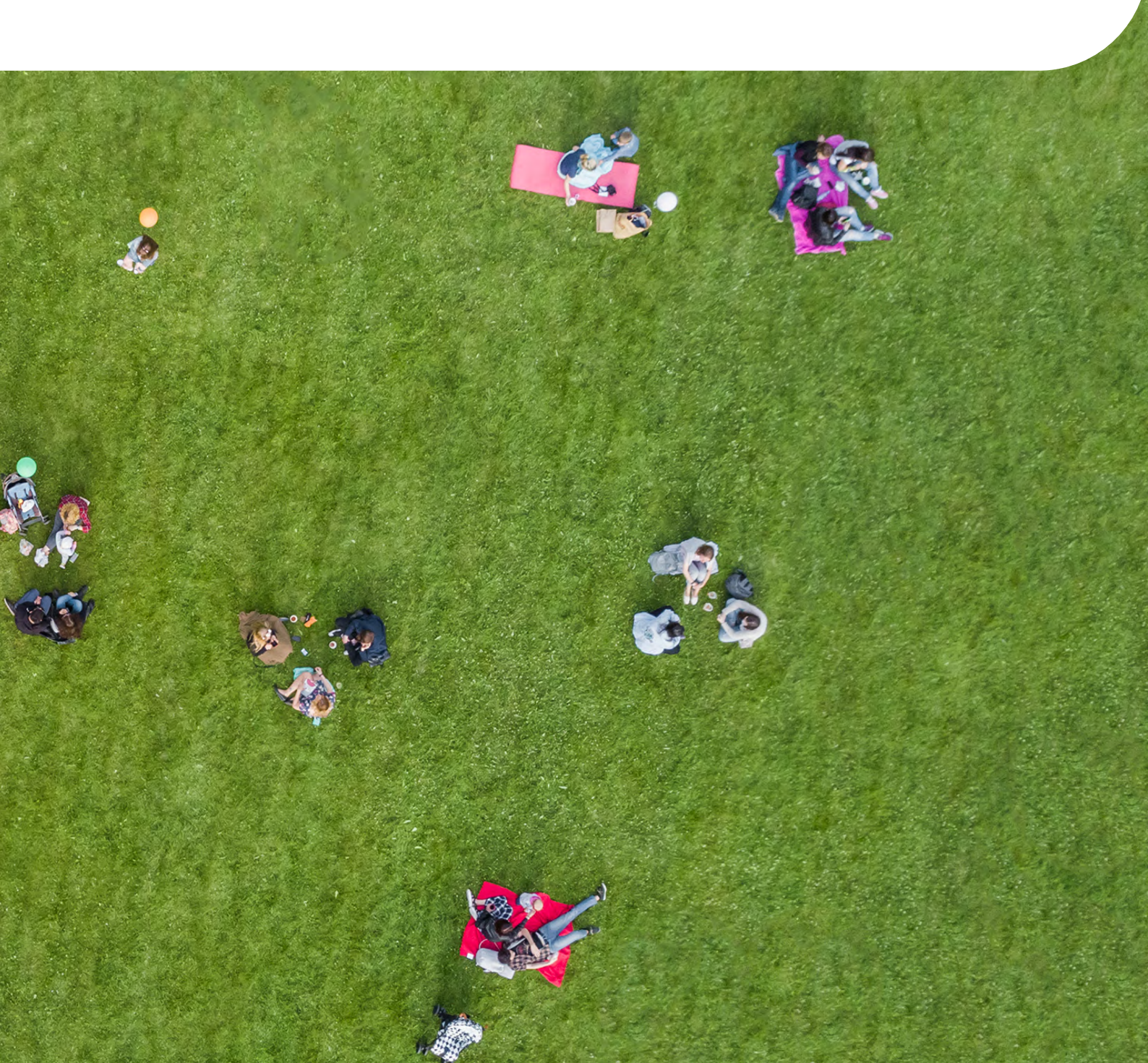


Hoe ziet werk eruit in een Nederland waarin iedereen 100 wordt?

Ronde tafel dossier



Hoe ziet werk eruit in een Nederland waarin iedereen 100 wordt?

Ronde tafel dossier

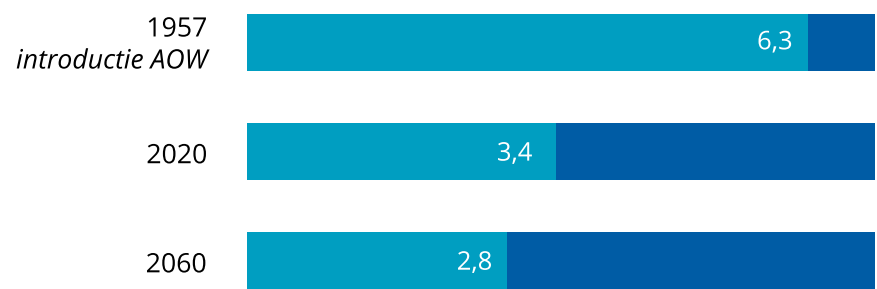
Als gevolg van onze groeiende levensstandaard worden we in Nederland steeds ouder. Het aantal ouderen in de samenleving neemt toe (vergrijzing) en het aandeel van mensen in de werkzame leeftijd neemt af (ontgroening). Het is geweldig nieuws dat we steeds langer en gezonder leven! Maar deze ‘grijze druk’ brengt tegelijkertijd grote uitdagingen met zich mee. De verhouding tussen werkenden en gepensioneerden raakt uit balans. Door toenemende uitgaven aan zorg en AOW komt de sociale zekerheid van toekomstige generaties onder druk te staan. Als we vooruitkijken naar het Nederland van 2122: hoe zien werk en pensioen eruit in een Nederland waarin iedereen 100 wordt?

Kerncijfers

Prognoses voor de toekomst wijzen uit dat het aantal 80-plussers in 2050 2,5 keer zo groot is als nu, terwijl het aantal Nederlandse werkenden tot 2050 met een miljoen zal afnemen. De grijze druk (het aantal 65-plussers ten opzichte van het aantal 20-65 jarigen) is hoog en zal volgens het CBS naar verwachting tot 2042 blijven stijgen.

Verhouding AOW-gerechtigden en werkenden

verhoudingen AOW-gerechtigden en werkenden



De impact van de demografische veranderingen verschillen per sector en regio. Het Planbureau voor de Leefomgeving verwacht dat steden tussen 2015 en 2030 met 9% zullen groeien. Steden hebben een grote aantrekkingskracht op jongeren en stimuleren hierdoor de groei van de potentiële beroepsbevolking. Plattelandsgemeenten hebben daarentegen te maken met een kennisvlucht (braindrain) en grotere arbeidstekorten.

Naast verschillen per regio verschilt de impact van demografische veranderingen ook per sector. Zo zullen er sectoren zijn waar het aantal banen zal groeien, maar ook sectoren waar veel banen gaan verdwijnen. Bij toenemende vergrijzing zal het aandeel van de beroepsbevolking werkzaam in de zorg bijvoorbeeld toenemen van 10,6% in 2019 tot 17,7% in 2050.

Langer doorwerken

Een ingrijpende beleidskeuze gericht op vergrijzing is het verhogen van de AOW-leeftijd, sinds 2013 ingezet. Hiermee probeert de overheid te voorkomen dat door vergrijzing er een tekort aan arbeidskrachten ontstaat. In een Nederland waarin steeds meer mensen 100 worden lijkt dit niet voldoende te zijn. Elke 5 jaar publiceert het CPB het rapport ‘Zorgen voor Morgen’, waarin het “houdbaarheidssaldo” van de overheid geanalyseerd wordt. De meest recente versie uit 2019 laat zien dat de overheid in 2025 €16 miljard te kort gaat komen. Het CPB beargumenteert dat dit komt door de “toenemende uitgaven aan zorg en AOW vanwege de vergrijzing van de bevolking.” Onderzoek van Glocalities in opdracht van ABP en APG naar pensioenuitdagingen voor een bloeiende samenleving in 2122, wijst uit dat er ook vandaag nog weinig draagvlak is voor collectief ‘langer doorwerken’ om met vergrijzing om te gaan: 59% van de ondervraagden vindt dit een slecht idee.

Onbenut arbeidspotentieel

De krapte op de arbeidsmarkt is ook nu al voelbaar en naar verwachting structureel. Er zijn volgens het CBS veel sectoren die niet voldoende personeel kunnen vinden om hun organisaties optimaal te laten functioneren. Doordat naar verwachting het aantal mensen in de werkzame leeftijd in de komende 100 jaar nog verder af gaat te nemen, zullen zulke personeelstekorten dus ook verder toenemen en zich structureel gaan voordoen.

Naast langer doorwerken, biedt het integreren van onbenut arbeidspotentieel een oplossing. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit personen die momenteel geen betaald werk doen of werkende die een kleine baan/parttime/deeltijd werken. Denk bijvoorbeeld aan momenteel werklozen, en deeltijdwerkers die meer zouden kunnen werken. Volgens Eurostat had Nederland aan het einde van 2021 een onbenut arbeidspotentieel van 11.9%. Uit data van UWV blijkt dat een groot deel van het onbenut arbeidspotentieel 50-plussers zijn, mensen met een niet-Westerse achtergrond, mensen met een arbeidsbeperking,

en mensen met 'outdated skills'. Ter indicatie: in 2020 had 61,4% van de inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond betaald werk, ten opzichte van 69,7% van de inwoners met een Nederlandse achtergrond. Ook blijkt uit onderzoek van het SCP dat ruim 50% van de 55-64 jarigen discriminatie ervaart in het zoeken naar werk.

Naast de ethische noodzaak om zulke vormen van discriminatie te beëindigen biedt onbenut arbeidspotentieel de kans grijze druk te verlagen. Onderzoek laat zien dat er grote maatschappelijke weerstand is tegen het aantrekken van meer arbeidsmigranten om te compenseren voor ons lage geboortecijfer. Dit hangt mogelijk ook samen met een pessimistisch toekomstbeeld over maatschappelijke spanningen langs etnische lijnen.

Duurzame Inzetbaarheid

Tegelijkertijd worden oplossingen die inspelen op scholing, ontwikkeling en flexibiliteit wel breed omarmd. 76% van de Nederlanders vindt het een goed idee om meer te investeren in scholing tijdens je werkzame leven, zodat je je doorlopend kunt blijven ontwikkelen in werk. Van 59% van de ondervraagden mag het drie-levensfase model van scholing-werk-pensioen op de schop, om plaats te maken voor meer individuele mogelijkheden en flexibiliteit.

Een belangrijk onderwerp binnen de discussie over vergrijzing en werken in de toekomst is dan ook duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid draait er om mensen tot hun pensioen gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk te houden. De SER focust hierbij voornamelijk op vitaliteit, arbeidsomstandigheden en leven lang ontwikkelen (LLO). Door de veranderende arbeidsmarkt zullen veel mensen zich moeten omscholen of bijscholen. In het kader van 'een leven lang ontwikkelen' moedigt de overheid het ontwikkelen tijdens de loopbaan dit al aan met maatregelen, experimenten en regelingen.

Duurzame inzetbaarheid is belangrijk omdat het bijdraagt aan een wendbare arbeidsmarkt die flexibel reageert op veranderingen in de samenleving en de arbeidsmarkt. Ook voorkomt het dat mensen door fysieke en mentale problemen vroegtijdig moeten stoppen met werken. Daarnaast kan het ook de grijze druk verlichten doordat mensen langer kunnen blijven doorwerken.

Ook het SCP erkent het belang van duurzame inzetbaarheid voor de vitaliteit van de Nederlandse economie. Door ontwikkelingen als

nieuwe technologieën, robotisering en klimaatverandering zullen sommige bestaande banen verdwijnen en nieuwe banen ontstaan. Door te investeren in duurzame inzetbaarheid zorgt Nederland ervoor dat de beroepsbevolking flexibel kan in spelen en omgaan met zulke veranderingen.

Bronnen

- Arbeidsmarkt Inzicht, Discriminatie op de arbeidsmarkt: een hardnekkig verschijnsel, 2021
- Centraal Bureau voor de Statistiek, De invloed van de toename van het aantal gewerkte uren op de productiviteit, 2019
- Centraal Bureau voor de Statistiek, Meer bedrijven ervaren tekorten aan personeel en materialen, 2022
- Centraal Planbureau, Vergrijzingsstudie Zorgen over morgen, 2019
- Nationaal Demografisch Onderzoeksinstituut & Centraal Bureau voor de Statistiek, Eindrapport Verkenning Bevolking 2050 - Bevolking 2050 in beeld: opleiding, arbeid, zorg en wonen, 2021
- Onderzoek in opdracht van ABP en APG 'Pensioenuitdagingen voor een bloeiende samenleving in 2122', Glocalities, september 2022
- Planbureau voor de Leefomgeving, Uiteenlopende paden - De potentiële beroepsbevolking in de 22 stadsgewesten, nu en in de toekomst
- Sociaal en Cultureel Planbureau, Wanneer denken werkenden te zullen stoppen met werken?, 2022
- Sociaal en Cultureel Planbureau, Ervaren discriminatie in Nederland II, 2020
- Sociaal en Cultureel Planbureau, Samenvatting: duurzame inzetbaarheid, 2022
- Sociaal Economische Raad, Duurzame inzetbaarheid: zo realiseer je het, 2022
- UWV, Nederland: grote krapte arbeidsmarkt en veel onbenut arbeidspotentieel, 2022
- UWV, Samenstelling van onbenut arbeidspotentieel, 2022

De doelstelling van deze ronde tafel is om samen de verdieping te zoeken rondom de toekomst van werk. Wat is de invloed van vergrijzing en ontgroening op werk, pensioen en de samenleving? Welke oplossingen hebben we? Wat is de rol en verantwoordelijkheid van diverse instituties, inclusief het pensioenfonds van de toekomst, om het werk en pensioen van de toekomst vorm te geven? De inzichten van deze verdiepingssessie geven sturing aan de visievorming van ABP.

