

## Betaling én vervanging van vergrijzende arbeidspopulatie worden een probleem



# Demografie van de Nederlandse beroepsbevolking

Op dit moment behoort de Nederlandse beroepsbevolking nog tot de jongste in de Europese Unie, maar de komende decennia zal de veroudering in Nederland het snelst gaan. De sterke toename van het aantal 65-plussers begint 2010, wanneer de grote naoorlogse geboortecohorten de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Ondanks een procentueel hogere arbeidsparticipatie van vrouwen, ouderen en (tweede generatie) allochtonen. In dit artikel worden de demografische ontwikkelingen op een rij gezet, zonder oordeel en zonder oplossingen. Die worden verkend in de rest van deze bijlage.

*Peter Ekamper,  
Nederlands Interdisciplinair  
Demografisch Instituut (NIDI)*

Sinds het midden van de jaren negentig van de vorige eeuw is door de economische groei de werkgelegenheid in Nederland sterk toegenomen. Het arbeidsvolume groeide in de periode 1994-2002 van 5,6 tot 6,5 miljoen arbeidsjaren. De werkgelegenheid steeg in dezelfde periode van 7,0 tot 8,3 miljoen werkzame personen. Door de achteruitgang van de Nederlandse economie liep de werkgelegenheid na 2002 terug. Hoewel de huidige economische opleving vertraagd doorwerkt op de arbeidsmarkt, lijkt er in 2005 sprake van enig herstel.

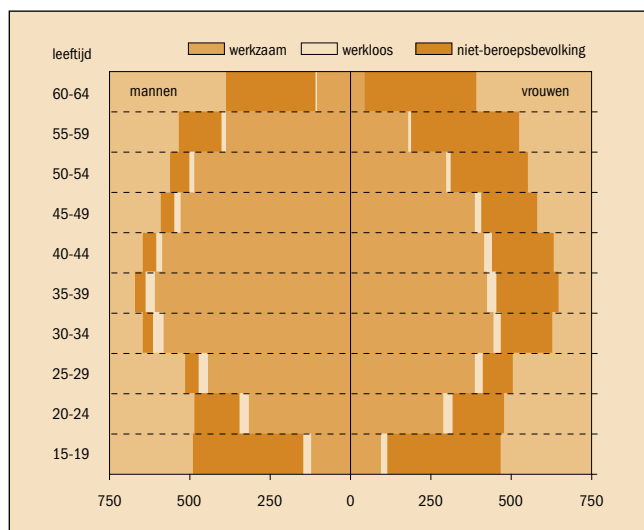
Op de langere termijn zullen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden gedomineerd door de vergrijzing: de komende decennia wordt Europa geconfronteerd met een onvermijdelijke veroudering van de bevolking. Zo zal over 25 jaar in de landen van de Europese Unie het aandeel van de bevolking van 65 jaar en ouder met 50 procent zijn toegenomen, en over 50 jaar zelfs met 100 procent. Ook de potentiële beroepsbevolking (de bevolking in de leeftijdsgroep 15-64 jaar) zal verouderen. De veroudering van de Nederlandse bevolking is eigenlijk eind jaren zestig al begonnen. In de jaren vijftig en zestig werd de Nederlandse bevolking nog gekenmerkt door snelle bevolkingsgroei en een jonge bevolking. Vooral de daling van het geboortecijfer heeft sterk aan de veroudering bijgedragen.

### Samenstelling van de arbeidsmarkt

De veroudering van de beroepsbevolking is duidelijk zichtbaar in de veranderende leeftijds piramide van de werkzame beroepsbevolking (figuur 1). In 1975 behoorde het grootste deel van de werkzame mannen tot de leeftijdsgroep 25-29 jaar; voor vrouwen was dit 20-24 jaar. De huidige samenstelling van de werkzame beroepsbevolking laat zien dat vooral het aantal werkzame personen vanaf leeftijd 30 sterk is toegenomen. Als we veronderstellen dat de leeftijdsspecifieke arbeidsdeelname in de toekomst op het huidige niveau blijft, zien we dat de dertigers van nu over



Figuur 1. De werkzame beroepsbevolking in Nederland naar geslacht en leeftijd in 1975, 2003 en 2025 (Bron: eigen berekeningen op basis van CBS-gegevens.)



Figuur 2. De potentiële beroepsbevolking van Nederland naar arbeidspositie, geslacht en leeftijd in 2003 (Bron: CBS)

twintig jaar nog steeds prominent aanwezig zullen zijn, dan als vijftigers. Die veronderstelling is vrij bescheiden: we mogen verwachten dat het toekomstige niveau van arbeidsdeelname hoger zal zijn dan nu door het toegenomen opleidingsniveau (hoger opgeleiden participeren meer dan lager opgeleiden), de toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen en de te verwachten stijging van de arbeidsdeelname van ouderen. De veroudering van de werkzame beroepsbevolking zal daardoor nog sterker zijn. De potentiële beroepsbevolking kan worden ingedeeld in drie groepen: de werkzame beroepsbevolking, de werkloze beroepsbevolking en de niet-beroepsbevolking. In figuur 2 is de huidige samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking in deze drie groepen weergegeven. De figuur laat zien dat er ruwweg drie groepen zijn waar relatief veel mensen tot de niet-beroepsbevolking behoren: jongeren (zij volgen meestal nog onderwijs), ouderen (vaak uitgetreden via vervroegde uittredingsregelingen) en vrouwen (een gemiddeld veel lagere arbeidsdeelname dan mannen).

### Ouderen

Met betrekking tot de arbeidsdeelname heeft een aantal tegenstelde ontwikkelingen plaatsgevonden. Voor het mannelijke deel van de beroepsbevolking werd het effect van de demografische veroudering aanvankelijk (meer dan) gecompenseerd door de verminderde arbeidsdeelname van ouderen. Terwijl de leeftijd waarop werknemers de arbeidsmarkt betreden in de loop van een halve eeuw steeds hoger is geworden, is de leeftijd waarop mannelijke werknemers het arbeidsproces verlaten voor lange tijd juist gedaald. De arbeidsdeelname van mannen in de leeftijdsgroep 50-64 is dan ook lange tijd steeds lager geworden (zie tabel 1). Vooral in de economisch ongunstige jaren tachtig werd in grote mate gebruik gemaakt van arbeidsongeschiktheids-, wachtgeld- en vervroegde uittredingsregelingen om ouderen voortijdig de arbeidsmarkt te laten verlaten.

	leeftijd	1971	1975	1981	1985	1990	1995	2000	2003
Mannen	50-54	93	89	85	84	85	85	87	89
	55-59	87	79	72	69	70	60	69	75
	60-64	74	60	43	33	27	18	25	28
Vrouwen	50-54	21	17	26	30	40	40	49	56
	55-59	18	14	18	19	28	22	32	36
	60-64	12	7	8	7	9	5	8	11

Tabel 1. Arbeidsdeelname (%) in Nederland naar geslacht en leeftijdsgroep, 1971-2003 (Bron: CBS)

Inmiddels lijken de inspanningen van de overheid om de trend naar almaar vroeger uittreden te keren echter vruchten af te werpen: de arbeidsdeelname van ouderen is sinds 1995 weer toegenomen. Daalde bijvoorbeeld de arbeidsdeelname van mannen in de leeftijdscategorie 55 tot en met 59 jaar tussen 1971 en 1995 van 87 naar 60 procent, in 2003 is de participatie gestegen tot 75 procent. Door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt mag worden verondersteld dat bedrijven minder ouderen laten vertrekken via werkloosheidsregelingen en dat werkgevers meer bereid zullen zijn aanpassingen door te voeren die uitval door arbeidsongeschiktheid helpen voorkomen. Ook de omvorming van omslaggefinancierde vervroegde uittredingsregelingen (VUT) naar flexibele (pre)pensioenregelingen kan uittreding ontmoedigen. Immers, via die nieuwe regelingen kunnen de werknemers van de toekomst weliswaar vervroegd uittreden, maar tegen een veel hogere prijs dan die tot dusver gold bij vervroegde uittredingsregelingen.

### Vrouwen

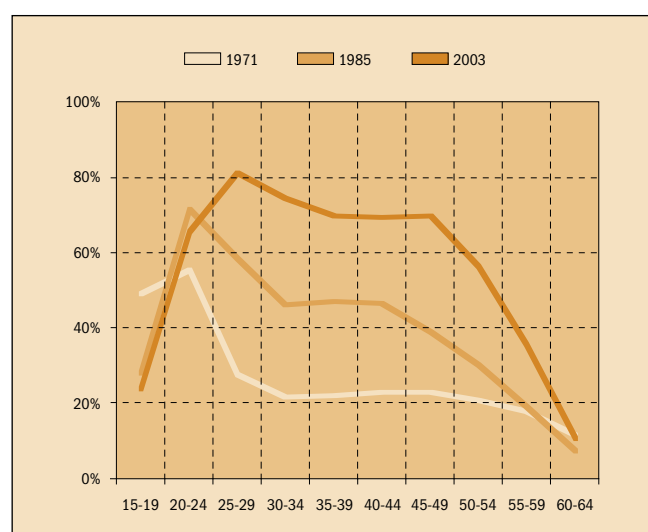
De arbeidsdeelname van vrouwen is de afgelopen decennia sterk gestegen (zie figuur 3). In 1971 nam de arbeidsdeelname vanaf leeftijdsgroep 25-29 jaar sterk af, omdat vrouwen vaak stopten met werken als er kinderen kwamen. Hoewel in 1985 nog steeds een daling vanaf die leeftijdsgroep te zien is, ligt de arbeidsdeelname tussen de leeftijden 25 en 55 op een veel hoger niveau dan in 1971. Anno 2003 is nog steeds een kleine (kinder)dip te zien, maar wederom is het niveau gestegen ten opzichte van 1985. De geboorte van kinderen is tegenwoordig steeds minder een aanleiding om te stoppen met werken. In 2003 bleef negentig procent van de moeders na de geboorte van hun eerste kind doorwerken. In 1997 was dat nog driekwart.

Deze stijging van de arbeidsdeelname weerspiegelt dus vooral een cohorteffect: jongere cohorten vrouwen blijven ook bij stijgende leeftijd actief op de arbeidsmarkt. Voor het vrouwelijke deel van de beroepsbevolking werd de veroudering echter juist versterkt door die toegenomen arbeidsdeelname. De gemiddelde leeftijd van werkende vrouwen is daardoor sinds 1960 alleen maar gestegen.

De toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen komt vrijwel volledig door een toename van deeltijdwerk. Slechts een derde van de vrouwen werkte in 2003 in een voltijd baan. Van mannen werkte daarentegen 86 procent voltijds. De twintigers onder de vrouwen werken het meest in voltijd banen (ruim de helft). Vanaf leeftijd 30, meestal vanwege het krijgen van het eerste kind, gaan vrouwen meer in deeltijd werken. Van de dertigers werkt nog maar een kwart voltijds.

### Immigratie en allochtonen

In de discussie rond de toekomstige veroudering van de bevolking in het algemeen en van de arbeidsmarkt in het bijzonder speelt immigratie een opvallende rol. Hierbij zijn twee elementen van belang: het effect van immigratie op de veroudering van de bevolking als zodanig en de rol van immigratie bij het oplossen van mogelijke toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt. Hoewel immigratie een remmende werking heeft op de veroudering van de bevolking omdat immigranten gemiddeld jonger zijn dan de aanwezige bevolking, geldt dat op de langere termijn niet zonder



Figuur 3. Arbeidsdeelname van Nederlandse vrouwen naar leeftijd in 1971, 1985 en 2003 (Bron: CBS)

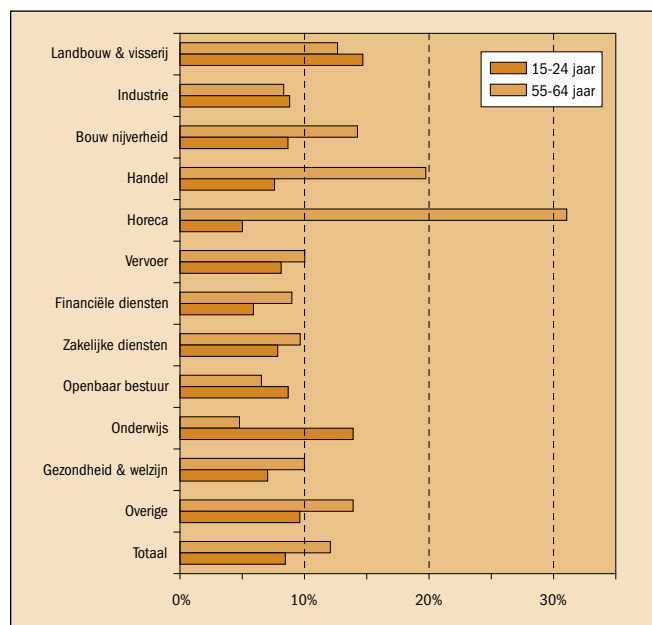
		allochtonen			
		autochtonen	totaal	westers	niet-westers
Mannen	1995	78	69	74	63
	2000	80	71	77	65
	2003	81	72	78	67
Vrouwen	1995	50	45	51	38
	2000	56	48	55	41
	2003	60	52	58	46

Tabel 2. Arbeidsdeelname (%) naar geslacht, herkomstgroepering en jaar, Nederland (Bron: CBS)

meer. De al aanwezige bevolking blijft verouderen, terwijl de immigranten op termijn zelf ook aan de veroudering bijdragen; zij worden zelf immers ook steeds ouder.

Het aantal niet-Nederlandse immigranten steeg in het recente verleden van 67 duizend in 1995 tot 95 duizend in 2001, om vervolgens weer terug te lopen naar 74 duizend in 2003. Het aandeel daarvan dat voor werk naar Nederland kwam, is in diezelfde periode gestegen van 15% in 1995 tot 23% in 2003. Verreweg de meeste immigranten kwamen echter vanwege andere motieven: asiel, gezinshereniging en gezinsvorming. Er bestaat overigens een groot verschil met immigranten uit EU-landen (en andere westerse landen): zo kwam in 2003 bijna 60% van de bijna 17 duizend immigranten uit andere EU-landen naar Nederland vanwege werk. Ook in de arbeidsdeelnamecijfers van allochtonen zijn deze verschillen terug te zien (zie tabel 2). Immigratie lijkt daarmee nauwelijks een oplossing voor toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt: het grootste deel van de migranten komt vanwege andere dan arbeidsmotieven naar Nederland en daar waar sprake is van arbeidsmotieven voor immigratie, komt men uit landen die in de toekomst met dezelfde bevolkingsveroudering te kampen krijgen.

In de afgelopen jaren is de arbeidsdeelname van zowel allochtonen als autochtonen toegenomen. Hoewel de verschillen tussen allochtonen en autochtonen iets zijn afgenomen, bleef de arbeidsdeelname van allochtonen lager. Vooral de arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen is veel lager dan die van autochtonen. Dit geldt voor de eerste generatie op alle opleidingsniveaus. De arbeidsparticipatie van de tweede generatie allochtonen is iets hoger dan die van de eerste generatie. Maken we bovendien onderscheid naar opleidingsniveau, dan blijkt dat de tweede generatie allochtonen het op de arbeidsmarkt bij een overeenkomstig opleidingsniveau ongeveer even goed doet als autochtonen. De tweede generatie bestaat vrijwel geheel uit jonge mensen, die veelal nog onderwijs volgen. Hun onderwijsniveau zal daarom toenemen. De tweede generatie allochtonen zal het waarschijnlijk beter doen op de Nederlandse arbeidsmarkt dan de eerste generatie, omdat hun opleiding beter aansluit bij de behoeften van de Nederlandse arbeidsmarkt.

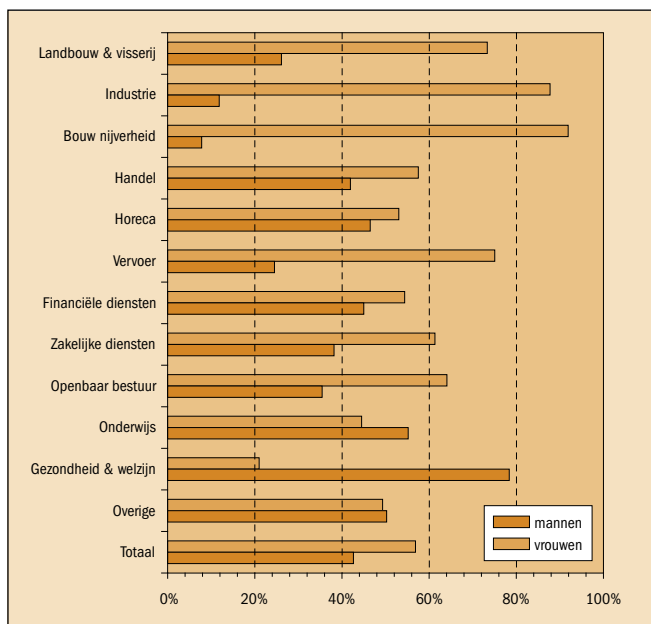


Figuur 4. Percentage van de werkenden in de leeftijdsgroep 15-24 en 55-64 jaar per economische activiteit (bedrijfstak) in Nederland in 2002 (Bron: CBS)

### Economische activiteit

In het voorafgaande kwam de samenstelling van de totale Nederlandse arbeidsmarkt naar leeftijd aan de orde. Dit totaalbeeld is echter niet representatief voor de diverse bedrijfstakken. Afhankelijk van de soort economische activiteit lopen bijvoorbeeld de eisen ten aanzien van opleidingsniveau, soort opleiding en hoeveelheid ervaring van werknemers tussen bedrijven en organisaties ver uiteen. Binnen de arbeidsmarkt bestaan dan ook grote verschillen tussen bedrijfstakken.

Het aandeel jongeren en ouderen per bedrijfstak geeft een indicatie van de verschillen in de leeftijdsopbouw tussen bedrijfstakken. In figuur 4 is voor 2002 respectievelijk het percentage werkenden in de leeftijdsgroep 15-24 en 55-64 jaar naast elkaar gezet. Het blijkt dat alle bedrijfstakken te maken hebben met een toename van het aandeel oudere werknemers. Vooral in de landbouw en in het onderwijs werken naar verhouding veel meer



Figuur 5. Percentage werkzame mannen en vrouwen per economische activiteit (bedrijfstak) in Nederland in 2002 (Bron: CBS)

ouderen dan gemiddeld: respectievelijk 15 en 14 procent van de werkenden behoort in die bedrijfstakken tot de leeftijdsgroep 55-64 jaar. Voor het onderwijs geldt bovendien dat het percentage ouderen de afgelopen 5 jaar sterk is gestegen, met 45%. Ook het openbaar bestuur heeft de afgelopen jaren al te maken gehad met een forse vergrijzing. Was in 1995 nog 6 procent van het personeel in die bedrijfstak 55 jaar of ouder, in 2002 is dit percentage gestegen tot 9 procent. De horeca en in mindere mate de (groot- en detail)handel combineren daarentegen een hoog percentage jongeren met een laag percentage ouderen. In de horeca is ongeveer 30 procent van de werkenden jonger dan 25 en minder dan 5 procent 55 jaar of ouder (zie figuur 4).

Binnen de bedrijfstakken springen bepaalde bedrijfsklassen er uit. In warenhuizen en supermarkten is het aandeel 55-plussers minder dan 3%, terwijl bijna 40% van de werknemers jonger dan 25 jaar is. Binnen het onderwijs valt vooral het voorgezet onderwijs op, met een nog hoger aandeel 55-plussers dan de totale onderwijssector.

Ook naar geslacht bestaan er grote verschillen tussen de bedrijfstakken (zie figuur 5). Vooral de industrie en de bouw worden nog steeds gedomineerd door mannen. In de gezondheids- en welzijnzorg is het aandeel vrouwen daarentegen erg hoog. Ook in het onderwijs zijn meer vrouwen dan mannen werkzaam.

### Consequenties van vergrijzing

De belangrijkste toekomstige ontwikkeling voor de arbeidsmarkt is de vergrijzing van de samenleving. De komende decennia wordt Europa geconfronteerd met een onvermijdelijke veroudering van de (beroeps)bevolking. Op dit moment behoort de Nederlandse beroepsbevolking nog tot de jongste in de Euro-

pese Unie, maar de komende decennia zal de veroudering in Nederland het snelst gaan. De sterke toename van het aantal 65-plussers zal echter pas beginnen rond 2010 wanneer de grote naoorlogse geboortecohorten de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Tot die periode zal de veroudering vooral consequenties hebben voor de arbeidsmarkt. Bij ongewijzigd uitstroombesluit neemt het aantal niet-actieven in de potentiële beroepsbevolking (arbeidsongeschikten, vervroegd gepensioneerd) sterk toe. Dit kan op gespannen voet komen te staan met de bereidheid van jongere werknemers om premies voor de niet-actieve ouderen af te dragen. Op het niveau van bedrijven en organisaties speelt dit probleem echter nauwelijks een rol; de kosten die het gevolg zijn van inactiviteit worden immers maar gedeeltelijk door het individueel bedrijf betaald. De kosten kunnen ten dele worden afgewenteld op de maatschappij als geheel of, zoals vaak in het geval van de oude vervroegde uittreddingsregelingen, op alle werknemers in een sector.

Een aspect dat wel grote consequenties kan hebben voor het functioneren van organisaties is de toekomstige vervangingsvraag. Bedrijfstakken met veel werknemers van 50 jaar en ouder zien in een periode van 10 jaar niet alleen een belangrijk deel van hun personeel, en de daarin besloten kennis, vertrekken. Zij moeten ook in staat zijn deze ouderen te vervangen door gekwalificeerd nieuw personeel.

In deze bijdrage is gebruik gemaakt van de meest recente beschikbare cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Centraal Planbureau (CPB).

## Gebruikte definities

- *Arbeidsdeelname*: het aandeel van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de totale bevolking (meestal van 15-64 jaar)
- *Werkzame beroepsbevolking*: iedereen die tenminste 12 uur per week werkt (werknemers, zelfstandigen en meewerkende gezinsleden)
- *Werkloze beroepsbevolking*: iedereen zonder werk (of met werk van minder dan 12 uur per week) die minstens 12 uur per week wil werken, daarvoor direct beschikbaar is en bovendien actief zoekt naar werk