

demos

Jaargang 30
April 2014

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

4

NIDI

inhoud

- 1 Hoe grijs is Nederland eigenlijk?
- 4 Hoogopgeleide migranten laten Nederland links liggen
- 8 Demotie: panacee in een vergrijzende arbeidsmarkt?



Foto: jvandoor/Flickr

Hoe grijs is Nederland eigenlijk?

JEROEN SPIJKER & JOHN MACINNES

De bezorgdheid over het toenemende aantal ouderen houdt onvoldoende rekening met de stijgende levensverwachting en met veranderingen in de beroepsbevolking. Het is hoog tijd voor een alternatieve, meer objectieve maatstaf van vergrijzing.

Dit jaar zullen er voor het eerst meer ouderen (65 jaar of ouder) zijn in Nederland dan kinderen (jonger dan 15 jaar). Sinds begin vorige eeuw is het aandeel 65-plussers in de bevolking gestegen van ongeveer een op zeventien tot een op zes. Vanaf het einde van de 19^{de} eeuw tot de Tweede Wereldoorlog vormde de dalende vruchtbaarheid de basis voor deze proportionele groei, maar sinds de jaren zeventig is de dalende sterfte onder ouderen een extra drijvende kracht. Eerder werd in de context van de stijgende levensverwachting in Demos door Van der Gaag en De Beer al gekeken naar de leeftijd waarop iemand als oud zou kunnen worden beschouwd. Hier gaan we verder en kijken naar de zogenoemde 'grijze druk', een veel gebruikte aanduiding voor vergrijzing die wordt berekend door het aantal 65-plussers te delen door de potentiële beroepsbevolking (meestal de bevolking van 15-64 jaar).

Rond 1900 waren er volgens deze maatstaf voor iedere 65-plusser tien mensen in de potentiële beroepsbevolking (de bevolking van 15-64 jaar) vergeleken met vier in 2013 (figuur 1). Volgens deze maatstaf is de grijze druk sinds circa 1930 alleen maar gestegen, zelfs in de jaren dat de meeste babyboomers werkten en Nederland een



Foto: Wijnants/Flickr

immigratieland was. In de komende 30 jaar zal de grijze druk zelfs versneld verder stijgen. Ondanks de stijgende AOW-leeftijd, die in ons land stapsgewijs omhoog gaat naar minimaal 67 jaar (vanaf 2024 ook afhankelijk van de gemiddelde levensverwachting), zal in 2035 de grijze druk 35 procent bedragen vergeleken met 25 procent vandaag. Dit betekent grofweg dat er in 2035 voor elke oudere nog 3 mensen in de werkzame leeftijd zijn, in plaats van de huidige 4. Deze trend onderbouwt het debat rond vergrijzing waarbij doorgaans wordt geconcludeerd dat de toenemende druk van een grotere groep afhankelijke ouderen de sociale- en gezondheidszorg, maar ook het sociale zekerheidsstelsel belasten en het verhogen van de AOW-leeftijd noodzakelijk maakt om zo de kosten van de verzorgingsstaat binnen de perken te houden.

Maar deze grijze drukmeting mist zijn doel. Deze indicator telt noch de 'afhankelijke' ouderen,

noch degenen die hen zouden kunnen ondersteunen. Het neemt slechts een afkappunt (de AOW-leeftijd) en wijst volwassenen toe aan beide kanten van de scheidslijn. Daarom stellen wij een alternatieve indicator voor, die meer toegesneden is op de problemen van vergrijzing.

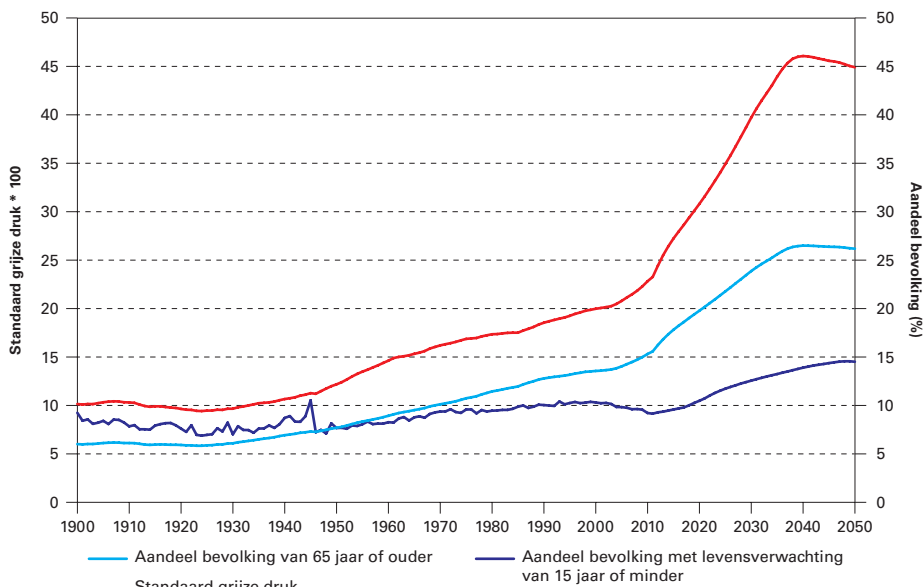
Het tellen van 'afhankelijke' ouderen

De grijze druk definieert in feite alle mensen boven de wettelijke pensioenleeftijd als een 'last', ongeacht hun economische, sociale of medische omstandigheden. En ook ondanks het feit dat de stijgende resterende levensverwachting deze ouderen in wezen 'jonger', gezonder en fitter maakt dan hun leeftijdgenoten in eerdere generaties. Ook in financieel opzicht hebben zij het vaak beter dan hun leeftijdgenoten uit eerdere generaties. Tegenwoordig zijn er nog zo'n 100 duizend 65-plussers in de werkzame beroepsbevolking, met veel waardevolle ervaringen of gespecialiseerde kennis. De koopkracht van de 'grijze euro' is bovendien gestegen. Velen doen vrijwilligerswerk of verzorgen kleinkinderen. We weten dat de meeste acute medische en zorgkosten worden gemaakt in de laatste levensjaren en ook lichamelijke beperkingen worden tot latere leeftijden uitgesteld. Al met al is voor het meten van 'afhankelijkheid' de resterende levensverwachting een betere indicator dan de pensioenleeftijd. Deze maat geeft een nauwkeuriger beeld van de omvang van vergrijzing door rekening te houden met de dalende sterfte onder ouderen. Wij gebruiken hier, net als de pioniers Sanderson en Scherbov (2007) een resterende levensverwachting van 15 jaar of minder als de drempel van afhankelijkheid in plaats van een vaste leeftijdsgrens (normaliter 65 jaar of ouder). Wij doen dat voor elk geslacht afzonderlijk.

Het tellen van de 'werkende' bevolking

De grijze druk gaat ervan uit dat iedereen in de 'werkende leeftijd' (15-64 jaar) ook echt werkt. Dat is natuurlijk niet het geval. De kenniseconomie houdt jongeren langer in het onderwijs terwijl veel oudere werknemers vrijwillig of verplicht

Figuur 1. Aandeel van de bevolking van 65 jaar of ouder, de bevolking met resterende levensverwachting van 15 jaar of minder en de standaard grijze druk, Nederland, 1900-2050



Bronnen: www.cbs.nl, www.mortality.org.

met vervroegd pensioen gaan. Ook werkloosheid en arbeidsongeschiktheid spelen een belangrijke rol. Verder zijn er door meer gendergelijkheid en tweeverdieners 2,3 miljoen werkende vrouwen aan de Nederlandse arbeidsmarkt toegevoegd sinds 1950. De feitelijke beroepsbevolking is een stuk kleiner dan de potentiële beroepsbevolking. Er is nog een groot onbenut potentieel: er zijn niet meer werkzame mensen in de beroepsbevolking dan dat er 65-plussers zijn. Om een goed beeld te krijgen van de veranderende beroepsbevolking gebruiken wij daarom als de noemer het aantal mensen dat daadwerkelijk werkt (inclusief zelfstandigen), ongeacht de leeftijd.

Een ander beeld van vergrijzing

Als we de ‘afhankelijke’ ouderen definiëren als mensen met een leeftijd waarop de nog resterende levensverwachting 15 jaar of minder is, dan komen we op een heel andere ontwikkeling dan volgens de standaard berekeningswijze. Tot halverwege de vorige eeuw was het aandeel ‘afhankelijke ouderen’ op de nieuwe wijze geteld hoger dan dat van 65-plussers. Maar een geleidelijke stijging van de overlevingskansen van ouderen zorgde ervoor dat sindsdien het aandeel ouderen in de bevolking volgens deze definitie bijna gelijk is gebleven.

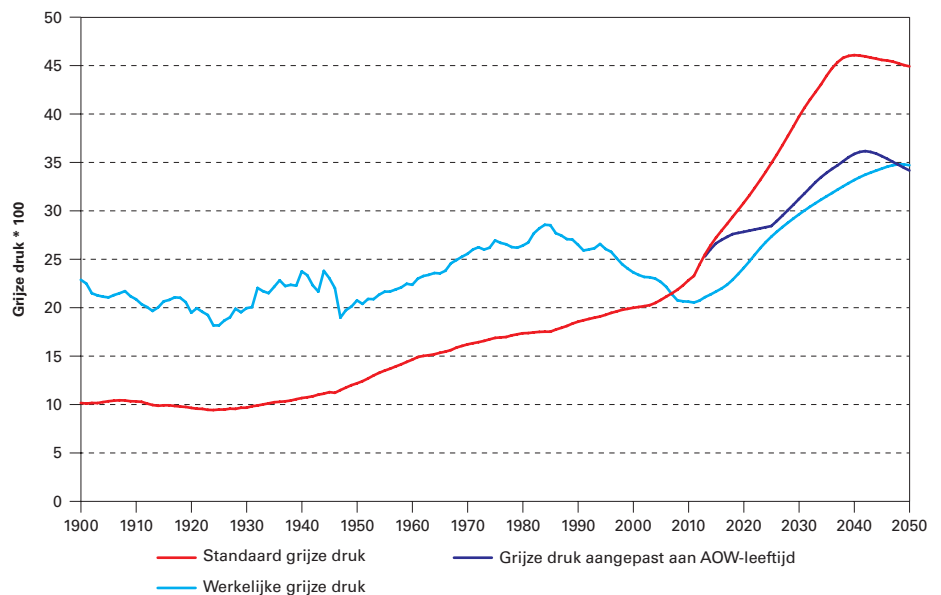
Het beeld wordt nog scherper als we naar de feitelijke arbeidsdeelname kijken. Hier wordt de latere toetreding tot de arbeidsmarkt en de eerdere uittreding meer dan gecompenseerd door de fikse stijging van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, vaak werkende moeders en meestal in deeltijdwerk. De stijgende arbeidsparticipatie van vrouwen heeft ertoe geleid dat het aandeel geregistreerde werkenden in de totale bevolking tegenwoordig hoger is (45 procent) dan zestig jaar geleden (37 procent). Als we deze twee trends samenvoegen dan krijgen we de in onze termen zogenoemde ‘werkelijke grijze druk’. Omdat niet iedereen werkt lag deze werkelijke grijze druk eerst hoger dan de standaard grijze druk, maar is deze sinds het midden van de jaren tachtig met een kwart gedaald door verlenging van de levensverwachting en de hogere arbeidsparticipatie van vooral vrouwen (zie figuur 2).

Kijkend naar de toekomst zal de standaard grijze druk sterk stijgen. Zoals eerder gezegd zullen de recente wijzigingen in de AOW-leeftijd de druk verminderen, maar minder dan aangegeven in figuur 1 omdat het valt te betwijfelen of alle ouderen in de beroepsbevolking in de toekomst zullen werken. De huidige arbeidsdeelname (12 uur of meer per week) van 60-64-jarigen is namelijk 42 procent. Ook de ‘werkelijke grijze druk’ zal gaan stijgen, maar iets minder hard dan de standaard grijze druk. Bovendien is onze projectie conservatief, omdat we de arbeidsparticipatie constant hebben gehouden, terwijl die waarschijnlijk juist zal toenemen als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd, het ontmoedigen van vervroegde uittreding en meer gelijkheid van vrouwen en mannen.

Internationale vergelijkingen

Figuur 3 vergelijkt voor verschillende westerse landen de trends in de standaard en werkelijke

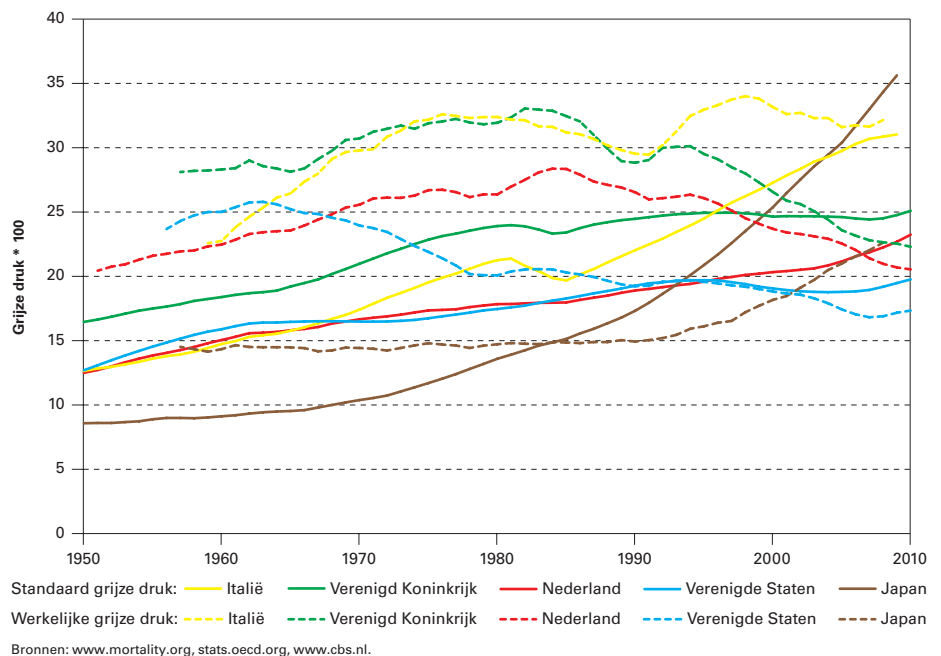
Figuur 2. De grijze druk met en zonder aanpassing voor veranderingen in de AOW-leeftijd en de werkelijke grijze druk, Nederland, 1900-2050



Bronnen: www.cbs.nl, www.mortality.org.

grijze druk over de afgelopen halve eeuw. Terwijl de eerste overal aanzienlijk stijgt, geeft de ‘werkelijke grijze druk’ een optimistischer beeld van de vergrijzing met gematigde stijgingen in bijvoorbeeld Italië en Japan. De ervaringen van Frankrijk (niet in figuur), het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten zijn in grote lijnen vergelijkbaar met die van Nederland, met dien verstande dat in de VS de gestage daling van de ‘werkelijke grijze druk’ het eerste begon als gevolg van de timing en de omvang van de babyboom daar. In Duitsland (niet in figuur) en Italië verliep de ‘werkelijke grijze druk’ bijna vlak gedurende twee decennia als gevolg van een tragere groei van de werkgelegenheid en lage vruchtbaarheid. In al deze landen heeft arbeidsmigratie een belangrijke rol gespeeld bij het drukken van de ‘werkelijke grijze druk’. In Japan dat zich onderscheidt met een relatief lage vruchtbaarheid, immigratie en de arbeidsparticipatie van vrouwen, is de ratio gestaag gestegen.

Figuur 3. Standaard grijze druk en werkelijke grijze druk in verschillende landen, 1950-2011



Bronnen: www.mortality.org, stats.oecd.org, www.cbs.nl.

Te somber beeld

De standaard grijze druk geeft een te somber beeld van zowel het niveau als de trend in de vergrijzing, omdat geen rekening wordt gehouden met veranderingen in levensverwachting en arbeidsparticipatie. Alhoewel de grijze druk, hoe ook gemeten, zeker toeneemt, moeten de gevolgen niet overdreven worden. De vraag naar bijvoorbeeld gezondheidszorg en ook de kosten daarvan zullen zeker stijgen, maar worden vooral door andere factoren gedreven zoals de vooruitgang in medische kennis en technologie, alsook door de toenemende complexiteit van leeftijdsgerelateerde aandoeningen (comorbiditeit). De economische kosten van de grijze druk worden meestal overdreven. Onze berekeningen laten zien dat over de laatste vier decennia de echte grijze druk in feite lager is geworden, omdat voor elke oudere er meer mensen aan het werk zijn, en dat het verouderingsproces en de bijbehorende ziekten steeds later optreden. De relatie tussen 'oud' en 'leeftijd' is dus niet statisch. Demo-

grafisch gezien zou je kunnen stellen dat 70 de nieuwe 63 is.

Jeroen Spijker, Universiteit van Edinburgh, e-mail: j.spijker@ed.ac.uk.

John MacInnes, Universiteit van Edinburgh, e-mail: john.macinnes@ed.ac.uk.

LITERATUUR:

- Sanderson, W.C. en S. Scherbov (2007), A new perspective on population aging. *Demographic Research*, 16(2), pp. 27-58.
- Spijker, J. en J. MacInnes (2013), Population ageing: the time-bomb that isn't? *BMJ*, 347, f6598.

Deze studie werd verricht in het kader van het project 'Flexible aging: new ways to measure and explore the diverse experience of population aging in Scotland, using the Scottish Longitudinal Study', gefinancierd door de Britse Economic and Social Research Council (ESRC) (subsidie n° ES/K004611/1).

Hoogopgeleide migranten laten Nederland links liggen

IŞIK KULU-GLASGOW, MONIKA SMIT & DJAMILA SCHANS

Het lukt Nederland niet om met de Regeling Hoogopgeleiden veel buitenlandse toptalenten aan te trekken. Hoogopgeleide migranten kiezen vooral om professionele redenen voor een bepaald land, maar ook individuele omstandigheden en percepties spelen een rol. Dit blijkt uit een evaluatie van de Regeling Hoogopgeleiden.



Foto: ubc library/Flickr

In het Europese Herstel Plan van de Europese Commissie uit 2008, dat tot doel heeft om de economische crisis tegen te gaan, staan een innovatieve kenniseconomie en wetenschappelijk onderzoek centraal. Met dit doel voeren de lidstaten van de Europese Unie (EU) gezamen-

lijke maatregelen in om kennismigranten aan te trekken. Tegelijkertijd nemen ze ieder hun eigen maatregelen om een duurzame economische groei te bereiken en zijn in dat opzicht elkaars concurrenten. Ook Nederland is verwickeld in deze zogenaamde 'battle for brains'. Nederland heeft in het algemeen een restrictief toelatingsbeleid voor migranten van *buiten* de EU (de zogenaamde vreemdelingen of derdelanders). Om toch de 'best and the brightest' binnen te kunnen halen, vormen hoogopgeleide migranten hierop een uitzondering in het beleid van recente, opeenvolgende kabinetten. Zo gelden sinds oktober 2004 de Kennismigranten Regeling en de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten. In de jaren 2008 tot en met 2011 zijn ruim 23 duizend mensen van buiten de EU toegelaten in het kader van de eerst genoemde regeling. Dit zijn migranten die voordat ze naar Nederland komen een werkovereenkomst hebben gesloten met een werkgever in Nederland. Bij de Kennismigranten Regeling ligt het initiatief voor het binnenhalen van migranten bij werkgevers: het is een 'vraaggestuurde' regeling. In dezelfde periode kregen in het kader van de Regeling Zoekjaar Afgestudeerde Studenten ongeveer 2.500 in Nederland afgestudeerde vreemdelingen binnen een jaar na hun studie een verblijfsvergunning om op zoek te gaan naar werk als kennismigrant.

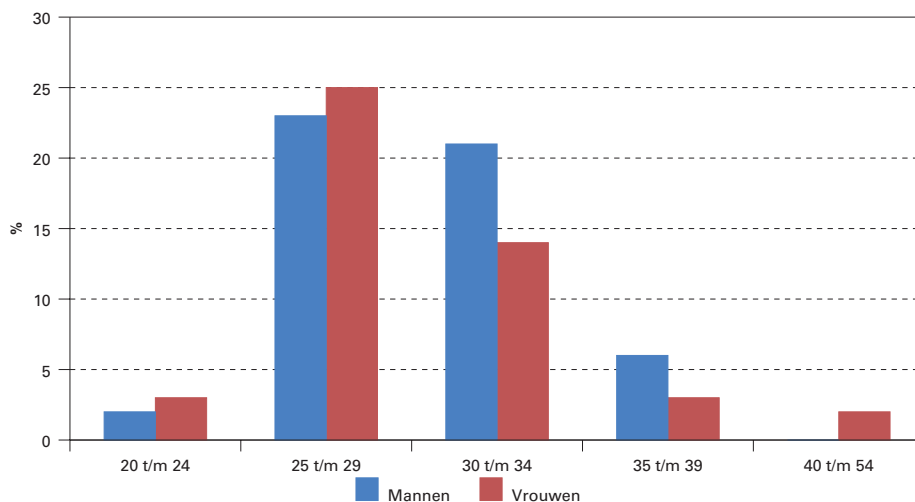
Regeling Hoogopgeleiden

Sinds 1 januari 2009 geldt ook de Regeling Hoogopgeleiden. Deze regeling werd door de toenmalige Staatssecretaris van Justitie van het kabinet Balkenende IV, Nebahat Albayrak, ingevoerd met het doel om toptalenten uit landen van buiten de EU aan te trekken en in Nederland te behouden. De Regeling Hoogopgeleiden, maar ook de eerder genoemde regelingen, worden beschouwd als onderdeel van een uitnodigend, selectief en modern toelatingsbeleid dat als een 'visitekaartje' wordt gezien voor Nederland. Dit beleid is uitmondend in de Wet Modern Migratiebeleid, die sinds medio-2000 in voorbereiding was en uiteindelijk op 1 juni 2013 in werking is getreden.

Hoogopgeleide vreemdelingen die van deze regeling gebruik willen maken moeten een mastergraad hebben van, of gepromoveerd zijn aan een van de top-200 universiteiten in de wereld. Ook hoogopgeleide vreemdelingen die een vergelijkbaar niveau in Nederland hebben behaald mogen gebruik maken van de regeling. Bij deze regeling ligt het initiatief om naar Nederland te komen bij de migrant zelf; de regeling is daarom aanbodgestuurd. Deelnemers aan de regeling krijgen een verblijfsvergunning voor één jaar om een baan te vinden als kennismigrant of om een 'innovatief' bedrijf op te starten. Om in aanmerking te komen voor verblijf in Nederland als kennismigrant moeten ze voldoen aan een brutolooncriterium: per 1 januari 2014 moet men € 2.127 per maand (exclusief 8% vakantietoeslag) verdienen om het stempel 'kennismigrant' te krijgen. Onder dit inkomensniveau is een werkvergunning nodig om aan de slag te kunnen gaan op de Nederlandse arbeidsmarkt. Bij de invoering van de regeling had de Nederlandse overheid de ambitie binnen twee jaar 500 toptalenten uit het buitenland aan te trekken.

Het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatie Centrum (WODC) evalueerde recentelijk, in samenwerking met het Immigratie en Naturalisatie Dienst Informatie- en Analyse Centrum (INDIAC) de Regeling Hoogopgeleiden. Een van de doelen van het onderzoek was om na gaan of de regeling succesvol is geweest en waarom hoogopgeleiden wel of niet voor Nederland kiezen als bestemmingsland. De dataverzameling vond

Figuur 1. Leeftijds- en sekseverdeling van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden, 2009-2012



Bron: INDIAC.

plaats via verschillende methoden: analyse van IND-registraties, een representatieve internetenquête onder de deelnemers aan de regeling, diepte-interviews en een expertmeeting (zie kader).

Kenmerken deelnemers Regeling Hoogopgeleiden

In de periode 1 januari 2009 tot en met 31 december 2012 maakten in totaal 462 hoogopgeleide vreemdelingen gebruik van de Regeling Hoogopgeleiden. Dit betekent dat de oorspronkelijke ambitie om binnen twee jaar 500 deelnemers aan te trekken ook na vier jaar niet was gerealiseerd. Bijna evenveel vrouwen als mannen maken gebruik van de regeling (47% versus 53%) en het gaat vooral om relatief jonge mensen (tussen de 25 en 35 jaar).

De deelnemers aan de regeling hebben zeer uiteenlopende nationaliteiten. Chinese, Indiase, Iraanse, Turkse en Amerikaanse toptalenten vormen de top-vijf. Volgens de resultaten van de internetenquête behaalde rond 80 procent van de respondenten hun hoogste diploma in Nederland en een vergelijkbaar percentage woonde al in Nederland voor deelname aan de regeling. Dit betekent dat de Regeling Hoogopgeleiden – in tegenstelling tot het oorspronkelijke doel – slechts in beperkte mate gebruikt wordt door hoogopgeleiden uit het buitenland. Dit roept de vraag op

METHODEN EN DATABRONNEN

In de evaluatie van de Regeling Hoogopgeleiden zijn verschillende methoden en databronnen gebruikt. Eerst zijn met behulp van de registratiegegevens van de IND demografische kenmerken in kaart gebracht van alle hoogopgeleide vreemdelingen die tussen 1 januari 2009 en 31 december 2012 gebruik maakten van de regeling. Ten tweede is er een internetenquête gehouden onder 100 deelnemers die tussen 1 januari 2009 en medio-2013 participeerden in de regeling en nog in Nederland zijn. De respondenten van de enquête zijn representatief voor alle deelnemers wat betreft leeftijd, sekse en nationaliteit. Ten derde zijn er interviews gehouden met 16 respondenten van de internetenquête en ten slotte is een expertmeeting gehouden met in totaal zes vertegenwoordigers van werkgevers, universiteiten en overige organisaties die betrokken zijn bij de uitvoering van de regeling. Daarnaast zijn twee experts telefonisch geïnterviewd.

De redenen waarom hoogopgeleide vreemdelingen voor Nederland kiezen zijn gebaseerd op de resultaten van de internetenquête en interviews, dus op de ervaringen van de respondenten zelf. De redenen waarom hoogopgeleiden in plaats van Nederland naar een ander land migreren zijn via indirecte weg achterhaald door respondenten van de internetenquête te vragen of ze hoogopgeleide familieleden of vrienden kenden die naar een ander land zijn gemigreerd met het doel om een baan te zoeken/eigen zaak te beginnen en toen Nederland ook als bestemmingsland hebben overwogen. Indien dit het geval was, werd hen gevraagd een korte beschrijving te geven van de redenen waarom de betrokkene uiteindelijk toch niet voor Nederland heeft gekozen. Indien de respondenten meerdere personen in deze situatie kenden werd hen gevraagd te rapporteren over de persoon die zij het beste kenden. Dit leverde verhalen op over 33 hoogopgeleiden die naar een ander land zijn gemigreerd in plaats van naar Nederland.



Foto: Franklin Heijnen/Flickr

waarom sommige hoogopgeleiden wel voor Nederland kiezen en anderen niet.

Keuze voor Nederland

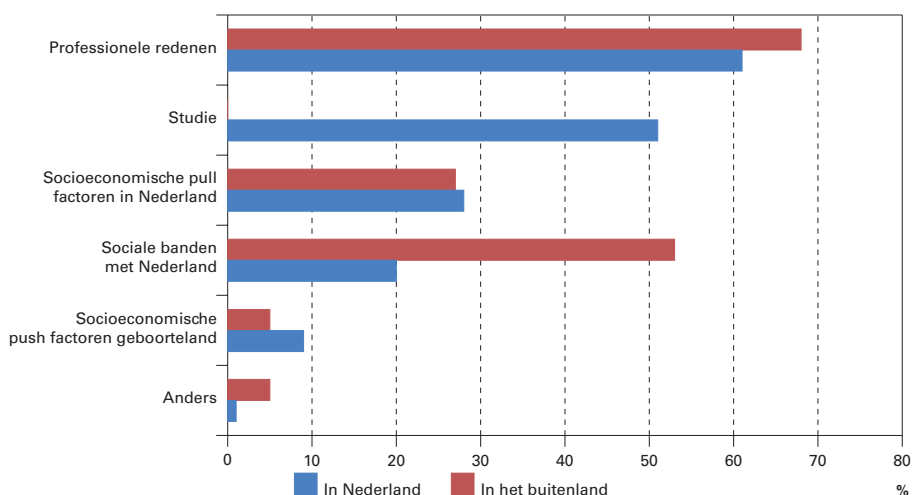
Vaak spelen meerdere redenen een rol in de keuze voor Nederland als bestemmingsland. De meest voorkomende (en ook de belangrijkste) reden heeft te maken met de aantrekkelijkheid van Nederland in professioneel opzicht. Zo noemde ruim 60 procent van de deelnemers bijvoorbeeld de mogelijkheden voor carrièreontwikkeling, de internationale reputatie van Nederlandse universiteiten en bedrijven en de innovatieve Nederlandse economie als een reden voor hun keuze voor Nederland. Dit geldt overigens voor zowel deelnemers die al in Nederland woonden als degenen die in het kader van de regeling naar Nederland kwamen.

De hoogopgeleiden die al in Nederland woonden vóór deelname aan de regeling zijn in veel gevallen naar Nederland gekomen voor een opleiding. Vanzelfsprekend dus dat hun studiekeuze een belangrijke reden was om voor Nederland te kiezen. Voor deze groep was het de op één na meest genoemde reden. Daarbij spelen volgens de geïnterviewden de kwaliteit en (lage) kosten van het onderwijs, de rijkdom aan aanbod van Engelstalige programma's, maar ook positieve ervaringen van andere studenten een rol.

Voor hoogopgeleiden die vóór deelname in het buitenland woonden zijn sociale banden met Nederland de tweede meest genoemde reden. Uit de interviews blijkt vooral de aanwezigheid van een partner hierbij van belang. Voor vrouwelijke hoogopgeleiden zijn sociale banden aanzienlijk vaker dan voor mannen zelfs de belangrijkste reden voor hun keuze voor Nederland (22% versus 9%). Voor mannen zijn sociaaleconomische factoren, zoals het salarisoniveau, de sociale zekerheid, en de leefomgeving in Nederland belangrijker dan voor vrouwen (11% versus 6%). Het belang van sociale banden in de keuze voor Nederland blijkt ook uit het feit dat ongeveer de helft van de hoogopgeleiden die in het buitenland woonden het hoogste diploma in Nederland heeft behaald; de overigen waren ook al eerder in Nederland, bijvoorbeeld als toerist of om werkgerelateerde redenen. Een top-talent verwoordt het belang van sociale banden als volgt: "Ik weet niet of veel mensen Nederland kennen, het is ook zo'n klein land. Een klein aantal kent misschien Philips en andere grote bedrijven omdat zij internationaal opereren. Maar voor de rest? (...) Ik denk dat de meesten hier alleen maar naar toe komen als zij een band hebben met het land (...). Anders kan ik me niet voorstellen waarom iemand hier naartoe komt."

Anders kan ik me niet voorstellen waarom iemand hier naartoe komt."

Figuur 2. Redenen voor keuze voor Nederland naar woonplaats voorafgaand aan deelname aan de Regeling Hoogopgeleiden (%)



Bron: WODC.

leid, een betere leefomgeving, afstand tot het geboorteland en de verwachting zich in Nederland – in vergelijking met andere niet-Engelstalige landen – makkelijker te kunnen redden in het Engels. Een geïnterviewde die Nederland boven Duitsland en Zweden verkoos ondanks het feit dat hij in Duitsland studeerde licht toe: “De belangrijkste reden is de taal. Ik kan geen Duits spreken en als je dat niet beheerst is het zeer moeilijk om daar een baan te vinden of om daar te wonen. Nederlanders zijn wat opener, vrijer en aardiger voor buitenlanders; vooral in omgevingen waarin Engels gesproken wordt. Ik denk dat dit hier zelfs beter is dan in Zweden. Dat is een van de belangrijkste redenen om voor Nederland te kiezen.”

De vraag waarom hoogopgeleiden in plaats van Nederland een ander land als bestemmingsland kiezen moet idealiter gesteld worden aan de desbetreffende migranten zelf. Dat was in dit onderzoek niet mogelijk. Om toch een indruk te krijgen van hun redenen is er via een indirecte weg informatie verzameld (zie kader). Ondanks de kleine aantallen en het feit dat het om indirecte informatie gaat geven de resultaten toch een beeld. In de uiteindelijke keuze van ruim dertig hoogopgeleiden, die niet naar Nederland zijn gekomen maar naar een ander land zijn uitgeweken, lijken soortgelijke factoren een rol te spelen als bij de hoogopgeleiden die wél voor Nederland kozen. Voor de hoogopgeleide familieleden en goede vrienden van de deelnemers aan de Regeling Hoogopgeleiden was dit in ieder geval zo. De redenen die werden genoemd varieerden van betere mogelijkheden om een baan te vinden die goed aansluit bij de professionele vaardigheden, de taalbarrière in Nederland en betere economische en financiële omstandigheden elders (bijvoorbeeld betere werkomstandigheden en hoger salaris elders, maar ook hoge belastingen en hogere kosten voor levensonderhoud in Nederland), tot een strenger toelatings- en vreemdelingenbeleid in Nederland (bijvoorbeeld strengere eisen voor gezinshereniging en naturalisatie).

Dat verschillende van deze redenen ook genoemd zijn door de hoogopgeleiden die wél voor Nederland hebben gekozen laat zien dat de persoonlijke situatie en ervaringen van hoogopgeleiden, maar ook de individuele mogelijkheden en hun perceptie de uiteindelijke keuze van het bestemmingsland bepalen. De hoogopgeleiden die niet voor Nederland kozen vonden min of meer dezelfde factoren belangrijk, maar maakten blijkbaar een andere afweging, mogelijk denkend dat bovengenoemde factoren voor hen zelf in een ander land positiever zouden uitpakken dan in Nederland. Een citaat van een respondent wiens hoogopgeleide kennis uiteindelijk voor Duitsland koos in plaats van Nederland illustreert dit: “De Nederlandse bedrijven staan niet zo open voor kandidaten die geen Nederlands spreken, in tegenstelling tot de Duitsers. En iemand van de belastingtelefoon weigerde blijkbaar om Engels te spreken toen hij wat vroeg over belastingen voor bedrijven en dergelijke.”

Voor ruim de helft van de hoogopgeleiden die liever in een ander land gingen werken was uitein-



Foto: phalinn/Flickr

delijk een Engelstalig land het bestemmingsland (de Verenigde Staten, Canada, het Verenigd Koninkrijk en Singapore).

Hoe verder?

Nederland schiet te kort in het aantrekken van hoogopgeleide vreemdelingen via de Regeling Hoogopgeleiden. De meeste deelnemers hadden al een sterke band met ons land. Volgens de deelnemers aan de regeling is de bekendheid van deze regeling in het buitenland beperkt. Volgens verschillende experts maar ook de deelnemers geldt deze onbekendheid ook voor werkgevers in Nederland. Uit het onderzoek komt geen structurele reden naar voren waarom hoogopgeleiden wel of niet voor Nederland kiezen. Wel is duidelijk dat hoogopgeleiden eerst en vooral om professionele redenen een bestemmingsland kiezen. Als Nederland in de concurrentie om de kennismigrant een toppositie wil bekleden lijkt een sterkere profilering als kenniseconomie en een betere promotie van de Regeling Hoogopgeleiden aan te raden.

Işık Kulu-Glasgow, WODC,

e-mail: i.kulu@minvenj.nl

Monika Smit, WODC,

e-mail: m.smit@minvenj.nl

Djamila Schans, WODC,

e-mail: j.m.d.schans@minvenj.nl

LITERATUUR:

- Kulu-Glasgow, I., D. Schans, M. Smit, M.J. Vleugel, J. Uitterhove, m.m.v. E. Boersema en M. Chotkowski (2014), Gezocht: buitenlands toptalent. Evaluatie van de Regeling Hoogopgeleiden. Cahier, 2014/4. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatie Centrum.
- Thijm, T., en D. Diepenhorst (2013), Het aantrekken van hooggekwalificeerde en gekwalificeerde arbeidsmigranten: beleid en best practices in Nederland. September 2013. Rijswijk: INDIAC, EMN Nederlands Nationale Contact Punt.
- Obradović, E. (2013), Monitor Kennismigranten. Kwantitatieve Analyse. Den Haag: Immigratie- en Naturalisatiedienst.

Demotie: panacee in een vergrijzende arbeidsmarkt?

De crisis heeft zijn sporen nagelaten en werkgevers zien nu kansen om de cao's te 'moderniseren' en een instrument als demotie – teruggang in functie en salaris – veelvuldiger te gebruiken. Is dat een oplossing?

Vorig jaar gooide Capgemini-topman Jeroen Versteeg de knuppel in het hoenderhok met zijn pleidooi voor loonsverlaging van oudere werknemers. Op deze wijze zouden ouderen in economisch barre tijden voor het bedrijf aantrekkelijk blijven. Strikt genomen was dit geen demotie maar een platte loonsverlaging. De discussie over demotie kwam er echter wel door op gang en de vraag is hoe managers in de praktijk over demotie oordelen.

Het NIDI heeft in april 2013 op basis van een survey onder 650 managers data verzameld om meer inzicht te krijgen in demotie als middel om loon en prestatie in evenwicht te brengen. Uit deze peiling blijkt dat een groot deel van de managers positief oordeelt over demotie: 40 procent vindt dat er meer ruimte moet worden gegeven voor het gebruik van demotie in organisaties. Die uitkomst is tot op zekere hoogte begrijpelijk omdat tot op heden in slechts 4 procent van de cao's (in 2010) de mogelijkheid wordt geboden om demotie toe te passen. En het daadwerkelijk toepassen van demotie komt op zeer beperkte schaal voor, waarbij het in Nederland opvalt dat demotie vooral wordt opgevat als functieverlaging zonder loonsverlaging.

Toch ligt het voor de hand dat demotie steeds meer ter sprake zal komen. De salarissen stijgen in organisaties doorgaans met het ouder worden en door de vergrijzing zullen bedrijven met meer ouderen te maken krijgen die niet meer zoals vroeger met de VUT naar huis gestuurd kunnen worden. Het achterliggende idee om demotie veelvuldiger toe te passen is dat demo-

tie de positie van de oudere werknemer binnen de organisatie kan verbeteren: functioneren en beloning kunnen meer met elkaar in evenwicht worden gebracht. Demotie wordt echter geassocieerd met degradatie en om dat beeld te verhullen wordt in de praktijk liever over 'neerwaartse mobiliteit', 'functieherindeling', of 'remotie' gesproken.

Hoewel veel managers vinden dat demotie vaker toegepast mag worden, hebben zij ook veel bedenkingen. Aan managers is gevraagd wat zij verwachten wat er bijvoorbeeld met het gedrag en motivatie van het zittende personeel gebeurt zodra demotie een vast onderdeel wordt van het personeelsbeleid. De figuur laat op eenvoudige wijze zien hoe de balans uitvalt. De bereidheid tot scholing van het personeel zal volgens de managers weliswaar toenemen, maar de nadelen van demotie overheersen. De grootste nadelige effecten komen neer op de afname van de loyaliteit van werknemers richting de leiding en een verminderde arbeidsmotivatie. Kortom, wellicht dat men voor een individueel geval met demotie een probleem kan oplossen, maar de uitstralingseffecten van een dergelijk besluit verspreiden zich door heel het bedrijf hoofdzakelijk op een negatieve manier. Met andere woorden, demotie klinkt als het panacee voor een vergrijzende arbeidsmarkt, maar is dat volgens managers vooralsnog zeker niet.

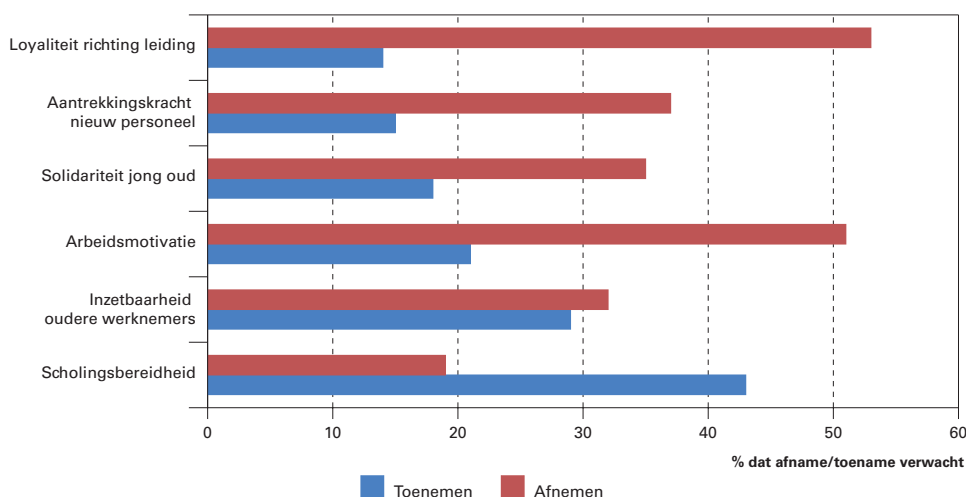
Harry van Dalen, NIDI,

e-mail: dalen@nidi.nl

Kene Henkens, NIDI,

e-mail: henkens@nidi.nl

Verwachte gevolgen van demotie voor de eigen organisatie volgens managers (% dat verwacht dat een variabele toeneemt dan wel afneemt)



Bron: LISS data/NIDI (2013).

DEMOS verschijnt 10 x per jaar en wil de kennis en meningsvorming over bevolkingsvraagstukken bevorderen.



Gehele of gedeeltelijke overname van artikelen met bronvermelding wordt op prijs gesteld. Graag ontvangt de redactie een bewijsexemplaar.

Het NIDI is een instituut van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen en is geaffilieerd met de Rijksuniversiteit Groningen. Het NIDI houdt zich bezig met onderzoek naar bevolkingsvraagstukken.

colofon

DEMOS	is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).
Redactie	Nico van Nimwegen, hoofdredacteur Ingrid Esveldt, eindredacteur Harry van Dalen, redacteur Peter Ekamper, (web)redacteur
Adres	NIDI/DEMOS Postbus 11650 2502 AR 's-Gravenhage (070) 356 52 00
Telefoon	demos@nidi.nl
E-mail	demos.nidi.nl / www.nidi.nl
Internet	gratis
Abonnementen	Harmine Louwé www.nadorpdruk.nl
Basisontwerp	
Druk	