
Frankrijk	34,5	32,3	33,6	37,3	41,6
Duitsland	34,6	34,3	37,7	41,1	45,9
Italië	29,0	32,7	35,5	38,5	43,0
Japan	22,3	29,0	35,0	38,7	41,4
Nederland	28,0	28,6	33,0	38,7	46,2
Zweden	34,3	35,4	37,5	40,6	45,1
Verenigd Koninkrijk	34,6	33,7	35,4	37,7	41,1
Verenigde Staten	30,2	27,9	31,3	35,6	37,8
Ontwikkelde landen	28,2	30,2	32,5	36,1	38,6
Ontwikkelingslanden	21,2	19,0	21,0	24,5	29,9

Bron: United Nations, *World demographic estimates and projections, 1950-2025*, United Nations, New York, 1988.

Determinanten van de vergrijzing

De omvang en leeftijdsopbouw van een bevolking worden bepaald door vruchtbaarheid, sterftecijfer en migratieverhoudingen. De vruchtbaarheidsgraad naar leeftijd van de bevolking is de belangrijkste factor voor de opbouw van de totale bevolking. Hoe hoger de vruchtbaarheid, hoe groter de bevolking is en hoe sneller ze groeit. Een vruchtbare bevolking zal jong zijn, met een lagere gemiddelde leeftijd en een kleiner percentage in de oudste leeftijdsgroep. Geringere vruchtbaarheid leidt tot een kleinere, langzamer groeiende bevolking. Een bevolking met geringe vruchtbaarheid bevat een groter percentage ouderen.

* De auteur is hoogleraar aan North Carolina State University te Raleigh, North Carolina.

1. Alle bevolkingscijfers in dit artikel zijn ontleend aan informatie in: United Nations, *World demographic estimates and projections, 1950-2025*, United Nations, New York, 1988.

Een belangrijke conclusie van de wiskundige demografie is dat er een nauw verband bestaat tussen de groeivoet en de leeftijdsopbouw van een volk. Vergrijzing van de bevolking en afnemende bevolkingsgroei houden verband met elkaar. Bij het beoordelen van de kosten en opbrengsten van verschillende leeftijdsstructuren moet dat verband voortdurend in het oog worden gehouden.

Er bestaat een direct verband tussen de omvang en leeftijdsopbouw van de bevolking en de sterftcijfers naar leeftijd. Het is duidelijk dat afnemende sterfte de omvang van elke bevolking doet toenemen, maar hoe afnemende sterfte uitwerkt op de leeftijdsopbouw van de bevolking hangt ervan af welke bevolkingsgroep aan het inkrimpen is. Vermindering van de zuigelingensterfte zal bijvoorbeeld net als verhoogde vruchtbaarheid het vergrijzen van de bevolking afremmen, terwijl minder sterfte onder de oudste leeftijdsgroepen uiteraard de vergrijzing zal stimuleren. In ontwikkelde landen is de vermindering van de sterfte in de afgelopen jaren voor een groot deel bij de oudere leeftijdsgroepen tot stand gebracht, en hun verhoogde levenskansen hebben bijgedragen tot de vergrijzing van de bevolking. In ontwikkelingslanden zien we juist vaak een afname van de zuigelingensterfte, waardoor de vergrijzing juist wordt afgeremd.

Een positief migratiesaldo doet de bevolking groeien, terwijl een emigratiesaldo de bevolking doet krimpen. De uitwerking van immigratie op de leeftijdsopbouw van de bevolking hangt af van de leeftijd van de immigranten en van hun vruchtbaarheids- en sterftcijfers. De invloed van migratie op de nationale bevolking hangt af van de omvang van de jaarlijkse migratie in verhouding tot de eigen bevolking. Op lange termijn kan migratie slechts effect hebben op de leeftijdsopbouw van de bevolking als het niet om een eenmalige gebeurtenis gaat maar om een verschijnsel van lange duur.

De vergrijzing van de bevolking van de ontwikkelde landen komt voort uit de afnemende vruchtbaarheid in die landen en de hogere levensverwachting op hoge leeftijd. Economische en demografische analyses hebben aan het licht gebracht dat er een nauw verband bestaat tussen die demografische factoren en het proces van economische ontwikkeling. Stijging van het reële inkomen, veranderingen in de economische structuur als gevolg van ontwikkeling en veranderingen van maatschappelijke instituties scheppen samen een omgeving waarin zowel vruchtbaarheid als sterfte verminderen. Wanneer de economische ontwikkeling in de derde wereld sneller zal gaan, zal de bevolking ook daar met vergrijzing te maken krijgen.

Vergrijzing van de beroepsbevolking

Brengt vergrijzing van de bevolking altijd vergrijzing van de beroepsbevolking met zich mee? Veroudering van de bevolking van een land houdt in dat ook de potentiële beroepsbevolking gemiddeld ouder wordt. Niet alle mensen in de actieve leeftijd wensen evenwel tot de beroepsbevolking toe te treden. De leeftijdsopbouw van de beroepsbevolking hangt daarom niet alleen af van de leeftijdsopbouw van de bevolking maar ook van de participatiegraden van de verschillende leeftijdsgroepen².

De vergrijzing van de beroepsbevolking kan worden afgezwakt doordat oudere personen minder actief zijn op de arbeidsmarkt. In de gehele ontwikkelde wereld zijn de deelnemingspercentages in de 20ste eeuw omlaaggegaan. Tabel 2 toont de deelnemingspercentages voor mannen van 65 jaar en ouder in enkele ontwikkelde landen. Het percentage oudere mannen in de beroepsbevolking verschilt van land tot land, maar is overal sterk gedaald tussen 1950 en 1985. In Nederland is de deelneming van mannen van 65 jaar en ouder gedaald van 31,5% in 1950 naar 4,2% in 1985. Die verminderde deelneming van oudere mensen in

Tabel 2. Deelneming van mannen van 65 jaar en ouder in de arbeidsmarkt, in %

	1950	1960	1970	1980	1985
Australië	32,7	28,2	21,8	13,5	12,7
België	19,4	9,4	6,2	4,6	4,4
Canada	40,9	30,4	21,7	14,6	13,8
Denemarken	38,0	32,4	26,9	15,3	14,2
Frankrijk	37,2	26,1	15,0	6,0	5,6
Duitsland	27,5	21,4	16,7	4,9	4,7
Italië	46,6	27,5	14,5	7,5	6,8
Japan	54,5	54,5	54,5	45,8	42,7
Nederland	31,5	20,4	11,4	4,5	4,2
Zweden	36,4	27,7	19,0	10,3	9,7
Verenigd Koninkrijk	34,4	26,6	18,8	11,0	10,6
Verenigde Staten	45,0	33,9	25,5	19,1	18,2

Bron: United Nations, *World demographic estimates and projections, 1950-2025*, United Nations, New York, 1988.

de beroepsbevolking heeft het aantal bejaarde werknemers doen afnemen.

Doordat het aandeel van oudere mannen in de beroepsbevolking afneemt heeft de toeneming van hun aandeel in de totale bevolking minder effect. Vandaar dat de beroepsbevolking in de landen van de tabel over het algemeen minder snel is vergrijsd dan de totale bevolking. Of men besluit met pensioen te gaan hangt ervan af of er pensioen beschikbaar is, hoe hoog de loonvoet is, welk beleid het bedrijfsleven en de regering voeren met betrekking tot verplichte pensionering, en hoe men zelf tegenover de pensionering staat. De stijging van het werkelijke inkomen en het pensioenbeleid dat de regeringen zijn gaan voeren houden verband met de ontwikkeling van de economie. De factoren die tot de vergrijzing van de bevolking hebben geleid liggen veelal ook ten grondslag aan de verkleining van het percentage oudere mensen dat deel blijft uitmaken van de beroepsbevolking.

Zelfs als de meeste oudere potentiële werknemers besluiten met pensioen te gaan kan de beroepsbevolking vergrijzen, namelijk als het aantal jonge werknemers in de leeftijd van 20 tot 29 jaar afneemt en tegelijk het aantal werknemers tussen 45 en 64 jaar toeneemt. Veroudering van de beroepsbevolking tussen 20 en 64 jaar kan belangrijke economische consequenties hebben. In de meeste ontwikkelde landen is het percentage vrouwen tussen de 20 en 54 jaar in de beroepsbevolking sterk toegenomen. Deze ontwikkeling is een rem geweest op de vergrijzing van de beroepsbevolking. Zo is in Nederland het deelnemingspercentage van vrouwen tussen de 30 en 45 jaar in de periode van 1950 tot 1985 gestegen van ongeveer 20% tot 40%, dus ten naaste bij verdubbeld. In de Verenigde Staten is het deelnemingspercentage van vrouwen in dezelfde leeftijdsgroep gestegen van ongeveer 35% tot 65%.

Al met al kan men stellen dat veroudering van de bevolking in elk geval ook tot vergrijzing van de potentiële beroepsbevolking leidt. Of de actieve beroepsbevolking ook vergrijsd hangt ervan af hoe sterk de deelnemingspercentages naar leeftijd en geslacht veranderen. In de afgelopen 20 jaar hebben de stijgende deelneming van jonge vrouwen en de afnemende deelneming van mannen op leeftijd de invloed van bevolkingsvergrijzing op de leeftijdsopbouw van de beroepsbevolking sterk verminderd. Deze veranderingen kwamen voort uit de veranderde economische omstandigheden en uit maatregelen van de overheid om oudere mensen tot vervroegde uittreding te bewegen.

2. Dit onderscheid wordt belicht in: S. Cantrell en R. Clark, *Individual mobility, population growth and labor force participation*, *Demography*, nr. 19, 1987, blz. 147-160.

Verdere verlaging van het deelnemingspercentage van ouderen in de beroepsbevolking zal nog maar een geringe uitwerking hebben op de leeftijdsopbouw van de beroepsbevolking, omdat er in Nederland en de meeste andere ontwikkelde landen nog maar een klein percentage ouderen aan het arbeidsproces deelneemt. Bovendien is het eerder te verwachten dat de pensioengerechtigde leeftijd in de toekomst zal stijgen, om regelingen als de AOW betaalbaar te houden. Het valt te verwachten dat als gevolg hiervan de beroepsbevolking in de nabije toekomst zal verouderen. Het is dus van belang de economische gevolgen van een vergrijzing van de beroepsbevolking onder ogen te zien.

Economische gevolgen

De economische gevolgen van de vergrijzing van de beroepsbevolking zijn te bepalen door te kijken naar de effecten van vergrijzing voor een individu, naar de mate waarin sprake is van vergrijzing en naar synergetische effecten waardoor de totale uitwerking op de economie de som van individuele effecten te boven gaat. We zullen eerst bekijken welke economische veranderingen zich tijdens het werkzame leven van de enkeling voordoen, om vervolgens in te gaan op het totale effect van de vergrijzing van de beroepsbevolking.

De vergrijzing van het individu

Bij het ouder worden doorlopen individuen een reeks persoonlijke en economische levensstadia. De produktiviteit, het vermogen om inkomen te verwerven en de economische werkkraft veranderen tijdens de loopbaan. In de eerste jaren van hun werkzame leven wisselen mensen vaker van baan om een betrekking te vinden die bij hun vaardigheden en voorkeuren past. Mensen willen een bepaalde functie alleen voor langere tijd vervullen wanneer die functie wat eisen en beloning betreft overeenkomt met hun capaciteiten. In die eerste periode hebben jonge werknemers meer de neiging om van werkgever te veranderen. Die veranderingen kosten hun betrekkelijk weinig, omdat ze zelf nog niet veel in hun baantjes hebben gestoken. Wel jaagt een groot verloop onder het personeel de onderneming op kosten.

Belangrijke oorzaken van de hoge jeugdwerkloosheid zijn behalve dat het zo moeilijk is een eerste baantje te vinden, ook de frequente functiewisselingen van jongeren. Die flexibiliteit heeft overigens wel weer als gevolg dat jeugdwerkloosheid vaak minder langdurig is dan werkloosheid onder ouderen. De jeugdwerkloosheid is een van de oorzaken van de omvangrijke overheidsuitgaven aan sociale zekerheid.

Tijdens de eerste jaren van deelneming aan het arbeidsproces investeren werknemers veel menselijk kapitaal door vaardigheden te verwerven die bij hun werk te pas komen. Door de vergroting van menselijk kapitaal stijgen hun produktiviteit en hun verdiensten. In hun jeugd kunnen werknemers gemakkelijk inspelen op veranderingen in de technologie doordat ze hun tijd besteden aan het aanleren van de nieuwe technologie in plaats van aan het leren van oude produktieprocessen.

Met het vorderen van de leeftijd nemen vaardigheden, produktiviteit, verantwoordelijkheden en verdiensten in het algemeen toe. De netto investering in nieuwe vaardigheden neemt af met de leeftijd, evenals de bereidheid om van baan te veranderen of te verhuizen omwille van een nieuwe taak. Met het toenemen van de leeftijd moet er meer worden afgeschreven op de vaardigheden. Ten slotte kan de netto waarde van een werker afnemen. Dat gebeurt vooral in banen waar lichamelijke kracht en handigheid van belang zijn. Oudere werknemers kunnen die achteruitgang

soms goedmaken door minder ziekteverzuim, een betere arbeidsmoraal, meer aandacht voor hun taak en grotere trouw aan de onderneming.

Overal ter wereld zijn beloningsstelsels in zwang die berusten op het aantal dienstjaren. Zulke beloningsstelsels houden in dat de relatieve kosten per eenheid produkt van oudere werknemers hoger zijn dan die van jongere werknemers, tenzij de oudere werknemers produktiever zijn dan de jongere. Het is goed dat nog eens duidelijk te stellen. Bij loonstelsels naar leeftijd moeten oudere werknemers produktiever zijn dan jongeren om met hen te kunnen concurreren.

In het algemeen investeren oudere werknemers minder in de verwerving van nieuwe vaardigheden dan jongere. Dat betekent dat oudere werknemers wellicht meer moeite hebben om zich aan veranderingen in de produktietechniek of aan een nieuwe technologie aan te passen. In veel gevallen hebben die waarneembare nadelen van oudere werknemers ondernemingen en overheden aanleiding gegeven tot een beleid gericht op vervroegde pensionering.

Macro-economische gevolgen

Hoe het verouderen van de beroepsbevolking uitwerkt op de algehele arbeidsproduktiviteit hangt af van verschillende factoren. Zoals hierboven is aangegeven neemt de produktiviteit van een individu gedurende een groot deel van zijn werkzame leven toe, totdat hij de top bereikt en het verval inzet. Enige veroudering van de beroepsbevolking zal daarom gepaard gaan met stijging van de produktiviteit. Op de lange duur zal evenwel het toenemen van het aantal werknemers in de oudere leeftijdsgroepen waarschijnlijk tot verlaging van de gemiddelde produktiviteit leiden. Hoe groot deze produktiviteitseffecten zijn zal van de industriële opbouw van de economie afhangen.

In het algemeen wordt veroudering in verband gebracht met lichamelijk verval, zodat het werk dat een maximum aan lichamelijke inspanning vereist het meest te leiden heeft van de vergrijzing van de beroepsbevolking. Welk verband er bestaat tussen geestelijke bekwaamheid en creativiteit en het verouderingsproces is minder duidelijk. Op bepaalde gebieden komt de creativiteit pas laat op gang en worden de belangrijke prestaties pas laat geleverd, terwijl in andere vakgebieden de belangrijke doorbraken meestal op rekening komen van jonge mensen.

Oudere beroepsbevolkingen kunnen meestal minder gemakkelijk inspelen op economische veranderingen. Het gaat daarbij om het ontwikkelen van nieuwe produkten en het voortbrengen van bestaande produkten met nieuwe technieken. Oudere werknemers zijn meer aan hun huidige betrekking gebonden wegens hun specifieke vaardigheden, omdat ze een contract hebben dat is gebaseerd op uitgestelde beloning, met het oog op hun status of positie in de bestaande hiërarchie, en wegens hun gevoel van trouw aan de zaak waar ze werken. Oudere werknemers zijn minder geneigd om over te stappen van stagnerende naar expansieve bedrijven. Een jongere beroepsbevolking is daarom beter in staat in te spelen op veranderende patronen van economische groei. Kortom, oudere mensen hebben duidelijk andere bekwaamheden dan jongere. Maar de verschillen hoeven niet allemaal negatieve economische gevolgen te hebben.

Het verouderen van de totale bevolking kan indirect invloed zijn op de beroepsbevolking doordat het de kosten van bepaalde overheidsvoorzieningen doet oplopen. Als er door de groei van de bejaarde bevolkingsgroepen meer moet worden uitgegeven aan sociale zekerheid en gezondheidszorg, dan moet ook de belastingopbrengst omhoog. Als de overheid haar inkomsten met name haalt uit inkomstenbelastingen stijgen de kosten van de produktiefactor arbeid, hetgeen leidt tot substitutie van kapitaal voor arbeid. Het is mogelijk de hogere kosten van voorzieningen

voor een groeiende bejaarde bevolkingsgroep op te vangen door vermindering van het aantal kinderen, waardoor de vraag naar overheidsvoorzieningen voor jonge afhanke-lijke personen zou verminderen. Deze macro-economische gevolgen van de vergrijzing van de bevolking zijn ge-
detailleerd onderzocht door Clark en Spengler³.

De micro-economische gevolgen

Bedrijven nemen werknemers in dienst uit het bestand aan kandidaten dat op een bepaalde arbeidsmarkt voorhanden is. Naarmate de nationale beroepsbevolking verou-
dert krijgen bedrijven te maken met vergrijzing van de in
aanmerking komende werknemers. Door het vergrijzen
van de nationale beroepsbevolking komen er minder jon-
ge nieuwkomers op de arbeidsmarkt op zoek naar hun eer-
ste betrekking. Daardoor zou verhoudingsgewijs de prijs
van jonge werknemers moeten stijgen. Tegelijkertijd neemt
het aantal oudere werknemers toe, waardoor hun markt-
loon de neiging heeft te zakken. Daardoor kunnen bedrij-
ven zich genoodzaakt zien hun personeelsbeleid wat be-
treft aannemen, bevorderen, belonen en pensioneren te
herzien. In deze paragraaf wordt ingegaan op de factoren
die leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van een
onderneming bepalen, en op de mate waarin de leeftijds-
opbouw afhangt van het personeelsbeleid van het bedrijf
enerzijds en van de nationale economische en demografi-
sche omstandigheden anderzijds.

Determinanten van de leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van een
onderneming wordt bepaald door de oorspronkelijke leef-
tijdsopbouw, de netto groeivoet van de beroepsbevolking
en de personeelsmutaties per leeftijdsgroep. De perso-
neelsmutaties worden bepaald door het personeelsbeleid,
dat op zijn beurt weer wordt beïnvloed door de economi-
sche omstandigheden. Aangezien de arbeidskosten en de
produktiviteit een functie zijn van de ervaring van de werk-
nemer, staan ondernemingen niet onverschillig tegenover
de leeftijdsopbouw van hun personeelsbestand. Daarom
moeten zij vaststellen wat de optimale omvang en leeftijds-
opbouw van hun personeelsbestand is⁴.

De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van een
bedrijf wordt in principe bepaald door dezelfde factoren als
de leeftijdsopbouw van de landsbevolking. Het aannemen
van jonge werknemers is te vergelijken met geboorten in
een bevolking. Pensionering, hoewel niet noodzakelijker-
wijs even definitief als sterven, betekent het verlaten van
het bestand op gevorderde leeftijd. Vertrek en aannemen
op andere leeftijden spelen een rol die te vergelijken is met
die van migratie bij de bevolking. Aan de hand van een
theoretisch model op die grondslag kunnen we het effect
van alternatieve vormen van personeelsbeleid op de leef-
tijdsopbouw van afzonderlijke personeelsbestanden illu-
streren.

In de meeste landen volgt men bij het in dienst nemen
van industrieel personeel de lijn dat een betrekkelijk hoog
percentage nieuwe werknemers wordt aangenomen op het
laagste niveau, waarbij de al aanwezige werknemers wor-
den gepromoveerd om open plaatsen op hogere niveaus
te bezetten. In zo'n stelsel heeft een snel groeiend bedrijf
een jong personeelsbestand, terwijl een langzamer groei-
ende onderneming een groter percentage oudere werkne-
mers in haar bestand zal hebben. Tot op zekere hoogte
kan dat effect worden afgezwakt door het pensioenbeleid
zodanig te veranderen, dat de overgangpercentages voor
oudere werknemers worden verhoogd, bij voorbeeld door
hogere uitredingspercentages van werknemers van mid-
delbare leeftijd.

Net als bij de landsbevolking houdt de groeivoet van de
beroepsbevolking nauw verband met de leeftijdsopbouw
van het personeelsbestand. Een onderneming heeft ech-
ter meer greep op de percentages van in- en uittreding dan
de landsoverheid. Door het personeelsbeleid en daarmee
de overgangpercentages te wijzigen kan de onderneming
de leeftijdsopbouw van haar personeelsbestand naar wens
veranderen.

Als de werkgelegenheidsgroei afneemt heeft dat ook in-
vloed op de mate van doorstroming naar hogere posities
binnen de personeelshierarchie. Bij een verouderende be-
roepsbevolking zijn er naar verhouding meer werknemers
met veel dienstjaren en minder met een gering aantal
dienstjaren. Er is minder kans op bevordering en er zijn
meer gegadigden voor elke open plaats. Als een baan wei-
nig kans op promotie biedt doet dat afbreuk aan de waar-
de van die baan in de ogen van de werknemers, en dat kan
aanleiding geven tot meer verloop.

De optimale leeftijdsopbouw

De economische theorie stelt dat ondernemingen ernaar
streven een gewenste productie te leveren tegen de ge-
ringst mogelijke kosten. Beslissingen over de productie
worden genomen op grond van de bestaande technologie,
eventuele restricties van overheidswege, de relatieve pro-
duktiviteit van de benodigde inputs en de prijs van de in-
put. Als de jonge werknemers de oudere niet ten volle kun-
nen vervangen, kan men de werknemers van verschillen-
de leeftijd voorstellen als verschillende inputs in het pro-
duktieproces. Oudere werknemers hebben bij voorbeeld
meer ervaring met en kennis van de produktietechnologie
en kunnen dienst doen als opzichters en opleiders van jon-
ge werknemers. De jongere werknemers zijn misschien be-
ter in het verrichten van bepaalde taken aan de lopende
band, of andere produktietaken. Wegens deze verschillen
in vaardigheid zullen ondernemingen graag zowel jonge
als oude werknemers in dienst hebben. Het optimale aan-
tal jonge en oude werknemers hangt af van hun relatieve
kosten en produktiviteit.

Stel, een bedrijf maakt een produkt waarnaar de vraag
door de tijd constant is en dat bedrijf heeft te maken met
constante relatieve prijzen voor jonge en oude werkne-
mers. Dan moet dat bedrijf zelf de omvang en de leeftijds-
opbouw van zijn personeelsbestand kunnen bepalen. Om
de gewenste leeftijdsopbouw van het personeelsbestand
te bereiken zal het bedrijf een passend belonings- en perso-
neelsbeleid moeten voeren. Dat beleid kan het aanne-
men van nieuw personeel op het aanvangsniveau omvat-
ten, en een stelsel van salarissen, pensioenen en andere
oudedagsregelingen op basis van dienstjaren. Het beleid
op het gebied van aannemen, ontslaan en pensionering
kan uiteraard onderhevig zijn aan overheidsregelingen.
Kortom, het personeelsbeleid van het bedrijf is erop gericht
een personeelsbestand op te bouwen dat het bedrijf in
staat stelt de vastgestelde productie te leveren tegen de
laagste kostprijs.

Als er eenmaal een leeftijdsopbouw is bereikt die over-
eenkomt met een evenwicht op lange termijn, hoe kunnen
ondernemingen dan inspelen op veranderingen in de eco-
nomische en demografische omstandigheden? Laten we
aannemen dat het bedrijf dat we net hebben bekeken te
maken krijgt met een tijdelijke vermindering in de vraag
naar haar produkt, die naar verwachting vijf jaar zal duren.
De bedrijfsleiding komt tot het besluit de omvang van het

3. R. Clark en J. Spengler, *The economics of individual and popu-
lation aging*, Cambridge University Press, New York, 1980.

4. De verhouding tussen het personeelsbeleid van een onderne-
ming en de leeftijdsopbouw van een beroepsbevolking wordt be-
handeld in: R. Clark en S. Cantrell, *Personnel policies and the age
structure of an occupation*, *Population research and policy review*,
nr. 5, 1986, blz. 64- 82.

personeelsbestand gedurende die tijd met 10% te verminderen; men voorziet evenwel dat na die vijf jaar de vraag op het vroegere peil zal terugkeren. Tegen die tijd zal de onderneming opnieuw een personeelsbestand willen hebben van de oorspronkelijke omvang en leeftijdsopbouw.

Het bedrijf kan kiezen uit verscheidene typen personeelsbeleid om de gewenste grootte te bereiken: geen jonge werknemers meer aannemen, oude werknemers dwingen met pensioen te gaan, of de netto uittreedingspercentages door de hele leeftijdsopbouw heen vergroten. Hoewel elk van deze methoden tot het gewenste aantal werknemers zou leiden, zijn de leeftijds patronen die ze opleveren zeer verschillend. Daarom moeten ondernemingen die zich geplaatst zien voor tijdelijke vermindering van de vraag naar hun producten, zich niet alleen afvragen hoe zij de omvang van hun personeelsbestand kunnen beïnvloeden, maar ook hoe het beleid dat zij voeren zal uitwerken op de huidige en toekomstige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Zo kan een onderneming die lange tijd geen jonge werknemers meer aanwerft in de toekomst voor moeilijkheden komen te staan bij het uitbreiden van de werkgelegenheid, als er betrekkelijk weinig werknemers tussen de 30 en 40 zijn overgebleven om de nieuwkomers in de werkwijze van het bedrijf in te wijden⁵.

Het vergrijzen van de totale bevolking en daarmee ook van de landelijke beroepsbevolking zal van invloed zijn op het optimale personeelsbestand van een firma door de gewijzigde verhouding tussen aanbod en prijs van oude en jonge werknemers. Door het verouderen van de bevolking zullen er minder jonge nieuwkomers zijn op de arbeidsmarkt. Het loon van die jonge werknemers zal dan stijgen in vergelijking met dat van de oudere werknemers, waarvan het aanbod dan ruimer is. Als gevolg van die veranderingen in de prijsverhouding zullen ondernemingen de gewenste leeftijdsopbouw van hun personeelsbestand zo herzien dat er meer oudere werknemers in worden opgenomen.

In de Verenigde Staten doen zich belangrijke veranderingen voor in industrieën die van oudsher vooral op jongeren steunden. Een opmerkelijk voorbeeld is de fast-food sector. Veel van de grootste ondernemingen in deze sector hebben gereageerd op de afname van het aanbod van jongeren door het bieden van loonsverhogingen en secundaire arbeidsvoorwaarden zoals betaalde scholing. Bovendien hebben ze oudere, gepensioneerde werknemers direct opgeroepen te solliciteren. De schaarste aan jongeren leidt dus tot hogere jeugdlonen en als gevolg daarvan tot substitutie van ouderen voor jongeren.

Met het oog op de veroudering van de beroepsbevolking trachten ondernemingen meer van hun oude werknemers te behouden of oudere sollicitanten aan te nemen. Dat gaat in tegen de in de inleiding van dit artikel beschreven tendens van de laatste jaren om mensen vervroegd met pensioen te sturen. In de ontwikkelde landen zijn de oudere werkrachten zich, in het licht van het overheids- en ondernemingsbeleid ten gunste van vervroegd pensioen, minder druk gaan maken. In de toekomst zouden zowel de nationale overheden als individuele ondernemingen wel eens kunnen merken dat het in hun belang is om meer ouderen te bewegen in de beroepsbevolking te blijven.

reikt als de bevolkingsgroei het nulpunt nadert. Maar als de vruchtbaarheid zo laag is dat de bevolking in absolute cijfers daalt, dan kan zeer ernstige vergrijzing het gevolg zijn. Daling van de bevolkingsomvang gepaard met snelle veroudering van de bevolking kan zeer zeker economisch verval inluiden. Sommige Westeuropese landen zien zich geplaatst voor een in absolute zin dalende bevolkingsomvang. In hoeverre vertraagde bevolkingsgroei gepaard gaat met veroudering van de beroepsbevolking hangt af van het pensioen- en personeelsbeleid van de overheid en het bedrijfsleven, waarmee immers invloed kan worden uitgeoefend op de graad van deelneming in het arbeidsbestel. De afgelopen twintig jaar is het verouderen van de beroepsbevolking tegengegaan door een nationaal pensioenbeleid dat oudere werknemers motiveerde uit te treden. Doordat oudere werknemers ertoe gebracht werden met pensioen te gaan is de beroepsbevolking niet zo snel verouderd als het geval zou zijn geweest bij gelijkblijvende deelnemingspercentages.

Wanneer de bevolking in de toekomst blijft vergrijzen zullen de regeringen merken dat het beleid van vervroegd pensioen steeds duurder wordt. Zullen de regeringen van de ontwikkelde landen dan een beleid gaan voeren ter verhoging van de leeftijd waarop men voor sociale zekerheid in aanmerking komt? Zo'n beleidsombuiging zou het voor oudere werknemers minder aantrekkelijk maken om met pensioen te gaan, zodat een groter percentage deel van de beroepsbevolking zou blijven uitmaken. Andere overheidsmaatregelen, zoals het beperken of afschaffen van verplicht pensioen, het toekennen van subsidies aan ondernemingen die oudere werknemers in dienst nemen, en plafonds stellen aan de bedrijfspensioenen voor mensen die met vut gaan, zouden het de ondernemingen moeilijk maken oudere werkgevers tot uittreden te dwingen.

Zulke bepalingen leggen beperkingen op aan het personeelsbeleid waarmee ondernemingen het door hen gewenste personeelsbestand opbouwen, en zal het personeelsbestand verder doen vergrijzen. Zodoende kan een beleid dat voordelig is voor een overheid die moet proberen de inkomensoverdracht aan bejaarden te bekostigen, negatief uitwerken voor afzonderlijke ondernemingen. Uiteraard zullen er oude mensen zijn die graag vervroegd met pensioen gaan; die mensen worden benadeeld door overheidsregelingen die erop uit zijn de mensen langer te laten werken.

Samengevat komt het erop neer dat de beroepsbevolking verouderd doordat de totale bevolking verouderd; de mate waarin dat gebeurt kan worden beïnvloed door het overheids- en ondernemingsbeleid en door veranderende economische omstandigheden. Om de economische gevolgen van de veroudering van de beroepsbevolking vast te stellen moeten we de oorzaken van de veroudering onderzoeken. In de meeste gevallen hoeft matige veroudering van de landelijke beroepsbevolking en van het personeelsbestand van ondernemingen de produktiviteit van de arbeid niet in belangrijke mate te verminderen, noch de arbeidskosten te verhogen. In markteconomieën kunnen zich aanpassingen voordoen in het stelsel van beloning en produktie die leiden tot gematigde negatieve effecten van de veroudering van de beroepsbevolking.

Robert L. Clark

Effecten van vergrijzing

De vergrijzing van de bevolking heeft zowel positieve als negatieve gevolgen voor de economische welvaart van een volk. Op grond van huidig onderzoek meen ik dat een oudere bevolking niet noodzakelijkerwijs per saldo een lager inkomen per hoofd hoeft te hebben. Het is eigenlijk zo dat het laagste percentage van afhankelijkheid wordt be-

5. Dit probleem wordt behandeld in: Cantrell en Clark, *Individual mobility, population growth and labor force participation*, 1986, en in: S. Cantrell en R. Clark, *Retirement policies and promotional prospects*, *The Gerontologist*, nr. 20, 1980, blz. 575-580.