

de mos

Jaargang 30
Oktober 2014

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

9

NIDI

inhoud

- 1 Van voorloper tot achterblijver.
100 jaar zwangerschapsverlof in Nederland
- 5 Steun van kinderen tijdens de overgang
van werk naar pensioen
- 8 Actief ouder worden in Europa langs de
meetlat



Foto: Frank de Kleine/Flickr

Van voorloper tot achterblijver

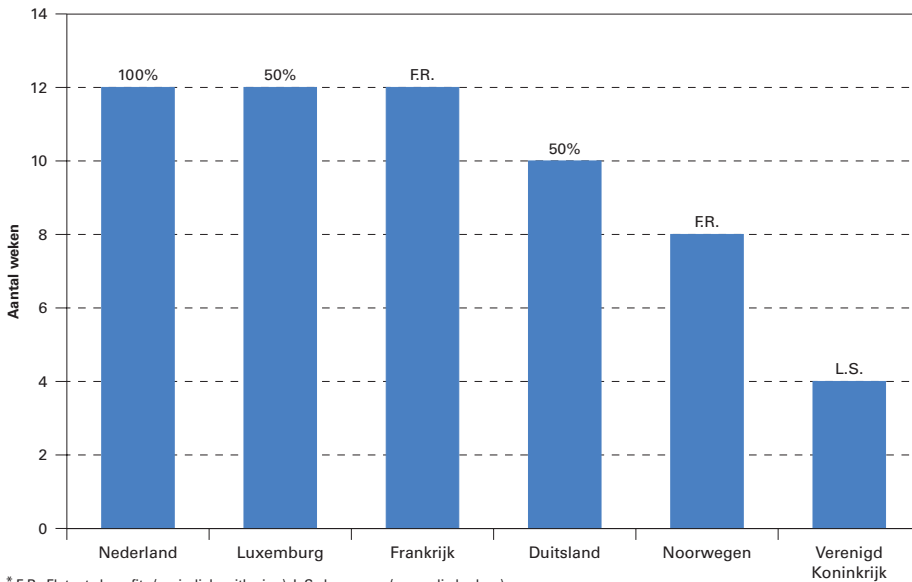
ANNE GAUTHIER

100 jaar zwangerschapsverlof in Nederland

In 1913 nam het Nederlandse parlement de Ziektewet aan waarin voor het eerst betaald zwangerschapsverlof voor werkende vrouwen was opgenomen. Door veel tegenstand duurde het echter nog tot 1930 voordat de Ziektewet van kracht werd. De geschiedenis van het Nederlandse zwangerschapsverlof laat zien dat de voorhoede depositie van ons land in 1930 is omgeslagen in achterstand zowel bij het zwangerschaps- en bevallingsverlof als bij het later ingevoerde ouderschapsverlof.

Het idee dat werkende vrouwen speciale bescherming nodig hebben voor en direct na de geboorte van een kind is niet nieuw. Al in 1889 nam de Nederlandse volksvertegenwoordiging een wet aan die zwangere vrouwen recht gaf op onbetaald zwangerschapsverlof. Deze Arbeidstijdenwet van 5 mei 1889 was van toepassing voor alle industriële ondernemingen met uitzondering van die in de land- en bosbouw, visserij en veeteelt, en verbood vrouwen te werken binnen vier weken tot de bevalling. Nederland stond hierin niet alleen. België introduceerde bijvoorbeeld zijn eerste zwangerschapsverlof in 1894 en Duitsland deed dit al in 1883. Ons land volgde in 1913 toen de Ziektewet werd aangenomen waarin voor het eerst een betaald zwangerschapsverlof was opgenomen. Het bleek echter niet eenvoudig om de wet in te voeren en de discussies over de invoering, de administratieve afhandeling en de financiële kosten sleepten voort totdat de wet uiteindelijk in 1930 van kracht werd. De Ziektewet gaf gehuwde werkende vrouwen recht op 12 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof: 6 weken voor de bevalling en 6 weken erna, met volledige doorbetaling van het loon. Ongehuwde werkende vrouwen hadden recht op een looncompensatie van 80 procent. Ondanks de trage invoering nam Nederland met deze wet internationaal een voorhoede depositie in bij het zwangerschapsverlof: vanaf 1939 hadden Nederlandse werkende vrouwen

Figuur 1. Duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof en financiële vergoedingen in geselecteerde landen, in 1939*



* F.R.: Flat rate benefits (periodieke uitkering); L.S.: lump sum (eenmalig bedrag).

Bron: Sakmann e.a. (1940).

het langste verlof en de hoogste financiële vergoeding (zie figuur 1).

Gedurende de eerste decennia van de 20^{ste} eeuw was er wereldwijd sprake van een groeiende erkenning dat werkende zwangere vrouwen recht hadden op bescherming. Zo nam de Internationale Arbeidsorganisatie van de Verenigde Naties (ILO) in 1919 de Maternity Protection Convention aan. Alhoewel deze Conventie niet bindend was, markeerde deze afspraak de eerste internationale erkenning van de verantwoordelijkheden van nationale overheden om vrouwen te beschermen rondom zwangerschap en bevalling. De Conventie werd geratificeerd door 34 landen, maar niet door Nederland waar de confessionele regering onder meer de in de Conventie geregelde gelijke behandeling van gehuwde en ongehuwde vrouwen ‘een brug te ver’ vond. Het zou zelfs nog een kleine eeuw duren voordat ons land zich, in 2009, eindelijk aansloot bij de an-

dere landen en de herziene ILO 2000 Maternity Protection Convention ratificeerde.

De huidige situatie

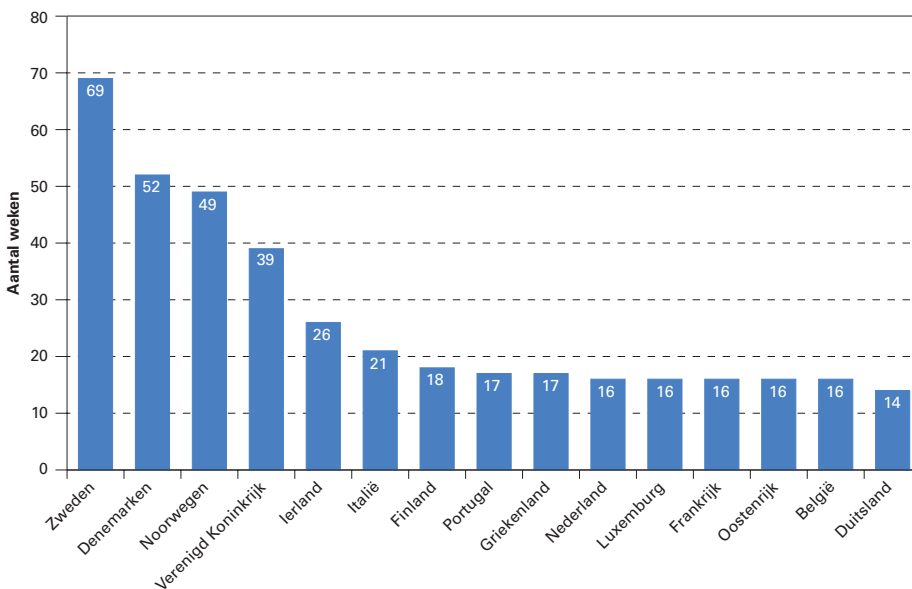
In de 20^{ste} eeuw verbeterden landen over de hele wereld hun zwangerschapsregelingen. De duur van het verlof nam toe, de financiële vergoedingen werden verhoogd en nieuwe regelingen, zoals het ouderschapsverlof, werden ingevoerd. Nederland vormde een uitzondering want bijna 100 jaar na de invoering ervan was het Nederlandse zwangerschaps- en bevallingsverlof nog bijna ongewijzigd. Alleen de duur van het verlof nam iets toe van 12 weken in 1930 tot 16 weken nu. Uit een internationale vergelijking blijkt dat Nederland nu één van de minst ruimhartige zwangerschapsregelingen heeft. De duur van het Nederlandse zwangerschaps- en bevallingsverlof is met 16 weken ook aanzienlijk korter dan bijvoorbeeld in de Scandinavische landen of het Verenigd Koninkrijk (zie figuur 2). Daar komt bij dat verdere verlenging van het Nederlandse zwangerschaps- en bevallingsverlof op weinig politieke steun in Den Haag kan rekenen. Zo behoorde de Nederlandse regering tot de felste tegenstanders van het voorstel van de Europese Commissie uit 2010 om het zwangerschaps- en bevallingsverlof te verlengen tot 18 of 20 weken.

Ouderschapsverlof

In tegenstelling tot de meeste andere landen heeft Nederland zich ook niet hard gemaakt voor de invoering van het ouderschapsverlof. Terwijl diverse landen een jaar of meer betaald ouderschapsverlof bieden, geeft de Nederlandse wetgever elke ouder alleen de mogelijkheid om onbetaald deeltijd verlof te nemen (Wet op het Ouderschapsverlof 1990). Van deze algemene regel kan worden afgeweken en in sommige cao's is geregeld dat het ouderschapsverlof deels wordt doorbetaald (zie kader). De karige Nederlandse ouderschapsverlofregeling staat in scherp contrast met de Zweedse regeling waarbij ouders recht hebben op niet minder dan 480 dagen ouderschapsverlof. Voor de eerste 390 dagen geldt daarbij in Zweden een financiële vergoeding van 80 procent van het verzekerde inkomen, gevolgd door een forfaitaire (vast bedrag) uitkering voor nog eens 90 dagen. Hierbij is van belang dat als beide ouders voor het kind zorgen, iedere ouder recht heeft op ten minste 60 dagen betaald verlof dat niet aan de andere ouder kan worden overgedragen.

Het Nederlandse model wijkt dus duidelijk af van wat er elders wordt aangeboden. In plaats van de mogelijkheid te bieden om de arbeidsmarkt voor een langere periode te verlaten om voor het kind te zorgen, wordt in ons land juist een snelle terugkeer van de moeder naar de arbeidsmarkt gestimuleerd. Daarbij gaat het in de meeste gevallen om een deeltijd dienstverband. En hoewel dit model ongetwijfeld heeft bijgedragen aan de snelle stijging van de arbeidsdeelname van Nederlandse vrouwen, is er ook sprake van kritiek. Zo gaven werkgevers aan dat een kort zwangerschapsverlof leidt tot meer doorbetaling van loon wegens ziekte. Ook wordt het verlof te kort geacht voor het welzijn van de baby, terwijl een andere regelmatig gehoorde kritiek is dat het verlof vaders be-

Figuur 2. Duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof in West-Europese landen, 2014 (in weken)*



* De bovenstaande cijfers zijn uitgezonderd ouderschapsverlof, behalve voor Zweden, Denemarken en Noorwegen.

Bron: ISSA (2014).

Uit gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat in 2013 124.000 vrouwelijke en 124.000 mannelijke werknemers (die per week 12 uur of meer werkten), recht hadden op Ouderschapsverlof. Van de vrouwen die recht hadden op dit verlof nam ruim de helft (57%) verlof voor gemiddeld een periode van 12 maanden voor 10 uur per week. Van de mannelijke rechthebbenden nam een kwart (23%) verlof voor gemiddeld 16 maanden en 8 uur per week. Deze lange verlofperiodes weerspiegelen de mogelijkheid om deeltijdverlof op te nemen en dit over een aantal maanden uit te smeren.

Voor vaders is het opnemen van Ouderschapsverlof toegenomen van 15 procent in 2003 naar 18 procent in 2007 en 23 procent in 2013. Voor moeders is het gebruik veel groter en nam het toe van 42 procent in 2003 en 2007 naar ruim de helft (57% in 2013).

Het gebruik van Ouderschapsverlof varieert sterk naar opleidingsniveau. Zo is het gebruik onder hoger opgeleide vrouwen 56 procent, terwijl dit met 17 procent beduidend lager is voor lager opgeleide vrouwen. Voor mannen zijn de vergelijkbare cijfers respectievelijk 26 en 8 procent. Meer voltijds (35 uur per week of meer) werkende moeders nemen verlof op (55%) dan in deeltijd (12-24 uur per week) werkende (30%). Ten slotte valt op dat tweemaal zoveel vrouwen met een hoger persoonlijk inkomen (€0-50.000 per jaar bruto) verlof opnemen dan vrouwen met een lager inkomen (€0-20.000): respectievelijk 60

procent en 31 procent. Al met al lijkt het opnemen van ouderschapsverlof vooral een zaak van beter opgeleide vrouwen in de hogere inkomensklasse.

In collectieve arbeidsovereenkomsten kan worden afgeweken van de basisregel dat Ouderschapsverlof onbetaald is. Omdat de mate van betaling van Ouderschapsverlof afhangt van de cao in een bepaalde sector, varieert ook het gebruik van de regeling sterk per sector. Werknemers in de publieke sector en in de gezondheidszorg hebben vaker betaald Ouderschapsverlof (waarbij de betaling kan oplopen tot 75 procent van het laatstverdiende loon) dan werknemers in de private sector (79% om 25%).

Uit de Sociale Atlas 2006 van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt ten slotte dat het gebruik van Ouderschapsverlof beduidend lager is onder Turkse, Marokkaanse en Antilliaanse werkende ouders dan onder Surinaamse en autochtone Nederlanders. Als mogelijke verklaring voor het lagere gebruik gelden de onbekendheid met de regeling en het feit dat er geen behoefte aan was omdat anderen voor de kinderen zorgden.

Bron: Den Dulk, L. (2014), Netherlands country note. In: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Related Research 2014.

nadeelt en niet bijdraagt aan de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

De volgende verzuchting op een van de sociale media platforms illustreert de frustratie over het korte verlof:

“Ach, hoe is het ook mogelijk dat het zwangerschapsverlof in Nederland maar 16 weken is. Ik kan me niet voorstellen dat een moeder haar baby van 10 weken zonder moeite achterlaat bij oppas of KDV om weer aan het werk te gaan. In landen zoals Noorwegen en Zweden krijgen vrouwen 1 jaar verlof, met behoud van hun baan. Dat is ongelooflijk. Als mijn dochter 1 jaar is dan denk ik dat ik haar naar de KDV zal brengen. Gelukkig heeft mijn partner een goede baan en kan ik ervoor kiezen om tijdelijk niet te werken.” (een jonge moeder op foobie.nl).

Foto: Roel Wijnants/Flickr



Dat dit breder gedragen wordt blijkt onder meer uit een onderzoek onder 1.000 jonge ouders uit 2012 waarin bijna de helft van de ondervraagden aangaf het zwangerschapsverlof te kort te vinden (Het OuderSchap, 2012).

De gevolgen voor de gezondheid van moeder en kind

Het is moeilijk om de invloed te achterhalen die de invoering van het eerste zwangerschapsverlof heeft gehad op de gezondheid van moeder en kind. Dat komt ten dele omdat het aantal vrouwen dat in aanmerking zou komen voor de regeling aan de lage kant was. Niet alleen waren er destijds maar weinig moeders op de arbeidsmarkt actief, maar vrouwen trokken zich doorgaans ook, vrijwillig of niet, geheel terug van de arbeidsmarkt als ze zwanger raakten. Tot in de vroege

webclass

WEBCLASS POPULATION STUDIES

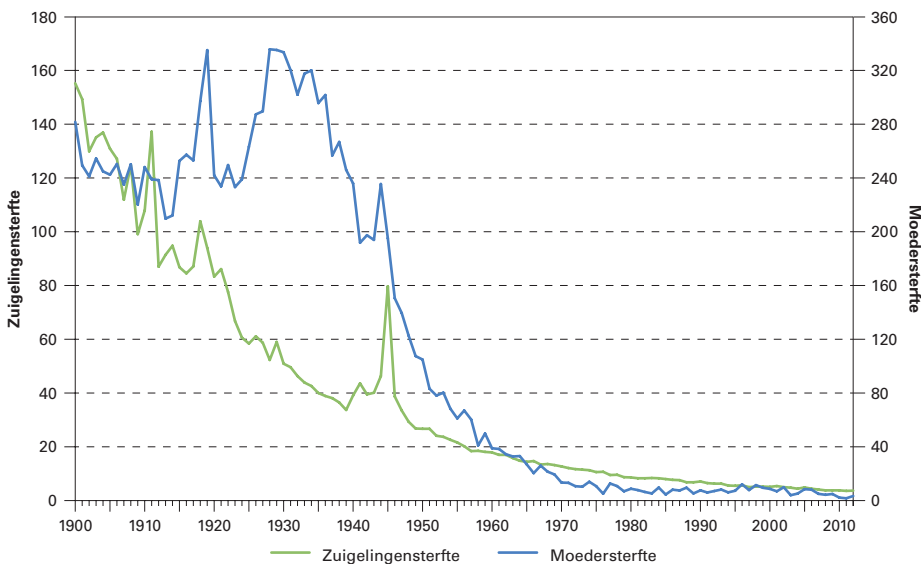
Population Research Centre in Groningen start met de **Webclass Population Studies**. Via deze webclass is het mogelijk een indruk te krijgen van hun internationaal georiënteerde Master Population Studies en de demografische onderwerpen die worden behandeld.

Heb je interesse?

Ga naar www.rug.nl/nestor en login met:
- gebruikersnaam: frw-Webclasspopstudies
- wachtwoord: webpopst2014!

Ook is er een nieuwe promotievideo beschikbaar. Zie: <https://www.youtube.com/watch?v=0L2SOFubgQM&hd=1>

Figuur 3. Zuigelingensterfte (per 1000 levendgeborenen, linker as) en moedersterfte* (per 100.000 levendgeborenen, rechter as), Nederland



* Moedersterfte is alle sterfte met doodsoorzaak zwangerschap, geboorte van kind en kraambed.

Bron: CBS.

jaren zeventig van de vorige eeuw maakten vrouwen ongeveer een kwart uit van de gehele Nederlandse beroepsbevolking. Onbekend is hoeveel van deze vrouwen gebruik hebben gemaakt van het zwangerschapsverlof, vooral in de eerste jaren na de invoering van de Ziektewet. Het is echter aannemelijk dat voor de vrouwen die in aanmerking kwamen het 12-wekelijkse verlof wel degelijk invloed heeft gehad op hun gezondheid en die van hun kinderen, zeker als het vrouwen betrof die zware arbeid, zoals in fabrieken verrichtten. Wat we wel weten is dat gedurende de gehele 20^{ste} eeuw de moeder- en kindersterfte in ons land wezenlijk afnam. Vooral de moedersterfte daalde aanzienlijk vanaf 1930 (figuur 3). Hoewel het zwangerschapsverlof uiteraard niet de enige verklaring is voor deze daling, is het aannemelijk dat het zwangerschapsverlof hieraan heeft bijgedragen.

Sterker empirisch bewijs voor de positieve gezondheidseffecten van zwangerschaps- en ouderschapsverlof is van recenter datum. Zo lieten recente analyses de positieve invloed zien van zwangerschapsverlof op kindersterfte en op het voorkomen van laag geboortegewicht. Een vroege terugkeer naar de arbeidsmarkt na een geboorte bleek ook verband te houden met een grotere kans op depressieve aandoeningen bij de moeder en met een lagere algehele gezondheid van de moeder. Een vroege terugkeer naar de arbeidsmarkt verkort bovendien de periode van borstvoeding. En hoewel de Nederlandse wet de werkgever (via de Arbeidstijdenwet) verplicht om tijd en ruimte te bieden voor het geven van borstvoeding kan de korte duur van het Nederlandse verlof moeders ontmoedigen om door te gaan met borstvoeding nadat zij weer aan het werk zijn gegaan. Het aandeel kinderen dat uitsluitend borstvoeding krijgt als zij 4 maanden oud zijn wordt voor ons land geschat op 34 procent, in vergelijking met veel hogere percentages in bijvoorbeeld Noorwegen (46%) en Zweden (60%) waar het zwangerschaps- en ouderschapsverlof aanzienlijk langer is dan in ons land.

lets om te vieren?

Honderd jaar betaald zwangerschapsverlof is een belangrijke mijlpaal in de geschiedenis van de sociale zekerheid. Toch is Nederland in de afgelopen eeuw zijn oorspronkelijke voorhoede positie kwijtgeraakt en loopt ons land nu achterop. Nederlandse moeders moeten (veel) sneller terug naar de arbeidsmarkt dan veel van hun Europese zusters vanwege het korte zwangerschaps- en bevallingsverlof. Bovendien is ouderschapsverlof een stuk kariger dan in andere landen. Ook zijn er geen speciale regelingen die vaders stimuleren om ouderschapsverlof te nemen, zoals in Zweden het geval is. Positief is misschien de flexibiliteit van onze arbeidsmarkt waar de beschikbaarheid van deeltijdwerk wellicht als compensatie kan worden gezien voor de karige verlofregelingen. Maar betaalde ouderschapsverlofregelingen zouden pas echt reden voor een feestje zijn geweest. Of dit nog eens 100 jaar zal duren moeten we maar afwachten....

Anne Gauthier, NIDI, e-mail: gauthier@nidi.nl

Vertaling en bewerking Nico van Nimwegen.

LITERATUUR:

- Sakmann, M., E.L. Otey, F. Huber en R.L. Needleman (1940), An outline of foreign social insurance and assistance laws. Four charts summarizing the principal legislative provisions in foreign countries. Washington: Federal security Agency, Social Security Board, Bureau of research and statistics, Bureau report no. 5, United States government printing office.
- Klein, M. van der (2007), Risks of labour: maternity insurance and economic citizenship in pre-1940 Europe. In: G. Hagemann (red), *Reciprocity and redistribution: work and welfare reconsidered*. Pisa: Edizioni Plus, pp. 87-112.
- Het OuderSchap (2012), Het eerste jaar van 1000 ouders. Ervaringen tijdens de zwangerschap, bevalling en het eerste jaar na de geboorte. [http://www.hetouderschaps.nl/files/rapport Het Eerste Jaar.pdf](http://www.hetouderschaps.nl/files/rapport%20Het%20Eerste%20Jaar.pdf)
- ISSA (2014), Social Security Programs Throughout the world: Europe, 2014. Genève: International Social Security Association.

cursus

Korte cursus in demografische maten, methoden en bevolkingsprognose van de Universiteit van Groningen

Deze cursus biedt mensen werkzaam bij gemeenten en/of provincies en andere geïnteresseerden die zich bezig houden met demografische vraagstukken, zoals bevolkingskrimp en vergrijzing, de gelegenheid om de nodige analytische demografische vaardigheden te leren en/of bij te schaven. Veel aandacht wordt besteed aan het vervaardigen van bevolkingsprognoses.

Locatie: NIDI, Den Haag

Wanneer: 8 middagen in de periode 13 januari t/m 5 februari 2015

Meer informatie:

<http://www.rug.nl/research/ursi/prc/educatie/korte-cursus>

Steun van kinderen tijdens de overgang van werk naar pensioen

ROZEMARIJN VAN DUIJN & MARLEEN DAMMAN

Pensionering is een belangrijke en vaak ingrijpende gebeurtenis in het leven van veel ouderen. Steun van de kinderen kan mogelijk helpen om de overgang van werk naar pensioen soepel te laten verlopen. Over intergenerationale steun bij de pensionering is echter nog weinig bekend. Ontvangen ouders steun van hun kinderen bij hun pensionering? En bij welke ouders is dit vooral het geval? Steun van de kinderen bij pensionering blijkt niet veel voor te komen.

De komende jaren zal een groot aantal oudere werknemers de overgang van werk naar pensioen maken. Voor veel mensen is de pensionering een levensgebeurtenis die gepaard gaat met grote veranderingen. Door het wegvallen van de werkverplichting ontstaat meer vrije tijd die kan worden ingevuld met nieuwe activiteiten. Ook wijzigt de financiële situatie en treden er veranderingen op in het sociale netwerk. Veel gepensioneerden verliezen bijvoorbeeld het contact met hun collega's en de relatie met een eventuele partner kan veranderen doordat men meer thuis is.

Sociale steun kan helpen om beter met ingrijpende gebeurtenissen om te gaan. Uit eerder onderzoek blijkt dat bij het meemaken van andere belangrijke levensgebeurtenissen, zoals het overlijden van een partner of een verslechtering van de gezondheid, het ontvangen van steun van de kinderen een positieve invloed heeft op het welzijn van de ouder. Over de steun die ouders krijgen van de kinderen bij de pensionering weten we echter nog maar weinig. Eerder onderzoek naar pensionering richt zich veelal op de rol van de familiesituatie voor het begrijpen van verschillen in de leeftijd waarop mensen met pensioen gaan. Zo laat dat onderzoek zien dat oudere werknemers met financieel afhankelijke kinderen relatief laat met pensioen gaan of wensen te gaan. Maar praten ouders ook met hun kinderen over pensionering? En zijn de kinderen een grote steun na pensionering? Met andere woorden, krijgen ouders steun van hun kinderen bij deze belangrijke levensloopebeurtenis?

In het *NIDI Werk en Pensioen Panel* van 2011 (zie kader) zijn aan meer dan 700 gepensioneerden vier stellingen voorgelegd over de rol van hun kind of kinderen in het pensioenproces. De antwoorden op deze stellingen gebruiken wij als indicator voor de mate van steun die ouders van hun kinderen ontvangen bij pensionering (zie figuur 1). In de figuur is af te lezen dat maar 10 procent aangaf van te voren veel gepraat te hebben met de kinderen over het leven na pensioen. Een wat grotere groep gepensioneerden, 14 procent, zegt dat de kinderen vaak gevraagd hebben naar hoe het is om gestopt te zijn met werken. De meerderheid geeft echter aan niet zo veel met hun kinderen gesproken te hebben over de pensionering. Bijna een kwart van de gepensioneer-



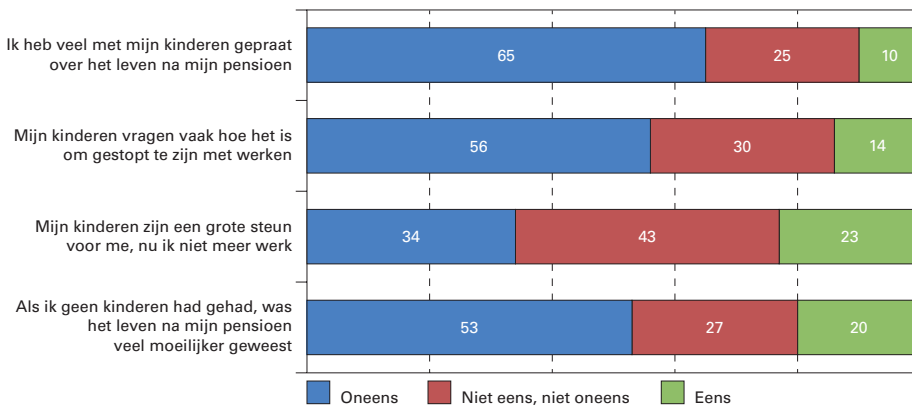
Foto: Eric Geers/Flickr

den zegt dat zij hun kinderen als een grote steun ervaren sinds zij gestopt zijn met werken, terwijl een derde zegt dat de kinderen geen grote steun zijn geweest. Een vijfde van de gepensioneerden denkt dat het leven als gepensioneerde moeilijker zou zijn geweest als zij geen kinderen hadden gehad, maar ongeveer de helft denkt dat dit niet

NIDI WERK EN PENSIOEN PANEL

Het NIDI Werk en Pensioen Panel is een panelonderzoek dat in 2001 is gestart onder oudere werknemers van de Rijksoverheid en drie grote bedrijven in Nederland. De deelnemers zijn in dat jaar ondervraagd over hun arbeidssituatie en hun ideeën over pensionering. Dit is opnieuw gebeurd in 2006/2007 en 2011. Het merendeel van de deelnemers is tijdens deze periode met pensioen gegaan. Het onderzoek is daarom uitgebreid met vragen over het gepensioneerd zijn. Dit artikel gaat over steun van kinderen tijdens de transitie van werk naar pensioen en richt zich daarom alleen op de iets meer dan 700 deelnemers die in 2011 gepensioneerd waren en ten minste één kind hebben. Deze deelnemers waren 60 tot 75 jaar oud en gemiddeld vijf en een halfjaar met (vervroegd) pensioen. Hiervan was 78 procent man en alle opleidingsniveaus waren goed vertegenwoordigd. Omdat dit panelonderzoek voornamelijk gericht was op werk en pensioen, is de beschikbare informatie over de kinderen beperkt. Er is bijvoorbeeld geen informatie beschikbaar over hoe ver de kinderen bij hun ouders vandaan wonen, de frequentie van contact tussen ouders en kinderen en de kwaliteit van de relatie.

Figuur 1. Steun van kinderen bij pensionering op basis van vier stellingen voorgelegd aan de ouder (percentages)



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2011.

iets zou hebben veranderd. Kortom, slechts een kleine groep van de gepensioneerden spreekt met hun kinderen over de pensionering of vindt dat hun kinderen een bron van steun zijn nu men gepensioneerd is.

Dit blijkt eveneens als de antwoorden op de vier stellingen gecombineerd worden. Figuur 2 laat zien hoeveel procent van de deelnemers aangeeft het eens te zijn met geen, één, twee of drie of alle vier de stellingen over steun bij de pensionering. Zestig procent heeft op geen van de stellingen 'eens' geantwoord en lijkt daarom weinig steun van de kinderen te ontvangen in de transitie van werk naar pensioen.

Wie krijgen steun van hun kinderen?

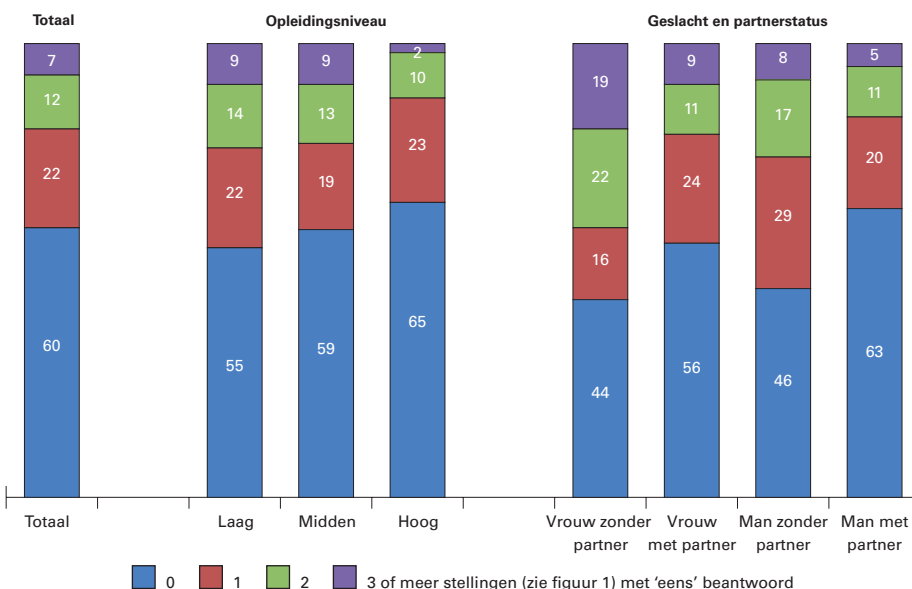
Gepensioneerden blijken dus aanzienlijk te verschillen in de mate van steun die ze ontvangen van de kinderen tijdens de overgang van werk naar pensioen. Diverse demografische kenmerken van de ouders kunnen een deel van deze verschillen verklaren. Ten eerste is er een verschil naar opleidingsniveau. Vijfenvertig procent van de laagopgeleiden zegt een vorm van steun bij de pensionering te ontvangen, terwijl dit in de groep van hoogopgeleiden maar 35 procent is. Slechts 2

procent van de hoogopgeleiden heeft 'eens' geantwoord op minstens drie van de stellingen. Daarnaast is er maar een klein verschil tussen mannen en vrouwen. Dit is opmerkelijk omdat uit de literatuur blijkt dat vrouwen meestal meer contact met de kinderen hebben en ook vaak meer steun ontvangen. Van groot belang is of de gepensioneerde een partner heeft. Gepensioneerden die geen partner hebben, vanwege bijvoorbeeld een echtscheiding of het overlijden van de partner, ontvangen meer steun van de kinderen bij de pensionering dan degenen met een partner. In figuur 2 is af te lezen dat zowel mannen als vrouwen zonder een partner relatief vaak aangeven steun te ontvangen van hun kinderen bij de pensionering. Mogelijk praten veel gepensioneerden graag met hun partner over het pensioen, en leunen zij pas op de kinderen als zij geen partner hebben.

Behoeft aan steun

Dat ouders zonder partner vaker steun ontvangen kan ook een indicatie zijn dat kinderen reageren op de behoeften van hun ouders. In de literatuur over intergenerationele steun wordt vaak benoemd dat mensen binnen de familie over het algemeen bereid zijn elkaar te helpen als daar behoefte aan is. Er wordt dan vanuit gegaan dat degenen die steun nodig hebben worden geholpen, zonder dat zij daar iets voor terug hoeven te doen (het zogenaamde 'altruïstische' perspectief). Niet alle gepensioneerden hebben evenveel behoefte aan steun. Naast het niet hebben van een partner kunnen er ook aan het werk gerelateerde redenen zijn waarom men meer moeite heeft met de pensionering. Bijna 30 procent van de bestudeerde gepensioneerden heeft de pensionering als onvrijwillig ervaren, bijvoorbeeld vanwege druk vanuit de organisatie of gezondheidsproblemen. Zij gaan vaak eerder dan verwacht met pensioen, waardoor ze zich wellicht zowel psychisch als financieel minder goed hebben voorbereid. Opvallend is daarom dat uit ons onderzoek blijkt dat er geen verschillen zijn tussen gepensioneerden die onvrijwillig stopten met werken en degenen die zelf die keuze hebben gemaakt in termen van steun die ze van de kinderen ontvangen bij de pensionering. Verder is er ook geen verschil tussen deelnemers die een deeltijdbaan hadden voordat zij met pensioen gingen en deelnemers die voltijd aan het werk waren. Al met al lijken de kenmerken van de 'oude baan' en die van de pensioentransitie dus een beperkte rol te spelen.

Figuur 2. Steun van kinderen bij pensionering op basis van mate van overeenstemming van de ouder met vier stellingen naar opleidingsniveau, geslacht en partnerstatus (percentages)



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2011.

Uitwisseling van steun

Andere theorieën over steun die gebaseerd zijn op de notie van 'wederkerigheid' stellen juist dat iets ontvangen zonder er iets voor terug te hoeven doen niet zo veel voorkomt. Er wordt verwacht dat er sprake is van uitwisseling: als men iets krijgt zal men ook altijd iets teruggeven, hoewel het niet dezelfde vorm hoeft aan te nemen. Binnen de familie wordt vaak steun uitgewisseld tussen generaties. Ouders helpen hun kinderen en verwachten ook steun terug op een later tijdstip en omgekeerd. Oppassen op de kleinkinderen is bijvoorbeeld een populaire tijdsbesteding van gepensioneerden. Zij helpen zo hun kinderen met de opvang van de kleinkinderen en dit is vaak ook goedkoper dan formele opvangmogelijkhe-

den. Onder de bestudeerde gepensioneerden die kleinkinderen hebben past 86 procent wel eens op en 45 procent doet dit zelfs wekelijks. Grootouders die vaak op hun kleinkinderen passen krijgen dan ook meer steun van hun kinderen in het pensioenproces. In figuur 3 is te zien dat van de gepensioneerden die wekelijks op hun kleinkinderen passen meer dan de helft steun ontvangt, terwijl dit maar 28 procent is voor de groep die helemaal niet oppast. De verschillen tussen ouders die helemaal niet oppassen en maandelijks of jaarlijks oppassen zijn maar klein, waaruit kan worden afgeleid dat het oppassen alleen een rol speelt als dit frequent wordt gedaan. Ook gepensioneerden die hun kinderen helpen bij het huishouden of met praktische zaken lijken meer steun te krijgen bij de pensionering. Van degenen die wekelijks helpen ontvangt 58 procent steun, terwijl maar 29 procent van degenen die nooit praktische hulp aanbieden aangeeft met hun kinderen te praten over de pensionering of steun te hebben ontvangen. Deze resultaten hoeven echter niet noodzakelijk het 'voor wat, hoort wat' principe te weerspiegelen, maar kunnen ook verklaard worden doordat er meer contact is tussen de ouders en kinderen wanneer de ouders hun kinderen vaker helpen.

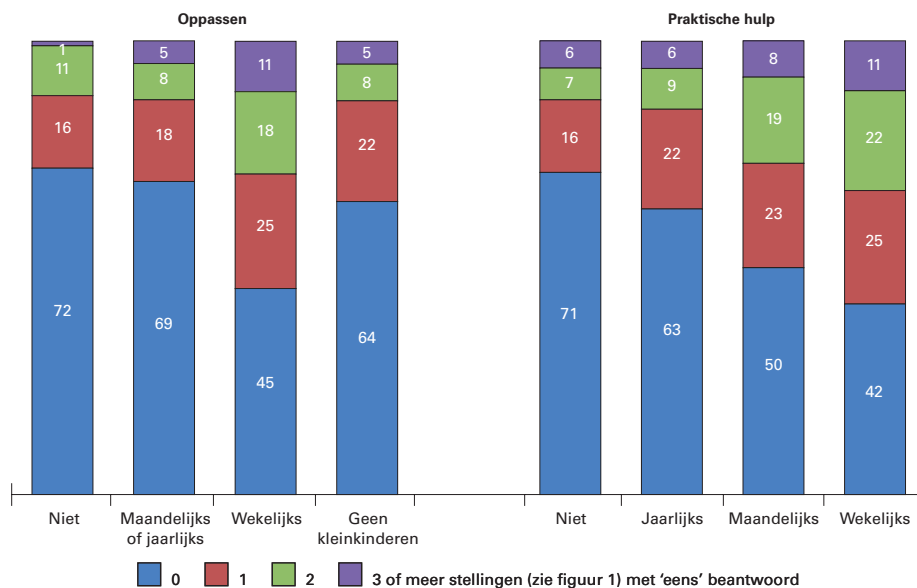
Tot slot

Slechts een kleine groep gepensioneerden lijkt met de kinderen over de pensionering te praten of hen als steun te ervaren tijdens de overgang van werk naar pensioen. De pensionering lijkt daarom geen levensgebeurtenis te zijn die uitgebreid gedeeld wordt met de kinderen. Hier zijn verschillende verklaringen voor. Allereerst is het mogelijk dat kinderen niet zo in de gaten hebben dat pensionering een ingrijpende gebeurtenis is en niet opmerken dat hun ouders er bijvoorbeeld graag over zouden praten. Een alternatieve verklaring is dat mensen wellicht helemaal niet zo veel behoefte hebben aan steun bij de pensionering, of dat ze deze steun niet bij de kinderen

Foto: Roel Wijnants/Flickr



Figuur 3. Steun van kinderen bij pensionering op basis van mate van overeenstemming van de ouder met vier stellingen naar frequentie van oppassen op de kleinkinderen en geven van praktische hulp (percentages)



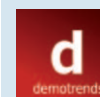
Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2011.

zoeken. De kinderen zitten in een andere levensfase en mogelijk spreken de ouders daarom liever met hun partner of leeftijdsgenoten over hun ervaringen rondom het loslaten van de werkrol. Belangrijke vragen voor toekomstig onderzoek zijn daarom in hoeverre mensen steun van hun kinderen *willen* ontvangen bij de pensionering, hoeveel steun zij ervaren van de partner of vrienden en wat de consequenties daarvan zijn voor het welbevinden van de gepensioneerde.

Rozemarijn van Duijn, Universiteit van Amsterdam, e-mail: rozemarijnvanduijn@gmail.com
Marleen Damman, NIDI, e-mail: damman@nidi.nl

Rozemarijn van Duijn volgde de master Sociologie aan de Universiteit van Amsterdam en was ten tijde van dit onderzoek als stagiaire aan het NIDI verbonden.

demotrends



Demotrends is een blog dat wordt samengesteld en beheerd door jonge bevolkingsonderzoekers, en richt zich op een breed publiek dat geïnteresseerd is in bevolkingsvraagstukken zoals migratie, gezondheid, veroudering, pensioenen, en nog veel meer. Demotrends is ook bedoeld om onderzoekers uit verschillende disciplines, instituten en landen samen te brengen en wordt gebruikt om opinies, bevindingen en informatie over demografie te delen. Regelmatig zijn er bijdragen van onderzoekers te vinden op de website (<http://demotrends.wordpress.com/>) en wordt er over interessante topics getwitterd (@Demotrends). Indien je interesse gewekt is, en je misschien ook een bijdrage wilt leveren aan Demotrends, stuur dan een e-mail naar: demotrendsblog@gmail.com

Actief ouder worden in Europa langs de meetlat

Dat we in Europa steeds langer leven en steeds langer gezond zijn is geen nieuws. De oudere bevolking is de snelst groeiende leeftijdsgroep. Vooral door de toenemende vitaliteit van deze groep, wordt op haar een steeds groter maatschappelijk beroep gedaan. Ook van de senioren zelf wordt een bijdrage gevraagd om de uitdagingen van de vergrijzing te helpen trotseren.

Het stereotype en ook wel karikaturale beeld van een na pensionering op zijn of haar lauweren rustende oudere past niet meer in deze tijd. Actief ouder worden is het motto. Niet alleen de ouderen zelf kunnen de vruchten plukken van hun toenemende vitaliteit. Ook hun sociale omgeving zoals hun familie kan er haar voordeel mee doen. En natuurlijk de samenleving als geheel. Beleid wordt er dan ook steeds meer op gericht om mensen zo lang mogelijk actief te laten blijven bijdragen aan de economie en de samenleving. Actief ouder worden gaat verder dan alleen het stimuleren van langer doorwerken van ouderen. Beleidsmakers zijn zich er van bewust dat ouderen ook naast de arbeidsmarkt een belangrijke maatschappelijke bijdrage leveren, bijvoorbeeld door het verlenen van zorg in familieverband aan kinderen en kleinkinderen of aan afhankelijke ouderen en door vrijwilligerswerk.

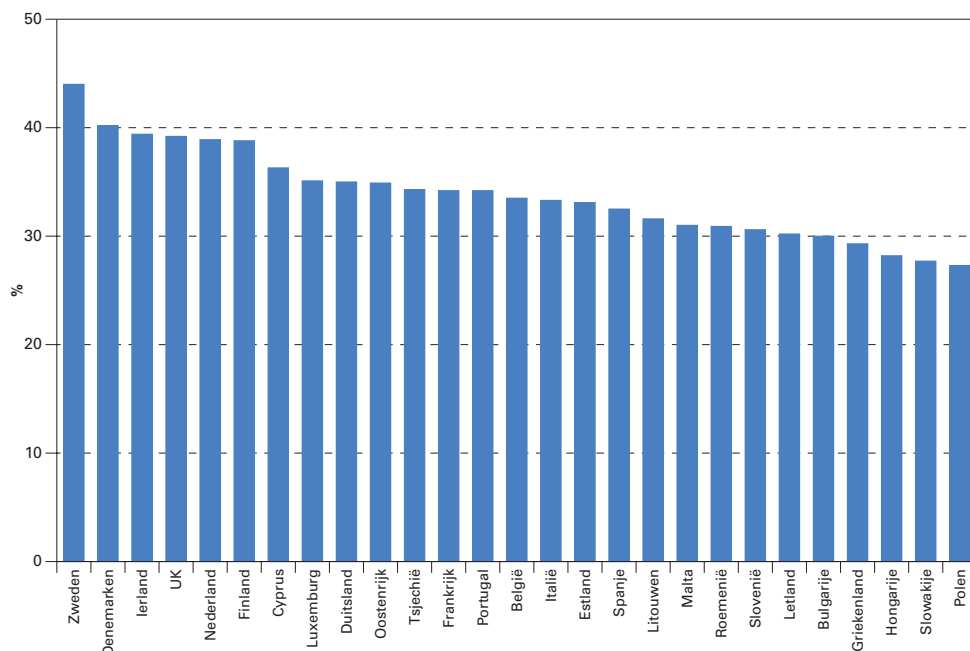
De Active Ageing Index

Actief ouder worden is in beleidskringen, waar het ook bekend staat als 'duurzame inzetbaarheid', een 'hot topic'. Nieuw beleid is nodig, er moet geleerd worden van elkaars ervaringen, en zoals te doen gebruikelijk moet het belang van dit beleid helder worden gemaakt. Met alle nieuwe initiatieven is er behoefte om de

voortgang op dit terrein in de gaten te houden. Daarom werd door de Europese Commissie en de Economische Commissie voor Europa van de Verenigde Naties, de zogenoemde Active Ageing Index opgezet. Een meetlat waarlangs landen kunnen worden gelegd, als stimulans voor regeringen en andere belangengroepen. De index bestaat uit 22 indicatoren die over vier terreinen zijn verdeeld. Drie terreinen geven de feitelijke ervaringen met actief ouder worden weer, te weten arbeid (afgemeten aan de participatie van ouderen op de arbeidsmarkt); maatschappelijke participatie (vrijwilligerswerk, intergenerationele zorg en politieke participatie) en onafhankelijk, gezond en veilig leven (zoals toegang tot zorg, onafhankelijk wonen, financiële zekerheid; lichaamsbeweging). Het vierde terrein beoogt de mogelijkheden om actief ouder te worden in kaart te brengen; met uiteenlopende indicatoren zoals de (gezonde) levensverwachting op 55-jarige leeftijd, opleiding, geestelijk welzijn, sociale verbondenheid en het gebruik van ICT.

In de figuur staat de rangorde van de lidstaten van de Europese Unie op de Active Ageing Index. De scores geven aan in welke mate het potentieel van de oudere bevolking in het betreffende land wordt benut en in welke mate oude-

Active Ageing Index voor 27 EU-landen



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 en is geaffilieerd met de Rijksuniversiteit Groningen. 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	

ren in staat worden gesteld om maatschappelijk te participeren. Noordwest-Europese landen voeren de ranglijst aan, met Zweden op de eerste plaats en Nederland als vijfde. Hekkensluiters zijn Centraal-Europese landen als Polen, Slowakije en Hongarije.

Vooralsnog gaat het hier om een momentopname. Als er in de toekomst meer gegevens beschikbaar komen kan voor- of achteruitgang zichtbaar worden. Bij de cijfers dient bedacht te worden dat de index zo is gemaakt dat zelfs de best presterende landen geen 100% score kunnen halen, met het idee dat zelfs voor top-presteerders verbeteringen mogelijk zijn. De opstellers van de index laten geen ruimte voor 'achterover leunen'.

BRON:

- European Commission & UNECE (2013), Introducing the Active Ageing Index. Policy brief.

Nico van Nimwegen, NIDI,
e-mail: nimwegen@nidi.nl