

# Draining or training

De laatste tijd wordt veel gesproken over toekomstige problemen in verband met de ontgroening en vergrijzing van de bevolking. Deze problemen zijn niet specifiek voor ons land. In heel West-Europa zijn vergelijkbare ontwikkelingen gaande. West Duitsland loopt zelfs ongeveer vier jaar voor op ons land wat de bevolkingsontwikkeling betreft, zodat de Duitse ervaringen voor ons land van belang zijn.

In Duitsland is momenteel merkbaar dat het aantal jongeren op de arbeidsmarkt sterk terugloopt. Men maakt zich daarover bij overheid en bedrijven grote zorgen. Ondanks de ook in Duitsland toch nog altijd omvangrijke jeugdwerkloosheid blijkt er nu ook een onvervulde vraag naar jongeren te ontstaan. De eerste tekenen van een opwaartse druk op jeugdlonen zijn zichtbaar. Verschillende internationale studies hebben duidelijk gemaakt dat de baby-boomgeneratie van de naoorlogse jaren genoeg heeft moeten nemen met lagere aanvangslonen, ten einde de grote cohorten van deze generatie op de arbeidsmarkt te kunnen opnemen. De baby-bust-generatie van de jaren zeventig daarentegen lijkt zich te kunnen verheugen op een uiterst comfortabele positie op de arbeidsmarkt. Voor Nederland moet in de komende jaren met een zelfde ontwikkeling rekening worden gehouden. Het aanbod van arbeid in de leeftijdsgroep 20-30 jarigen neemt tussen 1990 en 2005 met 25% af. Dat is voornamelijk een gevolg van de afname van de omvang van het cohort (het aantal personen in die leeftijdsgroep). De deelname aan onderwijs, die in deze leeftijdsgroep nog steeds iets toeneemt, maakt deze daling in het aanbod groter. Anderzijds leidt de toename in de deelname van jonge vrouwen aan de arbeidsmarkt tot een stijging van het aanbod.

Eén element in de Duitse discussie heeft mij bijzonder getroffen. Van verschillende kanten wordt voorgesteld om een selectief immigratiebeleid te gaan voeren: een beleid gericht op bewuste braindraining. Dit moet erin voorzien dat door toelating van goed opgeleide buitenlandse jongeren in Duitsland de daling van het aantal jongeren op de arbeidsmarkt enigszins wordt ondervangen. Tot nu toe is in Duitsland, net als in andere Westeuropese landen, het overheidsbeleid erop gericht de toestroom van buitenlanders zoveel mogelijk te beperken. De potentiële immigranten die onder zo'n beleid worden toegelaten, komen ongetwijfeld uit armere landen. Turkije, Noord-Afrika, maar ook India en China zijn landen

J.J.M. Ritzen



waarin de drang tot emigratie – ook onder goed opgeleiden – betrekkelijk groot is. Een selectief immigratiebeleid van een Westeuropees land bevordert in zo'n geval de brain drain uit armere landen, en maakt daarmee de internationale welvaartsverdeling waarschijnlijk alleen maar ongelijker. In het midden van de jaren zeventig is wel eens voorgesteld om als compensatie voor een dergelijke brain drain rijke landen een belasting te laten betalen per immigrant, en de ontvangsten uit te keren aan de landen van uitmigratie. De haalbaarheid van een dergelijke internationale belasting werd en wordt echter niet als bijzonder groot beoordeeld. Ten slotte gaat een selectief immigratiebeleid uit van de mogelijkheden om het leeftijds/opleidingsprofiel van de immigranten te kunnen vastleggen. Deze veronderstelling gaat voorbij aan de mogelijkheden van gezinshereniging, die wettelijk zijn vastgelegd in vrijwel alle westerse landen. Hoezeer dit een selectief immigratiebeleid in de wielen kan rijden blijkt uit de Canadese ervaringen. Canada kent sinds 1978 een selectief immigratiebeleid gericht op het aantrekken van goed-opgeleide jongeren. Nochtans blijkt de gemiddelde leeftijd van immigranten in de periode 1981-1984 slechts iets lager te zijn dan die van oorspronkelijke bevolking.

Een selectief immigratiebeleid zou een typische ad-hoc- en korte-termijnoplossing zijn voor het probleem van de krimpende omvang van de cohorten jeugdige nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Langere-termijnbeleid in twee verschillende vormen is een alternatief. De eerste is om de deelname van jonge vrouwen aan de arbeidsmarkt te be-

vorderen. De afgelopen jaren is die deelname al sterk toegenomen. In Nederland nam de deelname aan de arbeidsmarkt van vrouwen in de leeftijdsgroep 25-29 jaar tussen 1981 en 1985 toe van 49 tot 59%. Maar ze blijft nog altijd ruim beneden die van jonge mannen. Betere kinderopvang, ruimere mogelijkheden om werk en het krijgen van kinderen te combineren komen dan opeens in een ander daglicht te staan. Het gaat niet uitsluitend om maatregelen met een aardigheidstintje, maar om een doelmatig beleid, gericht op instandhouding en vergroting van de welvaart.

De tweede mogelijkheid is training: bijscholing van oudere werknemers, waardoor oudere werknemers ook goed het werk kunnen doen van jongere werknemers. Op dit terrein is nog veel mogelijk. Onlangs werden de voorlopige resultaten bekend gemaakt van een enquête van het Centraal Bureau voor de Statistiek naar de deelname aan en kosten van bedrijfsopleidingen en externe opleiding. Deze enquête geeft aan hoe gering de scholingsinspanning van bedrijven nu is. Inclusief de kosten van de gedeerde arbeidstijd worden de totale kosten van deelname aan bedrijfsopleiding en externe opleidingen in bedrijven met vijf of meer werknemers in 1986 geschat op f 2,3 mrd. gulden (exclusief scholing bij overheid, onderwijs en gezondheidszorg). Dat lijkt een groot bedrag maar is minimaal wanneer men het vergelijkt met een totale loonsom voor de betrokken bedrijven van ruim f 140 mrd.

Jongere werknemers vormen een speciale categorie op de arbeidsmarkt, omdat zij degenen zijn die zijn toegerust met de laatste kennis over productieprocessen en producten. De verspreiding van nieuwe wetenschappelijke technische inzichten in productieprocessen en producten vindt waarschijnlijk vooral plaats via deze categorie werknemers. Oudere werknemers daarentegen hebben weliswaar meer ervaring, maar zij verouderen ook in hun kennis. Bijscholing van oudere werknemers kan bevorderen dat die veroudering wordt gecompenseerd. De speciale rol van jongeren als drijvende kracht achter technische vernieuwing wordt dan minder groot. Tegen de achtergrond van deze twee alternatieven om de gevolgen van de afname van het aantal jongeren op de arbeidsmarkt op te vangen, mogen we stellen dat voorlopig selectief immigratiebeleid dus zeker nog geen must is.

Jo Ritzen