

Demografische ontwikkelingen en bedrijfsleven

Demografische ontwikkelingen worden vaak met zorg tegemoet gezien. Groeit de bevolking, dan is het de vraag of de voedselproductie wel voldoende verhoogd kan worden, en krimpt de bevolking, dan stelt de bijkomende vergrijzing ons weer voor andere problemen. In dit artikel wordt het laatste fenomeen bekeken. De auteur staat met name stil bij de effecten voor arbeidsmarkt en consumentenmarkt en constateert dat de vergrijzing niet alleen problemen oplevert, maar ook mogelijkheden biedt.

MR. DRS. H.K. KLAMER*

Het internationale perspectief

De cultuurfilosoof Spengler schreef in zijn boek *Untergang des Abendlandes* dat de ondergang van een cultuur veelal gepaard gaat met een stagnerende bevolkingsgroei. Het betreffende volk heeft blijkbaar niet de wil om het eigen geslacht voort te planten.

Demografische prognoses dragen veelal een reuk van pessimisme om zich. Zo voorspelde de econoom Malthus in 1798 dat de economische groei geen gelijke tred zou kunnen houden met de bevolkingsgroei¹. Het pessimisme van Malthus is voor Europa geloochenstraf door industrialisatie en produktiviteitstijging in de landbouw. Thans staan de ontwikkelingslanden voor de gigantische opgave om de dreiging van de bevolkingsgroei het hoofd te bieden. De tendenties in de wereldvoedselproductie lijken vrij ongunstig².

In vergelijking met vorige eeuwen is de wereldbevolking in deze eeuw exponentieel gegroeid. Aan het eind van deze eeuw zal de wereldbevolking ten opzichte van 1950 meer dan verdubbeld zijn (van 2,5 miljard tot ca. 6 miljard mensen) aldus de prognose van de VN. Deze is weergegeven in tabel 1. De groei treedt thans met name op in ontwikkelingslanden. In Afrika zal de bevolking verviervoudigen tussen 1950 en 2000. Ook de bevolking in Latijns-

Amerika en Azië blijft sterk groeien. Deze groei van de wereldbevolking zal zich tot ver in de volgende eeuw voortzetten. Op het noordelijk halfrond zwakt de bevolkingsgroei sterk af.

In Europa komt de groei aan het eind van deze eeuw nagenoeg tot stilstand; in mindere mate geldt dit ook voor Noord-Amerika en de Sovjet-Unie. Europa lijkt het bejaardenoord voor de wereld te worden. In Duitsland neemt de bevolking thans reeds af. Nederland steekt daartegen nog 'gunstig' af. In Nederland zijn de geboortes langer op een hoog niveau gebleven, waardoor Nederland thans een jongere bevolkingsopbouw kent dan Duitsland, Zweden, België en Engeland. Het geboortecijfer in Nederland is later gedaald dan elders, maar de daling was wel sterker³.

Dit internationale exposé moge ons vergrijzings-'probleem' relativiseren. Het is de vraag trouwens of wel van een 'probleem' sprake is. Ons vergrijzings-'probleem' steekt in ieder geval schril af tegen de problemen van de bevolkingsgroei waarmee de ontwikkelingslanden te maken hebben. Het is trouwens de vraag of de bevolkingsgroei in de derde wereld voor ons veel gevolgen zal hebben. Wellicht zullen de noordelijke landen te maken krijgen met een demografische druk uit het zuiden van mensen die in noordelijke richting een baan zoeken. Omgekeerd zal ons bedrijfsleven kansen kunnen vinden in de opbouw van de ontwikkelingslanden en de groeiende consumentenmarkten in deze continenten. In delen van Azië (onder meer China) en Noord-Afrika is sprake van een zich vrij gunstig ontwikkelende koopkracht. Daarentegen is met name in de Afrikaanse landen bezuiden de Sahara de inkomensontwikkeling erg ongunstig. Latijns-Amerika geeft een wisselend beeld te zien⁴.

Tabel 1. Ontwikkeling wereldbevolking wereld en een aantal werelddelen, in mrd. mensen

	1950	1980	2000	2025
Wereld	2,51	4,45	6,12	8,12
Europa	0,39	0,49	0,51	0,52
Noord-Amerika	0,17	0,25	0,30	0,35
Afrika	0,22	0,48	0,87	1,62
Latijns-Amerika	0,17	0,36	0,55	0,78
Zuid-Azië	0,70	1,41	2,07	2,81

Bron: United Nations, *Populations Studies*, nr. 98, New York, 1986.

* De auteur is beleidsmedewerker Sociale Zaken bij het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond

1. P.E. Samuelson, *Handboek voor de economie*, 2e druk, Aula, Het Spectrum, Utrecht, 1969.

2. NRC *Handelsblad*, 11 oktober 1988, bijlage.

3. Vgl. Sociaal Economische Raad, *Sociaal-economische aspecten van demografische ontwikkelingen*, Den Haag, 1987.

4. ILO, *World Labour Report*, Genève, 1987.

De Nederlandse situatie

Ik zal mij nu verder beperken tot Nederland. In ons land is het aantal geboortes weliswaar sterk gedaald, maar zal de bevolking nog blijven toenemen tot aan het begin van de volgende eeuw. De ontgroening (door het gedaalde kindertal) leidt vanzelf tot vergrijzing van de bevolking, wat nog eens wordt versterkt door de hogere levensverwachting. Er treedt een dubbele vergrijzing op. Deze demografische ontwikkelingen moeten in nauwe samenhang worden bezien met sociaal-culturele en sociaal-economische veranderingen en ontwikkelingen van milieu en natuur. De demografische ontwikkelingen hebben voor het bedrijfsleven twee effecten. Het bedrijfsleven krijgt te maken met een veranderende consumentenmarkt en met een veranderende beroepsbevolking. Naast kwantitatieve veranderingen treden ook belangrijke kwalitatieve veranderingen op, die kunnen worden getypeerd als een tendens in de richting van differentiatie, individualisering en emancipatie. De huishoudens worden kleiner en gevarieerder van aard. Naast het huwelijk ontstaan nieuwe relatievormen. Relaties zijn veelal van kortere duur, wat onder meer blijkt uit het toegenomen aantal echtscheidingen. Het aantal tweeverdieners neemt toe. Mensen willen steeds meer taken in huishouden en opvoeding combineren met arbeid buitenshuis, hetgeen leidt tot een toename van deeltijdarbeid. Het beeld van het gezin met drie kinderen, met een man als gezinshoofd, die 40 uur werkt en alléén de kost verdient, is thans een van de mogelijke 'life styles' en niet meer het enig mogelijke ideaal.

Deze verandering in gedrags- en leefpatronen hebben te zamen met demografische ontwikkelingen een belangrijke weerslag op het consumentengedrag en de arbeidsmarkt.

Consumentenmarkt

Wat het consumentengedrag betreft laat kwantitatief onderzoek zien dat economische groei voor veel bestedingscategorieën belangrijker is dan de groei van de bevolking en de samenstelling van de huishoudens⁵. De cijfers laten zien dat tot het jaar 2000 de vraag naar persoonlijke verzorging, geneesmiddelen, ontwikkeling en ontspanning, kleding en schoeisel en vervoer meer dan proportioneel zal toenemen. Zeker zo belangrijk is dat de besparingen toenemen, want mensen sparen meer na hun 55e jaar.

Als ik de veranderingen op meer kwalitatieve wijze benader, denk ik dat 65-plussers in vergelijking met vroeger een beter pensioen hebben en langer vitaal blijven. 65-plussers willen niet meer als hulpbehoevend worden afgezonderd in een bejaardenoord. Men wil langer zelfstandig blijven. Als doelgroep in de marketing worden ouderen een interessantere groep, die evenwel vraagt om een eigen benadering. Speciaalzaken voor ouderen – zoals 'Prenatal' voor jonge ouders – of speciale reizen voor ouderen zullen het slecht doen zolang ons westers ideaal is om lang jong te blijven. Ouderen zullen indirect moeten worden benaderd door specifieke eigenschappen van producten en dienstverlening naar hen toe te schrijven. Een andere belangrijke trend, die van sociaal-culturele aard is, is de *emancipatie* en – als consequentie – de herverdeling van taken tussen man en vrouw in huishouden en arbeid buitenshuis. Reclamemakers zullen op de STER-spots vaker mannen moeten laten zien die boodschappen of de was doen. Tweeverdieners hebben behoefte aan meer gemak in het huishouden, 'kant en klaar'-produkten zoals 'fast food' en eten vaker buitenshuis.

De trend naar *kleinere huishoudens* vraagt om aanpassing van de bestaande woningvoorraad waarin de klassieke eengezinswoning de standaard is. Meer en kleinere huishoudens betekenen waarschijnlijk ook méér appara-

ten, kleinere apparaten en meer energieverbruik. Huishoudensverdunning leidt tot meer consumptie-eenheden⁶.

Tot slot leidt de *individualiseringstendens* tot zelfbewustere consumenten, die eigen leefstijlen hebben en gemakkelijk van voorkeur veranderen. Het consumentengedrag wordt grilliger en onvoorspelbaarder. De individualisering is bij voorbeeld te zien in de moderne woning. Zaten onze voorouders vroeger nog gezellig met elkaar rond de haard; thans hebben de huisgenoten liefst elk een kamer voor zich zelf met een eigen radio en soms ook telefoon.

Arbeidsmarkt

Ook op de arbeidsmarkt zullen zich belangrijke veranderingen voordoen. De daling van het aantal geboorten in de jaren zeventig leidt ertoe dat het aantal schoolverlaters in de komende jaren fors afneemt. Het aantal *schoolverlaters* uit het volledig dagonderwijs daalt tussen nu en 2000 met ca. 23%⁷. Reeds nu heeft een aantal bedrijfstatken moeite om alle plaatsen in hun leerlingensstelsels op te vullen. Een sector als de verpleging heeft thans al te maken met personeelstekorten. Dit probleem zal waarschijnlijk toenemen, hoewel men eventuele tekorten kan proberen op te vangen door herintreding van vrouwen te bevorderen of door meisjes meer te interesseren voor een technisch beroep. Bedrijven zouden jonge vrouwen die stoppen met werken actief moeten blijven volgen, zodat zij ze later wellicht kunnen overreden opnieuw in dienst te treden. Ondanks het dalende aantal schoolverlaters blijft de *beroepsbevolking* tot 2000 nog groeien; ten opzichte van 1985 met in totaal 17%, 9% bij de mannen en 32% bij de vrouwen⁸. De Nederlandse vrouwen zijn hun achterstand aan op het gebied van de arbeidsparticipatie aan het inhalen. Deze stijgt van 36% in 1975 tot 47% in 1985 en 58% in het jaar 2000.

Het *opleidingsniveau* van de potentiële beroepsbevolking neemt nog steeds toe, zoals blijkt uit tabel 2. Daarbij blijken vrouwen hun opleidingsachterstand ten opzichte van jongens snel in te halen. Tegen het jaar 2000 verwacht het CPB met name *tekorten* aan middelbaar en hoger opgeleid technisch en administratief personeel. Reeds thans bestaan ernstige tekorten in bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt. Deze knelpunten zullen in omvang eerder toe- dan afnemen, hetgeen een reële bedreiging vormt voor onze economische ontwikkeling.

Tabel 2. Arbeidsaanbod naar opleidingsniveau 1985 – 2000

Opleidingsniveau	Aandeel		Mutatie
	1985	2000	
Lager	16,2	10,6	-35%
Uitgebreid lager	29,3	24,3	-17%
Middelbaar	37,9	42,5	+12%
Semi-hoger	12,3	15,8	+28%
Hoger	4,3	6,9	+60%
	100	100	

Bron: CPB, *De arbeidsmarkt naar opleidingscategorie, 1975-2000*, Werkdocument 17, CPB, Den Haag, 1988.

5. R.J.M. Alessie, F.A. van Dewall, A. Kapteijn en E.R. Koster, De invloed van demografie op bestedingen en besparingen, in: *Demografische veranderingen en economische ontwikkelingen*, Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde, Stenfert Kroese, Leiden, 1987.

6. Werkverband Periodieke Rapportage Bevolkingsvraagstukken, *Aspecten van het bevolkingsvraagstuk*, Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, Zoetermeer, 1987.

7. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Schoolverlatersbrief 1988*, cijfers CPB.

8. Centraal Planbureau, *De arbeidsmarkt naar opleidingscategorie 1975-2000*, Werkdocument nr. 17, Den Haag, 1987.

Verder treden *kwalitatieve veranderingen* op in het arbeidsaanbod. Het arbeidsaanbod wordt *pluriformer*. Door de veranderde leefpatronen dienen zich meer *vrouwen* aan en meer mensen die in deeltijd willen werken. Bovendien zullen in de komende jaren ten gevolge van afschaffing van de verdiscontering in de WAO, meer gedeeltelijk *gehandicapten* tot de beroepsbevolking blijven behoren. En in de toekomst zullen er meer *ouderen* zijn. Het aantal mensen in de potentiële beroepsbevolking tussen 20 en 45 jaar blijft tot 2000 stabiel, maar het aantal mensen tussen 45 en 64 jaar zal met één derde toenemen⁹. Wellicht zal ook het deel van de oudere werknemers dat blijft werken toenemen, hetzij full-time, hetzij part-time. Dat zou wel een ommekeer betekenen, want het gedeelte 60-65-jarigen dat nog werkt, is de afgelopen decennia drastisch afgenomen. Van 85% in 1960 tot 46% in 1981 en ca. 25% in 1988¹⁰. Deze daling is een gevolg van de WAO, de speciale werkloosheidsregeling voor 57,5-jarigen en de als tijdelijk bedoelde vut-regelingen. Overigens is de dalende arbeidsparticipatie van ouderen een vrij algemeen Europees verschijnsel.

Personeelsbeleid

De *vergrijzing van het personeelsbestand* in de bedrijven kan belangrijke consequenties hebben. Ouderen beschikken vaak over meer ervaring en wijsheid, maar aan de andere kant lopen bepaalde lichamelijke functies bij ouderen terug. Vooral zwaarder lichamelijk werk kan een probleem gaan vormen, maar ook bij voorbeeld het werken in ploegdienst. Ook in de commerciële functies kan sprake zijn van afnemende prestaties.

Ook in de research is de leeftijd een factor van betekenis. In de exacte wetenschappen blijken onderzoekers het produktiefste te zijn op jonge leeftijd. In de scheikunde ligt de produktiefste leeftijd zelfs onder de 30¹¹. De beperkte instroom van schoolverlaters betekent minder nieuwe kennis. De bedrijven zullen daarom nog meer moeten investeren in opleiding voor hun eigen personeel. Dit betekent méér opleiding binnen de bedrijven en minder opleiding buiten de bedrijven.

De groeiende groep ouderen zal vragen om meer bedrijfsgezondheidszorg, ergonomie en functieaanpassingen. Het ziekteverzuim zal iets kunnen stijgen. Het *ziekterezuim* in 1987 was ca. 10,7%, tegenover een totaal gemiddelde van 8,1%. (Opvallend is dat ouderen minder verzuimen, maar wel langer¹²). Meer aandacht zal nodig zijn voor het *loopbaanbeleid* voor ouderen. De huidige carrière-oriëntatie is thans verticaal gericht. Functieveranderingen in horizontale – laat staan, neerwaartse – richting zijn veel minder gebruikelijk. Het is 'up or out'. Ook al vanwege de platte organisatiestructuren kunnen ouderen minder doorgroeien naar hogere niveaus. Een verticale carrière-oriëntatie is daarom minder adequaat. Ouderen zouden juist hun arbeidsleven geleidelijk en flexibel moeten kunnen afbouwen. De huidige abrupte overgang naar inactiviteit zou moeten plaatsmaken voor een geleidelijker 'afbouw op maat' (door 'krimpbanen'). Het zou dan ook mogelijk zijn om ouderen langer en in grotere getale te behouden voor het arbeidsproces. Een dergelijke vorm van *flexibele uitstroom* is vrij ongebruikelijk en zou bij betrokkenen thans ook op financiële bezwaren stuiten. Het salaris gaat immers achteruit; het grootste bezwaar is dat de pensioenaanspraken veelal zijn gebaseerd op het laatst verdiende salaris. Kortere werken betekent dan ook minder pensioen. Het verdient daarom aanbeveling opbouwlementen in te bouwen in de pensioenregelingen.

Arbeidsvoorwaarden en -kosten

Door de knelpunten op de arbeidsmarkt zullen de *lonen* van goede opgeleide *jongeren* wellicht onder opwaartse druk komen te staan. De vergrijzing leidt ook tot meer jaarlijkse verhogingen in verband met leeftijd. Periodieke verhogingen in verband met *anciënniteit* bedragen veelal zo'n 2 à 3%; de vergrijzing zal ertoe leiden dat er meer mensen

Tabel 3. Ontwikkeling premies voor vut, AOW en pensioenen bij de hoge- en lage-groeivariant volgens het CPB^a

	1988 ^b	2000		2010		2030	
		H	L	H	L	H	L
Vut	1,5	5,2 ^c	3,2				
AOW ^d	11,5	10,3	12,8	10	13	12,5	14,8
Pensioen ^d	7,4	8,8	6,5	12,5	6,3	15,5	9,5

a. De hoge-groeivariant gaat uit van 3,75% groei van het reële netto nationale inkomen per jaar, de lage-groeivariant van 1,5% groei.

b. Bron: *Macro Economische Verkenning 1989*.

c. E.A. Bolhuis, De vut met pensioen, *ESB*, 1987, blz. 726 e.v.

d. Centraal Planbureau, *De oudedagsvoorziening tot 2030*, Werkdocument nr. 18, Den Haag (hoge demografische variant).

komen die hoger in de salarisschalen zitten. Daardoor nemen de loonkosten toe.

De arbeidskosten zullen verder de gevolgen ondergaan van de grote inspanningen voor *scholing*, waarvan de kosten gemiddeld 1,5% van de loonkosten¹³ zouden bedragen. Wat betreft de *sociale premies en belastingen* geldt dat de *collectieve uitgaven onder opwaartse druk* komen te staan. Dit hoeft niet tot een stijgende collectieve druk te leiden, als wordt uitgegaan van een economische groei van ca. 1,75%, aldus een ambtelijke werkgroep in 1986¹⁴. Daarbij is er van uitgegaan dat een herallocatie van de collectieve uitgaven zal plaatsvinden. Over het welslagen van deze herallocatie is pessimisme zeker gerechtvaardigd.

Belangrijke kostenstijgingen zijn te verwachten van de *premies voor vut en pensioenen*. In tabel 3 zijn de verwachtingen samengevat. Binnen het NCW is uitvoerig nagedacht over de gevolgen van de vergrijzing voor de vut en de pensioenen¹⁵. Werkgevers kijken vooral zorgelijk aan tegen de ontwikkeling in de vut. De vut is een zeer zinvol instrument gebleken, maar wordt steeds kostbaarder. Men zou daarom allereerst kunnen denken aan meer flexibiliteit in de vut, bij voorbeeld door vormen van deeltijd-vut, en door langer werken te premiëren (bij voorbeeld door een leeftijdsstaffel). Veel – zeker niet alle – ouderen hebben nog te veel fut om ineens geheel met de vut te gaan. Een flexibeler vut zou beter aansluiten op de 'afbouw op maat' van de loopbaan, waarop ik in de vorige paragraaf ben ingegaan. Op de langere duur zal wellicht niet te ontkomen zijn aan verhoging van de vut-leeftijd. Over de *pensioenen* kan worden opgemerkt dat het netto-pensioenniveau door het gunstiger bruto-netto-traject voor 65-plussers aanzienlijk is gestegen ten opzichte van het netto inkomen van werkkenden. Het netto-pensioenniveau ligt thans aanmerkelijk boven de 80% van het eindloon, dat de meeste pensioenregelingen voor ogen stond. Men zou daarom kunnen overwegen om het pensioenniveau aan te passen om weer het oorspronkelijke niveau te bereiken.

H.K. Klamer

9. Cijfers Statistisch Bulletin CBS, no. 48, december 1987.

10. M.G.K. Einerhand, *Werken en niet werken van 50-64 jarige mannen in Nederland*, Supplement Sociaal-Economische maandstatistiek, CBS, nr. 10, 1985; Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Rapportage Arbeidsmarkt 1988*.

11. A.K. Korman, *Industrial and organisational psychology*, Prentice Hall, New Jersey, 1971, blz. 345.

12. Informatie Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden.

13. Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Rapportage Arbeidsmarkt 1988*.

14. Rapport *Ambtelijke heroverwegingswerkgroep demografische ontwikkelingen en collectieve sector*, april 1986.

15. Zie met name *Kijken naar de toekomst, een verkenning naar de gevolgen van demografische ontwikkelingen en individualisering*, Verslag Bilderberg discussieproject 1986/1987, Nederlands Christelijk Werkgeversverbond, Den Haag.