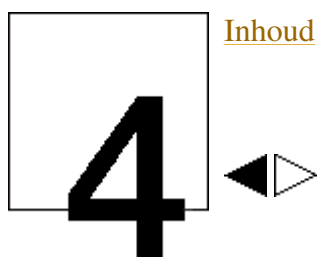




Jaargang 15
April 1999



Inhoud

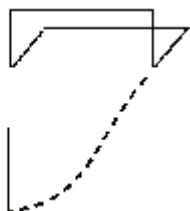
Arbeidsaanbod in de Europese Unie

Convergentie of divergentie?

HARRY VAN DALEN, CORINA HUISMAN EN EVERT VAN IMHOFF

Europa integreert. In hoeverre de Europese arbeidsmarkten echter ook zullen samensmelten is vooralsnog een vraag. Dat hangt onder meer af van de rol die de vergrijzing van de bevolking de komende decennia zal gaan spelen. Brengt deze een convergentie van arbeidsaanbodpatronen teweeg of juist het tegendeel? Het NIDI deed onderzoek in het kader van een onderzoeksprogramma van de Europese Commissie.

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving



Een uitgave
van de
Stichting
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

De Europese Unie is een mengeling van landen die ieder hun eigen historie en cultuur kennen. Met het oog op de voortgaande integratie van Europa is het daarom van belang om te weten in hoeverre in het recente verleden de Europese economieër daadwerkelijk naar elkaar toe zijn gegroeid en welke verwachtingen we kunnen koesteren ten aanzien van de toekomst. De Economische en Monetaire Unie (EMU) is bijvoorbeeld gebouwd op de gedachte dat de arbeidsmarkten volledig geïntegreerd zijn. Wanneer de werkloosheid in bijvoorbeeld Spanje stijgt, zou dit betekenen dat de Spaanse arbeiders over Europa uitwaaiëren op zoek naar werk. Vooralsnog is die mate van flexibiliteit nog ver te zoeken en wellicht dat de perfect flexibele Europese arbeidsmarkt wel altijd een utopie zal blijven. Volledige flexibiliteit is echter niet noodzakelijk wanneer er een volledige samensmelting of convergentie van Europese arbeidsmarkten ontstaat. Deze ideale toestand zou als prettige bijkomstigheid hebben dat één uniform Europees arbeidsmarktbeleid mogelijk voldoende is om op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te kunnen inspelen. Of die toestand ontstaat is echter een open vraag. Voor de komende decennia speelt namelijk nog een ander fenomeen op de Europese arbeidsmarkten: de vergrijzing van de bevolking. Zal deze een convergentie van arbeidsaanbodpatronen in de nabije toekomst teweegbrengen of wellicht juist het tegendeel bewerkstelligen?

De feminisering van de arbeidsmarkt

Om vragen over de toekomst van de Europese arbeidsmarkt te kunnen beantwoorden is eerst inzicht nodig in de veranderingen die zich hebben voltrokken in de samenstelling en omvang van het arbeidsaanbod.

E-mail: demos@nidi.nl

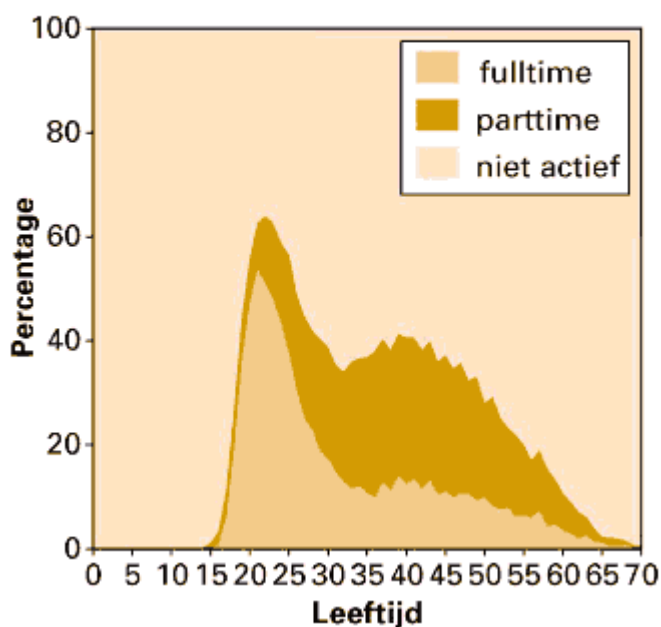
ISSN 0169-1473

Allereerst de feminisering van de arbeidsmarkt. Hoewel het jaarlijkse gekrakeel over VUT, werkloosheid en cao's de berichtgeving in krant en televisie overheerst heeft, heeft zich voor onze ogen een stille revolutie voltrokken: de opkomst van de werkende vrouw. In 1983 was de deelname van de Nederlandse vrouw aan het arbeidsproces nog beperkt tot 38 procent. Met de stijging van het opleidingsniveau van vrouwen, de komst van nieuwe generaties die andere verwachtingen hebben ten aanzien van de combinatie werk en gezin, en met toegenomen mogelijkheden om parttime te werken is de arbeidsparticipatie van vrouwen de afgelopen dertien jaar echter snel toegenomen. Inmiddels heeft 63 procent van de vrouwen een betaalde baan.

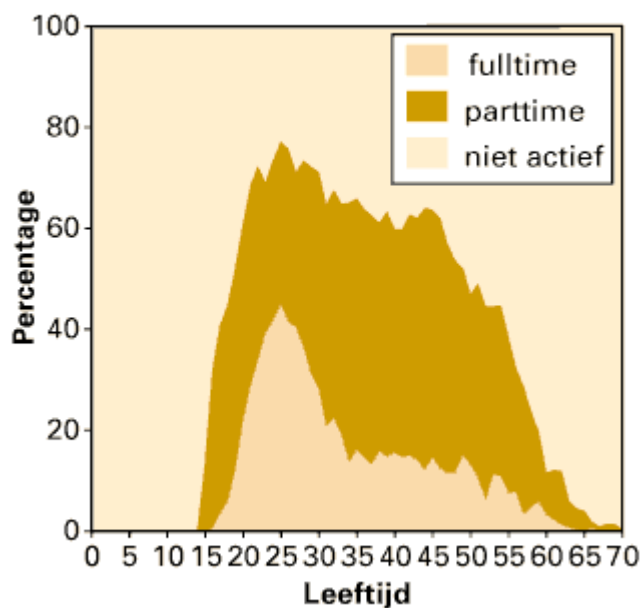
De feminisering van de arbeidsmarkt is allerm minst een Nederlands verschijnsel. Het doet zich in de hele EU voor. Lidstaten waar het aantal vrouwen met een betaalde baan het snelst groeide zijn Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Denemarken.

De sterke toename van het aantal vrouwen met betaald werk is vooral terug te voeren op een forse groei van parttime banen en vertaalt zich derhalve niet in een even sterke toename van het aantal gewerkte (en betaalde) uren. In dat opzicht is de feminisering van de arbeidsmarkt nog geen economisch succes. De financiering van uitkeringen in het kader van de AOW en de WAO rust immers volledig op de omvang en rijkdom van de werkende bevolking. Simpel gezegd, hoe groter en welvarender het werksaam deel van de bevolking is, des te gemakkelijker wordt de financieringsbasis van bijvoorbeeld de oudedagsvoorziening. [Figuur 1](#) en [2](#) tonen hoe sterk het percentage vrouwen met een parttime baan in Nederland tussen 1983 en 1996 is veranderd. Onder mannen is de verschuiving naar parttime werk zeer beperkt geweest.

Figuur 1. Arbeidsparticipatie vrouwen, fulltime/parttime, Nederland, 1983



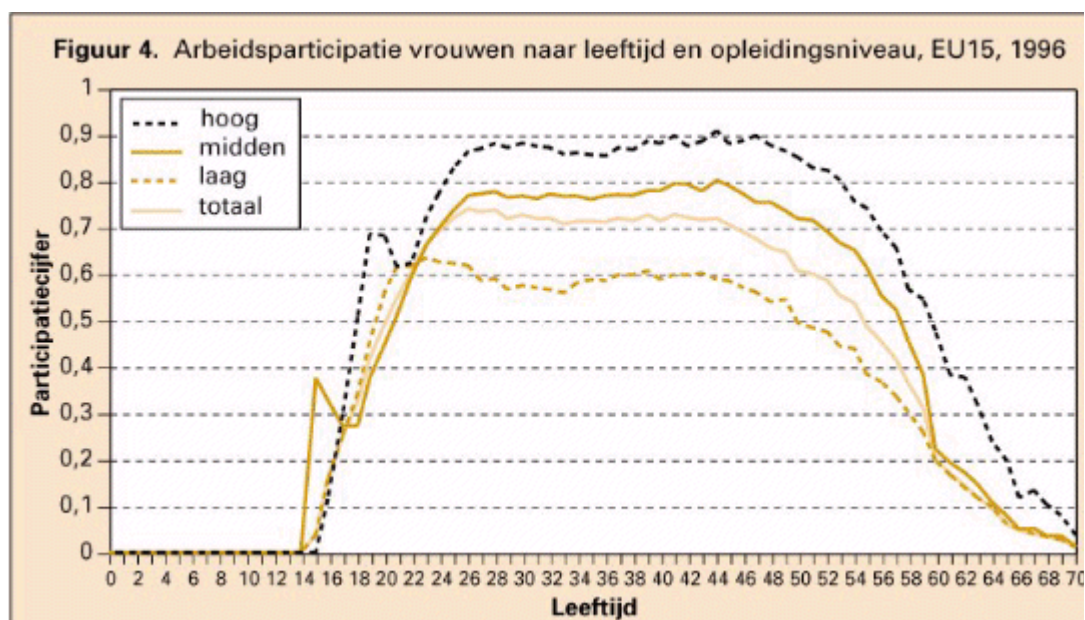
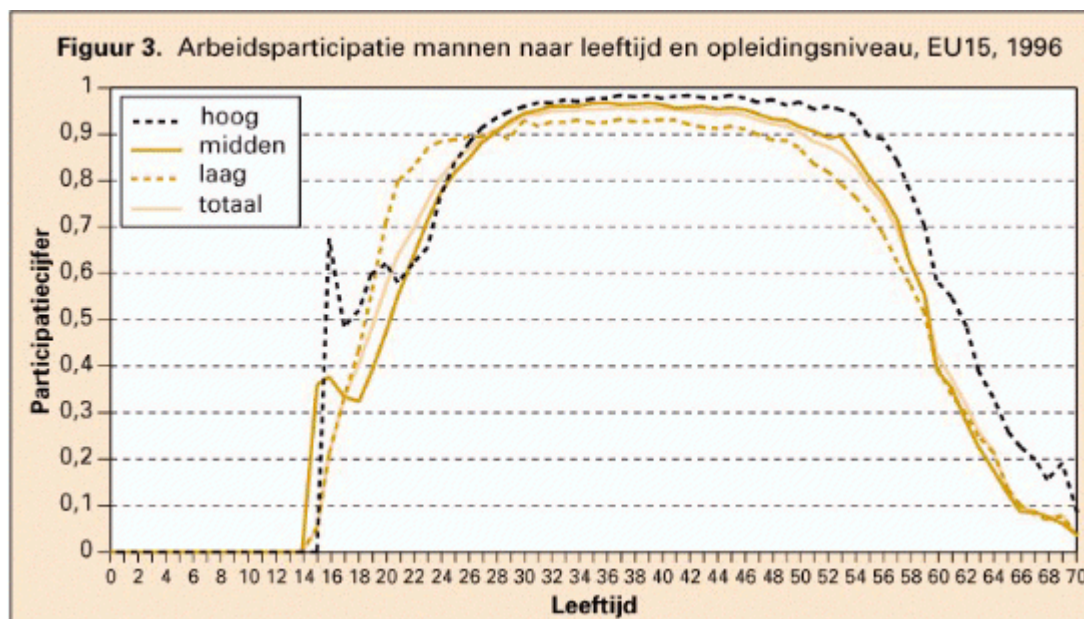
Figuur 2. Arbeidsparticipatie vrouwen, fulltime/parttime, Nederland, 1996



Scholing

Het arbeidsaanbod is de afgelopen decennia in omvang en samenstelling veranderd. De vraag dringt zich daarbij op welke factoren de verschuiving hebben beïnvloed. In grote lijnen komen deze enerzijds neer op individueel gedrag en anderzijds op effecten die samenhangen met een vergrijzende bevolkingsstructuur.

De *eerste gedragsfactor* is een economische factor en valt wellicht ook vanuit dat perspectief het beste te begrijpen. Dat de potentiële beroepsbevolking steeds hoger is geschoold, leidt ertoe dat steeds meer mensen de gedane investeringen willen terugverdienen door zich op de arbeidsmarkt aan te bieden. Vooral hoog opgeleide mensen zullen zich echter, in vergelijking met lager opgeleiden, later op de arbeidsmarkt aanbieden en afhankelijk van loon en werkgelegenheidsontwikkelingen ook later met pensioen gaan. Dat deze ontwikkeling zich inderdaad voordoet blijkt duidelijk uit de [figuren 3](#) en [4](#), waarin de leeftijdsprofielen van de arbeidsparticipatie voor het gemiddelde van alle vijftien lidstaten van de EU worden getoond. Tot ongeveer het 25ste levensjaar drukt de onderwijsdeelname aan het hoger onderwijs de arbeidsparticipatie en komt voor een korte periode de arbeidsdeelname van lager geschoolden hoger te liggen dan die van hoger geschoolden. Vanaf het 30ste levensjaar overtreft het arbeidsaanbod van hoger opgeleiden evenwel dat van de lager opgeleiden. Dit verschil is het duidelijkst zichtbaar bij de vrouwen. Verder daalt het arbeidsaanbod vanaf ongeveer het 50ste levensjaar, waarbij hoger opgeleiden langer actief blijven dan lager opgeleiden. Dit laatste is in overeenstemming met het resultaat van arbeidsmarktonderzoek waaruit zou blijken dat juist de lager opgeleide gebruik maken van de vervroegde uittredingsmogelijkheden zoals de VUT, maar ook de WAO.



Veranderende huishoudens

De *tweede factor* van belang is die van de huishoudensvorming. Het recente verleden laat een trend zien in de richting van een verkleining van de gemiddelde huishoudensomvang en van een groeiende diversiteit in relatievorming. Factoren die daarbij een rol spelen zijn onder meer uitstel van de leeftijd waarop men trouwt of gaat samenwonen, het verminderd kindertal en de groei van het aantal echtscheidingen. De beslissing om arbeid aan te bieden wordt sterk door deze factoren beïnvloed. Zo zijn veel gehuwde vrouwen die te maken krijgen met een echtscheiding genoodzaakt om zich vanwege hun slechte financiële positie op de arbeidsmarkt aan te bieden, terwijl ze tijdens hun huwelijk geen actieve rol op de arbeidsmarkt speelden. Onder getrouwde vrouwen is de diversiteit in het aanbieden van arbeid groot. Vooral wanneer er jonge kinderen in een gezin aanwezig zijn, is het arbeidsaanbod van vrouwen lager. Het krijgen van kinderen heeft echter vergeleken

met vroeger minder grote gevolgen, aangezien vrouwen ten eerste minder kinderen krijgen, ten tweede op latere leeftijd kinderen krijgen en ten derde in veel grotere mate dan vroeger na hun zwangerschap actief blijven op de arbeidsmarkt.

Andere generaties, andere gewoonten

De *laatste gedragsfactor* is zonder meer een moeilijk te voorspellen element. Het gaat hier om de normen, waarden, economische omstandigheden of ervaringen welke mensen die behoren tot een bepaald geboortecohort of generatie met elkaar delen. Vooral met betrekking tot het verrichten van betaald werk kan de heersende arbeidscultuur een dominante invloed uitoefenen. In het recente verleden kon bijvoorbeeld de arbeidsdeelname van getrouwde vrouwen in Nederland nog op afkeuren van hun sociale omgeving. In een in 1965 gehouden enquête onder de Nederlandse bevolking naar '*Huwelijk en gezin*' kon men nog bij 84 procent van de ondervraagden de mening noteren dat 'het buitenshuis werken van een gehuwde vrouw met schoolgaande kinderen' bezwaarlijk is. Slechts twee procent vond deze optie aanbevelenswaardig en 15 procent vond het niet bezwaarlijk. In 1997 is het aanzienlijk beter gesteld met de communis opinio over de werkende vrouw: slechts 18 procent vindt de werkende vrouw met kinderen een bezwaarlijk fenomeen (Sociaal en Cultureel Rapport 1998 van het SCP). Andere normen die van invloed zijn, hebben betrekking op zwangerschapsverlof, werken in deeltijd en de verdeling van tijd tussen werk en huishouden. De moeilijkheid in de praktijk is natuurlijk om dit soort invloeden precies terug te vinden in arbeidsmarktgedrag. Onder de noemer van cohorteffecten gaan veel slecht meetbare verschijnselen schuil.

Vergrijzing arbeidsmarkt

De voorgaande gedragsfactoren hadden een effect op het leeftijdsprofiel van het arbeidsaanbod van mannen en vrouwen. Wanneer we de individuele profielen samennemen en projecteren op de leeftijdsstructuur van de bevolking kan men berekenen hoe het arbeidsaanbod onder invloed van de vergrijzing in de waarnemingsperiode is veranderd. Deze veranderingen zijn derhalve niet gebaseerd op *gedrag* doch slechts op een bevolkingsstructuur die met het verstrijken van de tijd verandert. Vooral de groei van het aantal ouderen en de afname van het aantal jongeren zal zich op de arbeidsmarkt doen gevoelen. In de meeste landen is het percentage 55-plussers sterk toegenomen. Uitzonderingen zijn Denemarken (recente opleving van de vruchtbaarheid), Duitsland (hereniging en immigratie), Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk. Met uitzondering van Ierland, met een vruchtbaarheidsniveau dat veruit het hoogste is van alle EU-lidstaten en dat pas zeer recent beneden vervangingsniveau is gedaald, is Nederland het 'jongste' EU-land. Dit weerspiegelt het relatief hoge vruchtbaarheidsniveau van Nederland in de periode 1946-1970. Daardoor is onze leeftijdsstructuur thans nog relatief jong en loopt het proces van bevolkingsveroudering in Nederland enkele jaren achter op dat in de ons omringende landen. Voor de potentiële beroepsbevolking betekenen deze veranderingen dat er een veroudering optreedt. Net als voor de totale bevolking geldt ook voor de potentiële beroepsbevolking dat Nederland na Ierland de jongste leeftijdsstructuur kent. Alle landen van de Europese Unie hebben echter met het verschijnsel van een verouderende arbeidsmarkt te maken, zij het dat de mate waarin en het tempo van land tot land verschillen.

Convergentie of divergentie?

Zijn er nu tekenen die erop wijzen dat er in de nabije toekomst een convergentie van arbeidsaanbodpatronen zal optreden? Op basis van een projectiemodel (zie [kader](#)) heeft het NIDI een antwoord op deze vraag geformuleerd. Op grond van de resultaten van onderzoeken op het terrein van huishoudensvorming en scholing wordt daarbij een stijging van het opleidingsniveau van de bevolking verondersteld, evenals een verhoging van de leeftijd waarop men voor het eerst kinderen krijgt en een lichte daling van het gewenste kindertal. Wanneer we deze veronderstellingen tezamen nemen met demografische projecties over groei en samenstelling van de Europese bevolkingen dan kunnen we op relatief eenvoudige wijze een uitspraak doen over de convergentievraag.

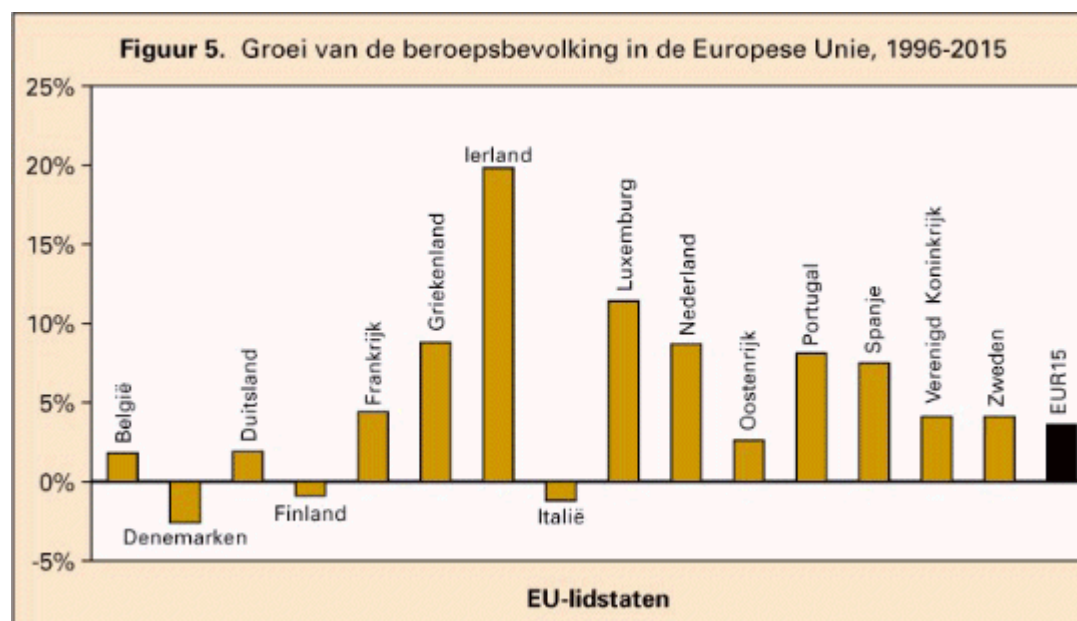
Data en projectiemethode

Ten behoeve van de projecties is gebruik gemaakt van de resultaten van de Labour Force Surveys van de verschillende EU-lidstaten. De Labour Force Surveys geven op basis van grootschalige enquêtes onder de nationale beroepsbevolkingen van de Europese Unie de toestand op de arbeidsmarkt weer. Voor tien landen zijn vergelijkbare gegevens aanwezig vanaf 1983. Voor de nieuwkomers in de EU zijn slechts gegevens vanaf 1992 aanwezig. Door naar factoren als leeftijd, burgerlijke staat, aanwezigheid jonge kinderen en opleiding van de respondenten te kijken is inzicht verkregen in welke mate het arbeidsaanbod van mannen en vrouwen systematisch wordt beïnvloed. Tezamen met enige voorzichtige veronderstellingen over de toekomstige ontwikkelingen in geboorte en huishoudensvorming is op basis van de bevolkingsprojecties van het statistisch bureau van de EU (Eurostat) een projectie gemaakt van de omvang en samenstelling van het arbeidsaanbod voor alle 15 lidstaten voor de periode 1996-2015.

[TERUG NAAR TEKST](#)

Veroudering op de arbeidsmarkt

[Figuur 5](#) biedt ons een blik op de mate waarin het arbeidsaanbod in de nabije toekomst in de lidstaten van de Europese Unie groeit. In de periode van 1996 tot 2015 zullen de meeste Europese landen te maken hebben met een stagnerende groei van het arbeidsaanbod.



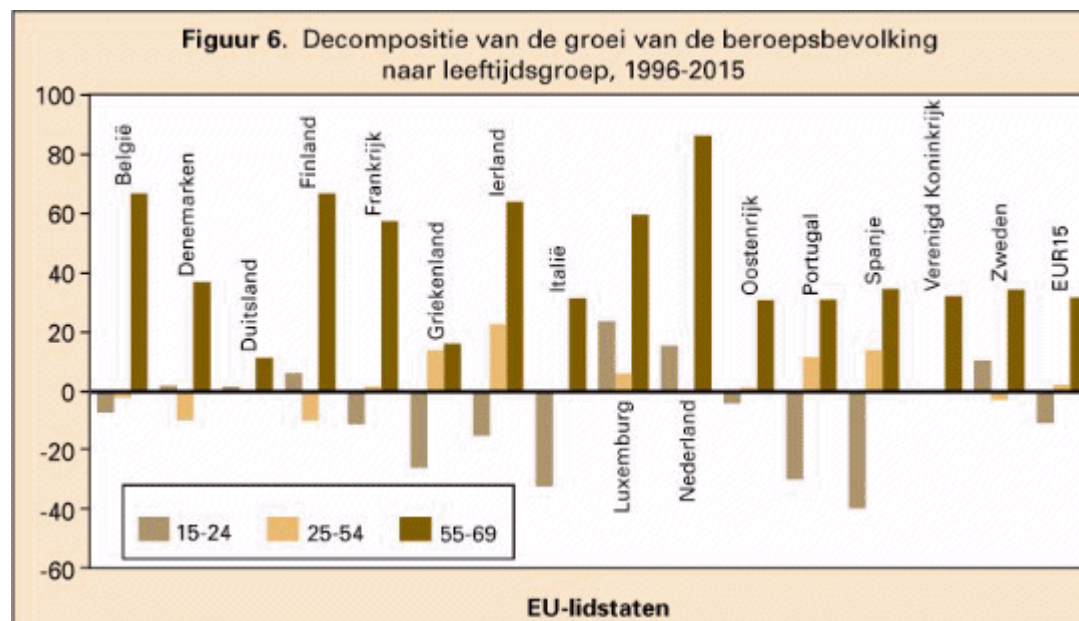
Alleen Ierland springt er redelijk uit met een totale groei van 20 procent. Gezien over een kleine twintig jaar is dit natuurlijk maar beperkt.

In 1996 bedroeg het totale arbeidsaanbod in de EU 170 miljoen personen, onder wie 98 miljoen mannen en 72 miljoen vrouwen. In 2015 zal het totale arbeidsaanbod in de EU zijn gegroeid tot 176 miljoen personen, een groei die volledig op het conto van de toegenomen deelname van vrouwen kan worden geschreven. Gezien het sterk leeftijdsgebonden karakter van arbeidsaanbod ligt het namelijk voor de hand dat met een vergrijzing van de potentiële beroepsbevolking het arbeidsaanbod eveneens in omvang en structuur zal veranderen. De babyboomgeneratie werkt zich namelijk langzaam maar zeker door de bevolkingspiramide en zal dan ook langzaam maar zeker de beroepsbevolking gaan beïnvloeden. Al met al vergrijst het arbeidsaanbod: de gemiddelde leeftijd van de werknemer zal toenemen van 38 jaar in 1996 tot ruim 40 jaar in 2015.

Hoewel deze veranderingen over zo'n lange periode beperkt lijken zou men willen weten in welke mate de toename te danken is aan de verandering van de bevolkingsstructuur en in welke mate aan gedrag. Wellicht dat er achter de geringe toename grote, maar elkaar compenserende, bewegingen optreden. Het blijkt bij deze ontleding van de groei, en dat is opvallend, dat arbeidsmarktgedrag nauwelijks een rol speelt terwijl de grootste invloed op het arbeidsaanbod uitgaat van de vergrijzing. Alleen onder oudere vrouwen lijkt de bijdrage van gedragseffecten een belangrijke rol te spelen. De arbeidsparticipatie van oudere mannen zal de komende tijd slechts in beperkte mate toenemen. Daarentegen neemt de arbeidsparticipatie van vrouwen van middelbare (25-54 jaar) en hogere leeftijd (55-69 jaar) voor de EU als geheel geleidelijk toe. In landen met een achterstand op het terrein van de arbeidsparticipatie van vrouwen (Italië, België en Nederland) zal die groei sterk en duidelijk zijn. In landen waar mannen en vrouwen zich in gelijke mate op de arbeidsmarkt begeven, zoals Zweden, Denemarken en Finland, zal daarentegen nauwelijks iets te merken zijn van een veranderend arbeidsmarktgedrag van vrouwen. Daar komt de vergrijzing van de arbeidsmarkt voor een groot deel op het conto van de vergrijzing van de bevolking.

In [figuur 6](#) is te zien hoe de geringe toename van het arbeidsaanbod én aan de

ontgroening én aan de vergrijzing te danken is, waarbij natuurlijk de ontwikkelingen in de grote landen Frankrijk, Duitsland en Italië het gemiddelde Europese beeld sterk beïnvloeden.



Tot slot

De Europese arbeidsmarkt kent een enorme diversiteit aan ontwikkelingen. Hier worden de voornaamste ontwikkelingen op een rij gezet. De diversiteit heeft een geografische, een geslachts- en een huishoudensdimensie.

- *geografische diversiteit*: mediterrane landen zoals Griekenland, Spanje, en Portugal vertonen een aanzienlijk lager geschoolde opbouw van de beroepsbevolking dan het noordelijke deel van Europa;
- *geslachtsdiversiteit*: ondanks alle inspanningen om de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt te verbeteren is het verschil tussen het arbeidsaanbod van mannen en vrouwen nog altijd groot. Vrouwen participeren weliswaar veel meer dan vroeger maar het blijven in veel gevallen parttime banen, terwijl mannen voornamelijk fulltime werken;
- *huishoudensdiversiteit*: de mate waarin arbeid wordt aangeboden verschilt aanzienlijk van huishouden tot huishouden. Alleenstaanden, zoals gescheiden vrouwen, weduwen en nooit getrouwde vrouwen, participeren aanzienlijk met op de arbeidsmarkt dan vrouwen die getrouwd zijn. Maar ook binnen de groep van getrouwde vrouwen treden verschillen op aangezien moeders met jonge kinderen zich minder op de arbeidsmarkt begeven dan moeders van wie de kinderen reeds naar school gaan.

Een absolute convergentie lijkt op grond van de bovenstaande elementen niet erg aannemelijk. Er zijn echter wel gemeenschappelijke Europese trends in scholing en huishoudensvorming te ontdekken waardoor de arbeidsmarkten meer op elkaar gaan lijken. In alle landen neemt het scholingsniveau toe waardoor indirect ook het arbeidsaanbod toe zal nemen. Voorts wordt er overal later en minder getrouwd en krijgt men minder kinderen en op een later tijdstip. Al deze ontwikkelingen maken dat de Europese landen met dezelfde trends te maken hebben. De enige verschillen die resteren hebben te maken met de snelheid (of traagheid) waarmee bevolkingen

veranderen en de verschillende uitgangssituaties waarin de landen zich bevinden. Dit maakt het convergentieproces tot een zeer langzaam proces. Wellicht dat de bouwer van een verenigd Europa graag een snellere ontwikkeling hadden gezien, bijvoorbeeld om het draagvlak voor de sociale zekerheid te vergroten. Het stimuleren van de arbeidsmarktparticipatie van mannen en vrouwen zal echter moeilijker zijn dan men denkt. De toekomst van de Europese arbeidsmarkt lijkt in hoge mate demografisch bepaald.

Dit is een verslag van een deelonderzoek dat in opdracht van de Europese commissie (DG V) door het NIDI is uitgevoerd, in samenwerking met o.a. het Institute for Employment Research van de University of Warwick (UK).

Dr. H.P. van Dalen, Drs C. Huisman en Dr E. van Imhoff, NIDI

[terug naar : INHOUD](#) | <mailto:demos@nidi.nl>



Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute

*P.O. Box 11650
2502 AR The Hague
The Netherlands*

E-mail: info@nidi.nl



Comments to: webmaster@nidi.nl

*Copyright © 1998-1999, NIDI, Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute.
Last revision: 1 June 1999.*