

# de mos

Jaargang 30  
Maart 2014

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het  
**Nederlands**  
Interdisciplinair  
Demografisch  
Instituut

Bulletin  
over  
Bevolking  
en  
Samenleving

# 3

NIDI

## inhoud

- 1 De moderne vrouw blijft haar opvattingen trouw
- 4 Later AOW, meer werkenden?
- 8 Het NIDI is gered! Demografisch toponderzoek blijft behouden voor Nederland



Foto: Ed Yourdon/Flickr

# De moderne vrouw blijft haar opvattingen trouw

KATIA BEGALL

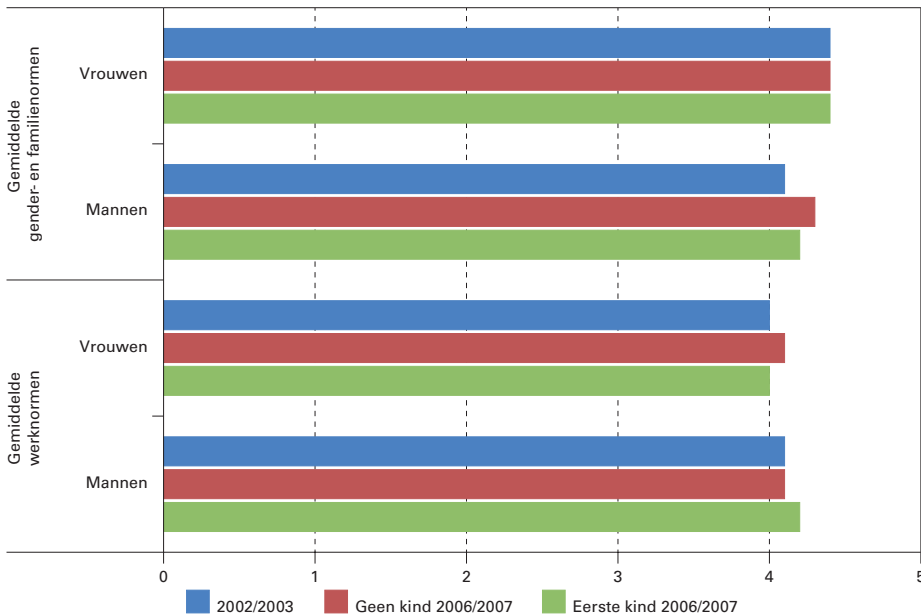
**Het eerste kind brengt niet alleen veel leven in de brouwerij, het zet paren ook aan om de taken anders te verdelen. Gaat dit gepaard met verschuivende opvattingen en normen over werk en gezin? Op basis van het langlopende onderzoek Familiebanden in Nederland worden paren in de tijd gevolgd. De eersteling maakt de taakverdeling tussen mannen en vrouwen traditioneler: de man richt zich meer op het werk en de vrouw juist minder. De opvattingen over gezin en familie veranderen echter niet door de komst van een kind.**

Veel onderzoek naar de taakverdeling tussen mannen en vrouwen richt zich niet alleen op gedrag, maar ook op opvattingen en normen die mannen en vrouwen erop na houden over die bewuste taakverdeling. Er is echter niet altijd een duidelijk verband tussen wat mensen zeggen en wat zij doen. Zo is in Nederland de taakverdeling tussen mannen en vrouwen behoorlijk traditioneel. Dat wil zeggen dat vrouwen een groter gedeelte van het huishoudelijk werk en de zorgtaken op zich nemen en minder uren betaald werk verrichten dan mannen. Deze feitelijke taakverdeling komt echter niet overeen met de opvattingen en normen die er leven ten opzichte van diezelfde taakverdeling. Mannen en vrouwen blijken er vaak minder traditionele opvattingen op na te houden dan hun gedrag doet vermoeden. Deze schijnbare paradox kan enigszins worden verklaard door niet alleen te kijken naar alle paren samen, maar door verschillen te bestuderen tussen jonge kinderloze paren en ouders van thuiswonende kinderen. Dan valt namelijk op dat de kinderloze stellen met moderne opvattingen over de rollen van mannen en vrouwen er aardig in slagen het betaalde en onbetaalde werk ook gelijk te verdelen. En vooral ouders van jonge kinderen hebben een meer traditionele taakverdeling.

### Geboorte eerste kind verandert de taakverdeling

De geboorte van een eerste kind heeft een ingrijpend effect op de taakverdeling in het huishouden. Een baby vergroot natuurlijk de hoeveelheid huishoudelijk werk

**Figuur 1.** Verandering in gender- en familiewaarden en werknormen van respondenten zonder kinderen in de periode 2002-2003 en 3 jaar later, met en zonder kinderen



Bron: NKPS 2002/03 en 2006/07; N=575.

## STELLINGEN

### Gender- en familiewaarden

- Een man en een vrouw mogen ongehuwd samenwonen
- Een kind mag zelf beslissen met wie het wil trouwen
- Twee mannen of twee vrouwen mogen ongehuwd samenwonen
- Een vrouw moet stoppen met werken als ze een kind krijgt
- De mening van de ouders moet een belangrijke rol spelen bij de keuze van een partner voor hun kind
- Gehuwden met jonge kinderen mogen niet scheiden
- Alleenstaande vrouwen kunnen hun kinderen goed opvoeden
- Het is onnatuurlijk als vrouwen in een bedrijf leiding uitoefenen over mannen
- Het is voor jongens belangrijker dan voor meisjes dat zij later hun eigen inkomen kunnen verdienen
- Een moeder die werkt, kiest voor zichzelf in plaats van voor het gezin

### Werknormen

- Ik ben bereid extra klusjes op te knappen als dat het bedrijf ten goede komt
- Ik vind het erg belangrijk dat ik mijn werk goed doe
- Ik werk liever over dan dat ik iets niet op tijd af krijg op mijn werk
- Mijn werk is erg belangrijk voor me

en doordat vrouwen eerst bevallingsverlof hebben en daarna vaak minder uren betaald gaan werken, verschuift op dit vlak de balans tussen mannen en vrouwen na de geboorte van een eerste kind. Een interessante vraag is of deze verandering in de taakverdeling gerelateerd is aan een verandering in opvattingen over gender- en familiewaarden en betaald werk. Er bestaan namelijk verschillende theoretische ideeën over de stabiliteit van opvattingen en normen. Aan de ene kant is er de gedachte dat deze al tijdens de jeugd door opvoeding, socialisatie en ervaringen worden vastgelegd en daarna min of meer stabiel blijven. Aan de andere kant bestaat er een meer dynamische benadering waarbij ervan uit wordt gegaan dat mensen ernaar streven om hun opvattingen en normen te laten sporen met hun gedrag. Wanneer, zoals door de geboorte van het eerste kind, een verandering in gedrag optreedt, zou dit dus op den duur moeten leiden tot een aanpassing van opvattingen en normen.

Met gegevens van het langlopende onderzoek Familiebanden in Nederland (Netherlands Kinship Panel Study) is het mogelijk deze laatste vraag nader te onderzoeken. Voor het NKPS zijn dezelfde respondenten in de afgelopen 10 jaar drie keer ondervraagd. Met deze gegevens kan worden onderzocht in hoeverre door de geboorte van een eerste kind de taakverdeling en de opvattingen en normen van mannen en vrouwen veranderen. Er wordt in dit artikel alleen gekeken naar de groep respondenten die nog geen kinderen had toen zij de eerste keer werden ondervraagd, maar toen wel met een partner samenwoonden of getrouwd waren en ook bij de volgende meting, drie jaar later, nog met dezelfde partner samenwoonden. Bij die meting heeft van deze groep respondenten 40 procent ondertussen een eerste kind gekregen. Omdat de groep waar het in dit onderzoek om gaat relatief klein is en bij elke volgende meting ook nog een deel van de respondenten verloren gaat, is alleen gekeken naar de eerste twee metingen.

## Gender- en familiewaarden en werknormen

Met gender- en familiewaarden worden opvattingen en waarden bedoeld die betrekking hebben op de relatie en gedragingen van mannen en vrouwen in het publieke en privé domein. Genderwaarden worden gemeten door respondenten te vragen in hoeverre zij het eens zijn met de stellingen over onder meer werkende moeders. Vragen over familiewaarden hebben bijvoorbeeld betrekking op de acceptatie van ongetrouwd samenwonen of echtscheiding bij ouders van jonge kinderen (zie kader). Internationaal vergelijkend onderzoek wijst uit dat in de afgelopen decennia mensen in westerse landen er minder traditionele opvattingen op na zijn gaan houden, ook al blijven er verschillen tussen landen bestaan. Door deze vragen samen te voegen tot een soort index van de consensus over gender- en familiewaarden kan men in één oogopslag zien hoe traditioneel of modern mannen en vrouwen denken, waarbij hogere waarden staan voor meer moderne opvattingen.

Met werknormen wordt het belang bedoeld dat mensen hechten aan hun baan en het goed uitvoeren ervan. Dit wordt gemeten door de instemming met stellingen zoals 'mijn werk is erg belangrijk voor me' of 'ik werk liever over dan dat ik iets niet op tijd afkrijg' (zie kader). Net als de gender- en familiewaarden wordt ook hier een gemiddelde consensus berekend waarbij een hogere waarde betekent dat men sterkere werknormen heeft.

In figuur 1 staan de gemiddelde waarden van de gender- en familiewaarden en werknormen voor mannen en vrouwen gemeten in 2002-2003 en drie jaar later, opgesplitst naar paren die in de tussentijd wel of geen eerste kind hebben gekregen. Wat opvalt, is dat er bijna geen verschil zichtbaar is tussen de twee meetmomenten, en ook dat mannen en vrouwen niet sterk van elkaar verschillen, ook al hebben vrouwen een beetje modernere gender- en familiewaarden.

## Verdeling van betaald en onbetaald werk

Ook de taakverdeling van paren is bekeken. Bij betaald werk kan er onderscheid worden gemaakt tussen drie verschillende typen. Ten eerste, de paren waarbij de man voltijd werkt en de vrouw niet of in deeltijd. Zoals te zien is in figuur 2 viel bijna de helft van de toen nog kinderloze paren in 2002-2003 in deze categorie. Drie jaar later vallen 41 procent van de kinderloze stellen en 76 procent van de jonge ouders in deze categorie. De tweede grote groep zijn de tweeverdieners, waarbij beide partners voltijd werken. In 2002-2003 maakten 40 procent van de paren deel uit van deze groep, maar drie jaar later is deze groep onder jonge ouders geslonken tot 9 procent. Hier is de verwachte reductie in werktijd van vrouwen na de geboorte van het eerste kind duidelijk te zien. De derde categorie bestaat uit paren waarin de man in deeltijd werkt. Deze groep is relatief klein en stabiel over tijd, de geboorte van een eerste kind maakt hier geen verschil.

Bij de verdeling van het onbetaalde werk is dezelfde verschuiving te zien als bij het betaalde werk. Bij de eerste meting verdeelde bijna de helft

van de toen kinderloze paren het huishoudelijk werk in gelijke mate onder elkaar. Drie jaar later geeft 57 procent van de kinderloze paren en 64 procent van de jonge ouders aan dat de vrouw meer dan de helft van de huishoudelijke taken (koken, boodschappen doen, schoonmaken) op zich neemt. Terwijl er bij de verdeling van het betaalde werk weinig verandert bij de stellen die geen eerste kind hebben gekregen is er wat de verdeling van het onbetaalde werk betreft dus ook in deze groep een verschuiving naar een meer traditionele taakverdeling te zien, zij het minder sterk dan in de groep jonge ouders.

### Kans op eerste kind en spanning taakverdeling

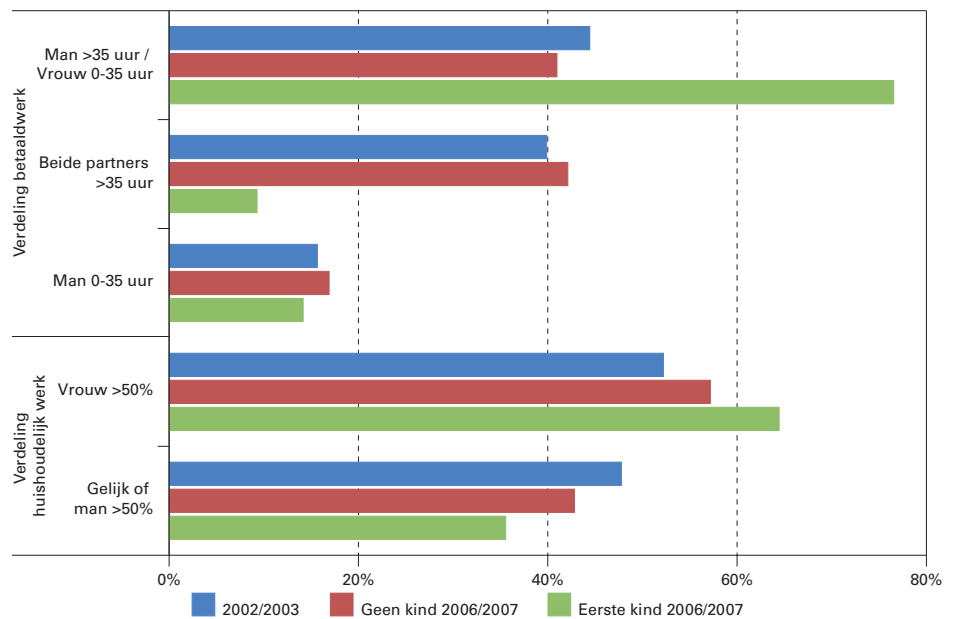
Om meer inzicht te krijgen in de verandering van opvattingen en normen en de taakverdeling na de geboorte van het eerste kind kunnen de onderlinge relaties van deze uitkomsten samen worden gemodelleerd. Er wordt niet alleen gekeken naar wat er na de eerste geboorte gebeurt, maar ook of vrouwen en mannen met bepaalde opvattingen of manieren waarop zij de taken hebben verdeeld een grotere kans hebben om een eerste kind te krijgen. Het blijkt dat vrouwen met modernere opvattingen een kleinere kans hebben om in de volgende drie jaar een eerste kind te krijgen. Voor mannen ligt dat anders: of een man nu traditionele of moderne opvattingen heeft maakt op dit vlak niets uit. Dit resultaat bevestigt eerder onderzoek uit andere landen waar een soortgelijk effect voor vrouwen is gevonden. Daarnaast hebben tweeverdieners in vergelijking tot de paren waar ten minste één van de partners in deeltijd werkt een hogere kans om hun eerste kind te krijgen. Hierbij is gecorrigeerd voor zowel verschillen in leeftijd als in opleiding.

Hoe zit dat met een mogelijke spanning tussen werk en waarden? De relatie tussen opvattingen en normen met de werkelijke taakverdeling is bij de eerste meting zoals verwacht consistent. Voor dat zij kinderen krijgen verdelen de partners het betaalde en onbetaalde werk in overeenstemming met hun normen: meer traditionele gender- en familiewaarden vergroten de waarschijnlijkheid dat de vrouw meer dan de helft van het huishouden doet. Hetzelfde geldt voor werknormen: bij paren waarin beide partners voltijds werken hebben zowel mannen als vrouwen sterkere werknormen en hechten dus meer belang aan betaald werk en het goed uitvoeren van de taken.

### Veranderingen normen en waarden na de eerste geboorte

Opvattingen beïnvloeden dus in zekere mate het krijgen van het eerste kind, maar hoe verlopen zaken binnen het gezin zodra het eerste kind een feit is? Welke opvattingen over de taakverdeling hebben mannen en vrouwen en hoe ontwikkelt de taakverdeling daadwerkelijk? Het eerste dat opvalt, is dat de gender- en familiewaarden van mannen noch die van vrouwen veranderen. Er is dus geen sprake van een verschuiving in de richting van meer traditionele opvattingen onder jonge ouders vergeleken met mannen en vrouwen die geen kind hebben gekregen. Er treedt wel een verandering op in de werknormen en hier ont-

**Figuur 2.** Verandering in verdeling van betaald en onbetaald werk van respondenten zonder kinderen in de periode 2002-2003 en 3 jaar later, met en zonder kinderen



Bron: NKPS 2002/03 en 2006/07; N=575.

wikkelen mannen en vrouwen zich in uiteenlopende richtingen. Terwijl vaders door de geboorte van een eerste kind meer belang gaan hechten aan het goed uitvoeren van hun baan, worden deze werknormen bij jonge moeders juist minder sterk. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat als vrouwen hun werkuren reduceren dit ook meer druk legt op de man om financieel voor het gezin te zorgen. Er is geen direct effect van de geboorte van het eerste kind op de verdeling van de huishoudelijke taken.

Een laatste opmerkelijke waarneming is dat in de tweede meting de relatie tussen opvattingen en de taakverdeling alleen nog voor mannen consistent is. Voor hen geldt ook drie jaar na de eerste meting dat modernere gender- en familiewaarden gepaard gaan met een gelijkere verdeling van het werk binnen het huishouden. Voor vrouwen is dit niet langer het geval. De achterliggende reden is dat de groep jonge moeders hun gender- en familiewaarden niet hebben bijgesteld, maar wel hun betaalde werkuren. Ook de verdeling van het huishoudelijk werk is in de groep jonge ouders minder gelijk dan tijdens de eerste meting (zie figuur 2). Terwijl het krijgen van een eerste kind de ouders dus niet traditioneler maakt in hun opvattingen vindt er in deze groep wel een verschuiving van het betaalde (en onbetaalde) werk plaats, waarbij de vrouwen minder uren betaald gaan werken en vervolgens vaak een groter gedeelte van het huishouden voor hun rekening nemen. Voor moeders van jonge kinderen is het door deze herverdeling van taken minder gemakkelijk in overeenstemming te handelen met hun opvattingen. Het feit dat er voor mannen nog wel een verband wordt gevonden tussen minder traditionele gender- en familiewaarden en een groter aandeel in het huishoudelijke werk duidt erop, dat mannen die een gelijke verdeling van het huishoudelijk werk belangrijk vinden ook na de geboorte van een eerste kind een grotere bijdrage hieraan leveren, ook al werkt hun vrouwelijke partner minder uren in haar betaalde baan.

Foto: pepcapde/Flickr



Deze resultaten bevestigen eerder onderzoek naar de invloed van genderwaarden op het krijgen van kinderen en de verschuiving in de taakverdeling van jonge ouders. Vooral de bevinding dat de werknormen van mannen en vrouwen na de geboorte van het eerste kind in Nederland uit-een gaan lopen is interessant. In hoeverre hier sprake is van een duurzame verandering kan door dit onderzoek niet worden vastgesteld. Resultaten uit Zweden tonen aan dat het gaat om een tijdelijk verlaging van de werknorm van jonge moeders, die na ongeveer vier jaar weer verdwijnt. Of dit ook voor Nederland geldt, waar meer vrouwen in deeltijd blijven werken, moet toekomstig onderzoek uitwijzen.

**Katia Begall**, Johann Wolfgang Goethe Universiteit Frankfurt en Amsterdam Centre for Inequality Studies (AMCIS),  
e-mail: begall@soz.uni-frankfurt.de

#### LITERATUUR:

- Evertsson, M. (2013), The importance of work: Changing work commitment following the transition to motherhood. *Acta Sociologica*, 56(2), pp. 139–153.
- Kühhirt, M. (2011), Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany? *European Sociological Review*, 28(5), pp. 565–582.

# Later AOW, meer werkenden?

NICOLE VAN DER GAAG & COEN VAN DUIN

**De AOW-leeftijd stijgt en we gaan later met pensioen. Maar leidt een hogere pensioenleeftijd nu echt tot (veel) meer werkenden? Dat loopt zo'n vaart niet. Vooruitberekeningen laten zien dat de huidige krimp van de beroepsbevolking niet zal omslaan in een sterke groei. Het lijkt dus verstandig om ons niet te rijk te rekenen, maar zuinig te zijn op onze arbeid.**



Foto: Marcel Oosterwijk/Flickr

een hogere pensioenleeftijd ook echt tot meer werkenden? Vooruitberekeningen maken duidelijk dat de krimp van de beroepsbevolking niet zal omslaan in een sterke groei zoals we de afgelopen vijftig jaar gewend zijn.

#### Korte hapering in groei beroepsbevolking

In de afgelopen vijftig jaar is de potentiële beroepsbevolking (zie kader) sterk toegenomen. In 1960 telde Nederland 6,1 miljoen inwoners in de leeftijd van 20 tot 65 jaar. Vanaf 1966, het jaar dat de eerste babyboomers 20 werden, brak een langdurige periode van sterke groei aan. Bijna 30 jaar lang nam de potentiële beroepsbevolking jaarlijks met gemiddeld meer dan 100 duizend mensen toe. Midden jaren negentig kwam aan deze snelle expansie een einde, toen de zogenoemde babybustgeneratie de arbeidsmarkt betrad en de abrupte daling van de geboortecijfers begin jaren zeventig in het arbeidsaanbod voelbaar begon te worden. Van 1995 tot 2011 groeide de potentiële beroepsbevolking nog door van 9,6 miljoen tot een omvang van 10,1 miljoen mensen, jaarlijks nog ruim 30 duizend personen erbij. In 2011 bereikten de eerste babyboomers de 65-jarige leeftijd en begon de potentiële beroepsbevolking te krimpen. Door de recente verandering van de wetgeving laat het zich aanzien dat deze krimp van korte duur zal zijn.

#### Veranderd perspectief

Volgens de bevolkingsprognose van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) uit 2012 krimpt de potentiële beroepsbevolking licht tot 2016, om daarna weer licht te gaan groeien. In 2021 wordt een omvang van 10,3 miljoen personen verwacht, ongeveer 180 duizend meer dan begin 2011. Gegeven de huidige schatting van de op 65-jarige leeftijd nog resterende levensverwachting, zou

Om de kosten van de AOW betaalbaar te houden, heeft het kabinet besloten om de AOW-gerechtigde leeftijd in de komende jaren te laten stijgen. Volgens het regeerakkoord uit 2012 stijgt deze leeftijd stapsgewijs van 65 jaar nu naar 67 jaar in 2021. Vanaf 2022 kan de AOW-leeftijd verder stijgen, met stappen van 3 maanden per jaar, wanneer de ontwikkeling van de levensverwachting op 65-jarige leeftijd dat rechtvaardigt. Op basis van de prognose voor de levensverwachting van eind 2012 zal vanaf 2021 elke twee tot drie jaar de AOW-leeftijd met 3 maanden extra worden verhoogd. In 2030 zou dan de leeftijd van 68 jaar bereikt worden, in 2060 zou deze zijn opgelopen tot 71,5 jaar. Maar wat betekenen deze veranderingen voor de beroepsbevolking: leidt

daarna een langere periode van krimp verwacht kunnen worden. Ondanks de verder stijgende AOW-leeftijd wordt voor de potentiële beroepsbevolking echter een geleidelijke afname voorzien van midden jaren twintig tot 2040. In 2040 zou de potentiële beroepsbevolking weer uit 10,1 miljoen mensen bestaan, evenveel als nu, om daarna tot 2060 weer te stijgen tot 10,7 miljoen (figuur 1). Als de AOW-leeftijd niet verhoogd zou worden, zou de potentiële beroepsbevolking tot 2040 met 800 duizend personen gaan afnemen. Het is dit krimpperspectief dat werkgevers deed vrezen voor, en jonge werknemers hoopvol uitzien naar, een periode van aanstaande arbeidskrachte. Werkloosheid zou vrijwel worden uitgebannen en groepen met een achterstand op de arbeidsmarkt zouden die in gaan lopen. Nu de AOW-leeftijd wordt verhoogd en daarmee de krimp van de potentiële beroepsbevolking lijkt mee te vallen, zou dit toekomstbeeld wel eens anders uit kunnen vallen.

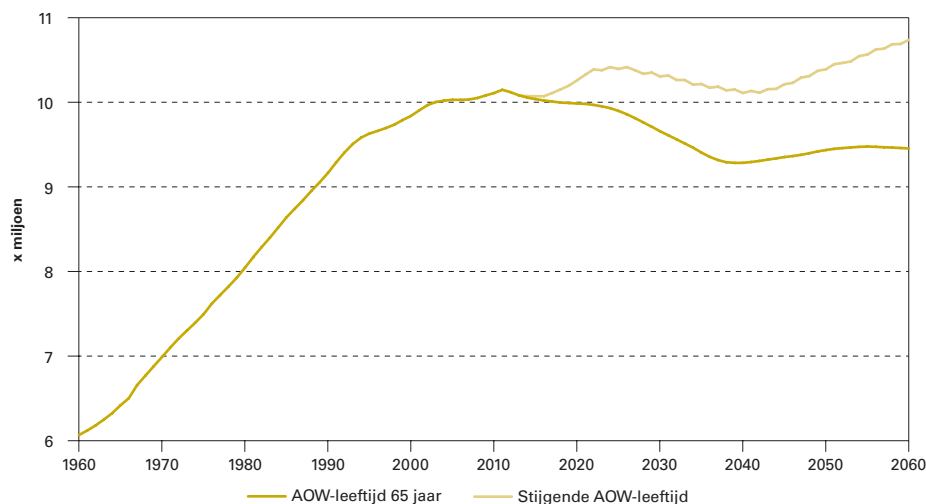
### Van potentiële beroepsbevolking naar feitelijk arbeidsaanbod

Niet alleen de vraag wat de verhoging van de AOW-leeftijd voor gevolgen heeft voor de potentiële beroepsbevolking is relevant, maar ook wat de gevolgen kunnen zijn voor het feitelijke arbeidsaanbod (zie kader). Het effect van het verhogen van de AOW-leeftijd op de omvang van de potentiële beroepsbevolking is eenvoudig te meten, maar geeft niet goed weer wat dit voor het feitelijke arbeidsaanbod betekent. Als mensen later AOW krijgen, blijven ze dan ook langer werken? Om het effect van het verhogen van de AOW-leeftijd op de omvang van het arbeidsaanbod zichtbaar te maken, kijken we niet alleen naar de potentiële beroepsbevolking, maar ook naar de bruto arbeidsparticipatie (zie kader) en de gemiddelde arbeidsduur van ouderen. Door de potentiële beroepsbevolking te vermenigvuldigen met de leeftijdsspecifieke arbeidsparticipatie en de gemiddelde arbeidsduur per week en dit vervolgens te delen door 40, kunnen we het arbeidsaanbod uitgedrukt in aantal *voltijds arbeidskrachten* in kaart brengen. Dit is het aantal personen dat echt beschikbaar is voor betaalde arbeid, onafhankelijk van het feit of ze een betaalde baan hebben of niet.

### Veranderingen arbeidsaanbod in verleden

Wat waren in het verleden de drijvende krachten achter veranderingen in het arbeidsaanbod: de demografie of de arbeidsmarkt? Een dergelijke vraag kan met bovenstaande methode tot op zekere hoogte worden ontrafeld. Veranderingen in arbeidsaanbod worden bepaald door veranderingen in de omvang van de potentiële beroepsbevolking dan wel door veranderingen in de participatie en arbeidsduur. Om het effect van een hogere AOW-leeftijd te bezien nemen we de leeftijdsgroep 15-74 jaar onder de loep. Helaas kunnen we daarvoor niet al te ver terug in de tijd. Door het ontbreken van lange tijdreeksen van leeftijdsspecifieke bruto participatiecijfers, beperken we ons tot de periode 1996-2011. Het arbeidsaanbod bestond in 1996 uit 6,1 miljoen voltijds arbeidskrachten, 4,2 miljoen mannen en 1,9 miljoen vrouwen.

Figuur 1. Potentiële beroepsbevolking, 20 jaar – AOW-leeftijd



Bron: CBS (prognose 2012).

### Arbeidsmarkt bepalend

Bij de mannen hadden tot de eeuwwisseling de demografische ontwikkelingen een positief effect op het arbeidsaanbod en liep bovendien de participatie op (figuur 2a). Kort na de eeuwwisseling werd het effect van demografische veranderingen negatief. Aanvankelijk werd dit uitsluitend veroorzaakt door emigratie en sterfte binnen de beroepsbevolking. Vanaf 2007 kwam dit ook doordat de uitstroom van oudere mannen uit de beroepsbevolking groter werd dan de instroom van jonge mannen. Dat dit effect van de vergrijzing al in het eerste decennium van deze eeuw zichtbaar was en niet pas in 2011 kwam door de lagere arbeidsparticipatie van jonge zestigers ten opzichte van oude vijftigers (figuur 3a). Een groot deel van de babyboomers die in 1946 zijn geboren, had de arbeidsmarkt daardoor al voor hun 65<sup>ste</sup> verlaten. Het negatieve effect van demografische ontwikkelingen rond 2007 werd echter meer dan gecompenseerd doordat in dezelfde tijd de participatie fors omhoog ging. Het netto resultaat was een toename van het arbeidsaanbod. Na 2008 werd het effect van de crisis zichtbaar. Als gevolg van dalende participatie in bijna alle leeftijdsgroepen ging het arbeidsaanbod dalen.

De ontwikkelingen voor vrouwen zijn in grote lijnen vergelijkbaar met die van mannen (figuur 2b). Voor vrouwen is het arbeidsaanbod gedurende de gehele periode toegenomen met een hoge groei van net boven de 3 procent in 1997 en 2007. Door

### DEFINITIES

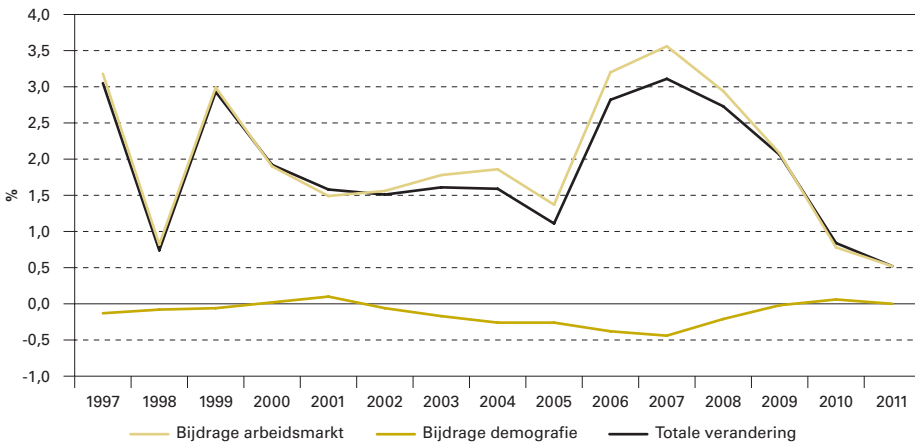
De *potentiële beroepsbevolking* is het aantal inwoners dat op basis van leeftijd in aanmerking komt voor deelname aan het arbeidsproces. In de bevolkingsstatistieken van het CBS wordt hiervoor de leeftijd van 20-64 jaar gehanteerd, meer gebruikelijk is om vanaf 15 jaar te rekenen. Met het stijgen van de AOW-leeftijd laten we hier ook de bovenste leeftijdsgrens van de potentiële beroepsbevolking stijgen. De potentiële beroepsbevolking omvat alle personen in de leeftijdsgroep, onafhankelijk van het feit of deze personen al dan niet een betaalde baan hebben. Met het *arbeidsaanbod* wordt in dit artikel bedoeld het aantal mensen van 15 tot 75 jaar dat daadwerkelijk beschikbaar is voor betaalde arbeid voor 12 uur of meer per week, zowel werkenden als werklozen, gewogen naar het aantal uren per week dat ze (willen) werken. Voor dat aantal uren wordt uitgegaan van de gemiddelde arbeidsduur voor mensen met dezelfde leeftijd en van hetzelfde geslacht. Het CBS maakt wel prognoses van de potentiële beroepsbevolking, maar niet van het arbeidsaanbod. De bruto arbeidsparticipatie geeft aan welk deel van de bevolking - per leeftijdsgroep - een baan van meer dan 12 uur per week heeft of ambieert.

**Figuur 2a.** Percentage verandering arbeidsaanbod, mannen, 15-74 jaar



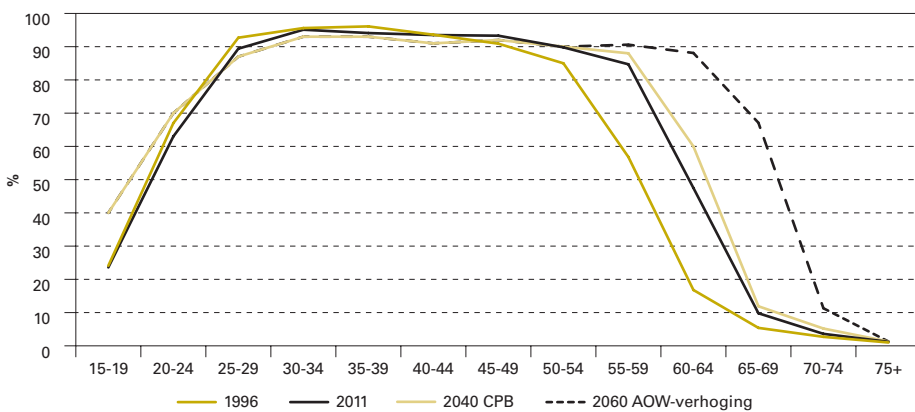
Bron: CBS; eigen berekeningen.

**Figuur 2b.** Percentage verandering arbeidsaanbod, vrouwen, 15-74 jaar



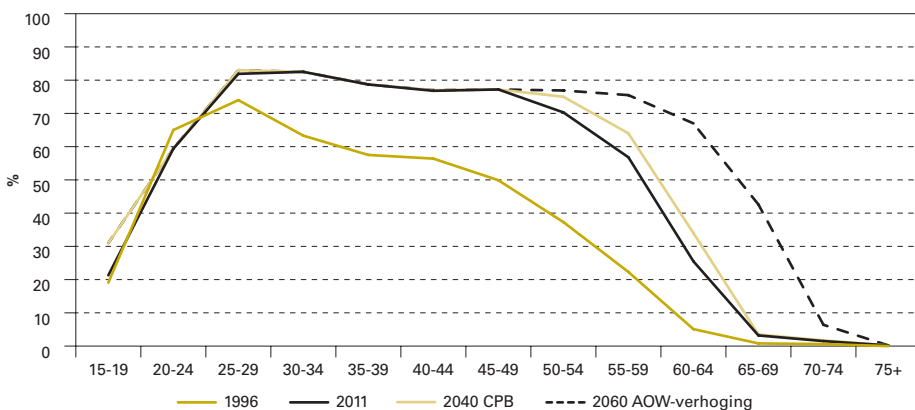
Bron: CBS; eigen berekeningen.

**Figuur 3a.** Bruto arbeidsparticipatie mannen naar leeftijd



Bron: CBS/CPB; eigen berekeningen.

**Figuur 3b.** Bruto arbeidsparticipatie vrouwen naar leeftijd



Bron: CBS/CPB; eigen berekeningen.

de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen (figuur 3b) is het aantal beschikbare arbeidskrachten verhoudingsgewijs sneller toegenomen dan de potentiële beroepsbevolking. De laagste groei – 0,5 procent – werd waargenomen in 2011. Gedurende vrijwel de gehele periode is het effect van demografische ontwikkelingen voor vrouwen licht negatief. Voor vrouwen speelt emigratie een kleinere rol dan voor mannen. Alleen in 2006 en 2007 draagt netto emigratie bescheiden bij aan het negatieve demografie-effect. Dat het effect van vergrijzing op de arbeidsmarkt voor vrouwen al eerder zichtbaar is dan voor mannen hangt samen met het zogenoemde ‘kinderdal’ in het leeftijds patroon van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Ging bij mannen de participatie in de jaren negentig dalen na de leeftijd van 50 jaar, voor vrouwen was al een duidelijke daling zichtbaar na de leeftijd van 30 jaar, wat samenhangt met het tijdstip waarop zij kinderen krijgen.

In de afgelopen vijftien jaar werden de fluctuaties in het arbeidsaanbod zowel voor mannen als voor vrouwen dus slechts voor een klein deel bepaald door de demografie. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt waren veel belangrijker. Dit betrof vooral veranderingen in de arbeidsparticipatie. Ontwikkelingen in de arbeidsduur hadden een bescheiden effect.

**Toekomstig arbeidsaanbod?**

Om na te gaan wat het effect van demografische veranderingen en ontwikkelingen in arbeidsparticipatie op het toekomstige arbeidsaanbod is, hebben we drie scenario’s doorgerekend waarbij we gebruik hebben gemaakt van de CBS-bevolkingsprognose uit 2012 en drie verschillende veronderstellingen over bruto arbeidsparticipatie: (1) constante leeftijdsspecifieke participatie van mannen en vrouwen vanaf 2011, (2) een verdere stijging van de participatie conform het (beleidsneutrale) lange termijnscenario van het CPB uit 2009, en (3) een stijging van de participatie volgens scenario 2, plus een toename van de arbeidsparticipatie onder ouderen als gevolg van de stijging van de AOW- en pensioengerechtigde leeftijd. In het CPB scenario wordt rekening gehouden met bestaand beleid om ervoor te zorgen dat ouderen langer aan het werk blijven, zoals de afschaffing van fiscale faciliteiten voor VUT- en prepensioenregelingen of hervormingen op het gebied van arbeidsongeschiktheid. Daarnaast wordt ervan uitgegaan dat de arbeidsparticipatie van vrouwen op hogere leeftijden nog wat verder zal stijgen doordat jongere generaties vrouwen hoger opgeleid zijn dan oudere generaties. Ook wordt rekening gehouden met een lichte verhoging van de participatie van jongeren. In dit scenario vindt de toename van de arbeidsparticipatie vooral plaats in de komende 10 tot 15 jaar. In ons AOW-scenario wordt ook expliciet rekening gehouden met de verhoging van de AOW-leeftijd en blijft de arbeidsparticipatie van ouderen stijgen tot het eind van de projectieperiode (2060). In dit scenario hebben we verondersteld dat voor elke maand dat de AOW-leeftijd stijgt, de gemiddelde leeftijd bij pensionering eveneens met een maand toeneemt. Ten opzichte van de huidige arbeidsparticipatiecijfers leidt dit tot een flinke

verhoging van de participatie van ouderen. Wat betekenen deze scenario's nu voor het toekomstige aantal beschikbare voltijds arbeidskrachten?

Bij een constante bruto arbeidsparticipatie op het niveau van 2011, zal het arbeidsaanbod gaan dalen van 6,8 miljoen anno 2013 tot minder dan 6,3 miljoen in 2040 (figuur 4). De daling geldt zowel voor mannen (van 4,3 naar 3,9 miljoen) als voor vrouwen (van 2,5 naar 2,3 miljoen in 2040). Na 2040 gaat het aantal voltijds arbeidskrachten weer langzaam toenemen. Dit scenario met constante arbeidsparticipatie is echter uiterst onwaarschijnlijk. In het tweede scenario waarbij rekening wordt gehouden met een bescheiden toename van de participatie, zal het arbeidsaanbod de komende jaren nog toenemen, maar gaat dit na 2020 eveneens teruglopen. Houden we ook rekening met het verhogen van de AOW-leeftijd volgens ons derde scenario, dan neemt het arbeidsaanbod op korte termijn aanzienlijk meer toe, tot meer dan 7 miljoen, maar ook dan zal het aanbod in de loop van de jaren twintig gaan dalen. In dit geval zal het aanbod echter niet onder het huidige aanbod komen te liggen. Tussen 2040 en 2060 zal het aanbod weer gaan stijgen tot een maximum van 7,2 miljoen voltijds arbeidskrachten.

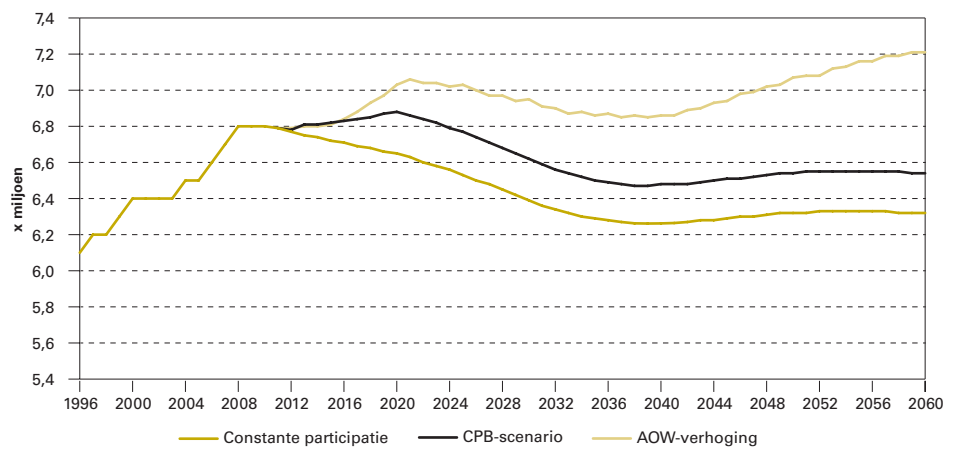
### Rijk rekenen?

De stijging van de AOW-leeftijd leidt automatisch tot een grotere omvang van de potentiële beroepsbevolking. Maar dit zal hoogstwaarschijnlijk niet voldoende zijn om in de komende decennia een periode van stagnerende groei of krimp van de feitelijke beroepsbevolking te vermijden. Dat laatste zal waarschijnlijk in de jaren twintig en dertig gebeuren.

Door het huidige beleid voor het verhogen van de AOW-leeftijd zal de potentiële beroepsbevolking in 2040 naar verwachting maar iets groter zijn dan nu het geval is. Onze aanname dat voor elke maand dat de AOW-leeftijd stijgt, de gemiddelde leeftijd bij pensionering eveneens met een maand toeneemt, is echter optimistisch. Het daadwerkelijke effect van het verhogen van de AOW-leeftijd op het beschikbare arbeidsaanbod is dan ook vermoedelijk (veel) kleiner dan in het meest positieve scenario zoals hier geschetst in figuur 4.

Uiteraard moeten deze vooruitberekeningen met enige slagen om de arm worden behandeld. Ten eerste is de demografische ontwikkeling niet zeker. Als de levensverwachting sneller stijgt dan voorzien, dan neemt ook de AOW-leeftijd sterker toe en kan de potentiële beroepsbevolking in 2040 dus aanmerkelijk hoger uitvallen. Een onvoorziene verdere stijging van de immigratie zou hetzelfde gevolg kunnen hebben. Maar het omgekeerde kan uiteraard ook gebeuren: een stagnerende toename van de levensverwachting of dalende migratiecijfers kunnen tot een lager arbeidsaanbod leiden. Verder is het ook mogelijk dat een stijging van de gemiddelde arbeidsduur, al dan niet in combinatie met een sterkere verhoging van de participatie van jongeren, in de jaren na 2020 nog tot extra groei van het arbeidsaanbod leidt. In elk geval lijkt het voorbarig om op basis van de huidige plannen tot verhoging van

**Figuur 4.** Scenario's voor arbeidsaanbod 15-74 jaar, 1996 - 2060



Bron: CBS/CPB; eigen berekeningen.

de AOW-leeftijd te denken dat we weer een stevige groei van beschikbare arbeidskrachten zullen meemaken. Welke maatregelen ook worden genomen om de arbeidsparticipatie en arbeidsduur te verhogen, zo'n sterke stijging van het aantal arbeidskrachten zoals deze in de afgelopen decennia heeft plaatsgevonden, lijkt voor de komende 50 jaar onwaarschijnlijk. Alle reden dus om zuinig om te springen met ons arbeidsaanbod!

**Nicole van der Gaag**, NIDI,

e-mail: gaag@nidi.nl

**Coen van Duin**, CBS,

e-mail: cdin@cbs.nl

### LITERATUUR:

- Beer, P. de (2008), Krimpde arbeidsmarkt: nieuwe perspectief, oude problemen, *Beleid en Maatschappij*, 35(4), pp. 278-288.
- Duin, C. van en L. Stoeldraijer (2013), Bevolkingsprognose 2012-2060: Langer leven, langer werken. *Bevolkingstrends*, november 2013.
- Euwals, R., K. Folmer, T. Knaap en M. Volkerink (2009), Bevolkingskrimp en Arbeidsmarkt. In: L. Heering en N. van Nimwegen (eds.) *Van groei naar krimp. Een demografische omslag in beeld*, (NIDI-boek, 80). Amsterdam: KNAW, pp. 145-162.
- Euwals, R. en K. Folmer (2009), Arbeidsaanbod en gewerkte uren tot 2050, een beleidsneutraal scenario. *CPB memorandum*, 23-4-2009.

Foto: Toposarchitecten/Flickr



# Het NIDI is gered!

## Demografisch toponderzoek blijft behouden voor Nederland

**Het NIDI kan zijn onderzoek op het huidige niveau voortzetten. In mei vorig jaar kondigde het ministerie van OCW in het kader van een algemene bezuinigingsronde aan zijn subsidie voor het demografisch onderzoek stop te zetten. Het voortbestaan van het instituut werd daarmee rechtstreeks bedreigd. Maar de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) en de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) hebben besloten de financiering van het NIDI op zich te nemen. Hiermee is het NIDI gered en kan het zijn missie voortzetten.**

Dankzij de structurele financiële steun van de KNAW en de Rijksuniversiteit Groningen blijft het hoogwaardige interdisciplinaire onderzoek naar bevolkingsvraagstukken voor Nederland behouden. Daarmee wordt recht gedaan aan het onverminderd belang van demografisch onderzoek voor ons land, zoals naar de gevolgen van de vergrijzing, de verlenging van de levensduur, de toekomst van gezin, familie en de verhoudingen tussen de generaties, en naar migratie en migranten. Nadat het ministerie bekend had gemaakt de subsidie voor het NIDI te stoppen, stelde het Bestuur van de KNAW direct een commissie van onafhankelijke deskundigen in die de wetenschappelijke waarde van het NIDI en het belang van zijn onafhankelijke positie moest beoordelen. Op hetzelfde moment voerde het College van Bestuur van de RUG een verkenning uit naar de mogelijkheden binnen de universiteit voor het nauwer aanhalen van de reeds lang bestaande banden met het NIDI.

### Het evaluatieonderzoek

In oktober 2013 concludeerde de onafhankelijke commissie 'Kwaliteit, rol en belang van het NIDI', die werd voorgezeten door emeritus-hoogleraar Anneke van Doorne-Huiskes, in haar rapport dat de wetenschappelijke kwaliteit van het NIDI zeer goed tot excellent is. Het instituut neemt een centrale, agendabepalende positie in binnen het nationale en internationale wetenschappelijke demografisch onderzoek. Dat blijkt onder meer uit recente successen in ERC Advanced Grant en NWO-Vici competities en de vele tientallen steunbetuigingen die het NIDI vanuit de hele wereld heeft ontvangen.

### De verkenning

Uit de verkenning door het Groningse universiteitsbestuur bleken de vele raakvlakken tussen de activiteiten van het NIDI en het onderzoek en het onderwijs van de RUG. Binnen de universiteit bleek een breed draagvlak aanwezig voor intensievere samenwerking met het NIDI, met name binnen de thema's 'sustainable society' en 'healthy ageing' die een belangrijke focus zijn van de Groningse universiteit.

### De raakvlakken

Demografische veranderingen zijn in hoge mate bepalend voor de ontwikkeling van een duurzame samenleving. Wat staat ons te wachten als het gaat om de groei, maar ook de krimp van onze bevolking. Wat betekent dit voor de regionale ontwikkeling, de bedrijvigheid en sociale samenhang? Het NIDI bestudeert de drijvende krachten achter deze demografische ontwikkelingen, zoals de veranderingen in relatievorming en vruchtbaarheid, en de verlenging van de levensduur. Maar ook de gevolgen hiervan voor de samenleving, zoals de vergrijzing en de verhoudingen tussen de generaties. Welke mogelijkheden bieden deze demografische uitdagingen als we bedenken dat we niet alleen ouder worden, maar ook steeds langer actief en gezond zijn. Hoe kan het potentieel van een oudere bevolking het best worden benut? Ook voor het thema 'healthy ageing' zijn dit centrale vragen. Een duurzame samenleving geeft zich ook rekenschap van vragen rond de toenemende culturele diversiteit van onze bevolking als gevolg van internationale migratie en de maatschappelijke bijdragen van migranten en hun nakomelingen.

"Populations change, because people change" is een belangrijk uitgangspunt van NIDI-onderzoek, dat ook naar de grondslagen van demografisch gedrag speurt en inzichten uit diverse disciplines bundelt. Het NIDI-onderzoek is geconcentreerd in vier themagroepen: 'families and generations', 'migration and migrants', 'work and retirement' en 'ageing and longevity'. Zonder uitzondering bieden deze thema's boeiende raakvlakken met het onderzoek van de Groningse universiteit.

### Het nieuwe NIDI

Op 19 maart 2014 ondertekenden de KNAW en de RUG de samenwerkingsovereenkomst waarin de affiliatie wordt vastgelegd. De KNAW en de RUG zullen jaarlijks in gelijke mate bijdragen aan de basisfinanciering van het NIDI. Uiteraard blijft het NIDI daarnaast een substantieel deel van zijn budget verwerven in competitie, vooral uit Europese middelen. Het NIDI blijft in Den Haag gevestigd.

DEMOS verschijnt 10 x per jaar en wil de kennis en meningsvorming over bevolkingsvraagstukken bevorderen.



Gehele of gedeeltelijke overname van artikelen met bronvermelding wordt op prijs gesteld. Graag ontvangt de redactie een bewijsexemplaar.

Het NIDI is een instituut van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen. Het NIDI houdt zich bezig met onderzoek naar bevolkingsvraagstukken.

## colofon

DEMOS	is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).
Redactie	Nico van Nimwegen, hoofdredacteur Ingrid Esveldt, eindredacteur Harry van Dalen, redacteur Peter Ekamper, (web)redacteur
Adres	NIDI/DEMOS Postbus 11650 2502 AR 's-Gravenhage (070) 356 52 00
Telefoon	demos@nidi.nl
E-mail	demos.nidi.nl / www.nidi.nl
Internet	gratis
Abonnementen	Harmine Louwé www.nadorpdruk.nl
Basisontwerp	
Druk	



Ter gelegenheid van de affiliatie met de Rijksuniversiteit Groningen presenteerde de directeur van het NIDI het boekje "Het tweede bedrijf: ander werk na pensioen" dat een bijzonder en publieksvriendelijk inzicht geeft in de levens van mensen die na hun pensioen weer actief worden op arbeidsmarkt. Het geeft een inspirerend beeld van een nieuwe generatie gepensioneerd. Het boekje heeft ook symbolische waarde voor het NIDI, dat door deze overeenkomst van de KNAW en RUG een nieuwe fase tegemoet gaat.