

Hoe gaan we om met ouderdom?

Ronde tafel dossier



Hoe gaan we om met ouderdom?

Ronde tafel dossier

“We worden ouder”. Het is een zin die ook jij regelmatig tegenkomt en die daardoor een beetje aan impact lijkt te verliezen. Dat is echter volstrekte schijn: de impact van ouder worden is enorm. Waar jaren geleden de levensverwachting niet boven de 70 uitkwam, gaan we volgens het CBS nu al over de 80 jaar. Het aantal ouderen in de samenleving neemt toe en het aandeel van mensen in de werkzame leeftijd neemt af (ontgroening). De verhouding tussen werkenden en gepensioneerden krijgt een nieuwe balans. Door toenemende uitgaven aan zorg en AOW komt de sociale zekerheid van toekomstige generaties mogelijk onder druk te staan. Als we vooruitkijken naar het Nederland van 2122: hoe gaan we om met ouderdom?

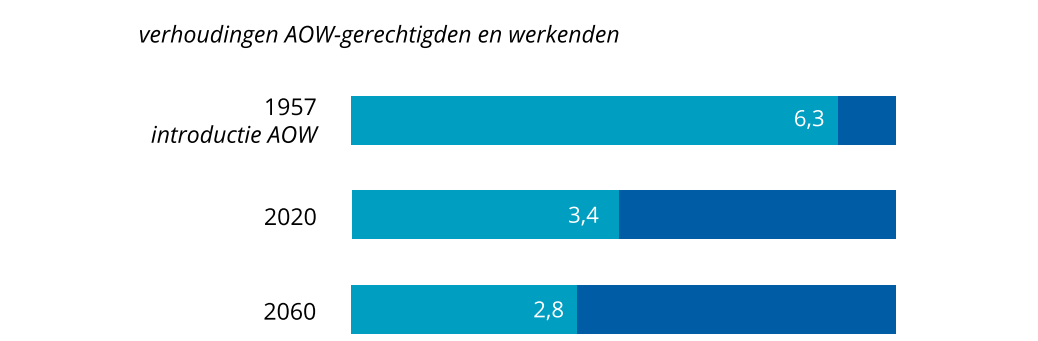
Een paar getallen

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 naar verwachting tot 2042 blijven stijgen. Ook de wereldbevolking van 65 jaar of ouder neemt toe van 10% in 2022 tot 16% in 2050, volgens de VN. Europa en

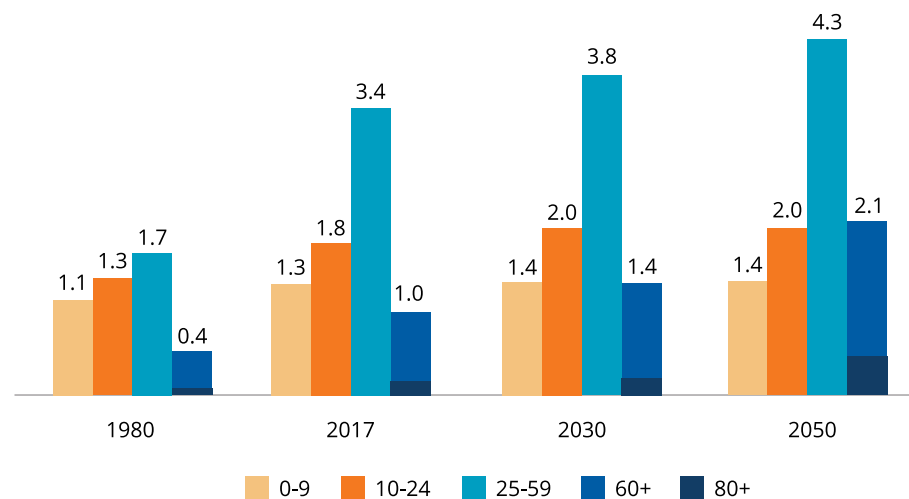
Number of persons aged 65 years or over by geographic region, 2019 and 2050

Region	Numbers of persons aged 65 or over in 2019 (millions)	Numbers of persons aged 65 or over in 2050 (millions)	Percentage change between 2019 and 2050
World	702.9	1548.9	120
Sub-Saharan Africa	31.9	101.4	218
Northern Africa and Western Africa	29.4	95.8	226
Central and southern Asia	119.0	328.1	176
Eastern and south-eastern Asia	260.6	572.5	120
Latin America and the Caribbean	56.4	144.8	156
Australia and New Zealand	4.8	8.8	84
Oceania, excluding Australia and New Zealand	0.5	1.5	190
Europe and Northern America	200.4	296.2	48

Verhouding AOW-gerechtigden en werkenden



Global population by broad age group, in 1980, 2017, 2030 and 2050 (in billions)



Noord-Amerika hebben de oudste bevolking in 2022, met bijna 19% van 65 jaar of ouder. Uit prognoses blijkt dat in 2050 één op de vier personen in Europa 65 jaar of ouder zou kunnen zijn.

De impact van de demografische veranderingen verschillen per land, regio en sector. 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.

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.

Terwijl het aantal ouderen stijgt, neemt het aantal werkenden de komende 20 jaar af. Deze veranderingen hebben een aantal grote gevolgen:

1. de behoefte aan zorg voor ouderen neemt snel toe;
2. er ontstaat ander werk;
3. we werken langer door;
4. de druk op de arbeidsmarkt neemt verder toe;
5. de financierbaarheid van bijvoorbeeld pensioen en zorg komt onder druk te staan.

ad. 1. de behoefte aan zorg voor ouderen neemt snel toe

Met de stijging van de levensverwachting stijgt ook de zorgvraag. Naarmate mensen ouder worden nemen ook de zorgkosten toe. Volgens de

Volksgezondheid Toekomst Verkenning (vtv-2018) is de verwachting dat het aantal ouderen met een chronische aandoening in 2040 met 28% stijgt ten opzichte van 2015. Dit is slechts een voorbeeld van een specifiek gezondheidsprobleem, maar ook dementie, artrose, oogproblemen en andere aandoeningen nemen toe. Ook het aantal ouderen dat opgenomen wordt in een verpleeghuis zal met 117% stijgen tot 2040. Er wordt geschat dat er 43 miljard euro naar de ouderenzorg gaat in 2040.

Naast dat hoe ouder mensen worden er meer zorg nodig zal zijn, is het ook zo dat het aantal oudere werkenden in de zorg afneemt door vergrijzing. In 2020 was een kwart van het personeel in de zorg en welzijn 55 jaar of ouder. Hierdoor zullen er in de periode van 2022 tot 2025 per jaar ongeveer 5.000 zorgmedewerkers met pensioen gaan wat de druk op de zorg alleen maar groter maakt.

Op dit moment werkt een op de zes werknemers in zorg en welzijn. Uit een eerdere analyse van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) bleek al dat dit bij ongewijzigd beleid oploopt naar een op de vijf in 2030 en een op de vier in 2040. Nu werken er 1,5 miljoen mensen in de zorg. Bij ongewijzigd beleid worden dat er 2,4 miljoen. Technologie wordt als mogelijke oplossing genoemd voor deze ontwikkeling: het gebruik van IT en robots neemt met de dag toe in de zorg. De vraag is in welke mate handen aan het bed vervangen kunnen worden door chips aan het bed.

ad. 2. er ontstaat ander werk

Niet alleen door de vergrijzing, maar ook als gevolg van bijvoorbeeld digitalisering en de noodzaak tot verduurzaming verandert werk. Robots worden steeds meer ingezet voor taken die robots sneller, beter of goedkoper kunnen uitvoeren dan werknemers: het vervangingseffect. Daardoor wordt productie goedkoper, neemt vraag toe en daarmee neemt de behoefte aan mensen die de niet-gerobotiseerde taken uitvoeren toe en neemt de hoeveelheid werk toe: het productiviteitseffect.

Technologische ontwikkelingen en vooruitgang leiden tot nieuwe banen, zoals programmeurs, AI onderzoekers, ontwerpers van logistieke processen. Ook verschuift werk van de ene sector naar de andere: het verplaatsingseffect. Oplossingen op de scheefgroei op de arbeidsmarkt worden (ook) gezocht in een leven lang leren: terwijl je werkt leer je een nieuw vak of nieuwe vaardigheid. Onderzoek in opdracht van ABP en APG naar de pensioenuitdagingen voor een bloeiende samenleving in 2122 wijst uit dat 76% van de Nederlanders het een goed idee vindt om te investeren in scholing tijdens de werkzame jaren om ontwikkeling te stimuleren. latere leeftijd wisselen van baan die beter past bij de levensfase zodat ook ouderen langer kunnen participeren in de arbeidsmarkt, is iets dat gewoon gaat worden.

De vraag die hierbij komt kijken is dan wel bij wie komt de verantwoordelijkheid terecht om te investeren in een leven lang leren? Werkgevers zien dit momenteel niet zitten omdat werknemers vaak van baan wisselen en het een

werkgever weinig oplevert. Is het dan zo dat het bij de overheid of instituties terecht komt? In een onderzoek van Netspar wordt geconcludeerd dat sociale partners, beroepsverenigingen en andere sociale netwerken een belangrijke taak hebben om bij te dragen aan een leercultuur waar het normaler wordt je om te scholen of langer door te werken. Dit roept tegelijkertijd de vraag op: wat is hierin de verantwoordelijkheid van werknemers zelf?

ad 3. we werken langer door

Een van de gevolgen op de samenleving is dat de arbeidsmarkt zal veranderen door het toenemende aantal ouderen in Nederland. Ten eerste, door de stijging van de AOW-leeftijd zullen mensen later afscheid nemen van hun werk waardoor het aantal ouderen met een betaalde baan stijgt. In 2003 was 1 op de 10 ouderen aan het werk, maar in 2020 waren dat er al 4 op de 10. In getallen uitgedrukt zijn dat ruim 225.000 mensen meer in 17 jaar tijd.

Als gevolg van de vergrijzing zal de verhouding gepensioneerden en werkenden ook veranderen. In 2012 waren er nog 4 potentieel werkenden op 1 gepensioneerde. Naar schatting zal dit in 2040 afnemen naar 2 potentieel werkenden op 1 gepensioneerde (zorgvoorbeter). Dit zorgt dus voor een flinke scheefgroei op de arbeidsmarkt.

ad. 4. de druk op de arbeidsmarkt neemt verder toe

Minder werkenden voor hetzelfde (of hoger) aantal banen zal leiden tot grote spanningen op de arbeidsmarkt. Deze spanningen zien we de afgelopen periode al in volle omvang ontstaan. De kans is groot dat dat nog maar het topje van de ijsberg is. Want: wat als er een miljoen meer mensen met pensioen zijn gegaan en er vele malen minder mensen op de arbeidsmarkt zijn bijgekomen?

Een van de oplossingsrichtingen is arbeidsmigratie. Om de maatschappij van een scheve verhouding tussen werkenden en gepensioneerden te behoeden kunnen arbeidsmigranten vrijkomende werk voor hun rekening nemen, waardoor de verhouding rechter wordt getrokken. Werkgevers met grote arbeidstekorten onderzoeken en passen deze mogelijkheid inmiddels volop toe: wanneer huidige trends worden doorgetrokken, dan neemt het aantal arbeidsmigranten toe van 735 duizend in 2019 tot bijna 1,2 miljoen in 2030. Uit recent onderzoek in opdracht van ABP en APG blijkt echter dat draagvlak hiervoor beperkt is, en Nederlanders voorkeur geven aan oplossingen als robotisering en digitalisering. Dit roept uiteraard ook de vraag op in welke mate dit leidt tot verdergaande polarisatie in de Nederlandse samenleving.

ad. 5. hoe financieren we collectiviteit?

De financierbaarheid van collectieve stelsels zoals het zorg- en pensioenstelsel hangt in sterke mate af van de verhouding tussen het aantal

deelnemers, het aantal gebruikers, de inleg van de deelnemers en de kosten van de gebruikers. Voor collectief pensioen is het daarbij uiterst relevant dat er enorme tegoeden zijn opgebouwd door en voor deelnemers om de uitkeringen en kosten straks te betalen. Het invoeren van het nieuwe pensioenstelsel zal meebewegen met vergrijzend Nederland. Het nieuwe stelsel zorgt er dan ook voor dat het duidelijker en transparanter wordt om te zien wat iemand opbouwt en wat dat voor toekomstig pensioen betekent.

Op een hoger abstractieniveau is de vraag wat we doen als we veel minder werkenden en veel meer gepensioneerden hebben, die bovendien veel langer leven en dus (over hun totale pensioenperiode) veel hogere zorgkosten maken. Wat willen we collectief afspreken en in welke mate zijn we daarbij solidair met elkaar? Hoe zien we dat straks, ook bijvoorbeeld als het gaat over zorg? Wat willen we als samenleving samen organiseren en wat is de verantwoordelijkheid van het individu?

Hoe gaan we om met ouderdom?

Hoe gaan we om met een ouder wordend Nederland? Hoe dealen we met de toenemende zorgvraag? En als gevolg daarvan hoe houden we zorg betaalbaar, hoe zorgen we dat het werk dat er is gedaan kan worden en hoe gaan we om met collectieve stelsels als de deelnemers en spelregels zo ingrijpend veranderen? En: wat doet dit voor de manier waarop we als samenleving met elkaar omgaan? Het zijn vragen die, stuk voor stuk en in samenhang met elkaar, echte antwoorden verdienen.

Bronnen

- CBS, [Dashboard Bevolking](#), Overlijden
- Verenigde Naties, [World Population Prospects 2022](#)
- Ftrprf, [Change](#), 2022
- CPB, [Vergrijzingsstudie Zorgen om Morgen](#), 2019
- Planbureau voor de Leefomgeving, [Uiteenlopende paden potentiële beroepsbevolking](#)
- NIDI en CBS, [Eindrapport Verkenning Bevolking 2050](#), 2021
- RIVM, [Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2018](#)
- Onderzoek in opdracht van ABP en APG 'Pensioenuitdagingen voor een bloeiende samenleving in 2122' Glocalities, september 2022
- Netspar, [Toekomst Arbeidsmarkt en Pensioen - Een verkenning voor de langere termijn](#), 2021
- SEO Economisch Onderzoek in opdracht van ABU, [Arbeidsmigratie in 2030 - mogelijke ontwikkelingen in vier scenario's](#)
- Rijksoverheid: [Pensioenakkoord: een transparanter en persoonlijker stelsel](#)

De doelstelling van deze ronde tafel is om samen de verdieping te zoeken rondom het begrip ouderdom. Het aantal ouderen in de samenleving neemt toe en het aandeel van mensen in de werkzame leeftijd neemt af (ontgroening). De verhouding tussen werkenden en gepensioneerden krijgt een nieuwe balans. Door toenemende uitgaven aan zorg en AOW komt de sociale zekerheid van toekomstige generaties mogelijk onder druk te staan. Als we vooruitkijken naar het Nederland van 2122: hoe gaan we om met ouderdom? De inzichten van deze verdiepingssessie geven sturing aan de visievorming van ABP.

