

Vergrijzing en vervanging

Een analyse van de gevolgen van het uitstromen van de
babyboomgeneratie voor de arbeidsmarkt

Raad voor Werk en Inkomen
1 november 2004

1. Inleiding en samenvatting

De arbeidsmarktanalyse in het Beleidskader 2004 van de Raad voor Werk en Inkomen riep de vraag op in welke segmenten van de arbeidsmarkt de vervangingsvraag als gevolg van het uitstromen van de babyboom vanaf 2006 tot problemen zal kunnen leiden.

Om daar een beeld van te krijgen heeft de Raad het ROA verzocht een aantal aanvullende analyses uit te voeren op het bestaande datamateriaal van de prognose 2003-2008. Doel was een specifiek inzicht te krijgen in de vervangingsvraagontwikkeling in de laatste twee prognosejaren 2006 en 2007, meer inzicht in de sectorale aspecten van de vervangingsvraag en waar mogelijk een regionale verbijzondering. Met behulp van het ROA-materiaal is bijgaande notitie opgesteld voor zover het de ontwikkelingen tot 2008 betreft.

De prognose tot 2008 riep de vraag op naar de ontwikkelingen op een wat langere termijn. Zet de trend door, of is er een ombuiging te verwachten in de jaren na 2007? Om daar een eerste indruk van te krijgen, is een beknopte analyse op data van het CBS over de beroepsbevolking naar leeftijd uitgevoerd. Dat leverde een beeld op van de invloed van de demografie van de werkenden op de vervangingsvraag in de komende 9 jaar.

Resultaten

De conclusies zijn als volgt kort samen te vatten:

1. De vervangingsvraag zal in 2006 en 2007 macro niet veel verschillen van die in de jaren daaraan voorafgaand.
2. Sectoraal gezien zal de vervangingsvraag vooral groot zijn bij het openbaar bestuur en in het onderwijs. Ook sectoren als de zakelijke dienstverlening, transport en communicatie en landbouw zullen naar verwachting een grote vervangingsvraag kennen.
3. Naar beroepsgroep gezien loopt de vervangingsvraag vooral sterk op bij eerste graads docenten, een aantal andere beroepen voor hoger opgeleiden, maar ook bij productiepersoneel.
4. Een sterke vergrijzing en daarmee gepaard gaand een grote vervangingsvraag is regionaal gezien vooral te verwachten in Friesland, Zeeland en Limburg.
5. Een grote vervangingsvraag gaat niet als vanzelfsprekend samen met grote knelpunten. Voor de meeste sectoren met een grote vervangingsvraag worden relatief weinig knelpunten verwacht. Uitzonderingen zijn Overheid en onderwijs, kwartaire diensten en chemie, waar een grote vervangingsvraag samengaat met grote knelpunten.
6. Een zelfde beeld geldt voor de onderscheiden beroepsgroepen. Rekening houdend met het aantal mensen dat in een bepaald beroep werkzaam is, geldt voor 18% van de arbeidsmarkt een samengaan van grote knelpunten en een hoge vervangingsvraag. Wanneer we het beeld kantelen en nagaan hoeveel procent van de vervangingsvraag zal zitten in segmenten met knelpunten in de vacaturevervulling, dan komen we op 30%. Dat impliceert dat 70% van de vervangingsvraag terecht komt in marktsegmenten waar die vervanging geen problemen zal opleveren.
7. Naar regio gezien is de verwachting identiek: waar de vervangingsvraag groot is, zijn de knelpunten vaak klein.

Prognoses waarin naast de aanbodontwikkeling ook ontwikkelingen aan de vraagzijde zijn meegenomen zijn beschikbaar over de jaren tot en met 2007. Uit analyses van het ROA blijkt echter dat veranderingen in de tijd vooral demografische oorzaken hebben. Daarom is

aan de hand van gegevens over de samenstelling van de beroepsbevolking naar leeftijd een goede indicatie te geven van wat na 2007 gaat gebeuren:

1. Tussen 2007 en 2011 zal in beroepen en sectoren waar voornamelijk mannen werken de vervangingsvraag voor zover door de demografie veroorzaakt nog enigszins toenemen. Door veranderingen in de vraag en in het uitredegedrag zal deze toename vermoedelijk voor een groot deel gecompenseerd kunnen worden. Daarna treedt een lichte afname op.
2. In beroepen en in sectoren waar voornamelijk vrouwen werken zal de vervangingsvraag, voor zover door de demografie bepaald, in ieder geval tot 2013 onverminderd blijven toenemen en in 2013 zo'n 50% hoger liggen dan in 2007.
3. De vervangingsvraag naar opleidingsniveau zal door de samenstelling van de beroepsbevolking naar leeftijd en opleiding voor een steeds groter deel uit hoger opgeleiden gaan bestaan. Vervangingsvraag en knelpunten zullen daardoor na 2008 steeds meer samengaan.

Conclusies

Een algemene conclusie is dat met de vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing niet alleen generiek, maar ook zeer gericht en specifiek moet worden omgegaan.

Een stelregel die uit de feiten is af te leiden is: beperk toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening door verhoging van het scholingsniveau van de beroepsbevolking. Daarmee sluit het aanbod kwalitatief beter aan bij de vraag. Ook is de participatiegraad van ouderen hoger naarmate het opleidingsniveau hoger is. Kwantitatieve tekorten als gevolg van de behoefte aan vervanging voor uitredende ouderen worden daarmee ook beperkt. Kortom: het scholingsmes snijdt aan twee kanten!

Een andere manier om het arbeidsaanbod te verruimen is het bevorderen van uitbreiding van de contracten van deeltijdwerkers. Door het hoge percentage deeltijd is het aantal gewerkte uren per jaar per lid van de potentiële beroepsbevolking in Nederland relatief laag. Met onder andere betere arrangementen op het terrein van de combinatie van arbeid en zorg is niet in alleen in aantallen, maar ook in uren een aanmerkelijke uitbreiding van het arbeidsaanbod mogelijk. Doordat deeltijd ook onder hoger opgeleiden aan populariteit wint, kan met vergroting van de deeltijdbanen ook het aanbod van veel gevraagde en productieve arbeid worden vergroot. De mogelijkheden hiertoe dienen niet te worden onderschat. Globaal kan worden gezegd dat een uur per week langer werken het zelfde effect op het arbeidsaanbod heeft als een jaar later met pensioen gaan. In 2002 waren er 130.000 part-time werkenden op zoek naar een grotere part-timebaan of een full time baan¹. Deze 130.000 part-timers waren het deel van de in een grotere baan geïnteresseerden dat die interesse omzette in concrete zoekactie. Het potentieel is derhalve vermoedelijk veel groter dan dit aantal weergeeft.

Verder vragen de feiten en de meest waarschijnlijke verwachtingen ten aanzien van vergrijzing, vervangingsvraag en knelpunten in de vacaturevervulling niet alleen om generieke participatiebevordering maar ook om een beleid dat regionaal, sectoraal en functioneel sterk gedifferentieerd is. Dat kan landelijk alleen een beleid zijn dat sociale partners en lagere overheden de ruimte biedt om arrangementen tot stand te brengen die ertoe leiden dat in alle afzonderlijke gevallen de optimale keuzes gemaakt worden. In een

¹ Hoe Zoeken Werkzoekenden 2002, CWI 2003.

verdere verkenning zal de Raad derhalve in overleg met enkele sectoren nagaan hoe in de praktijk met de onderhavige problematiek wordt omgegaan en welke verbeteringen daarin en in de randvoorwaarden waarbinnen het plaats moet vinden mogelijk zijn.

2. Vervangingsvraag nu en straks

Aanleiding en aanpak

De arbeidsmarktanalyse in het laatste beleidskader van de RWI riep de vraag op in welke segmenten van de arbeidsmarkt de vervangingsvraag als gevolg van het uitstromen van de babyboom vanaf 2006 tot problemen zal kunnen leiden. Onder vervangingsvraag wordt daarbij de vraag naar arbeidskrachten verstaan die ontstaat doordat mensen zich van de arbeidsmarkt terugtrekken. Het uitstromen van de babyboom kan die vraag een stevige impuls geven.

De meest recente prognoses van de vervangingsvraag zijn van het ROA² en hebben betrekking op de gemiddelde vervangingsvraag per jaar tussen 2003 en 2008. De verwachting werd uitgesproken dat vanaf 2006 de vervangingsvraag op een aantal marktsegmenten sterk zou gaan oplopen. Doordat de prognoses gemiddelden betreffen die ook daaraan voorafgaande jaren betreffen, wordt die aantrekkende vervangingsvraag uitgevlakt in de cijfers. Daarom is het ROA gevraagd de prognoses te verbijzonderen voor 2006 en 2007. Daar heeft het ROA aan kunnen voldoen door een combinatie te maken van prognoses over een vijfjarentermijn die twee jaar eerder ingaat en de meest recente prognose. Daarmee is een beeld ontstaan van wat er in 2006 en 2007 ten aanzien van de vervangingsvraagontwikkeling verwacht kan worden. Hierbij dient aangetekend te worden dat het beeld wellicht een iets te sterke vervangingsvraag te zien zal geven doordat de participatie van ouderen aan verandering onderhevig is. Wanneer mensen gemiddeld een jaar later met pensioen gaan, schuift het jaar waarin de babyboomkrater op de arbeidsmarkt ontstaat ook een jaar op. Ook dient er rekening mee gehouden te worden dat zelfs de beste prognoses geen rekening kunnen houden met alle aspecten die de uiteindelijke uitkomsten bepalen. Ook deze prognose is daarmee niet meer dan een hulpmiddel bij de beeldvorming van de meest waarschijnlijke toekomstige situatie. Die toekomstige situatie betreft een korte tijdshorizon. De prognoses lopen tot 2008. De resultaten zijn in tabelvorm te vinden in de bijlage.

Resultaten voor de korte termijn bieden geen garantie voor de verder gelegen toekomst. Dat neemt niet weg dat waargenomen trends als een indicatie beschouwd mogen worden voor ontwikkelingen in latere jaren. In hoeverre er in de jaren na 2007/2008 veranderingen in het beeld te verwachten zijn, is globaal gezien door aan de ROA-berekeningen een beknopte analyse toe te voegen van de gevolgen van de demografie voor wat er in de verder liggende toekomst op het gebied van de vervangingsvraag gaat gebeuren. Met die beknopte en met tal van onzekerheden omgeven blik op de verdere toekomst eindigt deze notitie.

Vervangingsvraag en knelpunten

De omvang van de vervangingsvraag zegt op zich niets over de problematiek die dat met zich meebrengt. Wanneer het nieuwe aanbod navenant is, is er niets aan de hand. De tabel in bijlage 2 laat zien dat de vervangingsvraag, de uitstroom uit de arbeidsmarkt die vervangen moet worden door nieuwe instroom, in 2006 en in 2007 gemiddeld op 3,2% komt. De vraag of dat tot knelpunten bij de vervulling van vacatures leidt, hangt af van de ontwikkeling van het aanbod en van de uitbreidingsvraag. Daarnaast is ook de kwalitatieve verdeling van belang. Wanneer de vervangingsvraag vooral gaat toenemen in krimpende

² De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2008, ROA, Maastricht november 2003.

marktsegmenten met aanbodoverschotten, dan is er niets aan de hand. In tegendeel; er is dan een grote vervangingsvraag nodig om nog ruimte te kunnen vinden voor het aanbod.

Macrobeeld: dreigende krapte

Op die kwalitatieve specificatie wordt verderop ingegaan. Hier wordt eerst het macro-beeld geschetst. Het aanbod, de beroepsbevolking, groeit de komende jaren volgens het CPB met ongeveer 1%. Dat komt voornamelijk door een toenemende participatie. Het is echter de vraag of deze prognose niet aan de ruime kant is. Voor 2004 wordt, mede ten gevolge van het ontmoedigingseffect van de laagconjunctuur, uitgegaan van een half procent groei van de beroepsbevolking. De eerste helft van 2004 laat echter zien dat de beroepsbevolking constant blijft. De uitbreidingsvraag is terug te vinden in de groei van de werkgelegenheid. Die groei wordt door het CPB voor 2005 geprognoseerd op 0,25% in personen en op 0% in arbeidsjaren. Met andere woorden: er komt niet meer werk bij, maar het bestaande werk wordt over meer mensen verdeeld.

Wanneer zowel werkgelegenheid als beroepsbevolking constant blijven, is macro gezien de vervanging van vertrekkende werknemers geen probleem. Er komen immers net zo veel nieuwe werkers bij als er oude weggaan. Iets anders wordt het wanneer de economische groei gaat aantrekken. Gezien het negatieve effect van de demografische ontwikkeling op het arbeidsaanbod is, om de groei duurzaam veilig te kunnen stellen, een toenemende participatie nodig. Wanneer de economische groei weer goed op gang is op het moment dat de voormalige boombaby's met pensioen gaan, gaat een grote vervangingsvraag samen met een grote uitbreidingsvraag. Er gaan dan, precies wanneer er weer meer mensen gevraagd worden, extra veel mensen met pensioen. Dat betekent dat nadat de arbeidsreserves zijn uitgeput er behoefte is aan toename van de participatiegraad. Wanneer er meer werk komt en minder mensen, moet een groter deel van de mensen werken om het werk gedaan te krijgen.

Gaat verhoging van de participatiegraad samen met verhoging van de productiviteit?

Een van de alternatieve oplossingsrichtingen kan de productiviteitsontwikkeling zijn. Wanneer 1% economische groei gerealiseerd kan worden met bijvoorbeeld 0,3% groei van de werkgelegenheid, dan zijn er aanmerkelijk minder mensen nodig om de groei te realiseren. Een probleem daarbij is dat de meeste ruimte voor participatievergroting te vinden is bij de laagst opgeleide categorieën. De participatiegraad van hoger opgeleiden is al erg hoog, en biedt slechts bij een beperkt aantal beroepen nog ruimte voor meer. Een toenemende participatie van laag opgeleiden leidt tot een lagere gemiddelde productiviteit van alle werkenden. Een van de oorzaken daarvan is dat hoger opgeleiden en kapitaalgoederen complementair zijn, maar lager opgeleiden en kapitaalgoederen elkaar vervangen. Toename van de participatie en toename van de productiviteitsontwikkeling gaan daardoor niet als vanzelf samen. Verhoging van het opleidingsniveau is dan een uitweg naast bijvoorbeeld een selectief migratiebeleid.

Toename van de participatie is ook geen oplossing wanneer die toename voornamelijk gerealiseerd kan worden in marktsegmenten waar zich geen knelpunten voordoen maar waar eerder sprake is van aanbodoverschotten zoals bij laag opgeleiden. Wanneer laag opgeleiden zich in groter getale op de arbeidsmarkt gaan aanbieden, dan gaat vooral het aantal werklozen omhoog en veel minder het aantal werkenden.

Vervangingsvraag; probleem én oplossing

Dit voorbeeld laat zien dat, afhankelijk van de situatie op het betreffende arbeidsmarktsegment, een oplopende vervangingsvraag een probleem dan wel een oplossing kan zijn. Dat betekent dat de problematiek niet alleen door een macrobril, maar ook gespecificeerd naar marktsegment gezien moet worden. Hieronder zal dat worden gedaan vanuit drie invalshoeken, naar sector, naar beroepsgroep en naar regio.

Sectoraal beeld

Het ROA heeft een berekening gemaakt van de vervangingsvraag per sector. Daaruit kwam als beeld dat over het geheel genomen de verwachte vervangingsvraag per sector niet veel verschilt. Binnen sectoren kan de situatie per functiesoort sterk verschillen. Daardoor wordt een grote vraag op sommige onderdelen uitgevlakt door een geringe vraag op andere. Alleen overheid en onderwijs en in iets mindere mate de kwartaire diensten springen eruit. Zij kennen een duidelijk boven het gemiddelde liggende vervangingsvraag. De grote vervangingsvraag op een aantal onderwijsdeelmarkten zal hier vooral debet aan zijn. Een confrontatie met het aanbod leert dat deze sectoren naast een grote vervangingsvraag ook te maken zullen krijgen met grote knelpunten. Dat is niet vanzelfsprekend. Een relatief hoge vervangingsvraag gaat niet altijd samen met relatief veel knelpunten.

Tabel 1. Knelpunten en vervangingsvraag

	relatief veel knelpunten	relatief weinig knelpunten
relatief grote vervangingsvraag	<ul style="list-style-type: none">• Overheid en onderwijs• Kwartaire diensten• Chemie	<ul style="list-style-type: none">• Horeca en zakelijke dienstverlening• Transport en communicatie• Voedingsindustrie• Landbouw en visserij
relatief kleine vervangingsvraag	<ul style="list-style-type: none">• Energie• Metalektro	<ul style="list-style-type: none">• Bank- en verzekeringswezen• Handel en reparatie• Bouw en onroerend goed• Overige industrie

In tabel 2 zijn relatieve scores op een knelpuntindicator, vervangingsvraag en aandeel ouderen per sector weergegeven. Het landelijk gemiddelde is daarbij 100.

Tabel 2. Relatieve scores knelpuntindicator, vervangingsvraag en aandeel ouderen per sector

	knelpunt-indicator	vervangingsvraag	aandeel 50+
Landbouw en visserij	56	106	120
Voeding	75	102	90
Chemie	122	101	97
Metaal en elektrotechniek	122	97	98
Overige industrie	94	103	116
Energie	141	96	135

Bouw en onroerend goed	85	94	98
Handel en reparatie	66	92	80
Transport en communicatie	75	101	97
Bank- en verzekeringswezen	85	94	73
Horeca en zakelijke dienstverlening	94	101	76
Kwartaire diensten	103	107	97
Overheid en onderwijs	160	114	130
Overig	122	92	94
totaal	100	100	100

Ook hier weer blijkt de hoge score op alle drie de items van overheid en onderwijs. Wanneer met behulp van CBS-materiaal iets dieper op deze sector wordt ingezoomd, dan blijkt vooral de vergrijzing in het onderwijs hier debet aan. Het onderwijs is de sector met het hoogste percentage 55+. Ook het openbaar bestuur maakt het grijs. Volgens het CBS is dat toe te schrijven aan een grote instroom van jongeren in de jaren '70 en een achterblijvende instroom na 1982. Binnen het openbaar bestuur nemen de gemeenten een bijzondere plaats in. Met een aandeel 55+ van 15% bevinden zij zich op de zelfde grijze hoogte als het onderwijs.

In het licht van het bovenstaande is het opvallend dat het gebruik van vervroegde uittredingsregelingen bij de overheid en in de gesubsidieerde sector een sterk toenemende trend laat zien, terwijl het particuliere bedrijfsleven er goed in lijkt te slagen het gebruik van VUT en pensioenen terug te dringen.

Tabel 3. Personen met VUT-uitkering of vervroegd pensioen, aantal uitkeringen einde van het jaar

	totaal personen met VUT of prepensioen	60 jaar en jonger	61-64 jaar	VUT/vervroegd pensioen naar sector		
				Particuliere bedrijven	Overheid	Gesubsidieerde sector
Jaren	absoluut					
1996	171 110	47 180	123 930	95 210	49 660	26 240
1997	169 810	47 190	122 620	93 850	49 970	26 000
1998	171 290	48 410	122 880	91 720	52 300	27 270
1999	175 070	46 920	128 170	89 020	56 870	29 180
2000	178 900	47 990	130 910	85 690	62 170	31 040

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen 2004-07-15

Beeld per beroep

Om meer zicht op de achtergronden hiervan te krijgen, is het goed, in te zoomen op de afzonderlijke beroepen. In bijlage 1 zijn beroepen gerangschikt volgens het schema uit tabel 1. Deze classificatie is op basis van modeluitkomsten. Geen enkel model kan echter met alles rekening houden. Zo kan de verhoging van de gemiddelde uittredeleeftijd, spontaan en door beleid veroorzaakt, ertoe leiden dat de vervangingsvraag over de hele linie gaat afnemen of op een later tijdstip dan voorzien gaat pieken. Daardoor kunnen een aantal beroepen van de grote naar de kleine knelpunten verschuiven. Ook kunnen onvoorspelbare overheidsmaatregelen de werkgelegenheid in een sector of voor een bepaald beroep zodanig veranderen dat een tekort omslaat in een overschot. Een voorbeeld daarvan is het basisonderwijs waarvan de docenten op basis van de modeluitkomsten nog in de categorie met relatief grote knelpunten staan, maar vermoedelijk eerder thuishoren bij de relatief kleine knelpunten.

Naast het basisonderwijs worden in bijna alle beroepen in het voortgezet onderwijs knelpunten verwacht. Het sectorbestuur Arbeidsmarkt en Onderwijs constateert dat er in het voortgezet onderwijs in tegenstelling tot het basisonderwijs sprake is van knelpunten en van sombere prognoses wat dat betreft voor de nabije toekomst. De grote vervangingsvraag is daarbij een belangrijke oorzaak.

Verder is zichtbaar dat er knelpunten verwacht kunnen worden voor vrijwel alle beroepen voor hoger opgeleiden, ongeacht de omvang van de vervangingsvraag. Naast de vervangingsvraag spelen namelijk ook substitutie en uitbreidingsvraag een rol, alsmede de omvang van het nieuwe aanbod.

Knelpunten en vervangingsvraag gekwantificeerd

Wanneer we rekening houden met het aantal mensen dat in een beroep werkzaam is, dan kunnen we aan de hand van het bovenstaande berekenen voor hoeveel procent van de arbeidsmarkt de komende jaren een hoge vervangingsvraag samen lijkt te zullen gaan met knelpunten.

Tabel 4. Beroepsbevolking naar knelpunten en vervangingsvraag

Beroepsbevolking naar knelpunten en vervangingsvraag	veel knelpunten	weinig knelpunten
grote vervangingsvraag	18%	34%
kleine vervangingsvraag	10%	39%

De tabel laat zien dat van de totale werkzame beroepsbevolking in Nederland 18% werkzaam is in een beroep waarin een grote vervangingsvraag gepaard gaat aan grote knelpunten. In bijlage 1 is te zien welke beroepen dat zijn en in tabel 1 is te zien in welke sectoren dat speelt. Een veel groter deel van de arbeidsmarkt wordt echter gekenmerkt door een grote vervangingsvraag en toch weinig knelpunten. Dat lijkt tegenstrijdig, maar het is heel goed verklaarbaar. Beroepen die aan het eind van hun levenscyclus zijn tellen veel beroepsbeoefenaren die wat hun werkzame leven betreft ook aan het eind van hun cyclus zijn beland. Op het desbetreffende lijstje in bijlage 1 komen dan ook veel beroepen voor die in oudere, in en uit Nederland verdwijnende industrieën worden uitgeoefend. Opvallend is ook dat nog altijd 10% van de arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door een naar verwachting geringe vervangingsvraag, maar toch grote knelpunten. Dit is een marktsegment dat gekenmerkt wordt door een grote uitbreidingsvraag. Voor een deel

betreft het hier nieuwe, opkomende soorten bedrijvigheid in bijvoorbeeld de informatica. Voor een ander deel betreft het een grijsgedreven uitbreidingsvraag in bijvoorbeeld de zorg. Ten slotte is het een geruststellende constatering dat in bijna 40% van de arbeidsmarkt de vervangingsvraag niet hoog zal zijn en de knelpunten niet groot.

Een andere manier van benaderen is te kijken naar de verdeling van de vervangingsvraag over knelpunt- en niet-knelpuntberoepen. Dat leidt tot de constatering dat meer dan 70% van de vervangingsvraag plaatsvindt in beroepen waarvoor de knelpunten klein zijn of, met andere woorden, er nog voldoende aanbod van personeel is om in die vervangingsvraag te voorzien. De grote vervangingsvraag kan hier de aanbodoverschotten beperkt houden. Ruim 20% van de vervangingsvraag zit in beroepen die gekenmerkt worden door een grote vervangingsvraag en grote knelpunten. Dit is het segment van de vervangingsvraag waar terugdringing ervan een positief effect kan hebben. Deze beroepen zijn vooral te vinden in de kwartaire sector, waaronder met name het (voortgezet) onderwijs. Ongeveer 10% van de vervangingsvraag zit in beroepen waar de knelpunten weliswaar groot zijn, maar de vervangingsvraag gering. Knelpunten hebben hier andere oorzaken en vragen dan ook om een andere aanpak.

Conclusie: alleen generiek beleid werkt niet

Het specifieke karakter van de knelpuntenproblematiek als gevolg van een oplopende vervangingsvraag betekent dat er niet alleen op generieke wijze mee moet worden omgegaan. Zo is vanuit de vraag/aanbodverhoudingen op de arbeidsmarkt geredeneerd er veel voor te zeggen om gedifferentieerd om te gaan met beleid gericht op het langer in dienst houden van oudere werknemers. Het uittreden van ouderen kan helpen om via natuurlijk verloop de afbouw van krimpnde delen van de arbeidsmarkt zonder werkloosheid en beroep op uitkeringen te laten verlopen. In andere segmenten van de arbeidsmarkt leidt het uittreden van ouderen tot tekorten. Daar moeten, op een beperkt aantal beroepsgroepen na, de mogelijkheden om door een langer binnen het arbeidsproces houden van ouderen knelpunten te voorkomen niet overschat worden. Schaarse ouderen participeren al relatief vaak. Een illustratie van een en ander is de participatiegraad van ouderen naar opleidingsniveau. Waar de knelpunten vooral de hogere opleidingsniveaus betreffen, zit de geringe participatiegraad vooral bij de laag geschoolden. Een uitzondering op deze regel vormen de hoger opgeleide werknemers in onderwijs en zorg. Daar lijkt nog ruimte aanwezig om door verhoging van de participatiegraad van o.a. ouderen knelpunten in de personeelsvoorziening te bestrijden. In algemene zin is voor verhoging van de participatiegraad van ouderen echter vooral ruimte bij de lagere opleidingsniveaus. Daarnaast is de vraag echter het geringst.

Veranderende vervangingsvraag in 2006 en 2007

De resultaten van de ROA-exercitie in de bijlage-tabel laten zien dat de vervangingsvraag in totaliteit in 2006 en in 2007 nauwelijks groter zal zijn dan nu al het geval is. (3,2% in plaats van 3%). Dat geruststellende beeld verandert echter wanneer naar specifieke deelmarkten wordt gekeken. In een aantal beroepen zal de toename van de vervangingsvraag sterk toenemen in de laatste jaren van de prognoseperiode. Opvallend is het beeld in het onderwijs. Daar lijkt de vervangingsvraag naar docenten basisonderwijs, hoewel nog altijd bovengemiddeld, over het hoogtepunt heen te raken en te dalen van 3,6% in de jaren ervoor naar 3,4% in 2006 en 2007. De vervangingsvraag naar eerste graads docenten in de exacte vakken gaat echter van 3,8 naar 8,2%. Tegelijkertijd

neemt de vervangingsvraag voor tweede en derde graads docenten in deze vakken echter af van 5,2 naar 4,4%.

Een zelfde verschijnsel, toename van de vervangingsvraag naar 1^e graads docenten en afname van de vraag naar 2^e en 3^e graads docenten is te zien bij de economisch-administratieve vakken. Een aantal andere docentenrichtingen laat een lichte daling van de vervangingsvraag zien. Om bij het onderwijs te blijven; de vervangingsvraag naar onderwijskundig medewerkers en pedagogen is nu nog laag, maar is in 2006 en 2007 naar verwachting bovengemiddeld.

De vervangingsvraag naar bibliothecarissen die nu nog laag is, gaat in de prognose, die bij kleinere aantallen altijd met grotere onzekerheden is omgeven, naar boven de 10% en die van geestelijken naar 7,5%.

In de landbouw en in de journalistiek blijft de vervangingsvraag daarentegen laag. Het lage opleidingsniveau van veel oudere babyboomers doet de vervangingsvraag naar productiemedewerkers verdubbelen tot 4,3%. Voor de hogere technische functies daarentegen wordt geen sterke toename verwacht. Doordat laag opgeleiden onder druk van de technologische ontwikkeling vervangen worden door hoger opgeleiden leidt dit vermoedelijk niet tot knelpunten bij productiemedewerkers en een ruim aanbod voor de hogere technische functies. Meer specifiek vertoont de metaal een lichte toename van de iets boven het gemiddelde uitkomende vervangingsvraag. Naar nieuwe elektrotechnici daarentegen zal de vervangingsvraag echter weer gering zijn.

De grafische industrie kan rekenen op een vervangingsvraag die met bijna 1/3 toeneemt. In sectoren waar veel procestechnologen werken, zoals de chemie, zal de nu reeds hoge vervangingsvraag naar verwachting niet verder toenemen.

Dat laatste geldt niet voor de textiel- en leerindustrie. De oudere laagopgeleide productiekrachten in deze branches stromen massaal uit.

In de gezondheidszorg verandert over het algemeen weinig. Uitzonderingen hierop zijn de apothekers en de leidinggevenden in zorginstellingen waarvan er in 2006 en 2007 erg veel vervangen zullen moeten worden (4,2 resp. 5,8%).

In de zakelijke dienstverlening valt op dat veel meer organisatie-adviseursfuncties en accountancy-functies om vervanging zullen vragen. Ook naar sociaal-wetenschappelijke onderzoekers zal de vervangingsvraag in een paar jaar tijd verdubbelen, net als die naar sociaal-cultureel werkers en P&Oers. Sociaal-wetenschappelijk medewerkers laten, in tegenstelling tot hun onderzoekende collega's een daling van de vervangingsvraag zien.

In de detailhandel verandert er ten aanzien van de vervangingsvraag weinig.

Bij politie en brandweer valt op dat vooral het leidinggevend blauw kennelijk erg vergrijsd is, en een sterk oplopende uitstroom (van 2,5 naar 6,7% voor politie-inspecteurs en officieren) te zien zal geven.

Conclusie: geen eenduidig beeld

Samenvattend is de conclusie dat het beeld niet eenduidig is. In een aantal beroepsgroepen, en daarmee ook in een beperkt aantal sectoren, zal de vervangingsvraag in 2006 en in 2007 vermoedelijk sterk toenemen. Ook het omgekeerde is echter het geval. Het generieke beeld leidt ook hier weer tot een pleidooi voor ruimte en aandacht voor sectoraal maatwerk.

De regionale invalshoek

Het beeld dat oprijst uit de analyse naar sector en naar beroep, namelijk dat het verband tussen vervangingsvraag en knelpunten eerder omgekeerd dan evenredig is, geldt ook voor een analyse naar regio. De meest vergrijsde regio's zijn de provincies Friesland, Drenthe, Limburg en Zeeland. Deze vier provincies kennen een percentage ouderen in de beroepsbevolking van meer dan 21%. Op Limburg, dat een gemiddeld beeld laat zien na, zijn het echter tevens de provincies waar op grond van prognoses van het ROA de minste knelpunten in de personeelsvoorziening te verwachten zijn. Dit generieke beeld leidt ertoe dat niet zonder meer gesteld kan worden dat in regio's waar een bepaalde sector sterk vergrijsd is de knelpunten als gevolg van de vervangingsvraag ook groot zullen zijn. Zo zijn overheid en onderwijs in Friesland en in Zeeland grijzer dan in de rest van het land maar mogen knelpunten in de personeelsvoorziening in deze sectoren desalniettemin vooral in de Randstad worden verwacht. Een oorzaak vormen de grotere mogelijkheden die werknemers in de Randstad hebben om uit te wijken naar banen in andere sectoren. Ook de aantrekkelijkheid van banen bij onderwijs en overheid in regio's waar het wonen goed en goedkoop is en het inkomen gelijk aan dat voor een vergelijkbare baan in de drukke dure randstad kan een rol spelen.

Conclusie: regionale verschillen vragen om gedifferentieerd beleid

Doordat de vergrijzing en daarmee de vervangingsvraag vaak groot is in regio's waar de knelpunten gering zijn, zal generiek over het hele land terugdringen van de vervangingsvraag door verlenging van de arbeidsparticipatie van ouderen vooral effect hebben in regio's waar dat het minst gewenst is. Met andere woorden: de tekorten in de Randstad worden er niet mee opgelost en de overschotten in de perifere regio's worden ermee vergroot. Bevordering van de geografische mobiliteit van bijvoorbeeld leerkrachten en ambtenaren richting Randstad heeft weinig zin. De regionale mobiliteit van hoger opgeleiden is al erg groot. Zo verlaat 75% van degenen die in Groningen afstuderen daarna het Noorden. Regionale mobiliteit laat zich ook moeilijk sturen. Het is het resultaat van individuele afwegingen en individuele omstandigheden. De leraar in het Noorden die daar graag woont en er een baan kan krijgen zal niet vanwege de algemene vraag/aanbodverhoudingen op de arbeidsmarkt naar de Randstad verhuizen. Kan hij er geen baan krijgen dan zal de verhuisbereidheid naast de eigen voorkeuren afhangen van individuele omstandigheden zoals partner en gezin. Ook vanuit de regionale invalshoek is derhalve een gedifferentieerde aanpak van de problematiek van de uit de vergrijzing voortkomende vervangingsvraag van belang. Een belangrijke rol is daarbij weggelegd voor de sectoren in de betreffende regio's.

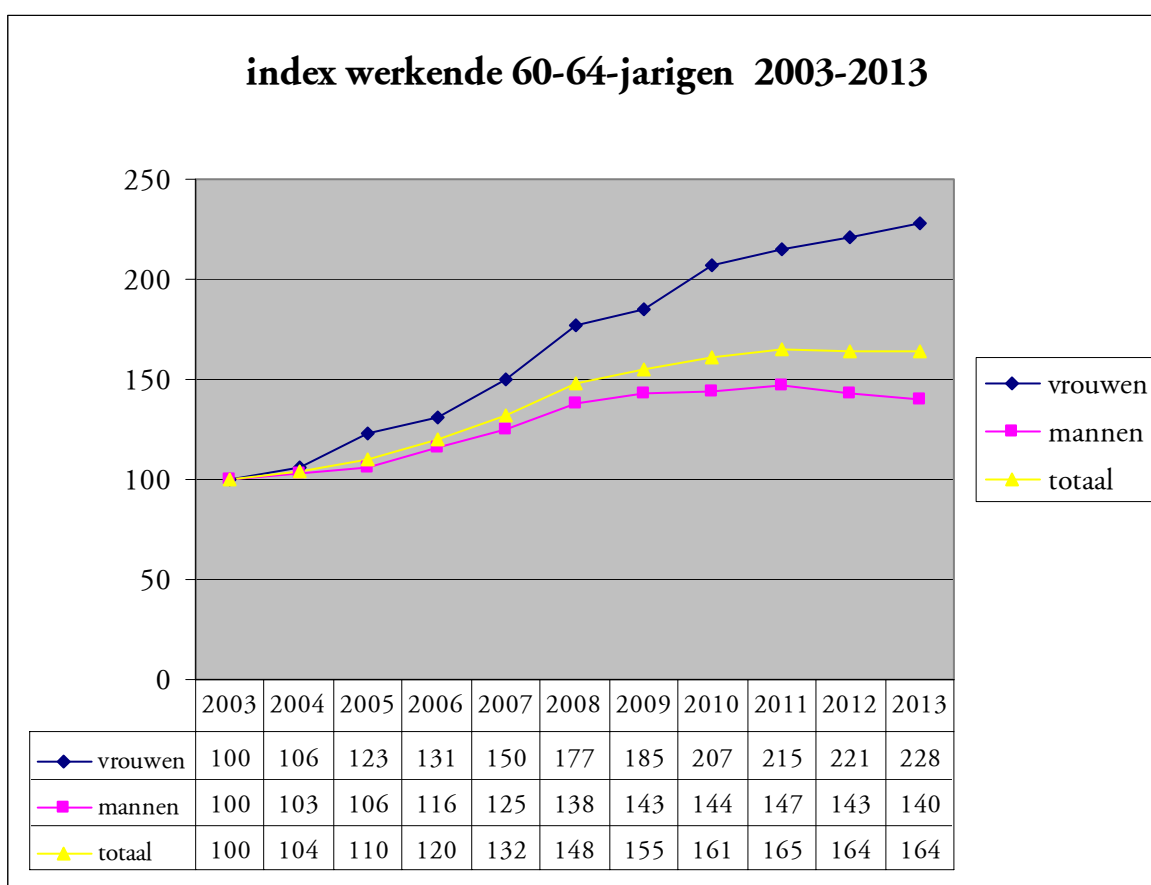
3. Vervangingsvraag na 2007

De prognoses die rekening houden met demografie, economie en participatie lopen tot en met 2007. Dat leidt uiteraard tot de vraag wat er daarna gaat gebeuren. In het voorjaar van 2005 zal het ROA komen met een scenariostudie die verder vooruitkijkt. Om nu vast enig zicht te krijgen op verwachtingen ten aanzien van de trend op de langere termijn is een eenvoudige statistische exercitie op de leeftijdsverdelingscijfers van het aantal werkenden uitgevoerd. Daarbij is ervan uitgegaan dat:

1. De vervangingsvraag groter wordt o.a. wanneer er meer mensen met pensioen gaan;
2. Het aantal pensioengangers bepaald wordt o.a. door het aantal 60-64-jarige werkenden;
3. Het aantal 60-64-jarige werkenden van over 10 jaar bepaald wordt door het aantal 50-54-jarigen van nu.

Geen rekening is derhalve gehouden met structurele en conjuncturele veranderingen in de vraag, of met veranderingen in het uittreedgedrag van 50-64-jarigen. De berekening laat derhalve de blote invloed van de demografie van de werkenden op de potentiële vervangingsvraag zien.

De berekening is afzonderlijk gemaakt voor mannen en vrouwen, omdat onder druk van de herintreedstersgolf de leeftijdsverdeling van de vrouwelijke beroepsbevolking sterk afwijkt van die van de mannen.



Grafiek 1. Index werkende 60-64-jarigen 2003-2013

Grafiek 1 laat de gevolgen van dit verschil tussen mannen en vrouwen duidelijk zien. De potentiële vervangingsvraag van mannen bereikt na een vanaf 2010 afvallende curve een hoogtepunt in 2011. De potentiële vervangingsvraag van vrouwen is dan nog aan een onverminderde opmars bezig.

De boodschap uit deze berekening is dat na 2007:

- In beroepen en sectoren waarin voornamelijk mannen werken zal de vervangingsvraag voor zover door de demografie veroorzaakt tussen 2007 en 2011 nog enigszins toenemen. Door veranderingen in de vraag en in het uittredegedrag zal deze toename vermoedelijk voor een groot deel gecompenseerd kunnen worden. Daarna treedt een lichte afname op.
- In beroepen en in sectoren waar voornamelijk vrouwen werken zal de vervangingsvraag voor zover door de demografie bepaald, tot 2013 onverminderd blijven toenemen en in 2013 50% hoger liggen dan in 2007.

De toename van de vervangingsvraag na 2007 zit dus vooral bij de vrouwenberoepen. Dat betekent dat waar tot 2008 knelpunten worden verwacht, in onderwijs en zorg, die knelpunten na 2007 nog aanzienlijk groter zullen worden. Dat betekent dat een beleid gericht op verhoging van de participatie van vrouwen van alle leeftijden dringend noodzakelijk is. Daarbij kan naast het participeren op zichzelf ook gedacht worden aan het scheppen van mogelijkheden en stimuli om van kleine deeltijdbanen grotere te maken.

Een punt van bijzondere aandacht is nog de verdeling van de beroepsbevolking naar opleidingsniveau en leeftijd. Tot voor kort was het opleidingsniveau van de jongere cohorten op de arbeidsmarkt steeds hoger dan dat van de oudere. Hierdoor “schuiven” er de komende 40 jaar in de oudere leeftijdscategorieën steeds meer hoger opgeleiden en steeds minder lager opgeleiden. De oudste leeftijdscategorie die voornamelijk verantwoordelijk is voor het ontstaan van vervangingsvraag gaat daardoor voor een steeds groter deel uit hoger opgeleiden bestaan. Dit zal ertoe leiden dat ook de vervangingsvraag zich meer op hoger opgeleiden zal gaan richten en daarmee steeds meer gepaard zal gaan met knelpunten.

4. Enkele praktische beleidsuitgangspunten

Uit het voorgaande blijkt dat de arbeidsmarkt zowel regionaal als sectoraal en naar beroep opgedeeld kan worden in:

- Een segment met een hoge vervangingsvraag en veel knelpunten;
- Een segment met een lage vervangingsvraag en veel knelpunten;
- Een segment met een hoge vervangingsvraag en weinig knelpunten;
- Een segment met een lage vervangingsvraag en weinig knelpunten.

Elk van deze segmenten vraagt om een eigen beleid. Wat in het ene segment vanuit het functioneren van de arbeidsmarkt positief is, kan in het andere segment schadelijk zijn. Bij de vormgeving van het beleid naar segment kunnen de volgende uitgangspunten dienen:

Grote vervangingsvraag, grote knelpunten

Hier zouden de knelpunten beperkt moeten worden door een combinatie van preventief scholen en tegelijkertijd de vervangingsvraag terugdringen door een beleid gericht op bevordering van de participatie van ouderen. Naast preventief scholen valt te bezien welke andere mogelijkheden er zijn om mensen uit segmenten met aanbodoverschotten in plaats van tekorten over te hevelen. Dat kan in sommige gevallen door opscholing binnen een beroepsrichting naar een hoger niveau.

Kleine vervangingsvraag, grote knelpunten

Hier zal bevordering van de participatie van ouderen weliswaar nuttig zijn maar relatief weinig zoden aan de dijk zetten. De kleine vervangingsvraag duidt immers op een relatief jonge beroepsbevolking. Een actief instroom- en scholingsbeleid moet ook hier soulaas bieden naast andere aanbodverruimende maatregelen zoals een selectief migratiebeleid.

Grote vervangingsvraag, weinig knelpunten

Waar weinig knelpunten worden verwacht en de vervangingsvraag hoog is, is vermoedelijk in veel gevallen de vergrijzing een zegen. Dat geldt vooral voor de vele laaggeschoolde beroepsgroepen in deze categorie. Dankzij de grote uitstroom van ongeschoolden ontstaat er nog enige ruimte voor de ongeschoolde instroom. Het devies hier is: houden zo!

Kleine vervangingsvraag, weinig knelpunten

Hier is sprake van een marktsegment waarin relatief jonge mensen werken op een ruime arbeidsmarkt. Hier is het uit arbeidsmarktoverwegingen nuttig om te scholen of te verhuizen naar het segment met veel knelpunten. Dit kan het “donorsegment” van het arbeidsmarktbeleid zijn.

Algemene conclusie: beleid moet gericht en specifiek zijn

Een algemene conclusie is dat met de vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing niet alleen generiek, maar ook zeer gericht en specifiek moet worden omgegaan.

Een generieke stelregel die uit de feiten is af te leiden is: beperk toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening door verhoging van het scholingsniveau van de beroepsbevolking. Daarmee sluit het aanbod kwalitatief beter aan bij de vraag. Ook is de participatiegraad van ouderen hoger naarmate het opleidingsniveau hoger is. Kwantitatieve tekorten als gevolg

van de behoefte aan vervanging voor uittredende ouderen worden daarmee ook beperkt. Kortom: het scholingsmes snijdt aan twee kanten!

Een andere manier om het arbeidsaanbod te verruimen is het bevorderen van uitbreiding van de contracten van deeltijdwerkers. Door het hoge percentage deeltijd is het aantal gewerkte uren per jaar per lid van de potentiële beroepsbevolking in Nederland relatief laag. Met onder andere betere arrangementen op het terrein van de combinatie van arbeid en zorg is niet alleen in aantallen, maar ook in uren een aanmerkelijke uitbreiding van het arbeidsaanbod mogelijk. Doordat deeltijd ook onder hoger opgeleiden aan populariteit wint, kan met vergroting van de deeltijdbanen ook het aanbod van veel gevraagde en productieve arbeid worden vergroot. De mogelijkheden hiertoe dienen niet te worden onderschat. Globaal kan worden gezegd dat een uur per week langer werken het zelfde effect op het arbeidsaanbod heeft als een jaar later met pensioen gaan. In 2002 waren er 130.000 parttime werkenden op zoek naar een grotere parttimebaan of een fulltime baan³. Naast deze 130.000 waren er vermoedelijk nog veel in een grotere baan geïnteresseerde parttimers die hun interesse in een grotere baan niet omzetten in concrete zoekactie. Het potentieel is derhalve vermoedelijk nog veel groter dan dit aantal weergeeft.

Verder vragen de feiten en de meest waarschijnlijke verwachtingen ten aanzien van vergrijzing, vervangingsvraag en knelpunten in de vacaturevervulling niet alleen om generieke participatiebevordering, maar ook om een beleid dat regionaal, sectoraal en functioneel sterk gedifferentieerd is. Dat kan landelijk alleen een beleid zijn dat sociale partners en lagere overheden de ruimte biedt om arrangementen tot stand te brengen die ertoe leiden dat in alle afzonderlijke gevallen de optimale keuzes gemaakt worden.

³ Hoe Zoeken Werkzoekenden 2002, CWI 2003.

Bijlage 1. Vervangingsvraag en knelpunten⁴

Relatief grote knelpunten en relatief grote vervangingsvraag	
Leraar basisonderwijs	27.300
Managers	22.900
Therapeuten en verpleegkundigen	22.000
Medewerkers sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid	16.600
Assistent accountants	15.000
Artsen	13.200
Docenten talen en expressie	11.000
Politieagenten, onderofficieren en beveiligingsemployés	9.500
Procesoperators	8.200
Sociaal-wetenschappelijk onderzoekers	6.200
Docenten exacte, medische en verzorgende vakken (2e en 3e gr.)	6.100
Docenten letteren (1e gr. en WO)	5.800
Docenten landbouw en techniek (2e en 3e gr.)	5.200
Accountants	4.600
Docenten exacte, medische en verzorgende vakken (1e gr. en WO)	4.400
Juridisch, bestuurlijk medewerkers	4.200
Onderwijskundigen en pedagogen	3.900
Organisatiekundigen	3.800
Weg- en waterbouwkundigen	3.700
Medisch analisten	3.600
Docenten economisch-administratieve vakken (2e en 3e gr.)	3.400
Hoofden technische dienst	3.200
Sociaal-wetenschappelijk medewerkers	3.100
Hoofden sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid	2.700
Natuurwetenschappers	2.600
Tolken, vertalers en schrijvers	2.600
Elektrotechnisch ontwerpers en bedrijfshoofden	2.600
Docenten 2e en 3e graads zonder specialisatie	2.400
Docenten landbouw en techniek (1e gr. en WO)	1.000
Docenten economisch-administratieve vakken (1e gr. en WO)	2.200
Docenten sociale vakken (1e gr. en WO)	2.100
Bibliothecarissen	2.100
Afdelingshoofden zorginstelling	1.900
Economen	1.800
Onderwijskundig medewerkers	1.800

⁴ De aantallen in de tabellen hebben betrekking op de totale vervangingsvraag van 2003 tot 2008 en zijn opgenomen om een indruk te geven van de relatieve kwantitatieve betekenis van de betreffende beroepsgroep.

Werktuigbouwkundigen	1.500
Technisch analisten	1.400
Geestelijken	1.400
Taalkundigen	1.200
Politie-inspecteurs en officieren	1.200
Docent 1e graads zonder specialisatie	700
Bedrijfshoofden metaalbewerking	700
Landbouwkundigen	600

Relatief grote knelpunten ondanks een relatief kleine vervangingsvraag

Verplegenden en doktersassistenten	20.900
Elektromonteurs	13.400
Systeemanalisten	12.600
Juristen	10.200
Architecten en bouwkundig projectleiders	7.800
Apothekersassistenten en medisch laboranten	5.800
Vliegers, scheepskapiteins en leidinggevend transport	2.900
Informatici	2.700
Docenten sociale vakken (2e en 3e gr.)	2.700
Laboranten	2.200
Weg- en waterbouwkundig ontwerpers en projectleiders	2.100
Sportinstructeurs	1.800
Procestechnologen	1.600
Technisch systeemanalisten	1.300
Elektrotechnici	1.200
Stewards	900
Brandweerlieden	800

Relatief weinig knelpunten en een relatief geringe vervangingsvraag

Boekhouders en secretaresses	61.300
Commercieel employés	46.700
Verkopers	40.900
Commercieel medewerkers	30.600
Aannemers en installateurs	29.800
Bouwvakkers	27.100
Winkeliers	21.900
Agrarische arbeiders	14.800
Laders en lossers	13.300
Activiteitenbegeleiders en medewerkers arbeidsbemiddeling	10.300
Ziekenverzorgenden	9.200

Bedrijfschoufden horeca	9.000
Kantoorhulpen, inpakkers en colporteurs	9.000
Bedrijfschoufden	8.400
Programmeurs	7.900
Aspirant politieagenten, soldaten en beveiligingshulpkrachten	7.400
Organisatie-adviseurs	6.200
Verpleeghulpen en leerling-verpleegkundigen	3.900
Weg- en waterbouwkundige arbeiders	3.500
Assembleurs	3.300
Journalisten	2.800
Monteurs en controleurs elektrotechnische producten	2.500
Vakkenvullers	1.700
Landbouwmachinebestuurders en vissers	1.600
Agrarische vakkrachten	1.200
Grafisch ontwerpers	1.100
Ondersteunende administratieve hulpkrachten	1.000

Relatief weinig knelpunten ondanks een grote vervangingsvraag

Receptionisten en administratieve employés	61.500
Chauffeurs	39.800
Monteurs	34.700
Hulpkrachten horeca en verzorging	34.100
Interieurverzorgers	32.700
Verzorgend personeel	30.400
Agrarische bedrijfshoufden	19.800
Productiemedewerkers	15.200
Elektronicamonteurs	1.900
Metaalarbeiders	13.300
Leidinggeevenden	12.000
Mechanisch operators	11.900
Bankwerkers en lassers	10.200
Kunstenaars	8.200
Juridisch en fiscaal medewerkers	8.000
Productieplanners	7.800
Conciërges	7.500
Confectie-arbeiders	7.000
Grafische vakkrachten	6.700
Administratieve transportemployés	6.400
Weg- en waterbouwkundige vakkrachten	6.300
Werktuigbouwkundig ontwerpers en houfden technische dienst	6.100

Grafisch productiepersoneel	4.800
Bibliotheekassistenten	4.800
Verzekeringsagenten	4.100
Café- en snackbarhouders	3.700
Schippers en conducteurs	3.500
Medisch secretaresses	3.200
Technisch-commercieel employés	2.800
Milieuhygiënisten en agrarisch vertegenwoordigers	2.600
Bakkers en slaggers	2.300
Technisch-bedrijfskundig medewerkers	2.100
Materiaalkundigen	1.900
Rij-instructeurs	1.900
Schoen- en kleermakers	1.200
Apothekers	1.100
Agrarische hulparbeiders	800
Laboratorium-assistenten	700
Zweminstructeurs	600

Bijlage 2 Vervangingsvraag per jaar in procenten van de werkenden

Beroepsgroep	2003-2008	2003-2006	2006 en 2007
Leraar basisonderwijs	3,5	3,6	3,4
Docenten exacte, medische en verzorgende vakken (2e en 3e gr.)	4,7	5,2	4,4
Docenten exacte, medische en verzorgende vakken (1e gr. en WO)	5,9	3,8	8,2
Docenten landbouw en techniek (2e en 3e gr.)	5,5	4,5	6,4
Docenten landbouw en techniek (1e gr. en WO)	3,8	4,4	3,4
Docenten economisch-administratieve vakken (2e en 3e gr.)	4,5	5,1	4,1
Docenten economisch-administratieve vakken (1e gr. en WO)	4,4	3,3	5,5
Docenten talen en expressie	4,6	4,9	4,4
Docenten letteren (1e gr. en WO)	4,9	4,3	5,4
Docenten sociale vakken (2e en 3e gr.)	3,6	4,5	3,0
Docenten sociale vakken (1e gr. en WO)	5,4	5,6	5,3
Docenten 2e en 3e graads zonder specialisatie	5,3	3,7	6,9
Docent 1e graads zonder specialisatie	3,8	4,1	3,6
Onderwijskundig medewerkers	3,3	1,4	6,3
Onderwijskundigen en pedagogen	3,5	2,4	4,6
Rij-instructeurs	4,7	6	3,9
Zweminstructeurs	3,3	1,8	5,2
Sportinstructeurs	2,9	2,7	3,1
Tolken, vertalers en schrijvers	4,2	4	4,4
Bibliotheekassistenten	4,3	4,2	4,4
Bibliothecarissen	5,3	1,9	11,4
Grafisch ontwerpers	1,8	2,5	1,4
Kunstenaars	3,3	2,8	3,7
Geestelijken	5,6	3,8	7,5
Journalisten	2,5	2,1	2,8
Taalkundigen	2,7	2,1	3,3
Agrarische hulparbeiders	3,1	2,5	3,6
Agrarische arbeiders	3	3	3,0
Agrarische vakkrachten	2,6	3,9	1,9
Milieuhygiënisten en agrarisch vertegenwoordigers	3,6	3,3	3,8
Landbouwkundigen	3,7	2,2	5,5
Landbouwmachinebestuurders en vissers	3,2	3,2	3,2
Agrarische bedrijfshoofden	3,6	3,5	3,7
Productiemedewerkers	3,1	2	4,3
Laboratorium-assistenten	4,1	3,2	4,9
Laboranten	3,1	3,2	3,0
Technisch analisten	3,4	2,9	3,8

Vervangingsvraag per jaar in procenten van de werkenden

Beroepsgroep	2003-2008	2003-2006	2006 en 2007
Natuurwetenschappers	3,3	2,7	3,8
Conciërges	4,7	4,5	4,9
Hoofden technische dienst	4,3	5,4	3,6
Werktuigbouwkundigen	3,1	2,4	3,8
Bouwvakkers	2,7	2,8	2,6
Aannemers en installateurs	2,9	2,8	3,0
Architecten en bouwkundig projectleiders	3,2	3,5	3,0
Weg- en waterbouwkundigen	3,3	3	3,5
Weg- en waterbouwkundige arbeiders	2,9	2,6	3,1
Weg- en waterbouwkundige vakkrachten	3,3	3,3	3,3
Weg- en waterbouwkundig ontwerpers en projectleiders	3,1	3,7	2,7
Metaalarbeiders	3,1	2,9	3,3
Bankwerkers en lassers	3	2,5	3,4
Bedrijfshoofden metaalbewerking	3,3	2,6	3,9
Assembleurs	2,7	2,5	2,9
Monteurs	3,1	2,9	3,3
Werktuigbouwkundig ontwerpers en hoofden technische dienst	4,1	3,5	4,6
Elektronicamonteurs	3,2	2,2	4,2
Monteurs en controleurs elektrotechnische producten	2,7	2,6	2,8
Elektromonteurs	2,8	2,5	3,0
Elektrotechnisch ontwerpers en bedrijfshoofden	3,9	2,6	5,3
Elektrotechnici	2,4	3,4	1,8
Grafisch productiepersoneel	3,8	3,4	4,1
Grafische vakkrachten	3,8	3,1	4,4
Mechanisch operators	3,3	3,1	3,5
Procesoperators	3	2,2	3,8
Procestechnologen	3,2	4,2	2,6
Materiaalkundigen	3,2	3	3,4
Confectie-arbeiders	4,5	3,7	5,2
Schoen- en kleermakers	3,8	1,5	7,6
Laders en lossers	2,1	1,9	2,3
Chauffeurs	3,1	2,8	3,3
Schippers en conducteurs	4,1	4	4,2
Vliegers, scheepskapiteins en leidinggevend transport	3,1	3,9	2,6
Stewards	2	1,6	2,4
Verpleeghulp en leerling-verpleegkundigen	2,4	2	2,8
Verplegenden en doktersassistenten	3,3	3,6	3,1

Therapeuten en verpleegkundigen	3,6	3,6	3,6
---------------------------------	-----	-----	------------

Vervangingsvraag per jaar in procenten van de werkenden

Beroepsgroep	2003-2008	2003-2006	2006 en 2007
Artsen	3,5	3,6	3,4
Apothekersassistenten en medisch laboranten	2,3	2,3	2,3
Medisch analisten	3,6	2,7	4,5
Apothekers	3	1,9	4,2
Afdelingshoofden zorginstelling	4,5	3,2	5,8
Kantoorhulpen, inpakkers en colporteurs	2,8	2,7	2,9
Ondersteunende administratieve hulpkrachten	2,5	2,7	2,4
Bedrijfschoude	2,8	4,2	2,1
Economen	2,6	1,3	4,4
Productieplanners	2,5	1,7	3,3
Organisatie-adviseurs	2,4	1,9	2,9
Organisatie-deskundigen	3,1	1,4	5,6
Receptionisten en administratieve employés	4,4	3,9	4,8
Boekhouders en secretaresses	2,4	3,7	1,7
Assistent accountants	2,8	1,9	3,7
Accountants	2,3	1,4	3,3
Verzekeringsagenten	3,8	1,9	6,4
Commercieel employés	2,9	2,9	2,9
Commercieel medewerkers	2,5	2,2	2,8
Technisch-commercieel employés	3,6	2,4	4,9
Technisch-bedrijfskundig medewerkers	3,3	2,8	3,7
Juridisch en fiscaal medewerkers	4	4,1	3,9
Juridisch, bestuurlijk medewerkers	4,4	4,6	4,3
Juristen	2,7	2,6	2,8
Administratieve transportemployés	4	3,2	4,7
Leidinggevend	3,8	3,4	4,1
Managers	3,8	2,9	4,7
Medisch secretaresses	2,7	2,1	3,3
Programmeurs	1,7	1,9	1,6
Systeemanalisten	1,7	1,5	1,9
Informatici	1,4	1,9	1,1
Technisch systeemanalisten	2,2	1,9	2,5
Activiteitenbegeleiders en medewerkers arbeidsbemiddeling	2,5	2,1	2,8
Medewerkers sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid	3,2	2,2	4,2
Hoofden sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid	4,7	3,3	6,1

Sociaal-wetenschappelijk medewerkers	4,3	5,3	3,7
Sociaal-wetenschappelijk onderzoekers	3,9	2,6	5,3
Vakkenvullers	0,9	0,9	0,9

Vervangingsvraag per jaar in procenten van de werkenden

Beroepsgroep	2003-2008	2003-2006	2006 en 2007
Interieurverzorgers	3,5	3	3,9
Verkopers	2,8	2,6	3,0
Winkeliers	3,1	3,3	3,0
Hulpkrachten horeca en verzorging	3,6	2,7	4,5
Ziekenverzorgenden	2,2	3,7	1,5
Verzorgend personeel	2,8	2,1	3,5
Café- en snackbarhouders	4,9	4	5,7
Bedrijfshoofden horeca	3,3	4,3	2,7
Bakkers en slaggers	3,1	2,9	3,3
Aspirant politieagenten, soldaten en beveiligingshulpkrachten	2,6	2,8	2,5
Politieagenten, onderofficieren en beveiligingsemployés	3,5	3,2	3,7
Politie-inspecteurs en officieren	4,4	2,5	6,7
Brandweerlieden	2,5	4,5	1,6
Beroepsgroepen totaal	3,1	3	3,2