

## Extra zorgpersoneel door hogere participatie oudere werknemers

### Auteur(s):

W. Brinkman

De auteur is onderzoeker bij de afdeling New Business Development en Innovatie van pggm. Met dank aan Jan Jacob van Houte voor commentaar op eerdere versies. [wilco.brinkman@pggm.nl](mailto:wilco.brinkman@pggm.nl)

### Verschenen in:

ESB, 89e jaargang, nr. 4448, pagina 594, 10 december 2004

### Rubriek:

arbeidsmarkt

### Trefwoord(en):

*Er is in de komende decennia zeer veel extra zorgpersoneel nodig. Ook door een verhoging van de participatie van oudere werknemers kan het huidige bestand van zorgpersoneel hieraan slechts een beperkte bijdrage leveren.*

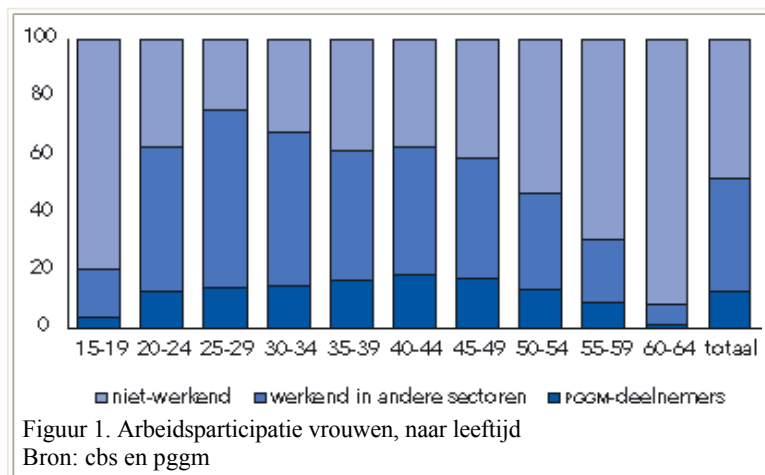
De gevolgen van de vergrijzing voor de sector Zorg en Welzijn zijn groot. Om aan de stijgende zorgvraag te kunnen voldoen, zal het aantal werkzame personen in de sector Zorg en Welzijn moeten stijgen van bijna 1,1 miljoen in 2003 naar ruim 1,8 miljoen in 2025 (Van Dijk en Van der Windt, 2004). Doordat het totale aantal werkzame personen in Nederland gedurende die periode nagenoeg constant blijft, zal het aandeel van de sector Zorg en Welzijn in de totale werkzame beroepsbevolking stijgen van dertien procent in 2003 naar 22 procent in 2025 (vws, 2004). De verwachting is dat de vraag naar zorg ook na 2025 zeer hoog blijft.

Een dergelijk groot beslag op de arbeidsmarkt gaat ten koste van de productiecapaciteit in de marktsector. In dit artikel ga ik in op de mogelijkheid om het arbeidsaanbod vanuit het huidige aantal werknemers te vergroten. Het overgrote deel van de ruim een miljoen werknemers in de sector Zorg en Welzijn neemt deel aan de pensioenregeling van pggm.<sup>1</sup> Hiervan is meer dan tachtig procent vrouw. Een analyse van het deelnemersbestand van pggm leert dat het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen weinig zal opleveren. Het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers heeft een groter effect. In verhouding tot de totale behoefte blijft het effect beperkt, zelfs bij de meest extreme optie.

### Arbeidsparticipatie van vrouwen

De mate van arbeidsparticipatie van vrouwen is sterk aan generaties gebonden. De algemene stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen wordt, naast (her)intreding, vooral veroorzaakt doordat geboortejaren met hoge participatie de jaren met lage participatie vervangen (Kuipers, 2001).

In de toekomst zal de sector Zorg en Welzijn minder van dit effect profiteren dan andere sectoren. Van de jongere generatie vrouwen participeren er relatief steeds minder in deze sector. [figuur 1](#) geeft het aandeel weer van de op de arbeidsmarkt actieve vrouwen, afgezet tegen de totale vrouwelijke bevolking tussen 15 en 65 jaar. Het onderste deel van elke kolom staat voor het aandeel dat werkzaam is in de sector Zorg en Welzijn en het middelste deel voor het percentage vrouwen dat werkzaam is in andere sectoren. Het bovenste deel geeft het potentiële arbeidsaanbod van vrouwen per leeftijdscategorie weer.

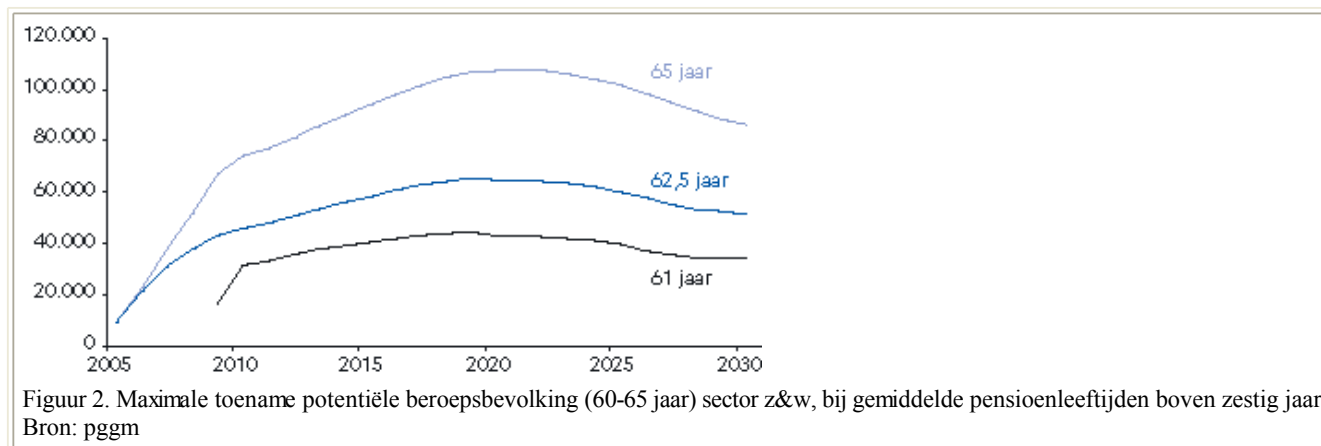


Met het verstrijken van de jaren schuiven generaties met een relatief hoge participatie in de zorg steeds meer op naar de hogere leeftijden. In de periode van 2021 tot 2026 gaan de cohorten met het grootste aandeel vrouwen met ouderdomspensioen. Vanaf dat moment krijgt de sector last van een relatief lagere participatie van vrouwen in deze sector.

## Verhogen van de participatie

De huidige werknemers van ongeveer 35 jaar en ouder kunnen een bijdrage leveren aan het vergroten van het arbeidsaanbod door langer te blijven werken.<sup>2</sup> Om de omvang van deze bijdrage te becijferen, ga ik uit van het bestand ultimo 2003. De autonome groei van het bestand is daarbij op nul gesteld. Het gaat immers om de bijdrage van de huidige werknemers. Dit is bovendien een realistische aanname omdat er nauwelijks sprake is van een autonome bestandsgroei.

[figuur 2](#) toont de bijdrage van het huidige pggm-deelnemersbestand aan de potentiële beroepsbevolking in de sector Zorg en Welzijn voor verschillende gemiddelde pensioeringsleeftijden.



Van de werknemers die op zestigjarige leeftijd nog werken, werkt momenteel eenderde door tot zijn vijftenzestigste. Het verloop tussen 60 en 65 is gering. Om het effect van het wijzigen van de gemiddelde pensioeringsleeftijd te bepalen, gaan we uit van dit percentage.

### Vroegpensioen

Allereerst is gekeken naar de maximale toename van de beroepsbevolking per jaar, indien alle vroegpensioenregelingen met ingang van 2005 volledig worden afgeschaft en iedereen in de sector moet doorwerken tot 65 jaar. De bovenste curve van [figuur 2](#) geeft dat effect weer. Dit effect is dus de extra omvang van de potentiële beroepsbevolking in een jaar ten opzichte van de situatie dat de (vroeg) pensioenleeftijd op zestig jaar ligt. Dit is vergelijkbaar met de vut-regeling die de sector Zorg en Welzijn tot een aantal jaren geleden kende. Duidelijk is dat er vooral in de jaren tot aan 2020 sprake is van een sterke stijging van het arbeidspotentieel tot ruim honderdduizend mensen per jaar voor de periode 2020-2025. Hierbij is aangenomen dat iedereen tot 65 jaar ook daadwerkelijk in staat is om te werken.

Een realistischer scenario gaat uit van een gemiddelde pensioenleeftijd van 62,5 jaar. De middelste curve geeft dit weer. Nog steeds is er sprake van een behoorlijke toename van het arbeidspotentieel in de periode 2020-2025 van jaarlijks ruim zestigduizend personen.

De zwarte lijn in de grafiek is het geschatte effect van een pensioenleeftijd van 61 jaar. Dit illustreert het effect van een vroegpensioenregeling zoals die bijvoorbeeld in de sector Zorg en Welzijn van toepassing is. Deze regeling is in de plaats gekomen van de vut en maakt het mogelijk om tussen 55 en 62 jaar met (vroeg)pensioen te gaan. Eerder stoppen levert een relatief laag pensioenresultaat op. Voor een aantal deelnemers hoeft dit geen belemmering te zijn, omdat het inkomen in veel gevallen een 'tweede' inkomen is, naast dat van de kostwinner. Aan de andere kant wordt doorwerken in deze regeling gestimuleerd omdat dit een (behoorlijk) hoger pensioenresultaat oplevert. Het netto-effect is vooralsnog onbekend. Aangenomen is dat de gemiddelde leeftijd waarop men stopt met werken 61 jaar is. De figuur begint in 2009, omdat deelnemers vanaf dan geen gebruik meer kunnen maken van de oude vut-regeling. We zien dat ook de, door de overheid niet geliefde, overgang van vut naar vroegpensioen al een behoorlijke bijdrage kan leveren aan de vergroting van het arbeidspotentieel: ruim veertigduizend personen per jaar in de periode 2020-2025.

### Conclusie

Een hogere participatie van de huidige werknemers in de sector Zorg en Welzijn zal slechts in beperkte mate een bijdrage kunnen leveren aan de toenemende vraag naar personeel in de sector. Naar verwachting zal de sector in de toekomst steeds minder profiteren van een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen. Juist in de jongere leeftijdscategorieën is deze al hoog en van deze vrouwen is een veel groter deel dan voorheen juist niet werkzaam in de sector Zorg en Welzijn.

De bijdrage van het verhogen van de participatie van oudere werknemers moet niet worden overschat. Bij een verhoging van de gemiddelde pensioeringsleeftijd naar 65 jaar is de maximale extra omvang van het arbeidspotentieel in 2020-2025 ongeveer honderdduizend personen per jaar. Dat is ongeveer veertien procent van het aantal werknemers dat er in die periode jaarlijks extra nodig is ten opzichte van de huidige situatie. Dit staat dan nog los van de vraag of het in de zorgsector reëel is dat iedereen in staat is tot zijn 65e te blijven werken.

### Wilco Brinkman

#### Literatuur

Dijk, J.K.H. van en W. van der Windt (2004) *De personeelssamenstelling in de zorg in de komende decennia*, [www.prismant.nl](http://www.prismant.nl).

Kuipers, B. (2001) *Arbeidsaanbod op middellange termijn*. cpb Memorandum, 9 maart 2001.

*Begroting ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2003-2004, 147.

---

**1** Het aandeel werknemers dat zijn pensioen bij PGGM heeft verzekerd, varieert tussen de negentig en honderd procent van het totale aantal werknemers in de sector Zorg en Welzijn, afhankelijk van de definitie van de sector.

**2** Jongere groepen zijn nog niet stabiel genoeg om extrapolaties te kunnen uitvoeren.