

de mos

Jaargang 36
April 2020

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

4

nidi

50
jaar

inhoud

- 1 Palestijnse arbeidsmarkt uit balans
- 5 Werken na de AOW-leeftijd: wat vinden werkgevers?
- 7 De schaduwzijde van 'soort zoekt soort'
- 8 Wie herdenken we op 4 mei tijdens de Nationale Herdenking?



Foto: Keshif Halford / Flickr

Palestijnse arbeidsmarkt uit balans

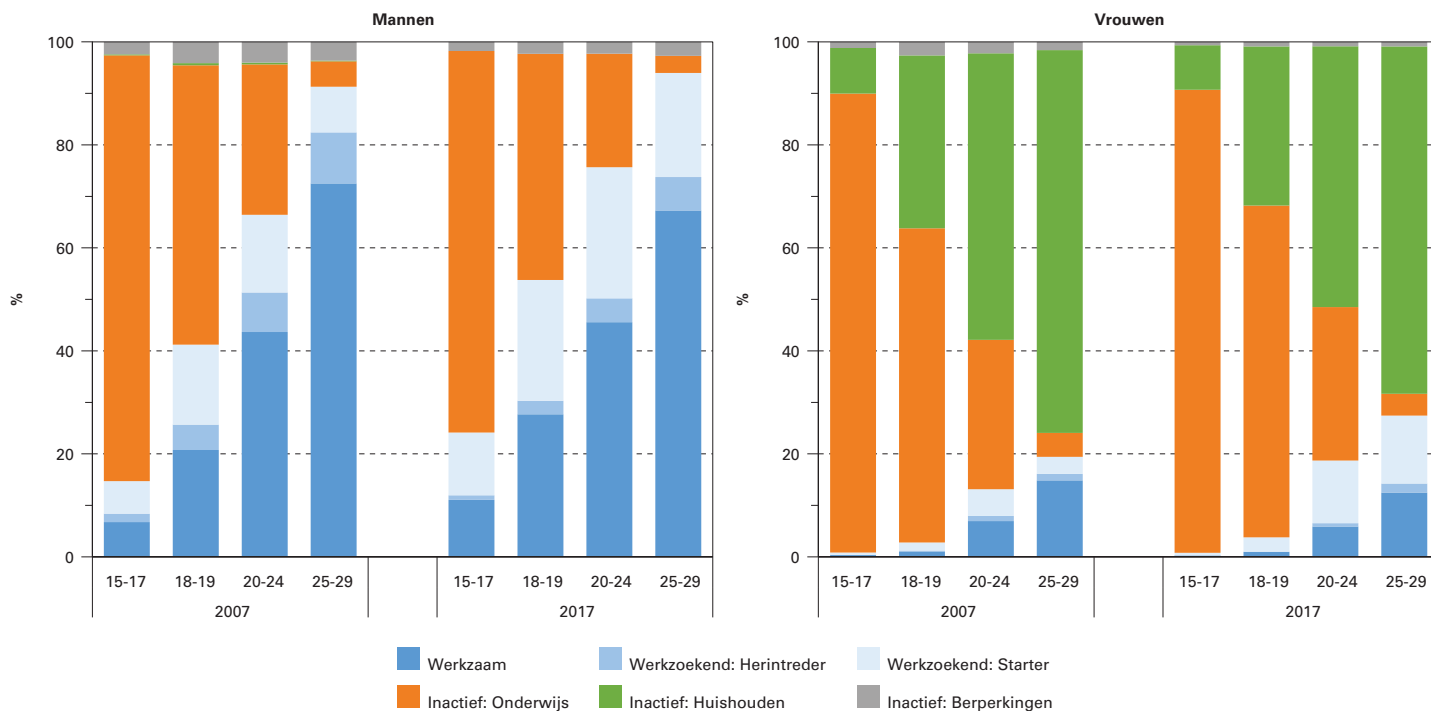
GEORGE GROENWOLD & LEO VAN WISSEN

Het Israëlisch-Palestijnse conflict houdt de regio al decennia in zijn greep. Weinig staten zijn zo door oorlogen gevormd en getekend als de Palestijnse staat. Israël heeft een stevige greep op het land, en daarmee ook op de arbeidsmarkt, onder meer door de controle van de buitengrenzen en vestiging van Israëlische nederzettingen. De ontwikkelingen op de Palestijnse arbeidsmarkt worden echter niet alleen bepaald door de geopolitieke situatie, maar ook door de zeer jonge en snelgroeiende bevolking.

De staat Palestina bestaat uit twee geografisch van elkaar gescheiden regio's, de Gazastrook en de Westoever, en is iets groter dan de provincie Friesland. De Gazastrook en de Westoever zijn tijdens de zesdaagse oorlog in 1967 door Israël veroverd op Egypte en Jordanië. In de Gazastrook en op de Westoever waren na de vestiging van de staat Israël in 1948 veel Palestijnen neergestreken omdat ze hun leefgebied in Israël waren kwijtgeraakt. Na de bezetting werd immigratie uit Israël naar de gebieden gestimuleerd wat periodiek leidde tot protesten onder Palestijnen en tot aanslagen in Israël en daarbuiten. Vredesinitiatieven leidden tot de Oslo-akkoorden (in 1993 en 1995) waarbij werd afgesproken dat als aan veiligheidsgaranties jegens Israël zou worden voldaan, Israël zich zou terugtrekken en het bestuur zou overdragen aan Palestijnse vertegenwoordigers. De animositeit tussen Israëlische en Palestijnse autoriteiten bleef echter voortduren, vooral nadat in 2006 Hamas, een militante anti-Israël partij, de verkiezingen won, de macht in de Gazastrook kreeg en militaire confrontaties met Israël aanging. Desondanks is in het afgelopen decennium een Palestijnse staat tot stand gekomen, erkend door de meeste landen, inclusief Nederland.

Deze politiek-militaire context beïnvloedt de economische ontwikkeling en werkgelegenheid. Ondernemen in de Gazastrook is een uitdaging omdat het gebied omzoomd

Figuur 1. Levenslooptrajecten van jongvolwassen mannen en vrouwen naar arbeidsmarktpositie en leeftijdsgroep in Palestina in 2007 en 2017



Bron: Groenewold en van Wissen (2020).

is door een hoge ‘veiligheidsmuur’ met Israëlische poortwachters. Op de Westoever wordt vervoer van goederen- en personen streng gecontroleerd door het Israëlische leger. Israëlische autoriteiten hebben invloed op verlenen van vergunningen voor bedrijven, kunnen reisbeperkingen opleggen en innen de belastingen voor de Palestijnse autoriteiten. De werkgelegenheid wordt ook nog beïnvloed door de structureel lage arbeidsproductiviteit, kleinschaligheid van bedrijven en beperkte toegang tot bedrijfskrediet.

Hoge bevolkingsgroei

Uit de meest recente volkstelling in de Palestina (zie kader) blijkt dat van de ruim 4,7 miljoen Palestijnen in 2017 er 1,9 miljoen woonden in de Gazastrook en 2,8 miljoen op de Westoever. De bevolkingsdichtheid in de Gazastrook is tien keer

hoger dan op de Westoever. Naast de 4,7 miljoen Palestijnen wonen er nog een half miljoen Israëlische immigranten in nederzettingen op de Westoever en ongeveer 300 duizend in Oost-Jerusalem. De Palestijnse bevolking groeit snel als gevolg van traditioneel hoge geboortecijfers. Weliswaar daalde het gemiddeld aantal geboorten per vrouw van ongeveer 8 in 1980 naar 4 in 2017, maar dat is nog altijd hoger dan bijvoorbeeld het geboortecijfer van 3 kinderen per vrouw in Israël en veel hoger dan in veel Europese landen, waar minder dan 2 kinderen per vrouw worden geboren. De bevolkingsgroei wordt verder versterkt door dalende sterftekansen. De Palestijnse staat wordt dan ook gekenmerkt door een zeer jonge bevolking. In 2017 was 68 procent van de bevolking jonger dan 30 jaar en 39 procent zelfs jonger 15 jaar.

Foto: Paolo Cuttitta / Flickr



De totale bevolking groeide tussen 2007 en 2017 gemiddeld met liefst 2,5 procent per jaar (3,0 procent in de Gazastrook en 2,2 procent op de Westoever). De potentiële beroepsbevolking, hier gedefinieerd als alle personen van 15 jaar en ouder, groeide gemiddeld zelfs met 3,2 procent per jaar (3,6 procent in de Gazastrook en 3,0 procent op de Westoever). Dat zijn forse groeicijfers. In het geval van de Gazastrook zou bij een onveranderd groeicijfer de potentiële beroepsbevolking in bijna twintig jaar verdubbelen van 1,1 naar 2,2 miljoen. Tegenover zo'n groei moet wel een navenante banengroei staan om oplopende werkloosheid te voorkomen.

Grote genderverschillen op de arbeidsmarkt

In 2017 was de arbeidsparticipatie onder de mannelijke beroepsbevolking 74 procent maar onder vrouwen slechts 16 procent. De arbeidsparticipatie onder Palestijnse mannen en vrouwen is tussen 2007 en 2017 met 5 procentpunten toegenomen. Voor omringende landen gelden vergelijkbare cijfers, behalve in Israël waar de arbeidsparticipatie onder mannen 69 procent is en onder vrouwen 59 procent. Het grote verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen in Palestina komt voort uit de traditionele opvattingen over de rollen en levenslopen van mannen en vrouwen: jonge vrouwen trouwen na het verlaten van het onderwijs, krijgen kinderen en gaan voor het huishouden zorgen, de rol van de man is die van kostwinner om een gezinsleven financieel mogelijk te maken. Figuur 1 toont dat dit onder Palestijnse jongvolwassenen blijkbaar nog steeds geldt, en maar mondjesmaat veranderd is sinds 2007.

De figuur laat per leeftijdsgroep de verdeling zien over de verschillende levensfasen van jongvolwassenen. In de leeftijdsgroep 15-17 zitten zowel jongens als meisjes nog op school. Een deel van de jongens is al wel aan het werk of werkzoekend. Bij werkzoekenden is een onderscheid gemaakt tussen starters (zij die voor het eerst de arbeidsmarkt betreden) en herintreders (zij die al eens een baan hebben gehad). Niet verwonderlijk zijn de meeste jongeren starters op de arbeidsmarkt. Naarmate jonge mannen ouder worden verruilen zij het onderwijs voor de arbeidsmarkt als startende werkzoekende. Uiteindelijk, boven de 25 jaar, is rond de 70 procent van de mannen werkzaam. Het aandeel werkenden is in 2017 overigens lager dan in 2007, en het aandeel werkzoekende starters hoger. Meisjes verlaten het onderwijs in overwegende mate voor onbetaald huishoudelijk werk. Tegen de achtergrond van de lage arbeidsparticipatie van vrouwen is het verontrustend om te zien dat in 2017 weliswaar de arbeidsparticipatie onder vrouwen gestegen is, maar dat dit zich dat voornamelijk lijkt te vertalen in een toename van het werkloosheidspercentage. Ander onderzoek laat zien dat vrouwen op veel vlakken worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt, dat echtgenoten buitenshuis werken van hun vrouw ontmoedigen en dat het lastigvallen van vrouwen op het werk veel voorkomt. De vrouwen die desondanks werken zijn veelal hoger opgeleide vrouwen (minimaal een universitaire bachelor) die meestal in de onderwijs- en gezondheidssectoren werken.

Figuur 2. Het werkloosheidspercentage per gouvernement, Palestina, 2017



Bron: Groenewold en van Wissen (2020); kartografie: Peter Ekamper/NIDI.

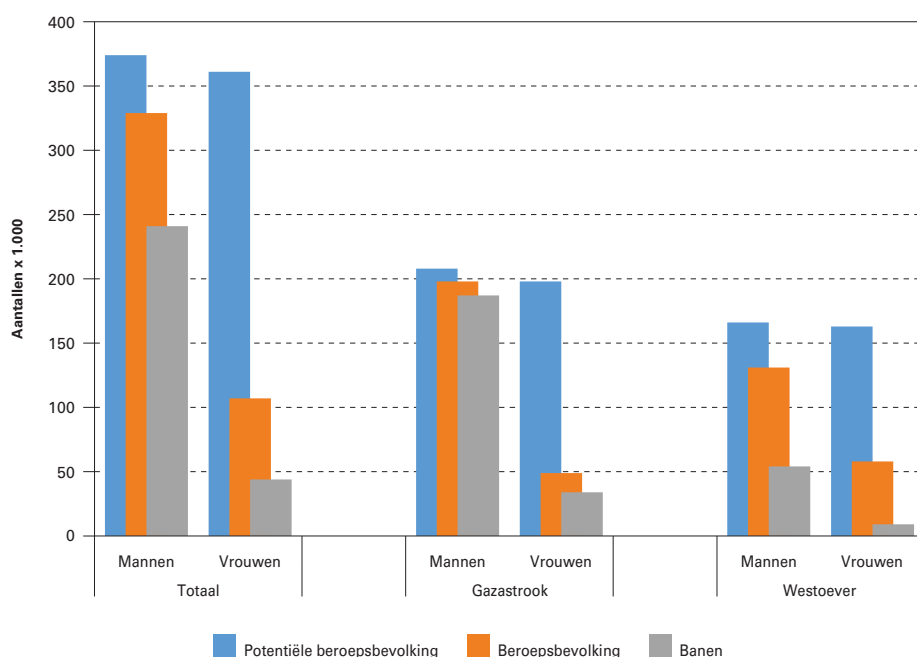
Hoge werkloosheid, vooral bij jongeren

Tussen 2007 en 2017 was er een wereldwijde economische crisis en herstel. Na oplopende werkloosheid volgde een daling in veel landen. In buurland Israël daalde in die periode het werkloosheidspercentage van 9 naar 4 procent. In buurland Jordanië was er nog lichte stijging van 13 naar 14 procent. Echter in Palestina was de stijging van 22 procent naar 27 procent aanzienlijk groter. In de Gazastrook steeg dit cijfer van 36 naar 48 procent, met andere woorden: ongeveer de helft van de beroepsbevolking is hier werkloos. Op de Westoever bleef het 14 procent. Die grote stijging in de Gazastrook hangt vermoedelijk samen met de reactie van Israël op de periodieke gewelddadigheden sinds 2007 tussen militante anti-Israël bewegingen in de Gazastrook en Israël. Een van de reacties van Israël was een economische boycot door de toegang tot de Gazastrook voor personen en goederen sterk te beperken. De oplopende werkloosheid in de Gazastrook weerspiegelt de verslechtering van leefomstandigheden aldaar.

VOLKSTELLING STAAT PALESTINA

Het Palestijnse Bureau voor de Statistiek (PCBS) houdt elke 10 jaar een volkstelling. Het PCBS verzocht het NIDI om te helpen met het analyseren van de meest recente volkstelling, gehouden in 2017, en in het bijzonder met de analyse van de arbeidsmarkt en de veranderingen daarin sinds de vorige volkstelling van 2007.

Figuur 3. De groei van de potentiële beroepsbevolking, beroepsbevolking en werkgelegenheid in Palestina tussen 2007 en 2017



Bron: Groenewold en van Wissen (2020).

Figuur 2 laat zien wat in 2017 de ruimtelijke verschillen in het werkloosheidscijfer zijn. In het gouvernement Ramallah, waar de hoofdstad is gevestigd, is het werkloosheidscijfer het laagst. In aangrenzende gouvernementen iets hoger. Te zien is ook dat in de gouvernementen van de Gazastrook, aan de kust, de werkloosheidscijfers aanzienlijk hoger zijn.

Deze algemene werkloosheidscijfers verhullen dat het cijfer onder starters sterk is gestegen en dat het onder herintreders juist is gedaald. In 2007 waren werkloosheidscijfers van starters en herintreders met 7 procent nog even hoog in beide regio's. Echter, in 2017 was het werkloosheidscijfer onder starters op de Westoever naar 10 procent gestegen maar in de Gazastrook zelfs naar 39 procent. Daarbij zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen groot. De werkloosheid onder bijvoorbeeld mannelijke starters in de Gazastrook nam toe van 18 procent naar 35 procent, maar onder vrouwelijke starters van 24 procent naar maar liefst 57 procent. Sinds 2007 is de situatie vooral verslechterd onder 15-24-jarigen. In de Gazastrook, zowel onder mannen als vrouwen, is in 2017 ruim 40 procent werkloos en volgt geen onderwijs of training. Op de Westoever is dat ook zo onder vrouwen, terwijl dat onder mannen 'slechts' 20 procent is. Daarentegen daalde de werkloosheid onder herintreders van 7 procent naar 4 procent op de Westoever en van 18 procent naar 9 procent in de Gazastrook.

Bevolkingsgroei en banengroei

De verslechterende situatie op de arbeidsmarkt tussen 2007 en 2017 kan in perspectief worden geplaatst door naar onevenwichtigheden tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te kijken. Figuur 3 laat zien dat de groei van de totale potentiële beroepsbevolking met 735 duizend (374 duizend mannen en 361 duizend vrouwen) aanzienlijk hoger was dan de groei van 436 duizend van de feitelijk beroepsbevolking. Daarmee

is het aantal mensen van 15 jaar en ouder dat niet wil, kan of mag werken met bijna 300 duizend toegenomen.

Met 284 duizend is de groei van het aantal banen (de vraag naar arbeid) aanzienlijk kleiner dan de groei van de beroepsbevolking (het arbeidsaanbod). Hiermee is de banengroei in de afgelopen tien jaar met ruim 151 duizend achtergebleven waardoor de werkloosheid is toegenomen. De werkloosheid is vooral hoog onder starters, met een stijging van 171 duizend. Deze uitkomsten tonen duidelijk aan dat de positie van jongeren op de arbeidsmarkt verder is verslechterd, vooral van vrouwen. Daarnaast blijkt ook dat het grootste deel van de stijging van de werkloosheid, 126 van de 151 duizend extra werklozen, plaats vond in de Gazastrook. In slechts twee gouvernementen, Ramallah en Salfit, is de werkloosheid gedaald, maar uitsluitend onder mannen.

Uit evenwicht

Palestina is een jonge staat die door Israël stevig in de houdgreep wordt gehouden. Het heeft het een jonge en snelgroeiende bevolking, hetgeen kenmerkend is voor veel landen in het Midden-Oosten. De Palestijnse economie kan die snelle bevolkingsgroei echter niet bijbenen, met als gevolg dat de instromers op de arbeidsmarkt het gelag betalen in de vorm van hoge werkloosheid, vooral in de Gazastrook. Ook de traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen is een belangrijk kenmerk van Palestijnse samenleving. Hoewel sinds de voorlaatste volkstelling meer vrouwen kiezen voor een arbeidsmarktcarrière na hun schooltijd is hun perspectief vooral werkloosheid, en de kans daarop is alleen maar groter geworden sinds 2007. Omdat de beschreven geopolitieke, demografische en economische ontwikkelingen structureel van aard zijn, zullen er nog wel een aantal volkstellingen overheen gaan voordat de Palestijnse arbeidsmarkt meer in evenwicht raakt.

George Groenewold, NIDI-KNAW,

Rijksuniversiteit Groningen,

e-mail: groenewold@nidi.nl

Leo van Wissen, NIDI-KNAW, Rijksuniversiteit

Groningen, e-mail: wissen@nidi.nl

LITERATUUR:

- Doedens, A. (2017), *De Zesdaagse Oorlog. De Israëlische 'herscheping' van het Midden-Oosten*. Zutphen: Walburg Pers.
- Groenewold, G.G. en L.J.G. van Wissen (2020), Labour force participation and Employment in the State of Palestine. Ramallah, Palestine: Palestinian Central Bureau of Statistics.
- Hillis, S. A., J.J.S. Alaref, en W.M. Takkenberg (2018), Enhancing job opportunities for skilled women in the Palestinian territories. Washington, DC: World Bank Group.
- World Bank (2020), World Bank Development Indicators database. Washington, DC: World Bank Group.

Werken na de AOW-leeftijd: wat vinden werkgevers?

JAAP OUDE MULDER & ORLAITH TUNNEY

De AOW-leeftijd is voor veel mensen een vanzelfsprekend moment om te stoppen met werken, maar er zijn ook mensen die doorwerken. Wat vinden werkgevers hiervan? Hoewel veel werkgevers positief zijn over doorwerkende AOW'ers, staan velen het alleen toe in bijzondere gevallen, en moet het initiatief doorgaans van de werknemer komen.

Het is genoegzaam bekend dat mensen tegenwoordig langer doorwerken dan enkele jaren geleden. De arbeidsparticipatie van 50-plussers is hoger dan hij decennialang is geweest, en mensen stoppen steeds later volledig met werken. Zo is de gemiddelde pensioenleeftijd gestegen van 60,9 jaar in 2006 tot 65 jaar in 2018. Slechts een derde van de oudere werknemers stopt nog voor zijn of haar 65^{ste} verjaardag met werken. Doorwerken na 65 was lang een marginaal fenomeen, maar ook in deze leeftijdscategorie is de laatste jaren een stijging in de arbeidsparticipatie te zien (zie figuur 1). Er werken nu zo'n 263.000 65-plussers in Nederland, waarmee Nederland zich qua arbeidsparticipatie van 65-plussers in de Europese middenmoot bevindt. Deels is deze stijging van de arbeidsparticipatie van 65-plussers te verklaren door de gestegen AOW-leeftijd: sinds de AOW-leeftijd vanaf 2013 geleidelijk is verhoogd, vallen mensen die precies tot hun AOW-leeftijd doorwerken immers binnen deze statistieken. Toch zijn er ook steeds meer mensen die doorwerken na de AOW-leeftijd.

Automatisch ontslag op de AOW-leeftijd

Vrijwel alle werknemers in Nederland hebben een zogenoemd "pensioenontslagbeding" in hun contract staan, dat bepaalt dat hun arbeidscontract automatisch wordt ontbonden wanneer zij de AOW-leeftijd bereiken. Werknemers die na de AOW-leeftijd willen blijven werken zullen dus een nieuwe arbeidsovereenkomst moeten aangaan. Hierbij kan het gaan om hetzelfde soort werk bij de oude werkgever, maar ook om compleet ander werk bij een nieuwe werkgever. Vanwege het automatische ontslag op de AOW-leeftijd is men echter afhankelijk van de werkgever om door te kunnen werken. Men kan er vanzelfsprekend ook voor kiezen om door te werken als zelfstandige, maar dit valt buiten de beschouwing van dit artikel.

Hoewel werkgevers een cruciale rol spelen bij het mogelijk maken van werken na de AOW-leeftijd, is er nog maar weinig bekend over hun overwegingen en motieven. Eerder onderzoek naar dit onderwerp heeft weliswaar aangetoond dat werkgevers terughoudend zijn bij het aanbieden van arbeidscontracten aan AOW'ers, maar het is nog grotendeels onduidelijk welke orga-



Foto: Jean-Luc Laval / Flickr

nisaties in de praktijk wel en welke niet in zee gaan met AOW'ers en wat hierbij hun overwegingen zijn. Vinden werkgevers het bijvoorbeeld nodig dat doorwerkende AOW'ers zelf het initiatief nemen tot een nieuwe arbeidsovereenkomst, of zijn zij zelf bereid het initiatief te nemen? En vinden zij dat doorwerkende AOW'ers akkoord zouden moeten gaan met een lager loon dan voor hun AOW-leeftijd? En zijn er hierbij verschillen tussen sectoren of organisaties van verschillende groottes? Deze vragen proberen we te beantwoorden met in 2017 onder Nederlandse werkgevers verzamelde gegevens over doorwerkende AOW'ers (zie kader).

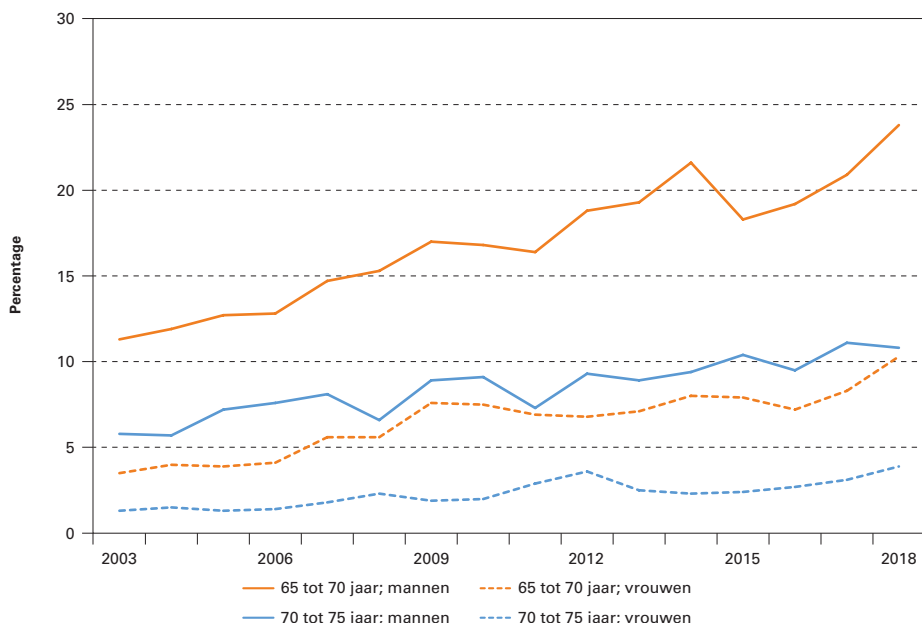
Vooral grotere organisaties hebben AOW'ers in dienst

Ruim de helft van de organisaties in het onder-

METHODOLOGIE

We analyseren gegevens uit de vragenlijst 'Langer doorwerken, maar hoe?', die begin 2017 zijn verzameld. Voor dit onderzoek werd een steekproef van 6.000 Nederlandse organisaties met ten minste 10 werknemers benaderd. In totaal deden 1.358 organisaties mee aan het onderzoek (respons 23%). De vragenlijsten werden ingevuld door eigenaren, directeuren, (HR-)managers, en HR-medewerkers.

Figuur 1. Netto arbeidsparticipatie van 65-plussers



Bron: CBS.

zoek (54%) gaf aan ervaring te hebben met doorwerkende AOW'ers. Het kan in dat geval gaan om oud-medewerkers die na hun AOW-leeftijd opnieuw in dienst zijn genomen, of om mensen die pas na hun AOW-leeftijd bij de organisatie in dienst zijn gekomen. Hier is in het onderzoek

geen onderscheid in gemaakt, al is uit de literatuur bekend dat doorwerken bij dezelfde werkgever vaker voorkomt. Vooral grote organisaties, met meer dan 250 werknemers, hebben vaak AOW'ers in dienst gehad (72%) vergeleken met middelgrote organisaties (50 tot 250 werknemers, 55% ervaring met AOW'ers) en kleine organisaties (tot 50 werknemers, 37% ervaring met AOW'ers). Dit valt te verklaren doordat grotere organisaties vaker te maken krijgen met mensen die de AOW-leeftijd bereiken en mogelijk door willen werken, en bovendien meer massa hebben om AOW'ers mee te laten draaien in de organisatie. De verschillen tussen werkgevers in verschillende sectoren zijn minimaal.

Motieven van werkgevers

Om erachter te komen welke motieven werkgevers hebben om doorwerkende AOW'ers in dienst te nemen, hebben we werkgevers gevraagd of zij het eens dan wel oneens waren met een aantal stellingen. Deze stellingen zijn alleen voorgelegd aan werkgevers die ervaring hadden met doorwerkende AOW'ers. De resultaten staan in figuur 2.

Twee derde van de werkgevers blijkt het eens met de stelling dat doorwerkende AOW'ers over unieke kennis en/of ervaring moeten beschikken. Dit suggereert dat zij niet in zee willen gaan met AOW'ers die vergelijkbare vaardigheden hebben als andere oudere werknemers. Slechts 7 procent van de werkgevers is het oneens met deze stelling, en staan dus ook open voor AOW'ers zonder unieke kennis en/of ervaring. Tevens vindt een grote meerderheid van 70 procent van de werkgevers dat het initiatief voor doorwerken na de AOW-leeftijd bij de werknemer hoort te liggen. Dit laat zien dat stoppen met werken op de AOW-leeftijd gezien wordt als de norm, en dat als men daarvan af wil wijken, het initiatief meestal van de AOW'er zelf zal moeten komen. Daar staat tegenover dat doorwerkende AOW'ers bij veel werkgevers niet per se een lager loon hoeven te accepteren, al heeft dit mogelijk ook te maken met de unieke kennis en/of ervaring die doorwerkende AOW'ers met zich meebrengen. Omdat zij ook een AOW-uitkering ontvangen, en minder belasting betalen over hun loon, kan dit in de praktijk leiden tot een forse inkomensstijging voor doorwerkende AOW'ers. Doordat doorwerkende AOW'ers echter vaak in deeltijd werken, zal dit in de praktijk vermoedelijk meevallen.

De meeste werkgevers (81%) vinden het wel belangrijk dat er van tevoren duidelijke afspraken worden gemaakt over de duur van de nieuwe arbeidsovereenkomst. In de praktijk zullen dit vaak afspraken zijn voor een aantal maanden tot maximaal enkele jaren. Contracten voor onbepaalde tijd zijn voor AOW'ers niet erg waarschijnlijk; er is immers na de AOW-leeftijd geen moment meer dat werkgevers zonder kosten een dergelijk contract kunnen stopzetten. Ten slotte blijkt dat er maar weinig werkgevers zijn (22%) die doorwerken na de AOW-leeftijd toestaan uit sociaal oogpunt, bijvoorbeeld omdat een werknemer erg aan de sociale contacten van het werk gehecht is.

AFSCHAFEN VAN AUTOMATISCH ONTSLAG OP DE AOW-LEEFTIJD

Met enige regelmaat gaan er stemmen op om automatisch ontslag op de AOW-leeftijd voor werknemers af te schaffen. Dit zou werknemers meer zeggenschap geven over het moment van pensionering, ook als dat na de AOW-leeftijd zou zijn. Zij zouden dan niet meer, zoals in de huidige situatie, afhankelijk zijn van hun werkgever.

De Rijksoverheid besloot in 2008 om haar eigen ambtenaren het recht te geven door te werken tot 70 jaar, in plaats van hen op de AOW-leeftijd automatisch te ontslaan. Hoewel dit voor doorwerkende rijksambtenaren nuttig geweest kan zijn, heeft dit echter gemiddeld genomen niet geleid tot een hogere verwachte of gewenste pensioenleeftijd voor rijksambtenaren ten opzichte van oudere werknemers in andere sectoren (zie tabel). Impliciete normen over stoppen met werken boven een bepaalde leeftijd en een gebrek aan steun vanuit de organisatie en leidinggevende waren hier debet aan. Dit beleid is per 1 januari 2020 dan ook weer afgeschaft, nu met oog op verjonging van het rijksambtenarenbestand.

Door het afschaffen van het automatisch ontslag op de AOW-leeftijd krijgen werknemers meer vrijheid om hun uittreden uit de arbeidsmarkt te regelen naar eigen inzicht. De meeste landen die geen vastgestelde leeftijd hebben waarop het contract van oudere werknemers ontbonden kan worden (bijvoorbeeld de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk) kennen echter een veel lagere ontslagbescherming en een meer flexibele arbeidsmarkt. Het lijkt dan ook waarschijnlijk dat Nederlandse werkgevers het automatische ontslag op de AOW-leeftijd niet zonder slag of stoot zullen willen opgeven.

Gemiddelde gewenste en verwachte pensioenleeftijden van oudere werknemers (van 60 jaar en ouder) uit verschillende sectoren

Sector		Gewenste pensioenleeftijd	Verwachte pensioenleeftijd
Overheid	Rijksambtenaren	63,4	65,7
	Overige ambtenaren	63,4	65,7
	Overige overheid	64,0	65,9
Onderwijs		63,6	65,6
Bouw		62,7	65,5
Zorg		63,7	65,9
Welzijn		63,9	66,0

Bron: NIDI Werk & Pensioenpanel (1^e ronde, 2015).

AOW-leeftijd blijft de norm

Hoewel doorwerken na de AOW-leeftijd duidelijk in opmars is, blijft het vooralsnog een fenomeen van relatief beperkte omvang. Het merendeel van de mensen wil niet doorwerken na de AOW-leeftijd; zij zijn blij om met pensioen te gaan. Voor de mensen die wel willen doorwerken na de AOW-leeftijd kan het automatisch ontslag een drempel opwerpen, omdat het mensen afhankelijk maakt van de welwillendheid van werkgevers om AOW'ers in dienst te nemen. Afschaffen van deze regeling wordt weleens gesuggereerd, maar lijkt voorlopig niet heel waarschijnlijk (zie kader).

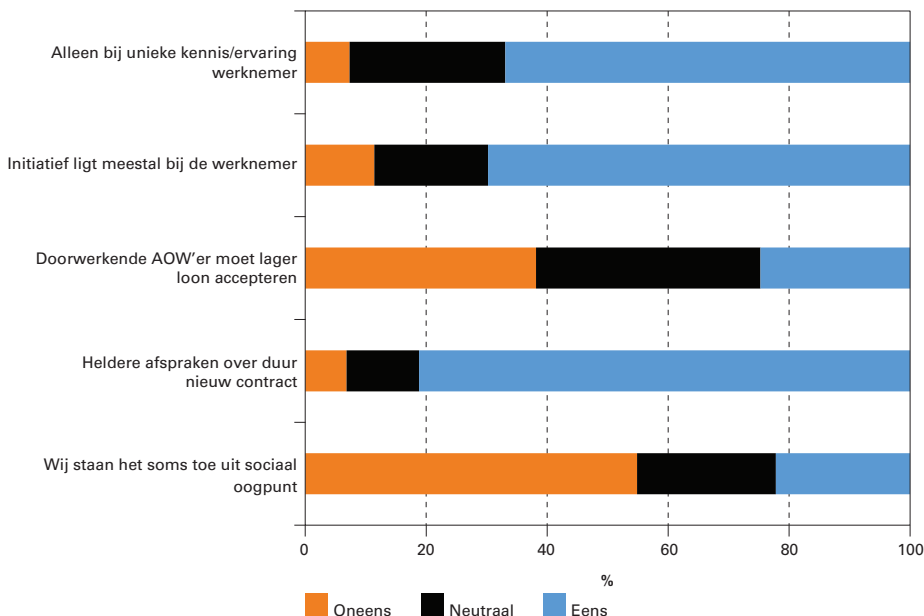
Uit ons onderzoek blijkt dat ook voor werkgevers de AOW-leeftijd normerend blijft: hoewel iets meer dan de helft van de werkgevers weleens AOW'ers in dienst heeft (gehad), zijn de meesten van hen hier alleen toe bereid onder bepaalde voorwaarden. Zo willen veel werkgevers het alleen toestaan als de AOW'er unieke kennis en/of ervaring te bieden heeft, en dan vaak alleen als er duidelijke afspraken worden gemaakt over de duur van het contract, en als de werknemer zelf het initiatief neemt. Met de groeiende krapte op de arbeidsmarkt, vooral in sectoren als de zorg en het onderwijs, zou dit evenwel in de toekomst snel kunnen veranderen.

Jaap Oude Mulders, NIDI-KNAW en

Rijksuniversiteit Groningen,
e-mail: oudemulders@nidi.nl

Orlaith Tunney, NIDI-KNAW en Rijksuniversiteit
Groningen, e-mail: tunney@nidi.nl

Figuur 2. Werkgevers over condities waaronder werknemers na de AOW-leeftijd door mogen/willen werken



Bron: NIDI Werkgeverssurvey 2017.

LITERATUUR:

- CBS (2019), *Werknemers in 2018 gemiddeld 65 jaar bij pensionering*. Den Haag/Heerlen: CBS.
- Oude Mulders, J. (2019), Welke werkgevers laten mensen doorwerken na de AOW-leeftijd? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(4), pp. 395-406.
- Oude Mulders, J., K. Henkens en H.P. van Dalen (2017), Zet loslaten van de verplichte pensioenleeftijd aan tot langer doorwerken? De rol van informele drempels. *Tijdschrift voor HRM*, 20(11), pp. 1-19.

column

DE SCHADUWZIJDE VAN 'SOORT ZOEKT SOORT'

In de jaren vijftig en zestig van de vorige eeuw trouwden hoogopgeleide mannen veelal met laagopgeleide vrouwelijke partners. Veel hoogopgeleide vrouwen waren er immers (nog) niet. Dus koos de dokter voor een verpleegster en de fabrieksdirecteur voor een secretaresse. Wel allemaal van de eigen denominatie, zoals dat hoorde in het verzuilde Nederland van die tijd. De emancipatie veroverde schoorvoetend ook Nederland. Vrouwen begonnen aan een enorme opmars in het onderwijs, terwijl het zuilenstelsel ineens stortte. Bruiloften, begrafenissen en andere familiebijeenkomsten raakten in onbruik als 'matchmaking events'. In toenemende mate kozen hoogopgeleide mannen en vrouwen voor elkaar als (huwelijks)partner, soms al tijdens de studie en vaak ook in de sfeer van werk of recreatie. Mede daardoor raakten ook laagopgeleiden vooral op elkaar aangewezen. De term opleidingshomogamie werd geboren om dit 'soort zoekt soort'-verschijnsel te labelen. Eenmaal geseteld spannen hoogopgeleide stellen zich in om hun kroost ook een goede start in het leven te geven: vioolles, hockey, museumbezoek, huiswerkbegeleiding – niets is te veel om de volgende generatie op adequate wijze te 'lanceren'. En natuurlijk 'pushen' zij hun kinderen om een zo hoog mogelijke vervolgopleiding te kiezen. Uiteraard willen ook laagopgeleide ouders het beste voor hun kinderen, maar vaak



hebben zij al moeite genoeg de eindjes aan elkaar te knopen en ontbreekt het hen aan voldoende energie, geld en soms ook vaardigheden om ook hun kinderen een vliegende start te geven. Hoe dit ook zij, de kinderen van hoogopgeleiden bevolken vooral havo en vwo met de daaraan gekoppelde doorstroommogelijkheden naar het hoger onderwijs, een mooie plek op de arbeidsmarkt en een plaats in de hogere regionen van de inkomensverdeling. Voor de minder gelukkigen is beroepsonderwijs vaak het alternatief voor wie niet naar havo/vwo kan of mag. En vaak is dan de volgende levensloopstap die naar flexwerk, dat onvoldoende zekerheid biedt voor een hypotheek, zodat alleen het perspectief op een huurwoning resteert en de droom van vermogensvorming in rook opgaat. Rijkdom en (relatieve) armoede cumuleren en de kloof wordt eerder groter dan kleiner. Zo kunnen breed gekoesterde verworvenheden als emancipatie van vrouwen, een stijgend opleidingsniveau en keuzevrijheid op de huwelijksmarkt in combinatie met opleidingshomogamie, leiden tot een zichzelf reproducerende kloof in de samenleving tussen hoog- en laagopgeleiden. Het is een lelijk dilemma voor beleidsmakers, omdat niemand iets doet wat verboden, onoorbaar of ethisch onverantwoord is. Probeer dan beleidsmatig maar eens in te grijpen.

Joop Schippers is hoogleraar Arbeidseconomie aan de Universiteit Utrecht

Wie herdenken we op 4 mei tijdens de Nationale Herdenking?

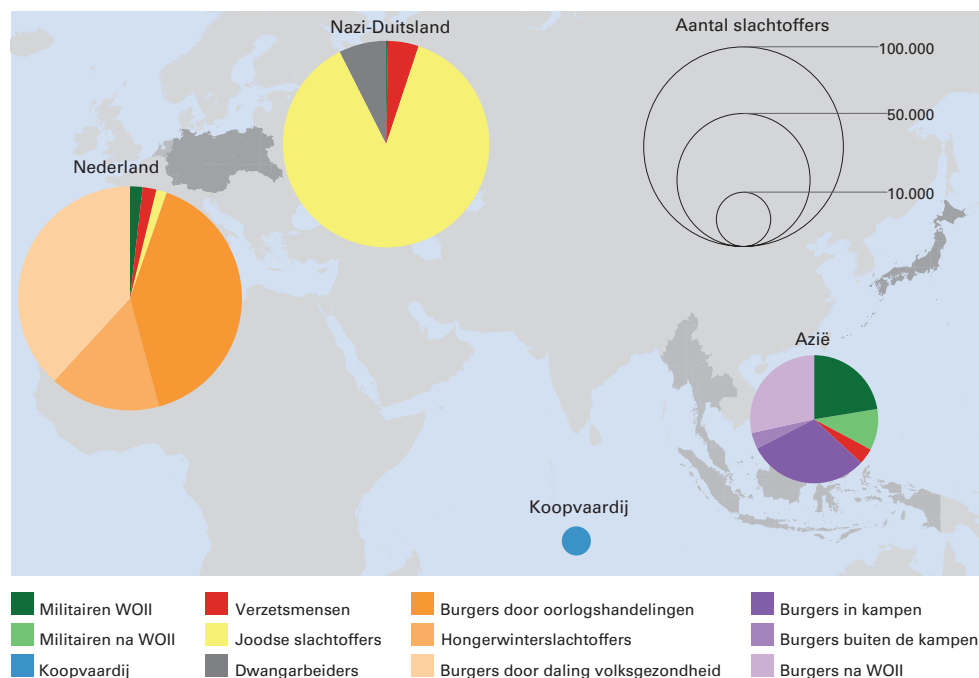
Dit jaar is het 75 jaar geleden dat de Tweede Wereldoorlog werd beëindigd en Nederland werd bevrijd. Op 4 mei tijdens de Nationale Herdenking herdenken we niet alleen de slachtoffers van de Tweede Wereldoorlog, maar ook die van oorlogssituaties en vredesmissies nadien. Wie herdenken we precies op 4 mei en waar kwamen zij om?

Het initiatief voor een aparte herdenking van de oorlogsslachtoffers die 'voor ons Vaderland streden en vielen', op de dag voorafgaand aan de bevrijdingsdag, kwam van de Haagse verzetsman Jan Drop. Hij vormde met enkele medestanders de Commissie Nationale Herdenking 1940-1945. Zij organiseerden zelf de herdenking op de Waalsdorpervlakte. Hun oproep, een particulier initiatief, vond in vele gemeenten navolging. Hoewel de dodenherdenking al snel uitgroeide tot een nationale plechtigheid is de organisatie pas sinds eind 1987 in handen van het toen opgerichte Nationaal Comité 4 en 5 mei.

Bij de eerste herdenking in 1946 werden de ruim 2.200 in Nederland gesneuvelde militairen en 8.000 omgekomen verzetsmensen herdacht. In 1947 kwamen daar de circa 350 militairen omgekomen in Duitse krijgsgevangenschap en de 3.400 tijdens de oorlog omgekomen zeelieden van de Nederlandse koopvaardij bij. Vanaf 1950 werden ook de tijdens de oor-

log in Nederlands-Indië omgekomen 8.200 Nederlandse en KNIL-militairen en 2.000 leden van het Indisch verzet herdacht. Een groot deel van hen stierf in Japanse krijgsgevangenschap bij de aanleg van de Birmapoorlijn. Vanaf 1962 kwamen daar ook de ruim 5.000 na de oorlog omgekomen militairen bij. Een destijds al, vooral in politiek linkse kringen, omstreden beslissing omdat dit behalve militairen omgekomen bij vredesmissies, vooral Nederlandse militairen betrof die zijn omgekomen tijdens de Indonesische Onafhankelijkheidsoorlog (1945-1949). Pas sinds 1966 worden ook andere groepen slachtoffers herdacht, waaronder de meer dan 100.000 Joodse slachtoffers, de ruim 130.000 burgerslachtoffers als gevolg van oorlogshandelingen, daling van de volksgezondheid en de Hongerwinter in Nederland en dwangarbeid in Duitsland, en de naar schatting 22.000 tot 43.000 Nederlandse burgerslachtoffers die tijdens of direct na de Tweede Wereldoorlog omkwamen in Azië. Het reconstrueren van exacte aantallen oorlogsslachtof-

Nederlandse oorlogsslachtoffers die worden herdacht tijdens de Nationale Herdenking op 4 mei naar regio waar ze zijn omgekomen*



* Nederlandse slachtoffers is inclusief stateloze Joden uit Nederland en KNIL-militairen; koopvaardijslachtoffers vielen wereldwijd op diverse zeeën en oceanen; vanwege de schaal van de kaart zijn in omvang kleinere groepen slachtoffers zoals de Roma en Sinti en militaire slachtoffers van vredesmissies niet afzonderlijk weergegeven.

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

Een abonnement op DEMOS is gratis. U kunt uw aanvraag indienen via: demos@nidi.nl

Bij gehele of gedeeltelijke overname van artikelen dient men een volledige bronvermelding te gebruiken. Graag ontvangt de redactie een bewijsexemplaar. De personen op de foto's komen niet in de tekst voor en hebben geen relatie met hetgeen in de tekst wordt beschreven.

Het NIDI is een instituut van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) 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	Harry van Dalen, hoofdredacteur Nico van Nimwegen, redacteur Peter Ekamper, (web)redacteur Jaap Oude Mulders, redacteur Fanny Janssen (RUG), redacteur
Adres	NIDI/DEMOS Postbus 11650 2502 AR 's-Gravenhage
Telefoon	(070) 356 52 00
E-mail	demos@nidi.nl
Internet	demos.nidi.nl / www.nidi.nl
Abonnementen	gratis
Druk	Koninklijke Van der Most
Opmaak	www.up-score.nl

fers is een lastige zaak. Voor alle genoemde getallen geldt dat het schattingen zijn, waarbij vooral ten aanzien van de aantallen burgerslachtoffers in Azië grote onzekerheidsmarges gelden.

Al met al worden er nu tijdens de Nationale Herdenking ongeveer 300.000 slachtoffers herdacht, bijna 20.000 militairen, 10.000 verzetsmensen en 270.000 overige burgerslachtoffers. Verreweg de meeste slachtoffers vielen tijdens de Tweede Wereldoorlog: ongeveer 250.000 slachtoffers in Europa en 30.000 buiten Europa (zie kaart).

Peter Ekamper, NIDI-KNAW en Rijksuniversiteit Groningen, e-mail: ekamper@nidi.nl

LITERATUUR:

- Goudsmit, J., J. Heilbron, P. Ekamper, T. van Barneveld en B. Zsigmond (2020), *Wie herdenken wij op 4 mei? Visuele gids*. Amsterdam: Uitgeverij Pluim.
- Nationaal Comité 4 en 5 mei, *Kranslegging, de cijfers*.