



UNIVERSITY OF AMSTERDAM

Amsterdam Institute for Advanced labour Studies

De arbeidsmarkt in 2040

Ingrijpende veranderingen, maar ook veel continuïteit

Paul de Beer

WP 162
Maart 2016

AIAS
Working Paper Serie

AIAS works!

Rebalancing labour between market and regulation

Maart 2016

© Paul de Beer, Amsterdam

Contact: P.T.deBeer@uva.nl

Algemeen contact: aias@uva.nl

Bibliografische informatie

Beer, P.T. de, (2016). De arbeidsmarkt in 2040. Ingrijpende veranderingen, maar ook veel continuïteit. Universiteit van Amsterdam, AIAS Working Paper 162.

Informatie mag worden geciteerd, mits de bron nauwkeurig is vermeld.

Reproductie voor eigen/intern gebruik is toegestaan.

Deze working paper kan worden gedownload op onze website www.uva-aias.net via het menu:

Publicaties/Working papers.

ISSN online: 2213-4980

ISSN print: 1570-3185

De arbeidsmarkt in 2040

**Ingrijpende veranderingen, maar ook
veel continuïteit**

Paul de Beer

Universiteit van Amsterdam
Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies

Hoofdpunten

Hoe zal de arbeidsmarkt er in 2040 uitzien?

De komende 25 jaar zal zich naar verwachting een aantal ingrijpende veranderingen voltrekken, maar een aantal andere aspecten van de arbeidsmarkt zal betrekkelijk weinig veranderen.

De belangrijkste veranderingen worden vermoedelijk niet veroorzaakt door veel besproken trends als technologische ontwikkeling, flexibilisering en vergrijzing. Het zijn juist de tragere, maar gestage veranderingen die minder in het oog lopen, die de meest ingrijpende gevolgen hebben. Dat zijn de trends van de opmars van de werkende vrouw, de explosieve groei van deeltijdwerk, het langer doorwerken, de verdere groei van de dienstensector en de toename van het aantal hoog opgeleiden. In 2040 zullen/zal:

- evenveel vrouwen als mannen betaald werk hebben;
- drie op de vier werkenden een deeltijdbaan hebben;
- we gemiddeld tot 68-jarige leeftijd doorwerken;
- de helft van de beroepsbevolking hoog opgeleid zijn;
- nog maar een op de twintig werkenden in de landbouw, industrie of bouwnijverheid emplooi vinden.

Tegelijkertijd zal de arbeidsmarkt in een aantal andere opzichten betrekkelijk weinig veranderen. In 2040 zullen/zal:

- de helft van de werkenden 45 jaar of ouder zijn (nu is de helft ouder dan 42 jaar);
- drie op de vijf werkenden nog altijd een vast contract hebben (nu twee op de drie);
- we gemiddeld 12 jaar, een jaar langer dan nu, bij dezelfde baas werken;
- we per uur een derde meer produceren dan nu;
- nog steeds drie op de tien banen elementaire en lagere banen zijn (evenveel als nu);
- er geen grote onderklasse zijn ontstaan.

Een ontwikkeling die hier verder onbesproken blijft is de (im)migratie, omdat deze, ten eerste, onmogelijk te voorspellen is, en, ten tweede, in kwantitatief opzicht waarschijnlijk een beperkt effect zal hebben op de toekomstige arbeidsmarkt.

De belangrijkste beleidsimplicatie van deze constanten en veranderingen is, dat instituties op het gebied van arbeidsmarkt en sociale zekerheid niet gebaseerd kunnen blijven op een standaard mannelijke voltijd werknemer met een ononderbroken loopbaan in een vaste baan. De variatie aan arbeidspatronen – arbeidsduur, contractvorm, loopbaan, sekse – zal zo groot worden dat er feitelijk geen standaard werkende meer is. Dit roept vragen op over de grondslag voor regelingen als het minimumloon, de werknemersverzekeringen en de pensioenen.

Tegelijkertijd betekenen de geschetste constanten dat er geen directe aanleiding is om de bestaande stelsels van sociale zekerheid en pensioenen ingrijpend te hervormen. Als het overgrote deel van de werkenden nog altijd een min of meer duurzame band met een bedrijf heeft en de arbeidsmobiliteit eerder afneemt dan toeneemt, kunnen sociale verzekeringen en pensioenen

ook in de toekomst de werknemer in loondienst als uitgangspunt blijven nemen. Dat laat onverlet dat er discussie gewenst is over de vraag of er meer (al dan niet wettelijke) voorzieningen moeten komen voor degenen die niet in loondienst zijn, in het bijzonder de zzp'ers.

Inhoudsopgave

Hoofdpunten	4
Voorwoord	7
Inleiding	8
Verandert de arbeidsmarkt echt ingrijpend?	8
Werkwijze	9
Tien arbeidsmarkttrends tot 2040	11
1. De opmars van de werkende vrouw	11
2. De deeltijdexplosie	12
3. We werken steeds langer door	15
4. Een steeds hoger opgeleide beroepsbevolking	18
5. Productiviteit en gezondheid over de actieve levensloop	19
6. De groei van de flexibele schil	21
7. We blijven langer bij dezelfde baas	23
8. Verdienstelijking	24
9. Technologie en productiviteit	26
10. Wie wint de race tussen opleiding en technologie?	29
Slotbeschouwing: wat vraagt de arbeidsmarkt in 2040 van onze instituties?	31
Literatuur	35

Voorwoord

Pensioenuitvoerder APG heeft het AIAS gevraagd een verkenning uit te voeren van de arbeidsmarkt en het voorzieningengebruik tot het jaar 2040. Deze verkenning valt uiteen in twee delen. Het eerste deel behelst een essay over de belangrijkste te verwachten trends op de arbeidsmarkt in de periode 2015-2040 met speciale aandacht voor vergrijzing. Het tweede deel is een kwantitatieve analyse van het te verwachten gebruik van sociale zekerheidsvoorzieningen door de beroepsbevolking in de periode 2014-2040 onder invloed van de vergrijzing en de stijging van de effectieve pensioenleeftijd.

Dit AIAS working paper bevat het essay over arbeidsmarktrends. In een ander working paper wordt het voorzieningengebruik tot 2040 geanalyseerd.

Wij willen APG, in het bijzonder Ted Bosman, graag bedanken voor de prettige samenwerking en de nuttige suggesties bij het uitvoeren van de verkenningen. De verantwoordelijkheid voor de inhoud ligt geheel bij de auteur.

Inleiding

De arbeidsmarkt is heftig in beweging. Het aantal flexwerkers en zzp'ers groeit onstuimig. Door de opmars van de robots staan nu de banen op middelbaar niveau onder druk. Er is een forse instroom van arbeidsmigranten uit MOE-landen en daar komt nu nog een groot aantal vluchtelingen bij. De beroepsbevolking vergrijsst, niet alleen doordat er meer ouderen komen, maar ook doordat we langer doorwerken. Ondertussen zet de opmars van vrouwen op de arbeidsmarkt door, parallel met de groei van deeltijdwerk. Nederland is het eerste land ter wereld waar meer dan de helft van de werkenden een deeltijdbaan heeft.

Deze en nog andere veranderingen roepen de vraag op hoe de arbeidsmarkt van de toekomst er zal uitzien. Dit is de centrale vraag van dit essay. We zullen de belangrijkste tien trends op de arbeidsmarkt de revue laten passeren en de vraag beantwoorden hoe de arbeidsmarkt er over 25 jaar, in het jaar 2040, zal uitzien als deze trends zich doorzetten – maar ook de vraag opwerpen hoe waarschijnlijk het is dat de trends zich doorzetten. Tot slot staan we stil bij de vraag wat deze veranderingen betekenen voor de instituties op het gebied van arbeidsmarkt en sociale zekerheid.

Verandert de arbeidsmarkt echt ingrijpend?

Vooraf is het goed enkele relativerende opmerkingen te plaatsen bij de veelgehoorde (veronder)stelling dat de arbeidsmarkt ingrijpend verandert.

Allereerst is deze stelling vaak gebaseerd op recente ontwikkelingen, die worden gezien als het begin, de kiem van een belangrijke koerswijziging. Een voorbeeld daarvan zijn de robots. Die worden momenteel nog slechts in een heel beperkt aantal sectoren en bedrijven ingezet, maar velen menen dat dit nog maar het allereerste begin is en dat zij de arbeidsmarkt van de toekomst sterk zullen bepalen (vgl. Brynjolfsson & McAfee 2014). Op dit moment is het echter nog erg moeilijk de werkelijke impact van robots in te schatten. Het is zeker niet de eerste keer dat er van robots hoge verwachtingen worden uitgesproken: dat was in de jaren '60 en '70 ook al het geval – maar die verwachtingen zijn (nog steeds) niet uitgekomen. Of dit nu wel het geval zal zijn, is een open vraag.

Een tweede kanttekening is, dat recente ontwikkelingen ook sterk worden gekleurd door de langdurige economische crisis, waar we nu na zes jaar langzamerhand uit kruipen. Een crisis is altijd een voedingsbodem voor pessimistische vooruitzichten. Zo dachten velen tijdens de economische crisis van de jaren '80 dat volledige werkgelegenheid definitief uit beeld was en dat we moesten leren leven met blijvend hoge werkloosheid. Dat was toen aanleiding voor discussies over een basisinkomen – en het is geen toeval dat die discussie nu weer oplaait. Aan de vooravond van de huidige crisis was het dominante beeld echter precies het omgekeerde. De commissie Bakker waarschuwde in 2008 voor een dreigend structureel tekort aan arbeidskrachten. In 2015 zouden er al 350.000 mensen te weinig zijn om alle vacatures te vervullen. In werkelijkheid is er dit jaar juist een 'overschot' van 600.000 mensen – als we de werklozen zo wat onsympathiek mogen aanduiden. In zeven jaar tijd zat de commissie Bakker er dus bijna een miljoen naast. Voldoende reden om heel voorzichtig te zijn met (kwantitatieve) voorspellingen op een termijn van 25 jaar. Zoals bekend zeggen toekomstvoorspellingen vaak meer over de tijdgeest en de preoccupaties van het moment waarop ze worden opgesteld dan over de toekomst.

Een derde kanttekening betreft het feit dat we bij toekomstbespiegelingen meestal geneigd zijn meer te letten op veranderingen dan op constanten. Als we terugblikken in de tijd – zoals we in dit essay zullen doen – zien we inderdaad een aantal belangrijke veranderingen, maar evenzeer een aantal aspecten van de arbeidsmarkt die juist betrekkelijk weinig zijn veranderd.

Tenslotte – en dat mag tegenstrijdig lijken met de vorige kanttekening – zijn ingrijpende veranderingen op de arbeidsmarkt niets nieuws maar van alle tijden. Zo riep de voorspelling van twee Britse economen (Frey & Osborne, 2013) dat de helft van de banen dreigt te verdwijnen door technologische ontwikkeling veel bezorgde reacties op. Maar dat technologie banen vernietigt is natuurlijk niets nieuws. Waar zijn de ponstypist, de telegrafist, de vodenboer, de scharensliiep, de seinmeester, de spoorwachter, de kolenboer, de melkman? (Tijdens het schrijven van deze verdwenen beroepen probeert Word voortdurend de woorden te corrigeren omdat hij ze niet kent!) Wat in dergelijke analyses veel minder aandacht krijgt, is dat er dankzij technologische vernieuwing ook tal van nieuwe beroepen ontstaan. Dat is begrijpelijk, want meestal kunnen we ons van dergelijke nieuwe beroepen nog geen voorstelling maken. Aangezien 30 jaar geleden nog vrijwel niemand de stormachtige opkomst van het Internet voorzag, konden we ook niet vermoeden dat daaraan gerelateerd tal van nieuwe beroepen zouden ontstaan, zoals webdesigner, webmoderator, webredacteur en webontwikkelaar, maar dat ook daarvan afgeleide beroepen een flinke stimulans zouden krijgen, zoals de pakjesbezorger en de pizzakoerier.

De constante van de arbeidsmarkt is derhalve dat er permanent veranderingen plaats vinden en er toch veel hetzelfde blijft (zo zijn er nu bv. verhoudingsgewijs evenveel zelfstandigen als een halve eeuw geleden). Of men de nadruk wil leggen op datgene wat verandert of op datgene wat hetzelfde blijft, is een kwestie van smaak – al is het eerste natuurlijk veel sexyer en prikkelender, wat de grote aandacht voor veranderingen verklaart. De kop 'Arbeidsmarkt van 2040 lijkt veel op die van vandaag' spreekt nu eenmaal minder tot de verbeelding dan 'Arbeidsmarkt ondergaat metamorfose'. In dit essay zullen we proberen een evenwichtig beeld te schetsen door beide zijden van de arbeidsmarkt – de veranderlijke en de constante – te belichten.

Werkwijze

De werkwijze die we in dit essay volgen, is simpel. Om iets te kunnen zeggen over de arbeidsmarkt over 25 jaar, blikken we eerst 25 jaar terug, naar het jaar 1990. We brengen in kaart welke veranderingen zich de afgelopen 25 jaar hebben voorgedaan en wat de drijvende krachten daarachter waren. Vervolgens gaan we na waar we in 2040 uitkomen als we de trend van de voorgaande 25 jaar nog eens 25 jaar doortrekken. Dit betekent dat we, als startpunt, veronderstellen dat de arbeidsmarkt in 2040 net zoveel zal verschillen van de huidige arbeidsmarkt als de huidige arbeidsmarkt verschilt van die van 1990. Daarna beargumenteren we, in het licht van de eerder genoemde drijvende krachten, hoe aannemelijk het is dat de trends zich inderdaad zullen voortzetten, of dat er redenen zijn om te verwachten dat de trend zal afzwakken of zelfs ombuigen, of juist sterker zal worden. Op basis daarvan proberen we tot het meest realistische toekomstbeeld van de arbeidsmarkt in 2040 te komen.

Deze werkwijze is enigszins vergelijkbaar met die in de recente langetermijnverkenning van het Centraal Planbureau en het Planbureau voor de Leefomgeving, *Nederland in 2030 en 2050: Twee referentiescenario's* (CPB/PBL 2015). In die toekomstverkenning worden echter, zoals de titel al

aangeeft, twee scenario's onderscheiden, waarvan de eerste uitgaat van relatief hoge economische en bevolkingsgroei en de tweede van relatief lage groei. De voorliggende toekomstverkenning beperkt zich tot één scenario dat tussen beide in ligt. Overigens maakt het voor de omvang en de leeftijdsopbouw van de potentiële beroepsbevolking van 15-64 jaar niet heel veel uit van welke prognose we uitgaan. De bevolking in deze leeftijdscategorie wordt de komende 25 jaar nauwelijks beïnvloed door veranderingen in het geboortecijfer of de levensverwachting. Immers, een verandering in het geboortecijfer heeft pas na 15 jaar enig effect op deze categorie, terwijl de sterfte onder 65 jaar zo gering is, dat de levensverwachting de omvang van deze categorie evenmin noemenswaardig beïnvloed. Alleen de omvang van de (im)migratie kan haar invloed doen gelden.

Deze trend zal in deze toekomstverkenning echter onbesproken blijven. Hiervoor zijn twee redenen. In de eerste plaats is de omvang van de toekomstige immigratie en emigratie onmogelijk met enige betrouwbaarheid te voorspellen. De onverwacht grote instroom van vluchtelingen in het afgelopen jaar heeft dit maar weer eens laten zien. In de tweede plaats is het migratiesaldo (het verschil tussen immigratie en emigratie) in Nederland de laatste honderd jaar nooit groter dan 0,5% van de bevolking geweest en in de meeste jaren hooguit 0,2 à 0,3%. Ondanks de grote publieke aandacht die ernaar uitgaat, is migratie in kwantitatief opzicht voor de arbeidsmarkt als geheel dus niet zo'n belangrijk verschijnsel. Of dit in de toekomst ook zo zal blijven, is op dit moment echter onmogelijk te voorzien.

Alle voorgaande kanttekeningen blijven bij de trends die in de volgende pagina's geschetst worden, gelden. Het gaat hier dan ook niet om een toekomstvoorspelling, maar om een toekomstverkenning. Hierbij dient men in het oog te houden dat de toekomst niet vast ligt en niet de uitkomst is van een deterministisch proces. Hoewel we de maakbaarheid van de arbeidsmarkt niet moeten overschatten, wordt de toekomstige arbeidsmarkt wel degelijk door ons zelf – en door onze kinderen – gemaakt. Het doel van een toekomstverkenning is dan ook vooral om ons te prikkelen na te denken hoe we de toekomstige ontwikkelingen in de door ons gewenste richting kunnen bijsturen.

De tien trends die we hierna bespreken, vallen in twee groepen uiteen. De eerste vijf trends hebben vooral betrekking op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt: de kenmerken van de beroepsbevolking. De laatste vijf trends richten zich voornamelijk op de vraagzijde: de kenmerken van de werkgelegenheid.

Nog een laatste opmerking bij de gevolgde werkwijze. Doordat we de toekomstige trends baseren op de ontwikkelingen in de afgelopen 25 jaar, heeft de crisis die in 2009 begon, hierin een bescheiden gewicht. Anders gezegd, we gaan er op veel punten van uit dat de crisis een tijdelijke 'afwijking' was van een structurele trend en dus niet een trendbreuk markeert. Of deze veronderstelling juist is, weten we (nog) niet. We zullen ons wel enkele malen afvragen of er reden is om aan te nemen dat er door de crisis iets is veranderd in de drijvende krachten achter de langjarige trends. Als het antwoord bevestigend luidt, is er wel degelijk reden om de trend niet zomaar door te trekken, maar te beredeneren hoe de ontwikkeling in de komende 25 jaar er dan waarschijnlijk uitziet.

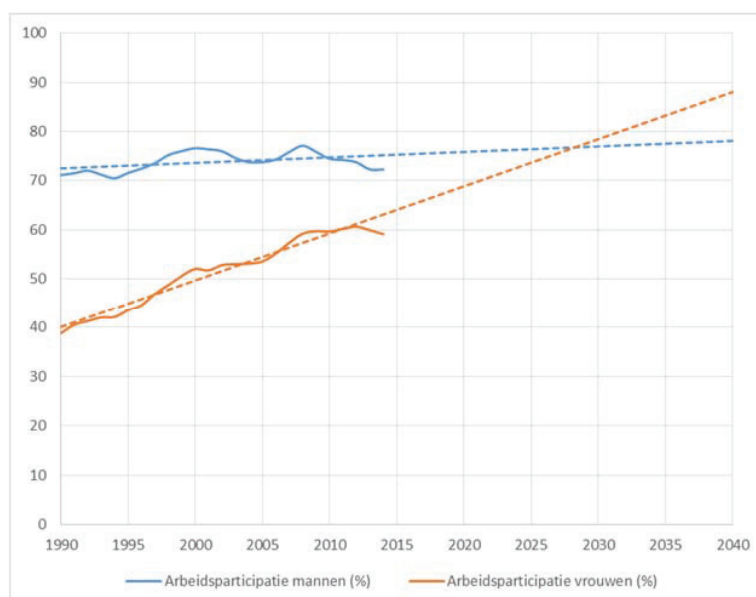
Tien arbeidsmarkttrends tot 2040

1. De opmars van de werkende vrouw

De belangrijkste veranderingen die zich op de arbeidsmarkt voltrekken, zijn vaak niet de schoksgewijze veranderingen die de meeste aandacht trekken, maar de geleidelijke ontwikkelingen die zich nauwelijks zichtbaar 'onder de radar' voltrekken. Wellicht de belangrijkste van deze ontwikkelingen is de opmars van de werkende vrouw. Tot ver in de jaren zeventig behoorde Nederland in Europa tot de achterblijvers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van vrouwen, tezamen met Ierland en Spanje. Net als in deze (katholieke) landen was in Nederland het grootste deel van de vorige eeuw het kostwinnersmodel dominant. Pas in de jaren '80 van de vorige eeuw – midden in een diepe economische crisis – kwam daar verandering in. Toch bedroeg de arbeidsdeelname van vrouwen tussen 15 en 65 jaar ook in 1990 met 40 procent nog maar iets meer dan de helft van die van de mannen. Sindsdien hebben de vrouwen echter een indrukwekkende inhaalrace ingezet, waardoor de kloof met de mannen nu voor zo'n 60 procent is gedicht (Figuur 1).

Voor de hand liggende verklaringen hiervoor zijn de sterke stijging van het opleidingsniveau van vrouwen en het emancipatieproces. Maar om te verklaren waarom deze opmars in het midden van de jaren '80 begon, moet ook het effect van de economische crisis worden meegenomen. Er lag waarschijnlijk ook een economische reden aan ten grondslag, namelijk de wens het inkomen van de man aan te vullen dat stagneerde als gevolg van de loonmatiging – waarover vakbonden en werkgevers in het akkoord van Wassenaar in 1982 overeenstemming hadden bereikt – of werkloosheid. Ook het feit dat er in die tijd veel deeltijdbanen beschikbaar kwamen (zie trend 2), speelde hierbij ongetwijfeld een rol.

Figuur 1 Arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen, 1990-2040 (% van de bevolking van 15-64 jaar)



Bron: CBS (Statline); bewerking P. de Beer

Als we de trend van de afgelopen 25 jaar nog eens 25 jaar doortrekken, krijgen we het beeld in Figuur 1. Rond 2030 zullen de vrouwen de mannen dan in arbeidsdeelname voorbijstreven en in 2040 zullen bijna negen op de tien vrouwen tussen 15 en 65 jaar aan het werk zijn. Hoe realistisch is deze prognose?

De belangrijkste reden om te verwachten dat de opmars van vrouwen zich voorlopig zal voortzetten is cohortvervanging. Jongere cohorten (jaargangen) vrouwen participeren meer op de arbeidsmarkt dan oudere, dus als de oudere cohorten de arbeidsmarkt verlaten en er 'nieuwe' jonge cohorten toetreden, neemt de arbeidsparticipatie verder toe. Aangezien de netto-arbidsdeelname onder vrouwen van 25-34 jaar nu 75 procent bedraagt (o.b.v. de oude definitie van minimaal 12 uur werk per week; 79% volgens de nieuwe definitie die iedere werkende vanaf 1 uur meetelt), is het reëel om te verwachten dat dit over 25 jaar, als zij de leeftijdsgroep 50-59 jaar vormen, de ondergrens vormt voor de totale arbeidsparticipatie van vrouwen.

Het lijkt minder waarschijnlijk dat op een gegeven moment méér vrouwen dan mannen zullen werken, aangezien de geboorte van en de zorg voor kinderen dan geen enkel effect meer zouden hebben op de arbeidsparticipatie van vrouwen (afgezien van het aantal uren, zie trend 2). Geheel ondenkbaar is dit overigens niet. Immers, de vrouwen hebben de mannen inmiddels ook voorbijgestreefd in het onderwijs en betreden dus gemiddeld met een betere opleiding de arbeidsmarkt. Voorlopig zijn er echter nog geen aanwijzingen dat dit ook in een omkering van de rolverdeling tussen mannen en vrouwen t.a.v. arbeid en zorg leidt.

Het omgekeerde lijkt overigens evenmin aannemelijk, namelijk dat vrouwen in toenemende mate terugkeren achter het aanrecht en hun oude rol als huisvrouw weer innemen. De meest waarschijnlijke toekomstige ontwikkeling is dan ook dat de arbeidsdeelname van vrouwen zal doorgroeien tot (bijna) hetzelfde niveau als die van de mannen en dan op dat niveau zal stabiliseren.

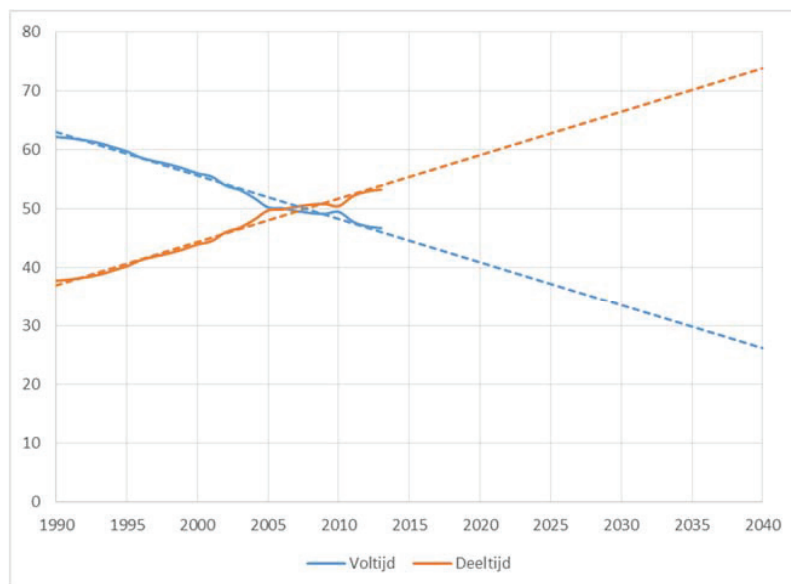
2. De deeltijdexplosie

Parallel aan de opmars van vrouwen op de arbeidsmarkt is het aantal deeltijdbanen geëxplodeerd. Sinds 2007 is Nederland het eerste – en vooralsnog ook het enige – land ter wereld waar meer dan de helft van de banen deeltijdbanen zijn (Visser 2002). Feitelijk is de voltijdbaan daarmee in Nederland niet langer de norm – hoewel nog een groot deel van het arbeidsmarkt- en socialezekerheidsbeleid daar wel van uitgaat.

De vraag waarom Nederland ten aanzien van deeltijdwerk internationaal gezien zo'n uitzondering is, is nog altijd niet definitief beantwoord. Het valt in ieder geval niet te herleiden tot objectieve kenmerken van ons land, zoals de economische structuur of de bevolkingsopbouw, want daarin verschilt Nederland niet wezenlijk van andere landen. Vermoedelijk is de verklaring gelegen in het toevallig samenkomen van twee op zichzelf staande ontwikkelingen. Aan de ene kant gingen vanaf de jaren tachtig veel (huis)vrouwen, die de arbeidsmarkt betraden, op zoek naar deeltijdwerk om een betaalde baan te kunnen combineren met de zorg voor kinderen. De voorzieningen voor kinderopvang waren in die tijd nog schaars en duur – mede doordat de arbeidsdeelname onder moeders zo laag was – en daarom was deeltijdwerk voor hen vaak de enige optie. Aan

de andere kant ontstond er onder werkgevers, vooral in de dienstensector, een toenemende behoefte aan een flexibele inzet van personeel. Deeltijdwerk was een van de vormen waarmee zij de arbeidsinzet beter konden afstemmen op hun personeelsbehoefte, vooral in sectoren waarin de bedrijfstijd langer is dan de volledige werkweek, zoals de detailhandel, horeca en zorg. Doordat de behoefte aan deeltijdwerk van de zijde van (her)intredende vrouwen en van de zijde van de werkgevers toevallig samenviel, ondersteunden zij elkaar wederzijds, waardoor het aantal deeltijdbanen sterk groeide. Daar kwam nog bij dat de vakbeweging, na aanvankelijke aarzelingen, omdat zij inzette op collectieve verkorting van de volledige werkweek, in de loop van de jaren tachtig ook deeltijdwerk ging omarmen en met de werkgevers afspraken maakte over gelijkberechtiging van deeltijdwerkers. Anders dan in veel andere landen werd deeltijdwerk in Nederland daardoor geen marginale arbeid maar volwaardig werk, met in beginsel gelijke beloning en gelijke arbeidsrechten als voltijdwerk.

Figuur 2 Aandeel deeltijd- en voltijdbanen in werkgelegenheid, 1990-2040 (%)



Bron: CBS (Statline); bewerking P. de Beer

Als we de sterk stijgende trend in het deeltijdwerk van de afgelopen 25 jaar naar de toekomst doortrekken (Figuur 2), zullen in 2040 drie op de vier banen deeltijdbanen zijn. Deeltijdwerk is dan de regel geworden en voltijdwerk de uitzondering. Hoe aannemelijk is het dat deze trend zich inderdaad nog een kwart eeuw zal voortzetten? Om die vraag te beantwoorden moeten we, gezien de hierboven genoemde drijvende krachten, zowel naar de aanbodzijde als naar de vraagzijde van de arbeidsmarkt kijken. Wat de behoefte van de beroepsbevolking aan deeltijdwerk betreft, is er voldoende reden om te verwachten dat deze nog verder zal toenemen. Onder vrouwen is het aandeel dat in deeltijdwerk werkt nog steeds groeiende. In 1996 ging het om twee derde van de werkende vrouwen, in 2014 om driekwart. De grotere beschikbaarheid van kinderopvangvoorzieningen heeft in het recente verleden hieraan niets afgedaan, dus het lijkt gerechtvaardigd om te veronderstellen dat dit in de toekomst niet veel anders zal zijn. Als de arbeidsdeelname van vrouwen verder stijgt, zal dus waarschijnlijk ook de vraag naar deeltijdbanen blijven toenemen.

Daar komt bij dat langzaam maar zeker ook meer mannen in deeltijd gaan werken, al gaat dit in een traag tempo. In 1996 werkte 15% van de mannen in deeltijd, in 2014 was dit 26%. Inmiddels

is het niet ongewoon meer dat ook mannen bijvoorbeeld vier dagen per week werken. Naarmate de AOW-leeftijd stijgt en men langer gaat doorwerken (zie trend 3), is het aannemelijk dat dit ook vaker in deeltijd zal gebeuren, in combinatie met een deeltijdpensioen, onder meer om de belasting van het langer doorwerken te beperken. Op grond van deze trends is het gerechtvaardigd te verwachten dat ook mannen steeds vaker in deeltijd zullen (gaan) werken.

Er kan wel een remmend effect optreden van het stijgende opleidingsniveau (zie trend 4). Van de laag opgeleiden werkt 57% in deeltijd, van de hoog opgeleiden is dit 41%. Dit verschil doet zich zowel bij vrouwen als bij mannen voor. Verdere stijging van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking draagt op zichzelf dus bij aan een minder sterke groei van deeltijdwerk. In het verleden is dit effect echter ruimschoots overvleugeld door de algehele stijging van het aandeel deeltijders. Anders gezegd, ook hoog opgeleiden gaan steeds vaker in deeltijd werken. Vooralsnog lijkt daarin geen verandering te komen.

Zullen werkgevers ook steeds meer deeltijdbanen aanbieden? Dat is moeilijker te zeggen. Hoewel de groei van deeltijdwerk verband hield met de toenemende behoefte aan flexibiliteit, is het de vraag of werkgevers deeltijdwerk nog wel zullen (blijven) zien als de optimale manier om flexibiliteit te creëren. Juist door de gelijke behandeling van deeltijders biedt deeltijdwerk aan werkgevers immers maar een beperkte mate van flexibiliteit. In beginsel is een vaste deeltijdbaan met vaste werktijden immers even 'star' als een voltijdbaan. Daar staat tegenover dat, als de bedrijfstijd langer is dan een volle werkweek, een (grote) deeltijdbaan voor de meeste werkgevers ook weinig nadelen heeft ten opzichte van voltijdwerk. Het meest waarschijnlijke lijkt dat werkgevers geen uitgesproken voorkeur voor deeltijdwerk dan wel voltijdwerk zullen hebben, waardoor de toekomstige ontwikkeling vooral wordt bepaald door de trends aan de aanbodzijde. In dit geval is een verdere groei aannemelijk, maar deze zal wel geleidelijk afvlakken als de arbeidsdeelname van vrouwen haar verzadigingspunt nadert.

Als het aandeel deeltijdbanen verder toeneemt, ligt het voor de hand dat het idee van een standaard-werkweek steeds meer aan betekenis verliest. Bij deeltijdwerk gaat het om een breed scala aan arbeidsduren, variërend van enkele uren per week tot bijvoorbeeld 32 uur. Zo telt een kwart van de deeltijdbanen minder dan 12 uur, terwijl drie op de tien deeltijdbanen 28 tot 35 uur per week omvatten. De voltijdbaan zal dus niet worden vervangen door een nieuwe standaard-deeltijdbaan, maar door een grote variatie aan deeltijdbanen, waardoor er niet langer sprake zal zijn van een 'normale' werkweek. Een interessante vraag is wat dit betekent voor de wettelijke arrangementen (zoals het minimumloon en sociale uitkeringen) die nu nog in belangrijke mate op de standaard volledige werkweek zijn gebaseerd.

Een interessante vraag is ook wat de verdere groei van deeltijdwerk, ook onder mannen, zal betekenen voor de verdeling van onbetaald werk, in het bijzonder de zorg voor kinderen, tussen mannen en vrouwen. Die verhouding is nog altijd heel scheef, maar als er steeds minder voltijdbanen zullen zijn, zijn in beginsel de voorwaarden aanwezig voor een meer evenwichtige verdeling. Al moet daaraan worden toegevoegd dat het zeker geen automatisme is dat mannen dan een aanzienlijk groter deel van de zorgtaken op zich zullen gaan nemen.

Hoewel het bovenstaande scenario het meest waarschijnlijk is, kan niet worden uitgesloten dat Nederlandse vrouwen op een gegeven moment toch het model van hun buitenlandse seksege-

noten in bijvoorbeeld Denemarken en Zweden gaan volgen en in toenemende mate in voltijd gaan werken. Dit vereist wel dat de voorzieningen om zorgtaken en andere huishoudelijke taken uit te besteden aanzienlijk worden uitgebreid en voor (bijna) iedereen toegankelijk worden. Zou dit scenario bewaarheid worden, dan zou het aandeel deeltijdwerk in de komende decennia juist weer kunnen gaan afnemen en zou Nederland in dit opzicht steeds meer een 'normaal' land worden. Gezegd moet echter worden dat hiervoor vooralsnog geen aanwijzingen zijn.

3. We werken steeds langer door

In toekomstbespiegelingen over de arbeidsmarkt staat de vergrijzing vaak centraal. Inderdaad is de geleidelijke 'veroudering' van de (beroeps)bevolking een van de opvallendste en best voorspelbare langetermijntrends. Hierbij dient men wel te bedenken dat vergrijzing allerminst een recent verschijnsel is. In feite is de bevolking al sinds de Tweede Wereldoorlog aan het vergrijzen, als gevolg van de verlenging van de levensverwachting en – vanaf de jaren zestig – de daling van het geboortecijfer. Als het om de (potentiële) beroepsbevolking, de bevolking van 15-64 jaar, gaat, hebben we de grootste vergrijzing inmiddels zelfs al achter de rug. Dat komt doordat de babyboomers, die in de eerste tien jaar na de bevrijding geboren zijn, inmiddels de leeftijd van 60 jaar zijn gepasseerd en de arbeidsmarkt aan het verlaten zijn. De generaties die daarop volgen zijn kleiner en leiden de komende decennia dus tot een afname van de leeftijdsgroep van 50-64 jaar. Puur op grond van de demografische ontwikkeling valt dan ook te verwachten dat de vergrijzing van de beroepsbevolking zich de komende 25 jaar niet zal voortzetten, maar zelfs licht zal afnemen.

Daar staat echter een andere ontwikkeling tegenover, waardoor toch de verwachting gerechtvaardigd is dat de beroepsbevolking verder zal vergrijzen. Het gaat dan om het feit dat we steeds langer doorwerken. Sinds het midden van de jaren negentig is de arbeidsdeelname van ouderen sterk toegenomen. Dit is het resultaat van twee ontwikkelingen. Ten eerste zijn sinds de jaren negentig de vutregelingen, die werknemers in staat stelden ruim voor hun 65e en soms zelfs voor hun 60e verjaardag uit te treden met zeer beperkte gevolgen voor hun inkomen, aangepast en vervolgens grotendeels afgeschaft. Halverwege de jaren negentig begonnen de sociale partners de vutregelingen minder genereus te maken omdat zij onbetaalbaar dreigden te worden. Vanaf 2006 is dit proces versneld door de wet VPL (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling), die de fiscale facilitering van vutregelingen beëindigde. Dit heeft een sterke financiële prikkel gegeven aan oudere werknemers om langer door te werken.

Ten tweede, en in aanvulling hierop, is de arbeidsdeelname van oudere vrouwen fors gestegen doordat oudere cohorten, die amper op de arbeidsmarkt participeerden, plaats maakten voor jongere cohorten die veel vaker actief waren op de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen hebben geresulteerd in een stijging van de gemiddelde effectieve uittredingsleeftijd van 58 jaar in 1995 naar 62 jaar in 2012 (Figuur 3).

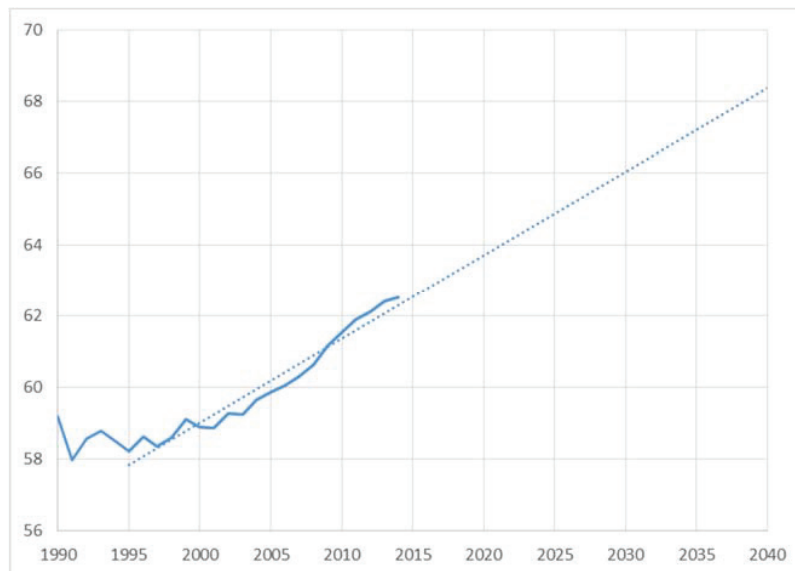
Overigens is de effectieve uittredingsleeftijd niet zo eenvoudig te bepalen, doordat deze niet direct wordt waargenomen, maar wordt berekend uit cijfers over de arbeidsparticipatie naar leeftijd. Het Europese statistische bureau Eurostat, dat eerder voor Nederland voor 2009 een uittredingsleeftijd van 63,5 jaar rapporteerde, is ermee gestopt hierover gegevens te publiceren omdat men de cijfers onvoldoende betrouwbaar acht. De bovenvermelde cijfers zijn gebaseerd op de verandering in de arbeidsparticipatie van afzonderlijke leeftijden in twee opeenvolgende jaren, gerekend vanaf een

leeftijd van 50 jaar (berekend aan de hand van de microdata van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS).

Nu inmiddels ook de AOW-leeftijd – en de daaraan gekoppelde standaard ingangleeftijd van pensioenregelingen – geleidelijk omhoog gaat, worden de financiële prikkels om langer door te werken in de toekomst nog sterker. In welke mate werknemers ook daadwerkelijk tot na hun 65e jaar zullen doorwerken is nog moeilijk te voorspellen. Maar het is wel zeer aannemelijk dat de trend van een stijgende arbeidsdeelname onder ouderen zich zal voortzetten.

Aangezien het omslagpunt rond 1995 lag, ligt het voor de hand om hier niet de trend sinds 1990, maar sinds 1995 door te trekken. Dit betekent dat de effectieve uittredingsleeftijd iedere vier jaar met een jaar stijgt. Als deze trend zich doorzet, zal de gemiddelde uittredingsleeftijd in 2040 rond 68,4 jaar liggen (Figuur 3). Dat is een half jaar lager dan de AOW-leeftijd die dan naar verwachting 69 jaar en drie maanden zal bedragen (CBS 2014).

Figuur 3 Effectieve uittredingsleeftijd, 1995-2040



Bron: CBS (EBB microdata); bewerking P. de Beer

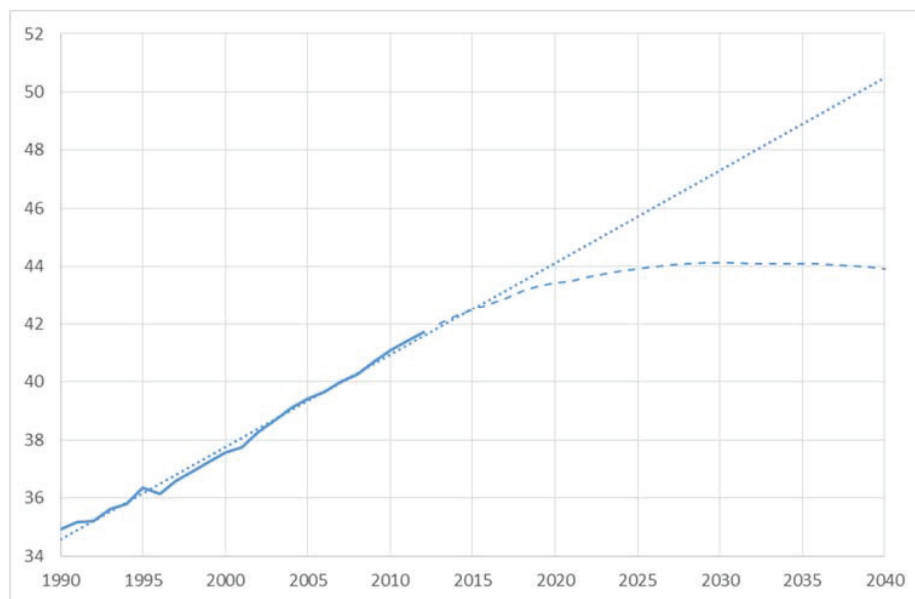
Een belangrijke vooronderstelling bij deze vooruitberekening is natuurlijk dat ouderen daadwerkelijk langer door kunnen werken doordat zij daar fysiek en psychisch toe in staat zijn en doordat bedrijven bereid zijn hen in dienst te nemen of te houden. Op de gezondheid van ouderen gaan we onder trend 5 nader in. De mogelijkheid om langer door te werken zou ook kunnen worden bevorderd doordat meer ouderen in deeltijd gaan werken en een deeltijdpensioen opnemen. De overgang tussen werken en pensioen zou hierdoor veel geleidelijker kunnen verlopen dan tot op heden het geval is.

Wat de houding van bedrijven tegenover ouderen betreft, kunnen we constateren dat bedrijven nu al steeds meer ouderen steeds langer in dienst houden. De effectieve uittredingsleeftijd is in minder dan tien jaar tijd immers met vier jaar gestegen. Dit duidt erop dat werkgevers de aanwezigheid van oudere werknemers op de werkvloer steeds 'gewoner' vinden.

Als gevolg hiervan stijgt de mediane (middelste) leeftijd van de werkzame bevolking. In 1990 lag de scheidslijn tussen de jongste en de oudste helft van de werkenden nog bij 35 jaar. Inmiddels is dit 42 jaar. Dat wil zeggen dat in een doorsnee bedrijf de helft van de medewerkers ouder dan 42 jaar is. Als deze trend zich doorzet zal in 2040 de helft van de werkende bevolking 51 jaar of ouder zijn (Figuur 4). 50-plussers zouden dan dus meer dan de helft van het personeelsbestand van een gemiddeld bedrijf uitmaken.

Om de eerder genoemde redenen is het echter niet waarschijnlijk dat deze trend zich lineair voortzet. De stijging van de mediane leeftijd van de beroepsbevolking in de afgelopen decennia was mede het gevolg van het ouder worden van de omvangrijke babyboomgeneratie. Nu deze generatie geleidelijk met pensioen gaat, wordt zij opgevolgd door een generatie (geboren vanaf 1965) die minder omvangrijk is en daardoor minder gewicht in de schaal legt. Hierdoor zal de trendlijn in Figuur 4 sterk afbuigen en rond 2030 zijn bovengrens bereiken. De mediane leeftijd van 50 jaar zal dan ook niet worden bereikt. Afhankelijk van de stijging van de arbeidsdeelname van ouderen zal de mediane leeftijd vermoedelijk niet hoger uitkomen dan 44 à 45 jaar, waardoor de werkzame bevolking in 2040 niet zoveel ouder zal zijn dan de huidige.

Figuur 4 Mediane leeftijd werkzame beroepsbevolking, 1990-2040 (jaren)



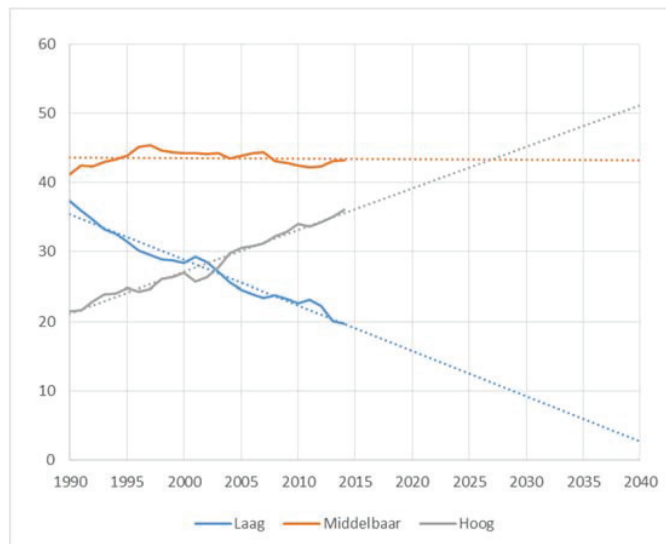
Bron: CBS (EBB microdata); bewerking P. de Beer

Ouderen mogen dan steeds langer doorwerken, het is minder zeker dat ouderen die hun werk verliezen er ook in zullen slagen weer aan het werk te komen. Momenteel is de kans van ouderen om werkloos te worden, weliswaar klein, maar als zij onverhoopt toch hun baan verliezen, is de kans om weer aan het werk te komen ook heel klein. In 2014 slaagde slechts een op de zeven ontvangers van een WW-uitkering boven de 55 jaar er in om binnen een jaar weer aan het werk te gaan, terwijl dit voor een op de drie 25-35-jarigen gold (bron: UWV). Niettemin vertoont de uitstroom uit de WW naar werk voor ouderen wel een stijgende lijn (in 2000 vond slechts een op de dertien 55-plussers werk), dus mogelijk ziet ook hier de toekomst er wat rooskleuriger uit.

4. Een steeds hoger opgeleide beroepsbevolking

Behalve grijsler wordt de beroepsbevolking ook steeds 'wijzer', althans voor zover dit valt af te lezen aan het opleidingsniveau. Door de enorme expansie van het onderwijs in de naoorlogse periode is het gemiddelde opleidingsniveau van de beroepsbevolking sterk gestegen. In 1990 was nog 37% van de beroepsbevolking laag opgeleid, dat wil zeggen dat hun hoogste diploma een vmbo- of vergelijkbaar diploma was. In 2014 was dit bijna gehalveerd tot 20% (Figuur 5). Het aandeel van de hoog opgeleiden, met een afgeronde hbo- of universiteitsstudie, laat het omgekeerde patroon zien: van 21% in 1990 naar 36% in 2014. Daartussen is het aandeel van de middelbaar opgeleiden, met een havo-, vwo- of mbo-diploma, betrekkelijk weinig veranderd. Zowel in 1990 als in 2014 ging het om iets meer dan 40% van de beroepsbevolking. Ondanks de stabiliteit van de omvang van de middelbaar opgeleiden, dient men zich te realiseren dat hun plaats in de opleidingsverdeling fors is veranderd: in 1990 lag het zwaartepunt van deze opleidingscategorie nog in de bovenste helft van de opleidingsverdeling, nu ligt dit in de onderste helft.

Figuur 5 Beroepsbevolking naar opleidingsniveau, 1990-2040 (% van totale beroepsbevolking)



Bron: CBS (Statline); bewerking P. de Beer

De stijging van het opleidingsniveau is natuurlijk in de eerste plaats te danken aan de grotere toegankelijkheid van het voortgezet en hoger onderwijs voor (getalenteerde) kinderen uit alle sociale milieus, mede dankzij studiebeurzen en -toelagen. Dit neemt overigens niet weg dat er nog altijd een vrij sterke samenhang is tussen het milieu van herkomst (met name beroeps- en opleidingsniveau van de vader) en de behaalde opleiding.

Doordat jonge generaties die de arbeidsmarkt betreden hoger zijn opgeleid dan de oude generaties die de arbeidsmarkt verlaten, zal het aandeel hoger opgeleiden nog gestaag verder stijgen. Dit zou zelfs het geval zijn als de deelname aan het onderwijs niet verder zou toenemen, waarvan voorsnog overigens geen sprake is. Niettemin is het de vraag of de trends van de afgelopen 25 jaar zich lineair zullen doorzetten, waardoor in 2040 de helft van de beroepsbevolking hoog opgeleid is en de laag opgeleiden nagenoeg zijn 'uitgestorven' (Figuur 5). Het is niet onaannemelijk dat de trend licht zal afzwakken doordat de deelname aan het hoger onderwijs een verzadigingspunt

bereikt. Het is ook simpelweg de vraag of de helft van de bevolking voldoende cognitieve capaciteiten heeft om hoger onderwijs te kunnen volgen. Tenzij het niveau van het hoger onderwijs daalt, maar dan is het de vraag of nog wel met recht van 'hoger' onderwijs kan worden gesproken. Dit is overigens een vraag die ook al door sterke expansie van het onderwijs in de achterliggende periode wordt opgeroepen.

5. Productiviteit en gezondheid over de actieve levensloop

Een vraag die in het licht van de vergrijzing en de (verdere) verhoging van de pensioenleeftijd telkens weer opkomt is, wat deze trends betekenen voor de productiviteit en de gezondheid van (oudere) werknemers. Het gaat dan om het vraagstuk van de duurzame inzetbaarheid. Hoewel vaak gesteld wordt dat de productiviteit met het ouder worden afneemt en dat er 'dus' een probleem ontstaat als de lonen tot aan het einde van de loopbaan blijven stijgen, is hierover nauwelijks iets bekend. Individuele productiviteit is nu eenmaal moeilijk objectief te meten. Zonder twijfel gaan fysieke vermogens vanaf een bepaalde leeftijd afnemen, maar in onze diensteneconomie spelen deze ook steeds minder een rol. Er is zeker een probleem als bouwvakkers en stratenmakers langer moeten doorwerken, maar dan gaat het toch maar om een klein deel van de werkende bevolking. Ook flexibiliteit en creativiteit (vloeibare intelligentie) nemen vanaf een bepaalde leeftijd waarschijnlijk af, maar daar staat tegenover dat zogenaamde gekristalliseerde intelligentie (Cattell 1963), die gebaseerd is op ervaring, tot op veel hogere leeftijd nog kan toenemen. Het hangt dus af van het relatieve belang van verschillende soorten vaardigheden of de productiviteit op oudere leeftijd gaat dalen. Bij bepaalde beroepen is dit ongetwijfeld het geval, maar of dit voor de beroepsbevolking in brede zin geldt, is de vraag.

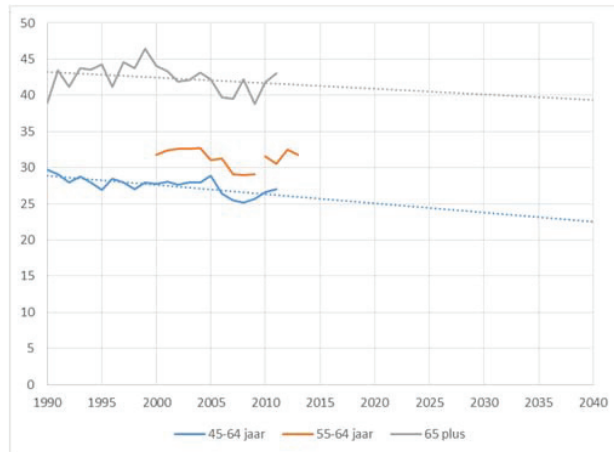
Hier komt bij dat het opleidingsniveau van toekomstige generaties ouderen hoger zal zijn dan van de huidige ouderen, zoals we hiervoor zagen. Op grond hiervan kunnen we verwachten dat de toekomstige oudere werkenden gemiddeld productiever zullen zijn dan de huidige ouderen. Bovendien nemen hoog opgeleiden vaker deel aan opleidingen en trainingen en hebben zij dus meer mogelijkheden om hun kennis en vaardigheden op peil te houden of nog te verbeteren. Weliswaar neemt ook onder hoog opgeleiden de deelname aan cursussen af met de leeftijd, maar van de hoog opgeleiden van 55 jaar en ouder heeft toch nog de helft de laatste twee jaar een cursus gevolgd, tegenover slechts een kwart van de laag opgeleiden (ROA 2013). Deze factoren dragen alle bij aan een grotere duurzame inzetbaarheid.

Een andere belangrijke component is de gezondheid. Het is onomstreden dat de gezondheid afneemt met de leeftijd. Maar evenzeer is bekend dat de gezondheid van hoog opgeleiden beter is dan van laag opgeleiden. Zo vindt van de academisch opgeleiden 89% haar of zijn gezondheid goed of zeer goed en van de laag opgeleiden (met een vmbo-diploma) slechts 63% (CBS: Statline). Als ouderen steeds hoger opgeleid zijn kunnen we dus verwachten dat ook hun gezondheid beter wordt. Deze trend valt inderdaad in de afgelopen 25 jaar te bespeuren. Zowel onder de 45-64-jarigen als onder de 65-plussers vertoont het aandeel met een minder goede gezondheid een licht dalende trend (helaas zijn voor de groep 55-64-jarigen alleen cijfers sinds 2000 beschikbaar) (Figuur 6). Doordat de cijfers zijn ontleend aan een enquête onder een niet bijzonder grote steekproef, vertonen deze van jaar tot jaar nogal wat (steekproef)fluctuaties. Daardoor is het lastig de precieze trend vast te stellen, vooral voor de meer recente jaren. Als niettemin de trend over de periode 1990-2011 zich doorzet, zal de gezondheid van de oudere leeftijdscategorieën tot 2040

geleidelijk verder verbeteren. Het aandeel 45-64-jarigen met gezondheidsklachten daalt van 29% in 1990 naar 23% in 2040 en voor de 65-plussers zijn deze cijfers resp. 43% en 39%.

De combinatie van stijgend opleidingsniveau, (mogelijk) toenemend belang van gekristalliseerde intelligentie en een betere gezondheid maken dat het zeer reëel is dat ouderen ook in de toekomst steeds langer zullen (kunnen) doorwerken.

Figuur 6 Bevolking naar leeftijd met een minder goede gezondheid, 1990-2040 (% van iedere leeftijdsgroep)



Bron: CBS (Statline); Volksgezondheidszorg.info; bewerking P. de Beer

Een andere indicator voor de mogelijkheid om langer door te werken is de levensverwachting in als goed ervaren gezondheid. Deze 'gezonde levensverwachting' is voor mannen op 50-jarige leeftijd gestegen van 17,5 jaar in 1990 naar 20,7 jaar in 2014. Voor vrouwen was de stijging kleiner, namelijk van 19,9 jaar naar 20,8 jaar (bron: CBS, Statline). Dit betekent dat 50-jarigen gemiddeld tot bijna hun 71e verjaardag in goede gezondheid verkeren en dus fysiek in staat geacht moeten worden door te werken. Mensen blijven ook tot hogere leeftijd geestelijk goed gezond, ondanks de vele geluiden over stress en burnout. De levensverwachting in goede geestelijke gezondheid steeg voor 50-jarige mannen van 24,8 jaar in 2001 naar 28,8 jaar in 2014 en voor vrouwen van 26,5 jaar naar 29,9 jaar (bron: CBS Statline).

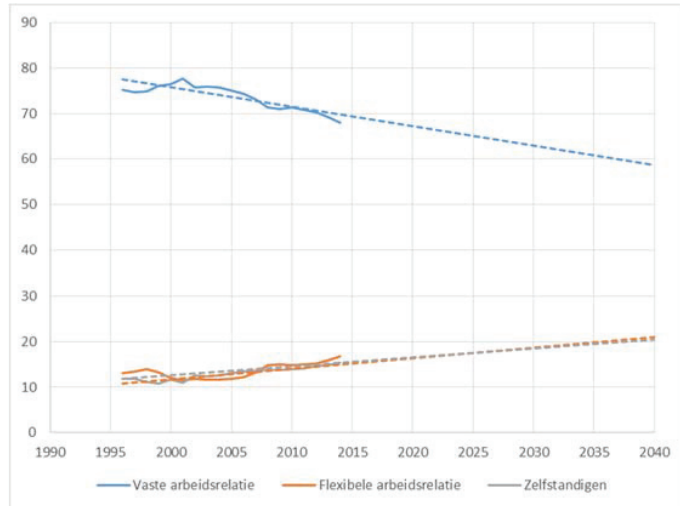
Bij deze conclusie moet wel de belangrijke kanttekening worden geplaatst, dat er natuurlijk aanzienlijke verschillen kunnen bestaan tussen werkenden in verschillende sectoren en beroepen. Hoewel er, mede als gevolg van de 'verdienstelijking' van de economie (zie trend 8), steeds minder fysiek zware arbeid wordt verricht in Nederland, zijn en blijven er nog wel degelijk omvangrijke groepen die wel lichamelijk belastende arbeid verrichten. Te denken valt aan de bouwsector en de schoonmaakbranche, maar bijvoorbeeld ook aan de horeca en de zorgsector. Voor de werkenden die fysiek zware arbeid verrichten zou het wel eens aanzienlijk problematischer kunnen zijn om tot op hogere leeftijd door te werken (vgl. Afrian en Koning 2015).

6. De groei van de flexibele schil

De voorgaande trends hadden alle primair betrekking op ontwikkelingen aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, oftewel de (potentiële) beroepsbevolking. Over het algemeen zijn deze beter te voorspellen dan de ontwikkelingen aan de vraagzijde, doordat demografische en culturele veranderingen zich doorgaans geleidelijker voltrekken dan de economische veranderingen die in belangrijke mate de vraagzijde van de arbeidsmarkt bepalen. Echter, het beeld van de arbeidsmarkt in 2040 zal natuurlijk net zo goed door de vraagzijde worden bepaald als door de aanbodzijde. Daarom richten we ons nu op een aantal trends aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

Een van de opmerkelijkste trends aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt in de afgelopen kwart eeuw was de sterke groei van wat wel atypische dienstverbanden worden genoemd of, wat populairder, de flexibele schil. Het gaat hierbij enerzijds om flexibele dienstverbanden, dat wil zeggen werknemers in loondienst die geen contract voor onbepaalde tijd en met een vaste arbeidsduur hebben, zoals uitzendkrachten, tijdelijke werknemers en oproepkrachten. Anderzijds gaat het om werkenden die niet in loondienst zijn, in het bijzonder de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Beide groepen zijn ongeveer even groot, namelijk zo'n 16 procent van de werkzame bevolking en zijn de afgelopen twee decennia fors gegroeid. Toch moet die groei niet worden gedramatiseerd. In 20 jaar tijd is de omvang van deze flexibele schil met ongeveer een derde toegenomen (Figuur 7). (Helaas zijn hierover alleen vergelijkbare cijfers sinds 1996 beschikbaar.)

Figuur 7 Werkzame beroepsbevolking naar dienstverband, 1996-2040 (%)



Bron: CBS (Statline); bewerking P. de Beer

Trekken we deze trend nog eens 25 jaar door, dan zal de flexibele schil in 2040 iets meer dan 40 procent van de arbeidsmarkt omvatten. Ook dan zullen dus nog bijna drie op de vijf werkenden een vaste baan in loondienst hebben. De soms geuite veronderstelling dat de vaste baan aan het verdwijnen is, wordt dus niet gerechtvaardigd door deze trends, maar wel is het duidelijk dat een vaste baan niet meer langer de voor iedereen 'vanzelfsprekende' arbeidsrelatie zal zijn.

Om iets meer te zeggen over de waarschijnlijkheid van de voortzetting van deze trend, moeten we ons weer richten op de achterliggende drijvende krachten. Daar weten we echter opmerkelijk

weinig over. Hoewel er de afgelopen jaren talloze studies over flexibel werk zijn verschenen, staat nog steeds niet vast wat de motor achter de groei van de flexibele schil is. Vaak wordt gewezen op factoren als globalisering, technologische ontwikkeling en bezuinigingen in de publieke sector. Het is echter verre van evident dat deze ontwikkelingen nopen tot een meer flexibele personeelsinzet. Bovendien zijn er grote verschillen in de mate waarin de flexibele schil in verschillende landen groeit. Nederland behoort hierin tot de koplopers en dat roept het vermoeden op dat de groei van de flexschil ook samenhangt met nationale wet- en regelgeving, zoals de ontslagbescherming en de twee jaar loondoorbetalingsplicht bij ziekte. Er zou wel eens een relatie kunnen zijn tussen de genoemde trends van globalisering, technologische ontwikkeling en bezuinigingen die een prikkel vormen voor kostenbesparing en de nationale wetgeving die het mogelijk maakt die kostenbesparing te realiseren door de inzet van flexibel personeel.

In dit licht bezien is het allerminst vanzelfsprekend dat de trend van flexibilisering zich veel verder zal doorzetten. Naarmate de flexibilisering dichterbij de kernactiviteiten van bedrijven en instellingen nadert, zou het argument van kwalitatief hoogwaardige productie wel eens zwaarder kunnen gaan wegen dan kostenreductie. Voor de kernactiviteiten (de core business) heeft een bedrijf waarschijnlijk meer aan wat duurder, maar zeer gekwalificeerde en gemotiveerde vaste medewerkers, dan aan goedkopere, maar ook minder goede en minder betrokken flexkrachten. Goedkoop zou dan wel eens duurkoop kunnen blijken te zijn.

Daarnaast is het denkbaar dat veranderingen in wetgeving ook tot andere financiële prikkels leiden. Het huidige kabinet probeert het verschil in kosten tussen flexibele en vaste contracten al enigszins te reduceren, onder meer door de ontslagkosten van vaste medewerkers te beperken en mogelijk ook door voor het MKB de duur van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte te verkorten. Hoewel er veel twijfels bestaan over de effectiviteit van dergelijke maatregelen, valt niet uit te sluiten dat hierdoor de financiële prikkels voor werkgevers voldoende veranderen om de groei in de flexibele schil tot staan te brengen. In dat geval zal een omvang van de flexibele schil van 40% waarschijnlijk niet gehaald worden.

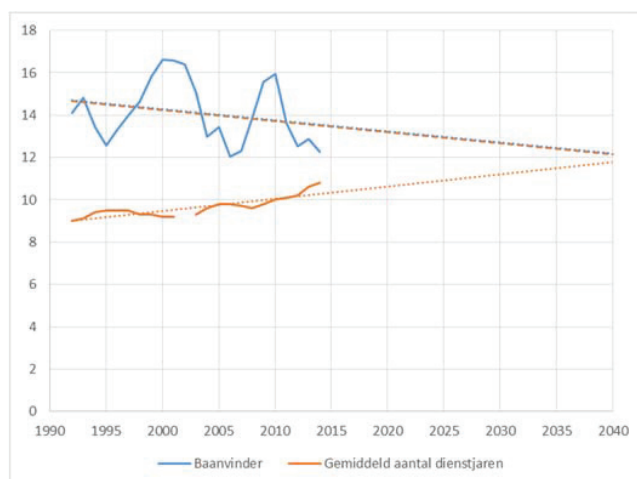
Er zijn echter ook geheel andere toekomstvisies in omloop, volgens welke we nog maar aan het begin staan van de flexibiliseringsgolf. In deze visies is de vaste baan in loondienst een typisch verschijnsel van de industriële samenleving in de 20e eeuw en zijn we in de 21e eeuw op weg naar een geheel nieuwe arbeidssamenleving, waarin zelfstandigheid en autonomie centraal staan. De vaste baan of zelfs de baan in loondienst zou zijn langste tijd hebben gehad en steeds meer plaats maken voor zelfstandigen. Deze trend zou mede mogelijk worden gemaakt door de ICT-revolutie, waardoor je voor een eigen bedrijf vaak niet veel meer nodig hebt dan een bureau, een computer en een mobiele telefoon, en door een groeiende behoefte aan autonomie van de moderne hoog opgeleide burger. Als deze visie correct is, zou de stijgende lijn in de toekomst nog veel sterker naar boven kunnen buigen en in 2050 boven de 50% kunnen uitkomen.

Welke toekomstvisie correct is, is op dit moment onmogelijk te bepalen. We willen hier echter aan de voorzichtige kant blijven en gaan daarom vooralsnog uit van een gematigde verdere groei van de flexibele schil naar zo'n 40% in 2040.

7. We blijven langer bij dezelfde baas

De groei van de flexibele schil roept al snel het beeld op van een grotere dynamiek en turbulentie op de arbeidsmarkt. Het ligt ook voor de hand dat mensen op een tijdelijk contract vaker van baan wisselen of vaker werkloos worden (en vervolgens weer aan het werk gaan) dan mensen op een vast contract. Als er meer flexwerkers komen, verwachten we dus ook meer baanwisselaars en grotere stromen tussen werk en werkloosheid. Toch blijkt dit niet zo te zijn. Het ontbreken van een trend van groeiende dynamiek is misschien dan ook wel de verrassendste constante van de afgelopen decennia. Sterker nog, de afgelopen kwart eeuw is de gemiddelde baanduur zelfs toegenomen en het aantal baanwisselingen afgenomen. Werkte begin jaren negentig de gemiddelde werknemer negen jaar bij dezelfde baas, in 2014 was dit al bijna elf jaar (Figuur 8). Het aandeel werkenden dat in de voorgaande twaalf maanden aan een nieuwe baan is begonnen – vanuit een andere baan of vanuit een positie als niet-werkende – schommelt sterk met de conjunctuur, maar laat de afgelopen decennia een dalende trend zien. In de jaren negentig was gemiddeld 14,7% van de werkenden minder dan een jaar in de huidige baan werkzaam, sinds 2000 is dit gemiddeld 13,4% (Figuur 8).

Figuur 8 Baanvinders (in % van de werkzame beroepsbevolking) en gemiddelde baanduur (in jaren), 1992-2040



Bron: CBS (Statline); bewerking P. de Beer

De belangrijkste verklaring voor de afnemende arbeidsmobiliteit is de vergrijzing van de beroepsbevolking. Ouderen zijn nu eenmaal veel minder mobiel dan jongeren. Zo vond in 2014 van de 25-35-jarigen 17% een (nieuwe) baan en van de 55-65-jarigen slechts 3%. Als de beroepsbevolking vergrijst, neemt dus ook de mobiliteit af.

Opmerkelijk is evenwel dat ook als we ons alleen op de jongeren richten, het aantal baanwisselingen niet is toegenomen, maar juist iets is gedaald. Eind jaren negentig wisselde van de werkenden onder 35 jaar ongeveer 10% jaarlijks van baan; de laatste jaren is dit nog maar zo'n 7% (en ook voor de crisis uitbrak was het amper meer). In het licht van de forse groei van flexwerk onder jongeren is dit een verrassende uitkomst. De verklaring hiervoor is, dat jongeren weliswaar steeds vaker een flexibel dienstverband hebben, zoals een tijdelijk contract, maar dat dit niet automatisch betekent dat zij na afloop van hun contract elders gaan werken. Vaak krijgen zij daarna een nieuwe tijdelijke

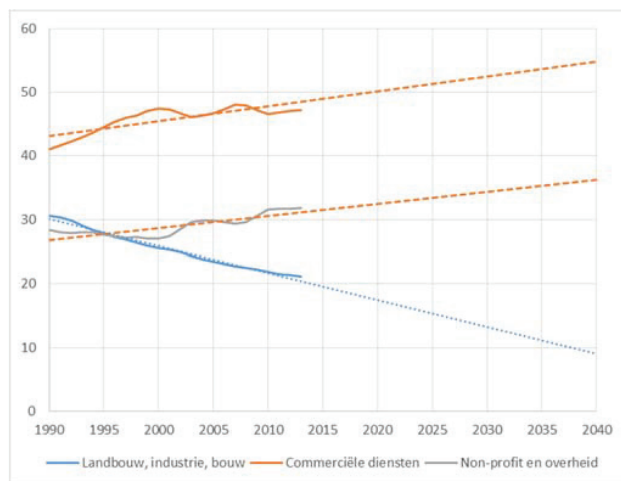
aanstelling bij dezelfde werkgever. Ook is vooral het aantal langdurige tijdelijke contracten en het aantal oproep- en min-max-contracten toegenomen en ook die leiden niet vanzelf tot een grotere mobiliteit tussen werkgevers. Flexibilisering van contractvormen moet dan ook niet automatisch worden gelijkgesteld met grotere flexibiliteit in arbeidspatronen.

Trekken we de trend in baanduur en arbeidsmobiliteit 25 jaar door, dan zal de gemiddelde baanduur in 2040 verder zijn toegenomen tot 12 jaar en zal het aantal baanvinders verder afnemen (Figuur 8). In het licht van de voortgaande vergrijzing is dit een plausibele trend. Of een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt deze trend zal weten te keren is nog maar de vraag. Dat hangt natuurlijk van de omvang en de aard van de flexibilisering af. Maar als de groei van flexibele contracten, zoals hierboven gesuggereerd, sterker wordt ingegeven door het motief van kostenreductie dan door de behoefte aan flexibiliteit, dan is het aannemelijk dat de paradoxale combinatie van flexibilisering en afnemende mobiliteit zich ook in de toekomst zal blijven voordoen.

8. Verdienstelijking

Een trend die al een kleine honderd jaar gaande is en waarschijnlijk voorlopig nog wel zal doorzetten, is de verschuiving in de economische structuur van landbouw en industrie naar de dienstensector. In 1990 waren drie op de tien werkenden in de landbouw, bouwnijverheid en industrie werkzaam; in 2014 waren dit er nog maar twee op de tien. In dezelfde periode groeide het aandeel van de commerciële dienstverlening van 41 naar 47%. Het aandeel van de publieke sector kromp aanvankelijk in de jaren negentig, maar groeide uiteindelijk toch van 27 naar 32%, vooral dankzij de groei van de werkgelegenheid in de zorgsector (Figuur 9).

Figuur 9 Arbeidsvolume naar sector, 1990-2040 (%)



Bron: CBS (Statline); bewerking P. de Beer

Aan deze 'verdienstelijking' van de economie liggen twee ontwikkelingen ten grondslag. Allereerst de technologische ontwikkeling, die in de maaksectoren (landbouw en industrie) tot een veel snellere productiviteitsstijging leidt dan in de dienstensector. Hierdoor zijn er, bij een gelijk tempo van productiegroei in de maaksector en in de dienstensector, in de maaksector verhoudingsgewijs steeds minder mensen nodig. Een consequentie hiervan is dat het aandeel van de landbouw en

de industrie in de nationale productie minder sterk daalt dan hun aandeel in de werkgelegenheid. Het aandeel van de landbouw, industrie en bouw in de totale productie bedraagt nog altijd 39%.

In de tweede plaats verschuiven de voorkeuren van de consument, naarmate deze rijker wordt, steeds meer naar de consumptie van diensten. Zo groeit de vraag naar gezondheidszorg, maar ook naar gemaksdiensten, zoals horeca en kappers, sneller dan ons inkomen. Dit is begrijpelijk aangezien goederen meestal enige duurzaamheid hebben, terwijl diensten in beginsel 'vervluchtigen' zodra ze zijn geleverd. Niemand zal iedere maand een nieuwe tv of mobiele telefoon aanschaffen, maar iedere maand in een restaurant eten of naar de kapper gaan is heel gewoon.

Een neveneffect van deze verdienstelijking is, dat ook de aard van het werk verandert. Steeds minder mensen verrichten nog fysieke arbeid, steeds meer doen hoofdarbeid. Overigens kan men dit onderscheid niet zonder meer gelijk stellen aan dat tussen industrie en diensten. Ook in de industrie komt namelijk steeds meer hoofdarbeid voor (bv. management, marketing, ontwerpen, administratie), terwijl een deel van de dienstensector, zoals horeca en zorg, ook veel fysieke arbeid kent. Dit heeft te maken met het feit dat in de industrie handarbeid grotendeels vervangen is door machines en robots, terwijl dit in de dienstensector nog veel minder het geval is.

Aan de trend van verdienstelijking lijkt voorlopig geen einde te komen, omdat de drijvende krachten daarachter nog steeds opgeld doen. Hoe ver deze trend zal doorzetten valt echter moeilijk te beantwoorden. Er wordt vaak gesteld dat een gezonde economie een stevige industriële basis nodig heeft, mede omdat veel dienstverlenende bedrijven opdrachten krijgen uit de industrie. In deze visie zou het eerder wenselijk zijn dat de industriële werkgelegenheid weer zou gaan groeien dan verder te krimpen. Als we Nederland echter niet als een eiland zien, maar als een deelstaat van Europa, dan zitten wij vlak naast het industriële hart van Europa – Duitsland – en kan onze diensteneconomie uitstekend floreren dankzij de handel met ons grote buurland. Vanuit dit perspectief is er weinig reden waarom het aandeel van de diensten in Nederland niet nog aanzienlijk zou kunnen groeien.

Hoe binnen de dienstensector de toekomstige verdeling is tussen commerciële en publieke diensten is minder zeker. Sinds begin deze eeuw is de werkgelegenheid in de publieke sector weer ingelopen op de commerciële dienstensector. Zoals gezegd komt dit vooral door de sterke groei van de werkgelegenheid in de zorg. Recent is de werkgelegenheid in de zorg overigens weer wat afgenomen als gevolg van de bezuinigingen van het huidige kabinet. Niettemin is het aannemelijk dat de groei van de zorgsector op langere termijn zich weer zal voortzetten – overigens slechts in beperkte mate door de vergrijzing en vooral door de grotere zorgconsumptie per inwoner. Alleen als ook volgende kabinetten consequent een strikt beleid van kostenbeheersing in de zorg zullen voortzetten, is het denkbaar

Of het daarbij ook echt om publieke diensten gaat, hangt echter sterk af van overheidsbeleid. In de zorgsector spelen marktpartijen, zoals verzekeraars en specialisten, al een grote rol. Als bijvoorbeeld ziekenhuizen in de toekomst winst mogen gaan uitkeren, is het de vraag of we ze nog tot de publieke sector kunnen rekenen. De verhouding tussen commerciële en publieke diensten is dus ook een kwestie van definitie. Het is in dit verband ook nuttig een onderscheid te maken tussen de overheid (inclusief onderwijs) en de rest van de publieke sector. Terwijl de werkgelegenheid van de

overheid waarschijnlijk zal krimpen onder invloed van bezuinigingen, geldt dit voor de rest van de publieke sector, in het bijzonder de zorg, waarschijnlijk niet.

9. Technologie en productiviteit

De trend aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt die naast de flexibilisering de meeste aandacht trekt, is de technologische ontwikkeling, in het bijzonder de gevolgen ervan voor de productiviteit en de werkgelegenheid. Hoewel de belangstelling voor de mogelijke effecten van robotisering het afgelopen jaar sterk is toegenomen, gaat het hier natuurlijk allerminst om een nieuw verschijnsel (zie bv. Rathenau Instituut 2015). De belangrijkste oorzaak waardoor werk er nu heel anders uitziet dan honderd jaar geleden is de technologie. Door mechanisering en automatisering is een groot deel van de beroepen van een eeuw geleden verdwenen en zijn er vele nieuwe beroepen bijgekomen. Zo bezien is er weinig nieuws onder de zon.

Technologische ontwikkeling heeft twee belangrijke gevolgen voor de arbeidsmarkt, namelijk voor de omvang van de werkgelegenheid en voor de aard van het werk.

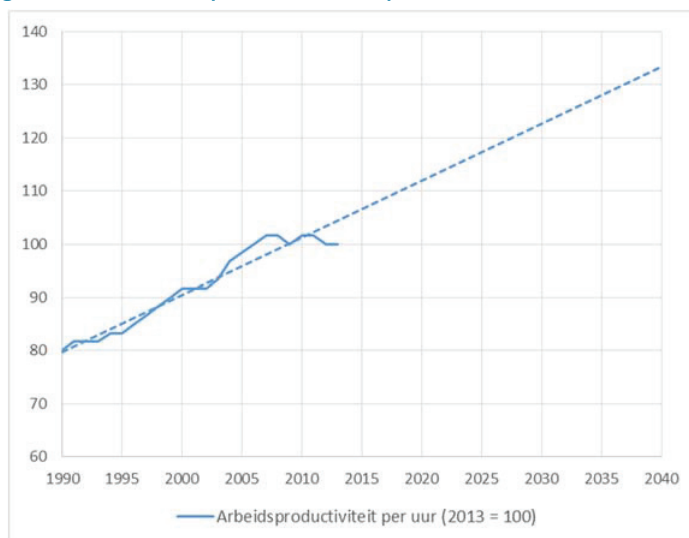
In de eerste plaats leidt de toepassing van nieuwe technologieën vaak – maar niet noodzakelijkerwijs – tot een hogere productiviteit: in een uur tijd kan de gemiddelde werknemer méér produceren dan in het verleden. Aangezien daarmee voor dezelfde productie minder mensen nodig zijn, leidt dit op zichzelf tot een vernietiging van werkgelegenheid. Echter, dankzij de productiviteitsstijging worden producten ook goedkoper, waardoor consumenten met hetzelfde inkomen meer producten kunnen kopen. Dat kan juist weer nieuwe banen scheppen. Welk effect groter is, is moeilijk te voorspellen. Dat verklaart ook waarom er zulke uiteenlopende verwachtingen zijn over de gevolgen van de technologische ontwikkeling voor de werkgelegenheid in de toekomst.

Kijken we eerst naar het verleden, dan valt op dat er in de afgelopen 25 jaar geen sprake was van een versnelling in de productiviteitsgroei. Integendeel, sinds 2006 is de productiviteit in Nederland per saldo zelfs niet meer gestegen (Figuur 10). Nu is dit in ieder geval ten dele te verklaren uit de crisis: als bedrijven personeel dat boventallig is door een terugvallende vraag, niet (onmiddellijk) ontslaan, daalt de gemiddelde productie per medewerker. Maar, zoals gezegd, richten we ons hier op de langetermijntrend over 25 jaar. Ook in deze periode was de productiviteitsstijging met gemiddeld krap 1% per jaar niet indrukwekkend. In de 25 jaar daarvoor, tussen 1965 en 1990 was steeg de productiviteit nog gemiddeld met 3,7% per jaar (Conference Board). Hier manifesteert zich de paradox die de Amerikaanse econoom en Nobelprijswinnaar Robert Solow al in 1987 formuleerde: “You can see the computer age everywhere but in the productivity statistics”. De deskundigen zijn het er nog steeds niet over eens of de grootste productiviteitswinst dankzij de ICT al lang geleden is geboekt – met de introductie van de personal computer – of dat we pas aan het begin staan van de brede toepassing van ICT en robots in alle sferen van de productie, waardoor we de grootste productiviteitsstijging nog voor de boeg hebben. Door de terecht grote aandacht voor ICT en digitalisering, neigen we er wellicht naar om de grote invloed van mechanisering in de voorafgaande fase te onderschatten. De algemene toepassing van machines en andere apparaten in de landbouw en de industrie in de periode na de Tweede Wereldoorlog heeft daar de handenarbeid grotendeels overbodig gemaakt en bijgedragen aan een in historisch perspectief ongewoon snelle productiviteitsstijging.

Op dit moment weet nog niemand wat voor nieuwe toepassingen er dankzij Internet en smartphone nog zullen worden ontwikkeld en wat daarvan de gevolgen voor het productieproces zullen zijn. Dit maakt het bijna onmogelijk een gefundeerde prognose voor de komende 25 jaar te doen.

Onze basisprognose, namelijk dat de trend van de afgelopen 25 jaar wordt voortgezet, zou betekenen dat de productiviteit tot 2040 nog met zo'n 30%, ofwel met ongeveer 1% per jaar, zal toenemen. Als we uitgaan van een gematigde economische groei van gemiddeld 1,5% per jaar, zou dit betekenen dat de werkgelegenheid met ongeveer een 0,5% per jaar zou toenemen. Dit komt neer op zo'n 36.000 banen per jaar of een miljoen banen extra tot 2040. Zou de productiviteitsstijging echter het dubbele bedragen, 2% per jaar, terwijl de economie niet sneller zou groeien, dan zal het aantal banen juist met 0,5% of 36.000 per jaar krimpen. Dit laat zien hoe gevoelig de toekomstverwachtingen zijn voor relatief kleine veranderingen in de veronderstellingen.

Figuur 10 Arbeidsproductiviteit per uur, 1990-2040 (2013=100)



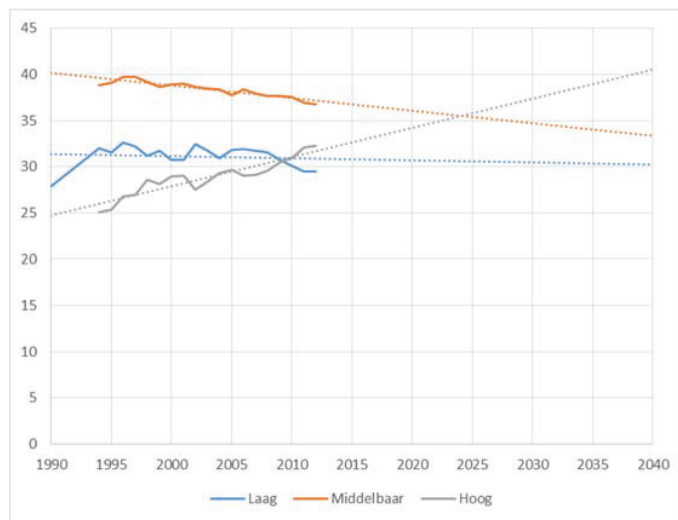
Bron: The Conference Board (2014); bewerking P. de Beer

Een tweede belangrijk effect van technologische ontwikkeling is dat de aard van het werk verandert. Immers, veel technologie neemt het werk van mensen over en die mensen moeten dan iets anders gaan doen. Dit kan enerzijds betekenen dat zij werk gaan doen dat niet of veel minder geautomatiseerd kan worden, bijvoorbeeld in de zorg, en anderzijds dat zij nieuw werk gaan doen dat juist dankzij de technologie wordt geschapen, bijvoorbeeld in de ICT of in webwinkels. Hoewel ook het effect van technologische ontwikkeling op de aard en de kwaliteit van het werk lange tijd een punt van discussie onder deskundigen is geweest, is er nu vrij brede consensus dat technologie vooral leidt tot meer hoogwaardig werk, ook wel upgrading genoemd. Zoals economen het uitdrukken is er sprake van skill-biased technological change en die skill-bias betekent vooral dat er meer behoefte komt aan hoogopgeleide arbeidskrachten en minder aan laagopgeleide arbeidskrachten. Om het alledaags uit te drukken: hoogopgeleiden werken met computers, laagopgeleiden worden door computers vervangen.

Recent wordt erop gewezen dat ook veel routinematige functies voor middelbaar opgeleiden het risico lopen door computers en robots te verdwijnen. Het gaat dan bijvoorbeeld om administratieve functies, maar ook om middelbare technische functies. Tegelijkertijd zouden niet-routinematige

eenvoudige functies, zoals chauffeur, kelner schoonmaker of bewaker, hiervoor minder kwetsbaar zijn omdat computers en robots die taken (nog) niet kunnen overnemen. Er zou dan sprake zijn van een polarisatie van de banenstructuur. Nu moet men deze tendens zeker niet verabsoluteren. Ook aan de onderkant zullen er ongetwijfeld nog vele banen verdwijnen – denk alleen al aan de gevolgen die een zelfrijdende auto zou hebben. Tegelijkertijd zijn er ook middelbare functies die nog een forse groei laten zien, bijvoorbeeld in de zorg en maatschappelijk werk (Bijlsma et al. 2015). Zoals hierboven opgemerkt gaat het ook niet alleen om het directe effect van de toepassing van nieuwe technologieën, maar evenzeer om het indirecte effect doordat technologie nieuwe banen creëert en het werkgelegenheidsaandeel van sectoren waar de invloed van technologie nog veel beperkter is, groeit. De groei van banen aan de onderkant is dan ook niet een gevolg van technologische ontwikkeling, maar van expansie van de dienstensector, en dan vooral van wat we hierboven ‘gemaksdiensten’ noemden.

Figuur 11 Werkgelegenheid naar beroepsniveau, 1990-2040 (% van totaal)



Bron: CBS (Statline); bewerking P. de Beer

Trekken we de trend in de banenstructuur weer 25 jaar door, dan zou het onderste segment (banen op ten hoogste vmbo-niveau) min of meer stabiel blijven op zo'n 30% van de werkgelegenheid, het hoogste segment (banen op hbo- en wo-niveau) fors groeien tot ruim 40% van de werkgelegenheid in 2040 en het middensegment krimpen tot 33% (Figuur 11). De verdere groei van het bovenste segment lijkt vrij zeker, maar hoe de verhouding tussen lagere en middelbare banen zich in de toekomst zal ontwikkelen is met grote onzekerheid omgeven. Dat hangt, zoals gezegd, deels samen met de aard van de technologische ontwikkeling in het komende kwart eeuw, maar ook met de veranderingen in de economische structuur die mede het gevolg zijn van politieke beslissingen. Het gaat dan onder meer om de groei van de werkgelegenheid in de zorgsector en om het soort banen dat daar zal worden gecreëerd. Tot nu toe lijken de privatisering en uitbesteding van zorgtaken (denk aan de ontwikkelingen in de thuiszorg en de kinderopvang) vooral tot meer laagwaardige en laagbetaalde arbeid te hebben geleid, maar dit is geen onvermijdelijke ontwikkeling. Bewuste politieke keuzes zouden daarin verandering kunnen brengen.

10. Wie wint de race tussen opleiding en technologie?

Wat de hierboven beschreven veranderingen in de omvang en kwaliteit van het werk betekenen voor de arbeidsmarktperspectieven van verschillende groepen in de beroepsbevolking, wordt bepaald door de interactie tussen vraag en aanbod. Eerder constateerden we dat het gemiddelde opleidingsniveau van de beroepsbevolking stijgt en voorlopig nog wel zal blijven stijgen. Het gaat dan om de vraag of het aanbod van hoger opgeleiden sneller of langzamer stijgt dan de vraag naar hoger opgeleiden, en het aanbod van lager opgeleiden sneller of langzamer daalt dan de vraag naar lager opgeleiden. De Nederlandse econoom en Nobelprijswinnaar Jan Tinbergen typeerde dit veertig jaar geleden al als een race tussen onderwijs en technologie (Tinbergen 1975). Wint het onderwijs de race – dat wil zeggen dat het aanbod aan hoger opgeleiden sneller stijgt dan de vraag – dan worden hoog opgeleiden steeds minder schaars. Hierdoor zullen de lonen van hoger opgeleiden onder druk staan en de kansen van lager opgeleiden verbeteren. Wint de technologie de race – de vraag naar hoger opgeleiden stijgt dan sneller dan het aanbod – dan worden hoger opgeleiden schaars en verbeteren hun arbeidsmarktpositie en beloning in vergelijking tot die van lager opgeleiden.

Veel economen verklaren de toegenomen beloningsverschillen tussen hoger en lager opgeleiden uit het feit dat de technologische ontwikkeling de race aan het winnen is. Deze interpretatie is echter niet onomstreden. Zo valt ze moeilijk te rijmen met het feit dat ook steeds meer hoog opgeleiden een functie onder hun niveau bekleden; er lijkt in toenemende mate sprake van overscholing of onderbenutting van capaciteiten. Ook biedt ze geen verklaring voor de sterke stijging van de topsalarissen en, hiermee samenhangend, het feit dat ook binnen categorieën met hetzelfde opleidingsniveau de beloningsverschillen zijn toegenomen. Weliswaar zijn topfunctionarissen overwegend hoog opgeleid, maar dat verklaart nog niet waarom de kloof met bijvoorbeeld hoogleraren zoveel groter is geworden.

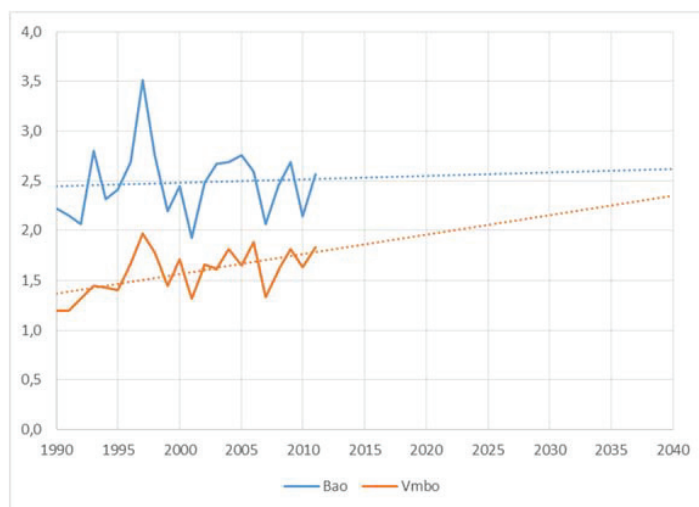
De beloningsverhoudingen worden dan ook zeker niet alleen bepaald door de verhouding tussen de vraag naar en het aanbod van hoog opgeleiden. Er spelen ook factoren mee als machtsvorming (monopolies en rent-seeking, waarbij sommige groepen zich een groot deel van de winst weten toe te eigenen) en een toenemend belang van beloning op basis van relatieve prestaties, resulterend in winner-take all markets (Frank & Cook 1995; De Beer 2014).

Vaak wordt de zorg uitgesproken dat de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt uitwerken ten nadele van de minst opgeleiden. Er zou sprake zijn van een groeiende tweedeling tussen kansrijken en kansarmen, moderniseringswinnaars en -verliezers (Cuperus 2009). Sommigen vrezen voor het ontstaan van een omvangrijke onderklasse van kanslozen of overbodigen of onrendabelen (zoals Marcel van Dam hen in zijn boek Niemandland (2009) noemde). Deze angst is overigens allermist nieuw. In de jaren tachtig waarschuwde PvdA-voorman Den Uyl al voor een dreigende tweedeling van de samenleving. Toen Köbben en Godschalk dit in 1985 onderzochten, vonden zij hiervoor echter weinig aanwijzingen. Ook nu dient men geluiden over een tweedeling van de samenleving en het ontstaan van een onderklasse te relativiseren – hetgeen overigens niet wegneemt dat op bepaalde terreinen de maatschappelijke ongelijkheid wel degelijk toeneemt.

Een simpele indicator is het relatieve werkloosheidsrisico van laag opgeleiden ten opzichte van hoog opgeleiden (de Beer 2015). Als er een onderklasse dreigt te ontstaan, zou dit risico trend-

matig moeten toenemen. Voor de laagst opgeleiden – degenen zonder enig diploma – blijkt dit echter niet het geval te zijn. Weliswaar zijn zij vier maal zo vaak werkloos als personen met een academische opleiding, maar die verhouding is de afgelopen kwart eeuw nauwelijks veranderd (Figuur 12). Dat is geen positieve boodschap – we zijn er niet in geslaagd hun arbeidsmarktpositie te verbeteren – maar evenmin reden voor zorgen over een groeiende groep kanslozen. Bij degenen met een diploma op vmbo-niveau geeft de trend over de afgelopen 25 jaar wel enige reden tot zorg. Hun relatieve werkloosheidskans – ten opzichte van academisch opgeleiden – is wel toegenomen. Hierdoor is het verschil in werkloosheidsrisico tussen personen zonder diploma en met een vmbo-diploma kleiner geworden. Zet deze trend zich door, dan zal het verschil tussen beide groepen in 2040 bijna zijn verdwenen.

Figuur 12 Relatieve werkloosheidskans van personen zonder diploma (bao) en met ten hoogste een vmbo-diploma t.o.v. academisch opgeleiden, 1990-2040 (odds ratio's)



Bron: De Beer (2015)

Deze trend duidt erop dat de groep met alleen een vmbo-diploma – dus zonder startkwalificatie – steeds meer tot de onderkant van de arbeidsmarkt behoort. Dat is begrijpelijk, want het aantal personen zonder diploma wordt steeds kleiner, waardoor de vmbo'ers zich steeds meer op de laagste sporten van de opleidingsladder bevinden. Zo maken de personen met ten hoogste een vmbo-diploma nu de onderste 20% van de beroepsbevolking uit, terwijl in 1981 alleen al de personen zonder diploma 21% van de beroepsbevolking vormden. Vergelijken we deze beide groepen met elkaar dan is het relatieve werkloosheidsrisico van de onderste 20% ten opzichte van academisch opgeleiden sinds de jaren tachtig ongeveer gelijk gebleven.

Blijven deze verhoudingen in de toekomst gelijk, dan zal dus ook de relatieve arbeidsmarktpositie van de 20% laagst opgeleiden min of meer stabiel zijn. Angst voor een groeiende onderklasse lijkt dan ook ongegrond, maar reden voor groot optimisme is er evenmin.

Slotbeschouwing: wat vraagt de arbeidsmarkt in 2040 van onze instituties?

Hoewel het een gedurfde exercitie is, wagen we het er toch op om in Tabel 1 de belangrijkste uitkomsten van de voorgaande verkenning in cijfers samen te vatten. Voor de tien trends die we hebben besproken vergelijken we de situatie in 1990 met die in het meest recente jaar waarvoor we gegevens hebben (meestal 2013 of 2014) en de meest waarschijnlijke prognose voor 2040.

Tabel 1 De arbeidsmarkt in 1990, 2012-14 en 2040

Trend	Meeteenhed	1990	nu	2040
1. De opmars van vrouwen	verschil arbeidsparticipatie V-M (%-punt)	-32	-13	0
2. De groei van deeltijdwerk	aandeel deeltijdwerk (%)	38	53	73
3. We werken langer door	gemiddelde uittredingsleeftijd	59	63	68
en de beroepsbevolking vergrijst	mediane leeftijd werkenden	35	42	45
4. De stijging van het opleidingsniveau	aandeel hoogopgeleiden (%)	20	34	49
5. Verbetering van de gezondheid van ouderen	45-64-jarigen met minder goede gezondheid (%)	30	27	23
6. De groei van de flexibele schil	aandeel flexwerk + zelfstandigen (%)	25	32	41
7. De stijging van de gemiddelde baanduur	gemiddeld aantal dienstjaren	9	11	12
8. Het verdwijnen van de industrie	aandeel landbouw, industrie, bouw (%)	31	21	5
9. De stijging van de arbeidsproductiviteit	productiviteit per uur (2013 = 100)	80	100	133
en het stabiele aandeel lagere banen	aandeel elementaire en lagere banen (%)	28	30	30
10. Stabiele onderklasse	relatieve werkloosheidskans ongediplomeerden (odds ratio)	2,2	2,6	2,7
maar groter werkloosheidsrisico laag opgeleiden	relatieve werkloosheidskans vmbo	1,2	1,8	2,4

Op grond van de cijfers in Tabel 1 zouden we de arbeidsmarkt in 2040 bondig als volgt kunnen karakteriseren. In 2040 zullen/zal:

- evenveel vrouwen als mannen betaald werk hebben;
- drie op de vier werkenden een deeltijdbaan hebben;
- we gemiddeld tot ruim 68-jarige leeftijd doorwerken;
- de helft van de werkenden 45 jaar of ouder zijn;
- de helft van de beroepsbevolking hoog opgeleid zijn;
- ouderen langer productief en gezond blijven;
- twee op de vijf werkenden geen vast contract hebben, maar drie op de vijf nog wel;
- we gemiddeld een jaar langer, namelijk 12 jaar, bij dezelfde baas werken dan nu;
- nog maar een op de twintig werkenden in de landbouw, industrie of bouwnijverheid emplooi vinden;
- we per uur een derde meer produceren dan nu;
- nog steeds drie op de tien banen elementaire en lagere banen zijn;
- het risico op werkloosheid onder laag opgeleiden groter zijn geworden, maar er niet een steeds grotere onderklasse ontstaan.

Deze schets van de arbeidsmarkt in 2040 kan men op twee manieren duiden. In de eerste plaats kan men constateren dat de arbeidsmarkt van 2040 in een aantal opzichten sterk verschilt van de huidige. De kloof in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen is verdwenen. Deeltijdbanen zijn de regel en voltijdbanen de uitzondering. Doorwerken tot ruim na het 65e jaar is heel gewoon geworden. Ruim de helft van de werkgelegenheid in de landbouw, industrie en bouwnijverheid is verdwenen. Bijna iedereen werkt in de dienstensector. En er zijn op de arbeidsmarkt evenveel hoog opgeleiden als laag en middelbaar opgeleiden tezamen.

De standaard werkende was in 1990 een middelbaar opgeleide man met een voltijd baan in de industrie of commerciële dienstverlening die rond 58 jaar met de vut ging. Voor zover het in 2040 nog zin heeft om van een standaard werkende te spreken, zal het eerder gaan om een hoog opgeleide vrouw met een deeltijd baan in de dienstensector die tot 68-jarige leeftijd doorwerkt. Maar de variatie aan arbeidspatronen – arbeidsduur, contractvorm, loopbaan, sekse – wordt zo groot dat er feitelijk geen standaard werkende meer is.

Deze verandering in de aard van de doorsnee werkende zal niet zonder consequenties kunnen blijven voor de arbeidsmarkt- en socialezekerheidsinstituten. Veel van die instituten zijn immers nog altijd afgestemd op de traditionele mannelijke kostwinner met een vaste voltijd baan die in het verleden dominant was. Denk bijvoorbeeld aan het wettelijk minimumloon, dat gebaseerd is op de gedachte dat iedere werknemer met een voltijd baan voldoende moet kunnen verdienen om een gezin te onderhouden. Of de sociale uitkeringen, die er nog steeds van uitgaan dat uitkeringsgerechtigden beschikbaar dienen te zijn voor een volledige baan. Of de pensioenen, die nog steeds in belangrijke mate een ononderbroken loopbaan in een voltijd baan als referentiepunt hanteren. Als hier geen nieuwe standaard voor in de plaats komt, is het een open vraag waarop deze regelingen dan gebaseerd moeten worden. In recente discussies over de toekomst van het pensioenstelsel zijn hiervoor al diverse aanzetten gegeven, zoals het afschaffen van de doorsneesystematiek (die werkenden benadeelt die op latere leeftijd zzp'er worden) en het introduceren van een persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodekking (zie de hoofdlijnennotitie van Klijnsma, 2015).

In contrast met het bovenstaande kan men, in de tweede plaats, ook constateren dat de arbeidsmarkt van 2040 niet wezenlijk verschilt van die van 2015. Een aantal trends op de arbeidsmarkt is minder markant dan de ruime aandacht die ervoor in de samenleving bestaat, doet vermoeden. Het gaat in het bijzonder om de invloed van de technologische ontwikkeling, de flexibiliseringstrend en de groeiende kloof tussen laag en hoog opgeleiden. Dit zijn op zichzelf reële trends, maar hun impact is over een periode van 25 jaar naar het zich laat aanzien toch minder groot dan vaak wordt verwacht. Zo zullen, als de huidige trend zich doorzet, in 2040 toch nog drie op de vijf werkenden een vaste baan hebben en zal niet meer dan een op de vijf als zelfstandige werken. De mobiliteit en turbulentie op de arbeidsmarkt zal, mede onder invloed van de vergrijzing, eerder afnemen dan toenemen. Anders gezegd: de gemiddelde werkende zou in 2040 wel eens honkvaster kunnen zijn dan de huidige werkenden. Ondanks de technologische revoluties die zich voordoen, zijn er geen aanwijzingen dat de productiviteitsgroei versnelt en arbeidskrachten massaal door robots vervangen worden. Het aandeel elementaire en lagere banen, waarvoor hooguit een opleiding op vmbo-niveau nodig is, zal vermoedelijk redelijk stabiel blijven, waardoor er ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt voor de steeds kleinere groep van laag opgeleiden nog een redelijke kans

op werk zal zijn. Tot slot zal de beroepsbevolking ook niet veel 'grijzer' zijn dan nu, doordat de omvangrijke babyboomgeneratie inmiddels van het toneel is verdwenen.

De beleidsimplicaties hiervan zijn, dat we, ondanks de veranderingen op de arbeidsmarkt, er geen reden is om afscheid te nemen van de vigerende instituties en compleet nieuwe instituties te introduceren. De opvatting wordt wel eens uitgesproken, dat arbeidsrelaties zo vluchtig worden dat instituties niet meer dienen uit te gaan van een min of meer duurzaam dienstverband, maar alleen van de status van werkende – ongeacht het dienstverband of het ontbreken daarvan (vgl. AWWN 2014). De geschetste trends bieden echter weinig steun voor deze opvatting. Een grote meerderheid van de werkenden zal ook in de toekomst waarschijnlijk nog voor langere tijd aan dezelfde arbeidsorganisatie verbonden blijven – al is dat niet altijd in de vorm van een vast contract. Daarom kunnen instituties op het gebied van sociale zekerheid, pensioenopbouw en ontslagbescherming nog wel degelijk gebaseerd blijven op een min of meer duurzame arbeidsrelatie. Tegelijkertijd betekent een verdere groei van de flexibele schil naar 40% van de werkgelegenheid natuurlijk wel, dat een vaste baan in loondienst niet meer het enige uitgangspunt voor de arbeidsmarkt- en socialezekerheidsinstituties kan blijven. Daar komt bij dat die instituties zelf ook weer van invloed zijn op deze en andere ontwikkelingen. Zoals eerder opgemerkt is de flexibele schil in Nederland sterker gegroeid dan in omringende landen, wat erop wijst dat de Nederlandse instituties die groei hebben gestimuleerd.

De gulden middenweg lijkt te zijn, dat de basis van onze instituties in tact wordt gelaten, maar er wel meer of minder ingrijpende aanpassingen worden doorgevoerd om de vigerende instituties, die vaak van kort na de Tweede Wereldoorlog stammen, beter te laten aansluiten op de gewijzigde verhoudingen op de arbeidsmarkt. Liever dus graduele veranderingen dan een complete vervanging van het bestaande door een geheel nieuw stelsel.

Dit betekent dat er ook geen reden is om afscheid te nemen van de belangrijkste actoren in ons sociaaleconomische bestel. Vakbonden en werkgeversorganisaties zullen ook in de toekomst een centrale rol kunnen blijven spelen, mits zij zich aanpassen aan de geschetste veranderingen. De grootste uitdaging voor hen is, hoe zij collectieve belangen kunnen blijven behartigen en de legitieme vertegenwoordigers van alle werknemers c.q. werkgevers kunnen blijven op een arbeidsmarkt die steeds diverser wordt. Vooral voor de vakbonden is het cruciaal dat zij erin slagen de belangen van laag opgeleide mannen met een vaste voltijd baan in de industrie te verbinden met die van hoog opgeleide vrouwen met een deeltijd baan in het onderwijs en met die van jonge, net afgestudeerde flexwerkers in de zakelijke dienstverlening – om maar enkele voorbeelden te noemen. Slagen zij daar niet in, dan dreigen hun positie en legitimiteit geleidelijk af te brokkelen. Slagen zij er wel in, dan kunnen vakbonden ook in 2040 nog een centrale rol spelen in ons sociaaleconomisch bestel.

Dit alles onder de op dit moment meest plausibele verwachting, dat de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt geleidelijk verlopen en dat continuïteit minstens zo belangrijk is als verandering. Maar, zoals al meerdere malen opgemerkt, het kan natuurlijk ook anders verlopen. In *The black swan* uit 2007 merkte Nassim Taleb terecht op, dat de belangrijkste gebeurtenissen in de wereldgeschiedenis niet zijn voorspeld. In de afgelopen 25 jaar gold dit bijvoorbeeld voor de aanslagen van 9/11, de opmars van het Internet en de mobiele telefoon, en de kredietcrisis van 2008. Waren

de eerste en laatste wel voorspeld, dan waren zij waarschijnlijk voorkómen en hadden er dus andere onverwachte gebeurtenissen plaats gevonden!

Ongetwijfeld zal de arbeidsmarkt in 2040 er in een aantal opzichten heel anders uitzien dan hierboven is geschetst. Of dat het gevolg zal zijn van de ontwikkelingen die recent veel aandacht krijgen, zoals robotisering, de opmars van de zzp'er en de instroom van migranten, is overigens de vraag. Onze fantasie schiet eenvoudigweg tekort om de realiteit voldoende te kunnen benaderen. Als we ons daarvan voldoende bewust zijn, zijn we het beste voorbereid op de onverwachte gebeurtenissen die ons nog te wachten staan.

Literatuur

- Afrian, K. & M.A. Koning (2015). Vitaliteit op de lange termijn. Kosten van verminderde inzetbaarheid ouderen en maatregelen om deze te beperken. Amsterdam: Economisch Instituut voor de Bouw.
- AWVN (2014). *Een verantwoorde weg naar groei. Nieuw sociaal beleid voor Nederland*. Den Haag: AAVN.
- Beer, Paul de (2014). Groeiende loonverschillen in Nederland: feiten, verklaringen, remedies. In: Trappenburg, Margo, Wout Scholten & Thijs Jansen. *Loonfatsoen. Eerlijk verdienen of graaicultuur*. Amsterdam: Boom (pp.28-44).
- Beer, Paul de (2015). Stabiele kansen voor lageropgeleiden op de arbeidsmarkt. In: Werfhorst, Herman van de (red.). *Een kloof van alle tijden*. Amsterdam: Amsterdam University Press (pp. 31-52).
- Bijlsma, Ineke, Sander Dijksman, Didier Fouarge & Annemarie Kühn-Nelen (2015). Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1996-2012. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 31(2), 106-123.
- Brynjolfsson, Erik & Andrew McAfee (2014). *The second machine age*. New York/London: W.W. Norton & Company.
- Cattell, Raymond B. (1963). Theory of fluid and crystallized intelligence: A critical experiment. *Journal of Educational Psychology*, 54(1), 1-22.
- CBS (2014). *CBS: AOW-leeftijd stijgt vanaf 2022 verder door koppeling aan levensduur*. Persbericht PB14-083, Den Haag: CBS, 18 december 2014.
- CPB/PBL (2015) *Nederland in 2030 en 2050: Twee referentiescenario's*. PBL-publicatienummer: 1689. Den Haag: Centraal Planbureau en het Planbureau voor de Leefomgeving.
- Commissie Bakker (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Den Haag: Commissie Arbeidsparticipatie.
- Conference Board (2014). *Total Economy Database. Output-Labor-and-Labor-Productivity-1950-2015*. www.conference-board.org/data/economydatabase/index.cfm?id=27762
- Cuperus, René (2009). *De wereldburger bestaat niet*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Dam, Marcel van (2009). *Niemandland. Biografie van een ideaal*. Amsterdam: De Bezige Bij.
- Frank, Robert H. & Philip J. Cook (1995). *The winner-take-all society*. New York: Penguin.
- Klijnsma, Jetta (2015). *Hoofdpijnen van een toekomstbestendig pensioenstelsel*. Brief aan de Tweede Kamer van 6 juli 2015. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Köbben, A.J.F & J.J. Godschalk (1995). *Een tweedeling van de samenleving?* OSA Voorstudie nr. 10, Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt (OSA).

Rathenau Instituut (2015). *Werken aan de robotsamenleving. Visies en inzichten uit de wetenschap over de relatie technologie en werkgelegenheid.* Den Haag: Rathenau Instituut.

ROA (2013). *Leven lang leren enquête (microdata).*

Taleb, Nassim Nicholas (2007). *The black swan. The impact of the highly improbable.* London: Penguin.

Visser, Jelle (2002). The first part-time economy in the world: a model to be followed? *Journal of European Social Policy* 12 (1), 23-42,

Volksgezondheidszorg.info: www.volksgezondheidszorg.info/onderwerp/ervaren-gezondheid/cijfers-context/trends#node-trend-ervaren-gezondheid-naar-leeftijd

AIAS Working Paper Series

The AIAS working paper series consists of several publications of A IAS staff and AIAS guests on a wide variety of subjects in the fields of labour economics, sociology of work, labour law, and health and safety.

ISSN online 2213-4980

ISSN print 1570-3185

Information on AIAS

AIAS is an institute for multidisciplinary research and teaching at the University of Amsterdam. Founded in 1998, it brings together the University's expertise in labour studies.

AIAS *research* focuses on the analysis of labour markets, social security incomes, institutions and governance. It combines various approaches from sociology, law, economics, medical sciences and political sciences. Our research programmes include studies on employment relations, labour market issues, inequality, institutions and the welfare state. Many studies take an international comparative perspective and are conducted in co-operation with academic partners in other countries.

AIAS offers tailor-made in-company *courses* in the field of HRM, Inequality and solidarity, labour market development, labour relations etc.

AIAS and its staff contribute to *society* on many subjects, for different audiences and in varying formats (articles, books, reports, interviews, presentations etc.) Next to this 'Working Papers' Series, we also have the 'Industrial Relations in the Netherlands' Series and the 'GINI Discussion Paper' Series which also addresses a great variety of topics.

Annually AIAS organizes conferences about ongoing research and current trends.

Furthermore several (lunch) seminars and workshops take place during the year, offering interesting opportunities for the exchange and deliberation of research on labour issues between researchers from all over the world. AIAS has a major collection of academic socio-economic data in the field of labour relations, labour organizations, employment and working conditions in the Netherlands and abroad.

See for more information our website www.uva-aias.net

University of Amsterdam Amsterdam Institute for Advanced labour Studies

Postal address

PO Box 94025
1090 GA Amsterdam
The Netherlands

Visiting address

Roetersstraat 31
1018 WB Amsterdam
The Netherlands

 +31 20 525 4199
 +31 20 525 4301
 aias@uva.nl
 www.uva-aias.net

