

## De ‘nieuwe economie’: what’s new?

*Fabian Dekker en Ferry Koster*

Eens in de zoveel tijd komen we de term ‘nieuwe economie’ (of een vergelijkbare term) tegen. Te denken valt dan vaak aan de nieuwste uitingsvormen van technologische ontwikkeling of aan processen van economische globalisering om veranderingen aan te duiden. Vaak is het adagium hierbij dat bestaande beleidskaders, bedrijfsmodellen en manieren om duurzaam actief te blijven op de werkplek niet langer afdoende zijn.

Tegelijkertijd spraken we eerder ook al van de ‘nieuwe kenniseconomie’ (Drucker, 1969), de ‘nieuwe post-industriële economie’ (Bell, 1973), de ‘nieuwe informatierevolutie’ (Bluestone & Harrison, 2000) en de ‘nieuwe economie’ (SER, 2002). En ook werd al eerder de opkomst van een ‘nieuw type kenniswerker’ aangekondigd (Castells, 2000). Met dit alles wordt gesuggereerd dat de economie zich voortdurend in een wezenlijk nieuwe fase bevindt waarin de ‘oude’ economische wetten niet meer opgaan. Het geeft in dat opzicht een idee weer dat economieën zich van plateau naar plateau bewegen. Achteraf gezien blijken veranderingen uiteraard een stuk meer geleidelijk en blijft veel bij het oude. Uiteindelijk leven we altijd in een speciale tijd (Tetlock & Gardner, 2015). Ondanks dat het vaak om minder revolutionaire veranderingen gaat dan wel eens wordt gevreesd en gehoopt, heeft het wel degelijk zin om van tijd tot tijd stil te staan bij ontwikkelingen die zich voordoen en ons af te vragen hoe ‘nieuw’ de huidige economie eigenlijk is.

In dit themanummer van *Mens en Maatschappij* doen wij dat door een aantal recente ontwikkelingen in kaart te brengen. Aan hand van een viertal artikelen belichten de auteurs een aantal aspecten die gezamenlijk inzicht bieden in de huidige economie en in het bijzonder hoe werk georganiseerd is. Die vier artikelen geven een beeld van de structuur van de economie, veranderingen in instituties, nieuwe organisatievormen en werkgeversgedrag. Voordat we overgaan naar die inhoudelijke artikelen, schetsen we eerst een aantal meer algemene ontwikkelingen die van invloed zijn op werken en leven in de huidige economie, te weten globalisering en technologische ontwikkeling.

### **Technologie en de ‘nieuwe economie’**

Een eerste factor die de economie, arbeidsmarkt en posities van mensen in de samenleving naar verwachting sterk doet veranderen heeft te maken met voortschrijdende technologische ontwikkeling. Welke veranderingen heeft technologie over de tijd teweeggebracht, en tonen cijfers aan dat we ons nu in een wezenlijk andere tijd begeven? Op dit moment wordt vaak verondersteld dat we aan de vooravond staan van een nieuwe (vierde) industriële revolutie waarbij technologische ontwikkeling (zoals robotisering en kunstmatige intelligentie) aanzienlijk in tempo (en rekenkracht) is versneld. Toch is er nog weinig bewijs te vinden voor de stelling dat we nu in een wezenlijk andere tijd leven dan pakweg dertig jaar geleden. Een van de onderliggende gedachten bij veel aanhangers van de ‘nieuwe economie’ is dat versnelde technologische ontwikkeling ruimte biedt aan forse productiviteitsstijging (zie bijvoorbeeld Harms & Knapp, 2002). Zowel in Amerika (Gordon, 2012) als in Nederland (CPB, 2017) lijkt hier echter niet echt sprake van te zijn. Sommigen spreken in dit verband daarom ook wel van een voortdurende ‘human bias to feel that we live in special times’ (Borland & Coelli, 2017: 392).

Wat wél zichtbaar is geworden is dat technologie voorheen vooral de positie van lager opgeleiden onder druk zette, maar dat dit tegenwoordig eerder het geval lijkt te zijn voor werkenden die zich begeven in het middensegment van de arbeidsmarkt. Met name routinematige taken die beschreven kunnen worden via een zogenaamde ‘als-dan-redenering’ lenen zich goed voor automatisering. Voorbeelden van dit type werkzaamheden zijn

economisch-administratieve taken en functies maar ook (delen van) productiewerk zoals in de scheepsbouw. Er zijn inmiddels verschillende (internationale) studies bekend die bewijs hebben gevonden voor het verdwijnen van werkgelegenheid en een neerwaartse inkomensontwikkeling voor het middensegment van de arbeidsmarkt (zie bijvoorbeeld Autor & Dorn, 2013; Goos & Manning, 2007). Dit betekent echter niet dat technologische ontwikkeling zal leiden tot een periode van massawerkloosheid, zoals sommige lijken te vrezen in het publieke debat (zie bijvoorbeeld Ford, 2015). Sterker nog, in ons land hebben we op dit moment (opnieuw) te maken met een bijzonder krappe arbeidsmarkt en ook in andere landen is er eerder sprake van werkgelegenheidsgroei dan van baanverlies (zie bijvoorbeeld IFR, 2017). Eigenlijk doet technologie wat het altijd al doet en hoogstwaarschijnlijk altijd zal blijven doen: ze zorgt voor (tijdelijke) transitieprocessen.

Dat alle bevindingen samen (nog) niet duiden op een echt wezenlijk andere tijd betekent natuurlijk niet dat we alles (zeker vanuit beleidsperspectief) maar op z'n beloop moeten laten. Een recente studie van Koster & Bos (2018) laat bijvoorbeeld zien dat juist groepen werkenden in banen met een verhoogd risico om geautomatiseerd te worden, relatief weinig middelen hebben om hun arbeidsmarktpositie te verbeteren. In die zin versterkt technologische ontwikkeling de al bestaande tegenstellingen op de arbeidsmarkt. Wat dat betreft zullen de definitieve uitkomsten van technologische ontwikkeling meer dan ooit worden beïnvloed door de gezamenlijke inspanningen van werkgevers, werknemers en overheden (SER, 2016).

### **Globalisering en de ‘nieuwe economie’**

Een tweede belangrijk kenmerk van de hedendaagse economie is dat er sprake is van internationale concurrentie als gevolg van de toegenomen openheid van economieën (Koster & Wittek, 2016). De trend van voortgaande internationale concurrentie is niet iets van deze eeuw; de term globalisering viel al in de jaren '60 van de vorige eeuw (Chanda, 2003). De algemene opvatting van sociale wetenschappers uit de vorige eeuw is dat internationalisering onverbreekbaar is verbonden met een grotere mate van ongelijkheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt (zie bijvoorbeeld Sachs & Shatz, 1994; Wood, 1995). Ook in deze eeuw wordt veel aandacht geschonken aan de relatie tussen internationalisering en ontwikkelingen die zich voordoen op de arbeidsmarkt. Hoewel globalisering niet per se iets van de afgelopen jaren is, valt er wel iets voor te zeggen dat de wereldwijde vervlechting van economieën een niveau heeft bereikt waardoor de gevolgen goed zichtbaar worden. Zo is intussen sprake van een wereldwijde specialisatie van productieketens – of delen daarvan (Akcomak e.a., 2010). En met een toenemende economische verwevenheid van economieën en intensivering van wereldwijde concurrentie en handel wordt het voor bedrijven noodzakelijker om zo efficiënt mogelijk te produceren. Zodra de kosten van arbeid en/of ondersteunende activiteiten in een ander land lager zijn, zullen bedrijven ervoor kiezen om handelsactiviteiten te verplaatsen. Tegelijkertijd is het opkomende protectionisme (zoals de Brexit en de ‘America First’-gedachte van Trump) een teken dat veel mensen ervan overtuigd zijn dat globalisering begrensd moet worden. Ook zijn er inmiddels indicaties gevonden voor het terughalen van activiteiten (‘re-shoring’; zie ook Koster, 2019). Ondanks deze nuanceringen zijn de buitenlandse activiteiten van het Nederlandse bedrijfsleven in de tijd wel toegenomen (WRR, 2013). De gangbare veronderstelling is (overigens net zoals in de vorige eeuw) dat de behoefte aan hoger opgeleiden toeneemt en die aan lager geschoolde werkenden afneemt (zie bijvoorbeeld Gaston & Nelson, 2002; Ter Weel, 2012). Dit resulteert in een ‘upgrading’ van de arbeidsmarkt van lagere naar hogere beroepen en functieniveaus.

Tegelijkertijd laat het beschikbare onderzoek naar globalisering zien dat de effecten van internationalisering op het aandeel banen en de werkloosheidsduur in ons land ook weer niet overschat moeten worden (Groot e.a., 2013). Cijfers tonen vooralsnog aan dat de

arbeidsmarktposities van lager opgeleiden niet systematisch zijn verslechterd in de tijd (Josten, 2010; De Beer, 2015). En analyses die zich richten op inkomensongelijkheid laten zien dat de inkomensgroei in Nederland in de periode tussen 1988 en 2008 goed over bevolkingsgroepen is verdeeld. De economen Van Dijk & Van der Linde (2017) concluderen zelfs dat globalisering niet lijkt samen te gaan met inkomensongelijkheid in Nederland. Dit betekent natuurlijk niet dat zich geen verschillen zouden voordoen in inkomensongelijkheid tussen huishoudens op verschillende momenten in de levensloop. Vooral gebeurtenissen zoals een scheiding, het overlijden van de partner en/of het hebben van een minder goede uitgangspositie op huishoudenniveau zijn bepalend voor latere inkomensachteruitgang (Vriend e.a., 2017). Maar het is de vraag of globalisering als verklarende factor wel zo centraal hoort te staan als het gaat om ontwikkelingen die zich voordoen op de arbeidsmarkt (zie ook Helpman, 2017). Wat dat betreft zijn verschillen in arbeidsmarktkansen en inkomensontwikkeling tussen hoger en lager opgeleiden misschien wel ‘van alle tijden’ en helemaal niet zo ‘nieuw’ als we soms denken (zie ook Van de Werfhorst, 2015).

### **Verandering en continuïteit in de ‘nieuwe economie’**

Wanneer we vanuit bovenstaande bevindingen kijken naar het concept de ‘nieuwe economie’, dan ontstaat vooral een beeld van stabiliteit en niet van grootschalige verandering. Wat betreft globalisering zijn er geen duidelijke aanwijzingen dat de ongelijkheid in Nederland als gevolg hiervan toeneemt, en technologische verandering heeft vooralsnog geen duidelijke gevolgen voor de totale werkgelegenheid en productiviteitsontwikkeling. Wel zorgt technologie voor verschuivingen op de arbeidsmarkt en zijn veel mensen in de afgelopen decennia op een andere manier gaan werken. Maar met een écht wezenlijk andere economie en arbeidsmarkt heeft het allemaal weinig te maken. Veel van de beschreven ontwikkelingen zijn niet van vandaag of gisteren maar hebben eerder een geleidelijke uitwerking op de samenleving. Het achterwege blijven van grootschalige dynamiek op de arbeidsmarkt blijkt ook uit de gemiddelde baanduur in Nederland. Gemiddeld waren werknemers in 2016 ongeveer tien jaar bij dezelfde werkgever actief (tabel 1). Hetzelfde geldt voor de totale werkzame beroepsbevolking (inclusief zelfstandigen). Van toegenomen mobiliteit op de arbeidsmarkt lijkt op basis van deze gegevens geen sprake. Misschien is het denken over ‘nieuwe’ economieën en arbeidsmarkten vooral een ‘grand narrative’ en een ideologische uitingsvorm van het ‘nieuwe kapitalisme’, waarvoor in de praktijk weinig tot geen empirische evidentie bestaat (vergelijk Doogan, 2001; zie ook Vogt, 2016).

[Tabel 1 ongeveer hier]

Als de wereld minder snel lijkt te veranderen dan we denken, waarom dan toch dit themanummer? Door aandacht te besteden aan uitkomsten die zich voordoen op de arbeidsmarkt (zoals inkomensongelijkheid, werkgelegenheid of mobiliteitscijfers) kan gemakkelijk het beeld ontstaan dat er helemaal niets nieuws onder de zon is. Het is echter belangrijk om dit deksel van het macroniveau op te tillen om te kunnen zien wat eronder gebeurt. Zo zijn recente processen van financialisering gericht op het maximaliseren van aandeelhouderswaarde op de korte termijn (Thompson, 2013; Weil, 2014). Dat bedrijven hieraan ten onder kunnen gaan is recent uitgebreid aangetoond door de sociologen Burgers en Heilbron (2018) in hun studie van het farmaceutische bedrijf Organon. Diezelfde processen van financialisering leiden er waarschijnlijk ook (mede) toe dat de flexibele inzet van arbeid in Nederland sterk is toegenomen. Naast financialisering heeft dit laatste overigens ook voor een deel weer te maken met technologische ontwikkeling en economische globalisering. Hierdoor is het aandeel werkenden met een vaste arbeidsrelatie afgenomen van 74 procent in 2003 tot 61 procent in 2017 (CBS StatLine, 2018). Maar ook vaste arbeidscontracten lijken

minder 'zeker' dan voorheen en worden gekenmerkt door een toegenomen tijdsdruk (Kalleberg, 2011). Wat tijdelijke banen betreft zien we verder dat deze niet langer slechts zijn voorbehouden aan jongeren en lager opgeleiden; flexibilisering raakt steeds meer bevolkingsgroepen (Dekker, 2017). Deze grotere diversiteit in arbeidsrelaties maakt het vervolgens ook lastig(er) voor vakbonden om verschillende groepen werkenden met uiteenlopende belangen nog aan zich te kunnen binden, met een verdere verzwakking van de positie van de factor arbeid als gevolg (denk in dit verband ook aan de discussie over de dalende arbeidsinkomensquote). Tegen de achtergrond van al deze ontwikkelingen is het vooral de middenklasse die in toenemende mate een groeiend gevoel van onzekerheid opbouwt en steeds harder haar best moet doen om niet (verder) te dalen op de maatschappelijke ladder (WRR, 2017). Het feit dat veel werkenden hun inkomen misschien niet direct zien dalen (en ook niet zien toenemen) maar wel in toenemende mate in onzekere banen en volatiele bedrijven actief zijn, is misschien wel de verklaring van de huidige zoektocht naar nieuwe economische modellen en maatregelen waarvan de 'donuteconomie' en het basisinkomen misschien wel de meest bekende voorbeelden zijn. Het is die zoektocht naar nieuwe perspectieven op werken en organiseren die in dit themanummer centraal staat. Kortom, ook al klopt de generieke bewering niet dat we voortdurend overstappen naar een 'nieuwe' economische tijd, het is wel degelijk zo dat er sprake is van verandering. Een aantal van die 'nieuwigheden' proberen we in dit themanummer over het voetlicht te krijgen.

### **Nieuwe perspectieven: introductie themanummer**

De artikelen in dit themanummer richten zich op een aantal verschillende perspectieven op de 'nieuwe economie'. Die bijdragen gaan enerzijds over de structuur van die economie (dus wat verandert er aan de regels van het spel op de markt) en anderzijds over de gevolgen daarvan. Uit de analyse van Frenken en collega's komt allereerst naar voren dat technologische verandering leidt tot de opkomst van online platforms. Op deze online platforms vinden niet alleen vragers en aanbieders van arbeid elkaar, maar delen gebruikers ook elkaars spullen. Hoewel de opkomst van online platforms bij kan dragen aan welvaarts groei, werkgelegenheid en de nodige flexibiliteit, staat ook een aantal publiek belangen onder druk. De meest in het oog springende publieke belangen hebben te maken de zwakke arbeidsmarktpositie en onderverzekering van werkenden, het ontstaan van een ongelijk speelveld in de economie en belastingderving. De auteurs laten zien dat er grofweg vier (generieke) beleidsopties voorhanden zijn om hiermee om te gaan.

De tweede bijdrage (van De Beer en Keune) richt zich op de arbeidsverhoudingen en meer in het bijzonder op veranderingen die zich hebben voorgedaan in het Nederlandse overlegmodel. Is het poldermodel stervende of nog springlevend, zo vragen de auteurs zich af. Gebruikmakend van het theoretisch analysekader van Streeck en Thelen (2005) beargumenteren De Beer en Keune dat zich in het Nederlandse overlegmodel een aantal belangrijke wijzigingen heeft voorgedaan. Hoewel de dekkingsgraad van cao's stabiel is in de tijd, zijn vakbonden steeds minder in staat om loonstijging op te eisen en is er ook onder werkgevers sprake van een representativiteitsprobleem. Bovendien nemen de onderlinge tegenstellingen toe. De auteurs werpen dan ook terecht de vraag op of het voorheen zo goed functionerende poldermodel nog wel in staat is om in de toekomst 'gebalanceerde sociaaleconomische prestaties' te genereren.

Steven Dhondt verkent in de derde bijdrage de impact van blockchain-technologie op arbeidsorganisaties. Deze nieuwe technologie maakt het onder andere mogelijk om bedrijfsprocessen te automatiseren en bestaande organisatievormen aan te passen. Ook laat Dhondt zien dat bestaande blockchain-gedreven organisaties minder hiërarchisch zijn. Toch worden de uitkomsten van blockchain-technologie uiteindelijk bepaald door de

eindgebruikers, zoals managers en eigenaren. Wat dat betreft is het nog veel te vroeg om te spreken van de ‘nieuwe economie’.

Ten slotte staat de bijdrage van Koster in het teken van werkgeversgedrag. De auteur legt de nadruk op de gevolgen van online platforms voor het bredere personeelsbeleid van organisaties. Uit zijn analyses komt naar voren dat het gebruik van online platforms een positieve samenhangt vertoont met innovatief en mensgericht ontwikkelingsbeleid van arbeidsorganisaties. Tegelijkertijd attendeert Koster erop dat de term ‘platformeconomie’ misschien wel wat overtrokken is, aangezien een relatief klein deel van het bedrijfsleven daadwerkelijk van online platforms gebruik maakt. Wat dat betreft is de ‘nieuwe economie’ dus helemaal (nog) niet zo nieuw als ze vaak wordt voorgesteld.

## **Over de auteurs**

Fabian Dekker is arbeidssocioloog en verbonden aan Regioplan Beleidsonderzoek. E-mail: [Fabian.Dekker@regioplan.nl](mailto:Fabian.Dekker@regioplan.nl).

Ferry Koster is universitair hoofddocent bij de afdeling Bestuurskunde en Sociologie van Erasmus Universiteit Rotterdam. E-mail: [koster@essb.eur.nl](mailto:koster@essb.eur.nl).

## Referenties

- Akcomak, S., Borhans, L. & Ter Weel, B. (2010). *Measuring and interpreting trends in the division of labour in the Netherlands*. Den Haag: CPB.
- Autor, D. & Dorn, D. (2013). The growth of low-skilled service-jobs and the of the US labor market, *American Economic Review*, 103(5), 1553-1597.
- Beer, P. de, (2015). Stabiele kansen voor lageropgeleiden op de arbeidsmarkt. In H. Van der Werfhorst (red.), *Een kloof van alle tijden*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Bell, D. (1973). *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. New York: Basic Books.
- Bluestone, B. & Harrison, B. (2000). *Growing prosperity*. New York: Houghton Mifflin.
- Borlan, J. & Coelli, M. (2017). Are robots taking our jobs? *The Australian Economic Review*, 50(4), 377-397.
- Burgers, J. & Heilbron, J. (2018). *De zaak Organon*. Amsterdam: Prometheus.
- Castells, M. (2000). *The rise of the network society*. Oxford: Blackwell.
- Chanda, N. (2003). *What is globalization?* Yale: Yale University.
- CPB (2017). *Productivity slowdown – Evidence for the Netherlands*. The Hague: CPB.
- Dekker, F. (2017). Flexibilisering in Nederland: Trends, kansen en risico's. In M. Kremer, R. Went & A. Knottnerus, A. (red.). *Voor de zekerheid*. Den Haag: WRR.
- Dekker, F. (2018). *Arbeidsmobiliteit in Nederland. Probleem of oplossing?* Amsterdam: Regioplan/De Burcht.
- Dijk, B. van, & Van der Linde, D. (2017). Inkomensongelijkheid in Nederland: Van een mug een olifant maken, *ESB*, 102(4749), 222-224.
- Doogan, K. (2001). Insecurity and long-term employment, *Work, Employment and Society*, 15(3), 419-441.
- Drucker, P.F. (1969). *The age of discontinuity: Guidelines to our changing society, 2nd edition*. London: Heinemann.
- Ford, M. (2015). *The rise of the robots: Technology and the threat of a jobless future*. New York: Basic Books.
- Gaston, N. & Nelson, D. (2002). Integration, foreign direct investment and labor markets: Micro-economic perspectives, *The Manchester School*, 70, 420-459.
- Goos, M. & Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain, *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 118-133.
- Gordon, R. (2012). *Is US economic growth over? Faltering innovation confronts the six headwinds*. NBER Working Paper 18315.
- Groot, S, Akcomak, S. & De Groot, H. (2013). *The impact of trade, offshoring and multinationals on job loss and job findings*. Den Haag: CPB.
- Harms, J. & Knapp, T. (2002). The new economy: What's new, What's not, *Review of Radical Political Economics*, 35(4), 413-436.
- Helpman, E. (2017). Globalization and wage inequality, *Journal of the British Academy*, 5: 125-162.
- IFR (2017). *The impact of robots on productivity, employment and jobs*. Gedownload via [www.ifr.org](http://www.ifr.org) op 18 maart 2018.
- Josten, E. (2010). *Minder werk voor laagopgeleiden?* Den Haag: SCP.
- Kalleberg, A. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Koster, S. & Bos, L. (2018). Door automatisering bedreigde werknemers investeren weinig in carrière, *ESB*, te verschijnen.

- Koster, F. & Wittek, R. (2016). Competition and constraint: Economic globalization and human resource practices in 23 European countries. *Employee Relations*, 38(2), 286-303.
- Koster, F. (2019). Globalisering en werk. In F. Dekker, F. (2019), *De theorie en praktijk van arbeid*. Amsterdam: Boom.
- Sachs, J. & Shatz, H. (1994). Trade and jobs in US manufacturing, *Brooking papers Economic Activity*, 1, 1-84.
- SER (2002). *Het nieuwe leren*. Den Haag: SER.
- SER (2016). *Mens en technologie. Samen aan het werk*. Den Haag: SER.
- Streeck, W. & Thelen, K. (2005). Introduction: institutional change in advanced political economies. In W. Streeck & K. Thelen (eds.), *Beyond continuity: Institutional change in advanced political economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Tetlock, P. & Gardner, D. (2015). *Superforecasting: The art and science of prediction*. London: Random House.
- Thompson, P. (2013). Financialization and the workplace: Extending and applying the disconnected capitalism thesis, *Work, Employment & Society*, 27, 472-488.
- Vogt, K. (2016). The post-industrial society: From utopia to ideology, *Work, Employment & Society*, 30(2), 366-376.
- Vriend, S., Knoef, M., Lammers, M. & Ter Weel, B. (2017). *Inkomensmobiliteit in Nederland*. Amsterdam: SEO.
- Weel, B. ter, (2012). *Loonongelijkheid in Nederland stijgt*. Den Haag: CPB.
- Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace*. Harvard: Harvard University Press.
- Werfhorst, H. van de, (red.) (2015). *Een kloof van alle tijden*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Wood, A. (1995). How trade hurt unskilled workers, *Journal of Economic Perspectives*, 9(3): 57-80.
- WRR (2013). *Naar een lerende economie*. Amsterdam: AUP.
- WRR (2017). *De val van de middenklasse?* Den Haag: WRR.



Tabel 1. Gemiddelde baanduur in Nederland (2011-2016)

	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Totale werkzame beroepsbevolking (15 tot 75 jaar)</b>	9,6	9,7	10,0	10,1	10,1	10,0
<b>Werknemers</b>	9,2	9,3	9,6	9,8	9,7	9,7
<b>15-25 jaar<sup>1</sup></b>	1,8	1,8	1,9	1,9	1,8	1,7
<b>25-45 jaar</b>	6,7	6,8	7,0	7,0	6,9	6,8
<b>45-75 jaar</b>	15,6	15,6	15,9	16,1	16,1	16,0

Bron: Dekker (2018).

<sup>1</sup> Cijfers zijn van toepassing op de werkzame beroepsbevolking.