

Het (af)tellen der jaren

Zorg voor 'menselijk' kapitaal



De discussie over de VUT wordt merendeels gevoerd tegen de achtergrond van de aankomende vergrijzing. Het probleem is dan dat de VUT onbetaalbaar wordt. In een verkenning van de toekomst, "Nederland in Drievoud", schat het Centraal Plan Bureau dat de zogenaamde 'grijze druk', die in 1990 nog 21 procent bedroeg, tussen de jaren 2006 en 2015 naar 28 procent zal stijgen. Dat is het aantal 65-plussers in procenten van de bevolking tussen 20 en 64 jaar. Echter, als deze druk bepalend is voor de inhoud van 'vergrijzing', dan zal door de VUT dit begrip een andere inhoud moeten krijgen. De percentages zullen dan stijgen. Want dat is één van de problemen met de vergrijzing: er bestaat geen logiese definitie van.

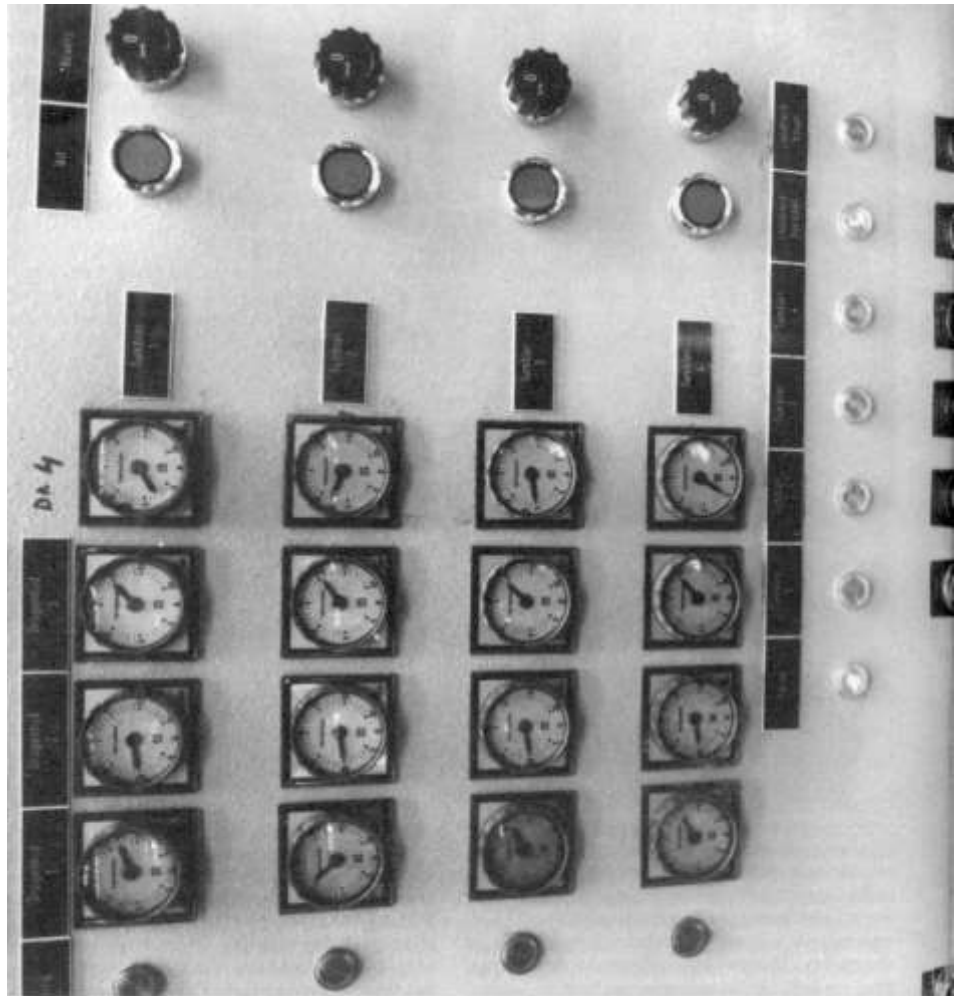


foto Chris Pennarts

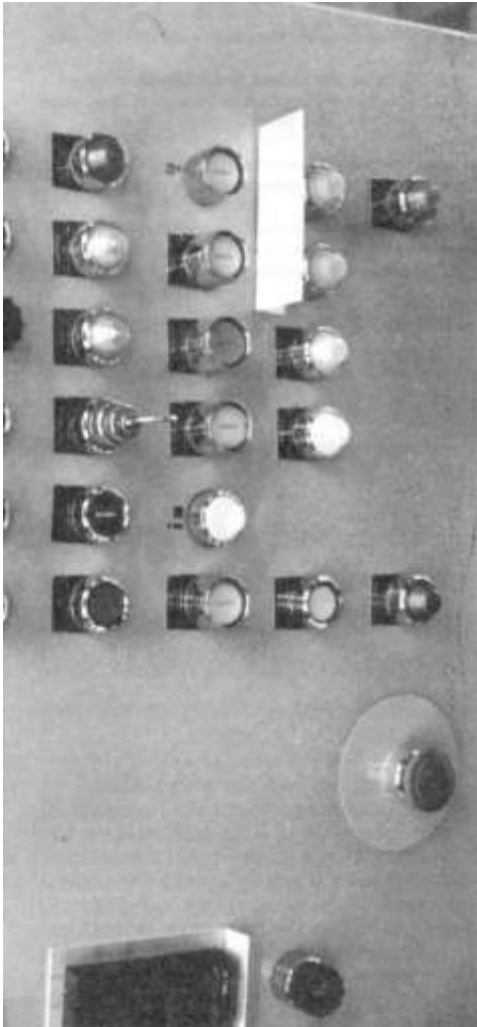
WAAROM OVERIGENS de grens gelegd bij 65 jaar? Mij lijkt dat hiervoor geen demografiese of gerontologies-mediese argumenten zijn aan te dragen. Indien je, om de grens te bepalen, sterftecijfers als maatstaf neemt, zou de grens voor het 'grijze deel van de bevolking' best gelegd kunnen worden bij de leeftijd met nog 50 procent overlevenden van een geboortjaar. Waarom niet? Voor mannen zou die grens dan ergens tussen 70 en 75 jaar en voor vrouwen rond 80 jaar liggen.

'Vergrijzing' komt eerder

'Vergrijzing', 'grijze druk' zijn kennelijk ontleend aan economiese argumenten. Met 65 jaar treed je buiten de beroepsbevolking. Wat zeg ik? *Trad* je buiten de beroepsbevolking. Want dat kun je nu constateren: de categorie tussen 60 en 65 jaar is gedurende de jaren tachtig ook op grote schaal uit de beroepsbevolking getreden. Behoorde in 1979 nog 31,2 procent van die leeftijdskategorie tot de beroepsbevolking, in 1990 was dat percentage gedaald tot 15

procent.²⁾ Een soortgelijk proces heeft zich voorgedaan in Frankrijk, West-Duitsland en het Verenigd Koninkrijk, zij het dat in de laatste twee landen de daling nog niet zo ver is voortgeschreden. Terug naar Nederland. Bij nadere inspectie van de cijfers blijkt dat de daling in hoofdzaak door de uittreding van mannen is veroorzaakt. De nog in de beroepsbevolking funktionerende vrouwen tussen 60 en 65 jaar vormen een aandeel in deze leeftijdskategorie dat in de tachtiger jaren bijna onveranderd 8,5 procent is gebleven. Het aandeel binnen de groep mannen is gedaald van 56,5 procent in 1979 tot 22,1 procent in 1990.³⁾

Als derhalve vergrijzing, of grijze druk of het grijze deel van de bevolking gedefinieerd wordt aan de hand van de uittreding uit de beroepsbevolking, is er in de jaren tachtig sprake van een uitbreiding van het grijze deel 'aan de onderkant'. De statistieken laten dat zien. Een eventuele uitbreiding 'aan de bovenkant'



(mensen worden gemiddeld ouder) laten we hier maar buiten beschouwing.

Veranderende arbeidsverhoudingen

Een probleem met de discussie over de vergrijzing is dat deze bij de statistieken start en vervolgens in de richting gaat van: wat zijn de maatschappelijke gevolgen en hoe pakken we die aan? Gaan de 'senioren' een nieuwe koopkrachtige vraag vormen? Moeten er specifieke voorzieningen op het terrein van de gezondheidszorg komen? En vooral: hoe in het algemeen een redelijk bestaan voor dit niet meer produktieve deel van de bevolking te financieren? Veel minder aandacht krijgen de oorzaken van de toenemende vergrijzing, met name 'aan de onderkant'. Waar ze wel aan de orde komen, is in de discussie over veranderende arbeidsverhoudingen, maar dan hebben ze een ander stempel dan 'oorzaken van vergrijzing'. Dan gaat het om werkdruk, stress, technologische werkloosheid enzovoort.

Het hierna volgende heeft ten doel de denkwerelden van de vergrijzing en die van de veranderende arbeidsverhoudingen wat aan elkaar te koppelen met het begrip 'techno-ekonomiese vergrijzing'.

Flexibilisering

Eén van de stellingen voor de lezerskonferentie van Solidariteit 13 juni 1992 (zie Solidariteit nummer 50, pagina 23) bevatte een pleidooi voor het gebruik van het begrip 'afgeschreven arbeidskracht' als het gaat om WAO-, AAW- en VUT-(st)ers. Het begrip had geen morele lading, maar was bedoeld om de realiteit scherper te kunnen vatten en in het verlengde daarvan juist te kunnen reageren. Als je op zoek bent naar een karakterisering van het hedendaagse kapitalistische bedrijfsleven, stuitje al gauw op de 'flexibele arbeidsorganisatie' met flexibele specialisatie. Dat is het tegendeel van de naoorlogse, rigide massaproductie van gestandaardiseerde producten, voortgebracht aan het lopende-band-systeem onder een tayloristische regiem van efficiënt georganiseerde arbeid. In de arbeidsverhoudingen kwam deze organisatie van de productie onder andere tot uiting in een redelijke zekerheid over de arbeidsplaats en het inkomen; verder in eentonige arbeid die weinig of geen beroep deed op menselijke kwaliteit en scholing; in een vaste werkdag en werkweek en in ongeïnteresseerdheid wat betreft het verloop van het gehele productie- of distributieproces. Kortom, in het onbewust verrichten van enige uitgekende en voorgeschreven handelingen, waar tegenover de zekerheid van alledag stond. Flexibele specialisatie is kleine-serie-productie (mogelijk gemaakt door automatisering), waarbij de kwaliteit zeker zo'n belangrijk concurrentie-wapen is als de prijs.

In de arbeidsverhoudingen komt de flexibiliteit tot uiting onder meer in 'functieflexibiliteit' en 'numerieke flexibiliteit'.⁴⁾ Functieflexibiliteit is kenmerkend voor de vaste-kern-arbeidskracht. Numerieke voor de lossere, perifere arbeidskracht. Van de eerste categorie wordt verwacht dat de mensen meerdere functies kunnen vervullen en zo elkaar vervangen. De tweede categorie wordt geacht allerhande lager gewaardeerde arbeid te verrichten op momenten dat deze nodig is. Met betrekking tot deze lager gewaardeerde arbeid wordt de flexibiliteit bereikt door met de *hoeveelheid* arbeidskracht te manipuleren (numeriek). Voor de eerste categorie leidt dit, naast een vaste positie, tot een goede beloning, full-time werk en aardige arbeidsvoorwaarden in het algemeen. Voor de tweede categorie tot deeltijdwerk, kortlopende contracten, uitzendwerk, gelegenhedswerk en onregelmatig werk, met een lagere beloning. De eerste categorie is er vergeleken met de tayloristische arbeidskracht op vooruitgegaan, mits zij aan de hogere eisen voldoet. De tweede categorie is erop achteruitgegaan.

Men moet dit plaatsen tegen de achtergrond van fundamentele ontwikkelingen als:

- de technologie-ontwikkeling (mikro-elektronisering),
- de transnationalisatie van ekonomiese processen en
- het ontstaan van vele vormen van 'indirekte arbeid' ('onproduktieve arbeid' zou het in marxistische jargon heten) als gevolg van een toegenomen arbeidsdeling, hetgeen synoniem is voor een verschuiving richting dienstverlening.

Afgeschreven arbeidskracht

Deze verandering in de organisatie van de productie en distributie en de daaraan gekoppelde verandering in de arbeidsverhoudingen heeft vorm gegeven aan een meer eigentijdse benadering door de ondernemer van zijn arbeidskracht. Hij ziet arbeidskracht meer letterlijk als zijn 'human capital', zijn menselijk kapitaal, net als fysiek kapitaal. Welnu, fysiek kapitaal (produktiemiddelen) veroudert, en zo ook het menselijk kapitaal. Nieuwe kwalitatieve elementen in de vraag naar arbeidskracht, evenals de technologie-ontwikkeling, betekenen voor de funktionerende arbeidskracht een diepe en brede verandering. Hierdoor kan ze zich de nieuwe kennis, attitudes en behendigheid maar met moeite eigen maken. Eén en ander zal behoudens individuele gevallen vooral afhangen van de leeftijd. Voor oudere werknemers komt daar nog iets bij. De ervaring die oudere werknemers (van nature) een voorsprong geeft op jongeren of nieuwkomers, is in het algemeen opgedaan binnen oude technische kaders. Met een fundamenteel nieuwe technologie verliezen ze deze voorsprong, zelfs indien ze daarmee alsnog leren omgaan. Ten aanzien van de transnationalisatie geldt iets soortgelijks. Dit hangt niet alleen samen met talenkennis, maar evenzeer met kennis van bijvoorbeeld nieuwe internationale verhoudingen, regels en instituties. En zo ook met houding/gedrag, zoals internationale assertiviteit. Gegeven de groei van indirecte arbeid zal de funktionerende arbeidskracht, en vooral de oudere werknemer, niet enkel passief verouderen alswel actief konservatief blijken. Immers, indien verschuiving richting dienstverlening een vage omschrijving is van een dwangmatig voortschrijdende arbeidsdeling, zal dat gevestigde posities - synoniem voor de positie van oudere werknemers - aantasten. Dit zal verzet oproepen dat het ongetwijfeld moet afleggen tegen het dwangmatige karakter van de arbeidsdeling. Met als te verwachten gevolg: demotivatie, die manifest kan worden in lichte onverschilligheid tot aan zware stress.

De eigentijdse benadering van de ondernemer zal op die snelle veroudering inspelen. Daarbij aan inzicht geholpen door het begrip 'human capital', is het voor hem vanzelfsprekender ook over arbeidskracht te denken (en te handelen) in termen van afschrijving, net als bij 'physical capital'. Dat de ondernemer in de dagelijkse praktijk wellicht enigszins wordt afgeremd vanwege het menselijk aspect, doet geen afbreuk aan de fundamentele benadering.

Hiermee verbonden zal hij ook (zoals bij fysiek kapitaal) een, misschien impliciete, notie hebben van het onderscheid tussen technische en economische afschrijving. Indien fysiek kapitaal - technies nog niet, maar economies al wel - afgeschreven moet worden vanwege de (internationale) concurrentie, pleegt de ondernemer fysiek kapitaal uiteindelijk af te stoten. Hij koopt het. Het verschil met 'human capital' zal alleen daarin, bestaan dat afstoten hier niet de vorm van verkoop zal aannemen, maar van vervoegde uitbreiding/ uitzetting (AOW, AAW, VUT en dergelijke). In die zin zou je kunnen spreken van technoeconomische vergrijzing, daarmee aangevend wat de oorzaken zijn van een toenemende vergrijzing 'aan de onderkant'. Tegen deze achtergrond zou het begrip 'afgeschreven arbeidskracht' zijn zakelijke betekenis krijgen.

'Human capital'

In het verlengde van deze kijk op het vergrijzingsproces luidt de hamvraag: moetje die technoeconomische vergrijzing maar op z'n beloop laten? Als je deze vraag ontkennend beantwoordt, wat zou dan een aanpak van de vergrijzing kunnen zijn? Mij lijkt datje heel wel kunt inhaken op deze 'human capital' benadering. Maar dan moet wel geëist worden dat de ondernemer daarmee op dezelfde wijze omgaat als met zijn fysieke kapitaal. Dan moet hij consequent zijn.

Logies doorgedacht en vertaald naar arbeidsverhoudingen levert dat een paar interessante, maar nog niet volledig uitgewerkte gedachten op. Ze lossen echter (dit als waarschuwing) het akute probleem van de WAO, AAW en VUT nog niet op.

Ter overdenking, meer niet. Laten we ervan uitgaan dat:

- ondernemers niet uit zichzelf iets aan een positieverbetering van de in de WAO en VUT gevluichte arbeidskracht zullen doen;
- overheidsbeleid de kapitalistische logica, op straffe van chaos, in principe niet mag frustreren, maar wel begeleiden;
- die logica in het huidige tijdsgewricht voorschrijft arbeidskracht in principe te beschouwen als 'human capital' en te benaderen als het 'physical capital', inclusief technische en economische 'afschrijving'.

Dan zou een overheidsbeleid er in het algemeen op gericht kunnen zijn dat zorgvuldiger en minitieuzer wordt gekalkuleerd met betrekking tot human capital, alvorens het wordt 'afgestoten'.

Over de grofheid van de hier bedoelde afschrijving spreekt Douben ⁵⁾ z'n verbazing uit. Het verwondert hem dat in de bedrijfseconomische kalkulaties van kosten en baten traditioneel veel aandacht wordt besteed aan het complex van duurzame produktiemiddelen; dan worden reeksen kalkulatorische modellen en procedures gehanteerd. "Daarentegen tast de leiding van nog heel wat bedrijven en instellingen in het duister als de produktieve betekenis van het menselijk kapitaal ter discussie komt te staan."

Instandhoudingsfonds

- Geïnspireerd door het onderhoud, gedurende de verbruiksperiode, van fysiek kapitaal zou een overheidsbeleid gericht kunnen zijn op bevordering van het 'onderhoud' van 'human capital'. Uiteraard gedurende de gehele loopbaan. Met hieraan verbonden de kreative van een 'arbeidskracht-instandhoudingsfonds'. Vertaald zou dit neerkomen op institutionalisering van een permanente om-, her- en bijscholing tijdens en als onderdeel van de betaalde werktijd. Daarbij wordt dan voortdurend rekening gehouden met het gemiddelde prestatievermogen in bepaalde leeftijdsperiodes.
 - Geïnspireerd door de flexibiliteit van het nieuwe fysieke kapitaal zou de flexibiliteit van 'human capital' door multi-inzetbaarheid van arbeidskracht bevorderd kunnen worden met een daaraan gekoppelde loonstruktuur.
 - Geïnspireerd door het verschil tussen 'human' en 'physical capital' - onder andere bestaande uit het exclusieve vermogen tot accumulatie van de resultaten van leerprocessen (= ervaring) bij arbeidskracht en niet bij fysiek kapitaal - zou een beleid erop gericht kunnen zijn de ervaring van oudere werknemers optimaal te exploiteren. Bijvoorbeeld door erkenning en inlijving van 'advieswerk' in alle geledingen en op alle niveaus. Dit in combinatie met het hiervoor genoemde arbeidskracht-instandhoudingsfonds.
 - Geïnspireerd door beleidsinstrumenten die voor gewenste effecten wat betreft het fysieke kapitaal door de overheid gehanteerd worden, zou "bevordering van ..." kunnen geschieden via positieve en negatieve prikkels in de vorm van fiscale maatregelen, subsidies, wetgeving en dergelijke.
- Simultaan met een dergelijk beleid zou dan, en niet eerder, een oneigenlijk gebruik van bestaande regelingen als WAO en VUT kunnen worden tegengegaan. Zoals gezegd, het zijn zo maar wat losse ideeën ter overdenking.

Wim Boerboom
(medewerker Katholieke Universiteit Brabant)

1) P.J. van der Maas: "Lang zullen we leven", 1989, pagina 5.

2) 1979: Eurostat: "Labour Force Sample Survey 1979", tabellen 07 en 13 / 1990: Eurostat: "Labour-Force-Survey-Results 1990", tabellen 10 en 14.

3) Idem

4) John Atkinson: "Flexibilisering van de arbeid in de Engelse industrie en dienstverlening" In *Te Eijder Ure*, 41, 1988.

5) N.H. Douben: "Arbeid als (bedrijfs)kapitaal voor Innovaties" In W. Kerkhof & H. Kruidenier (red.): "Bedrijfsleven en vergrijzing", 1991.

