

de mos

Jaargang 40
Januari 2024

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

1

nidi

inhoud

- 1 De ongelijkheid van pensioeninkomens van migranten
- 4 Syrische vrouwen en de hordes op weg naar werk en succes
- 6 Instituut Gak-KNAW Award
- 8 Ongelijkheid in vast contract onder jongvolwassenen



Foto: Centre for Ageing Better/Unsplash

De ongelijkheid van pensioeninkomens van migranten

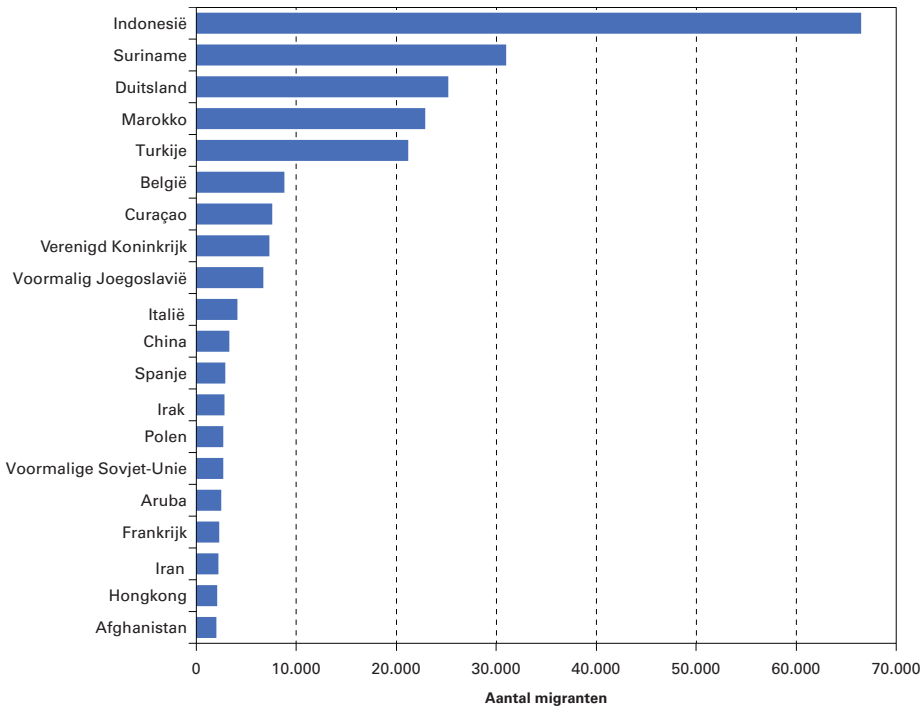
JELLE LÖSSBROEK, SABRINA DE REGT, TINEKE FOKKEMA & MARJOLIJN DAS

Pensioenarmoede komt relatief vaak voor onder gepensioneerde migranten. Er zijn echter grote verschillen in de samenstelling en hoogte van pensioenen tussen migranten uit verschillende landen. Migranten uit de Europese Unie en uit voormalige koloniën hebben meer opgebouwde AOW-rechten en een hoger inkomen uit aanvullend pensioen en het buitenland dan migranten uit vluchtelingenlanden.

De financiële situatie van gepensioneerde migranten in Nederland wijkt sterk af van de situatie van gepensioneerde Nederlanders: pensioenarmoede komt veel vaker voor onder migranten. In 2020 was deze armoedegrens €1.550 per maand voor een stel en €1.100 voor een alleenstaande. Gepensioneerde migranten zijn eerder in hun leven naar Nederland gemigreerd en hebben inmiddels de pensioenleeftijd bereikt. Deze groep groeit sterk: naar verwachting zal alleen al de groep niet-Europese migranten verdubbeld zijn in 2030. Daarom is het belangrijk om nauwkeuriger in kaart te brengen hoe hoog het pensioeninkomen van gepensioneerde migranten is en uit welke inkomensbronnen hun inkomen bestaat.

Het pensioeninkomen bestaat voor veel gepensioneerden ten eerste uit de AOW-uitkering (Algemene Ouderdomswet – de zogeheten eerste pijler). Ten tweede heeft een substantiële groep een aanvullend pensioen opgebouwd via hun werkgever (de tweede pijler) en/of via individueel pensioensparen (de derde pijler). Ten derde kunnen er – vooral bij migranten – nog buitenlandse pensioeninkomsten bij komen. Daarom bespreken we, in deze volgorde, deze drie bronnen van pensioeninkomen. Het valt te verwachten dat binnen de groep gepensioneerde migranten grote verschillen bestaan in hun financiële situatie. Hoe verschilt de opbouw van het pensioeninkomen tussen gepensioneerde migranten uit verschillende herkomstlanden?

Aantallen gepensioneerdemigranten in Nederland naar herkomstland, 2020



Bron: CBS (2020).

REGISTERDATA CBS OVER GEPENSIONEERDEN

Voor deze bijdrage gebruiken we CBS-registerdata uit 2020, het meest recente jaar waarover alle financiële gegevens beschikbaar zijn over alle gepensioneerdemigranten in Nederland. Als gepensioneerd beschouwen we iedereen die op 1 januari 2020 minimaal 67 jaar oud was. Als migrant beschouwen we iedereen die niet in Nederland geboren is. Gepensioneerdemigranten met Nederlandse herkomst zijn in Nederland geboren, net als hun beide ouders. Mensen met in het buitenland geboren ouders, die zelf in Nederland zijn geboren, zijn buiten beschouwing gelaten. De gegevens over buitenlandse pensioeninkomsten zijn gebaseerd op bij de Belastingdienst bekende inkomsten, dus gebaseerd op de belastingaangifte die mensen zelf doen. Het omvat buitenlands publiek pensioen, buitenlands aanvullend pensioen en andere inkomsten uit het buitenland. Het valt niet uit te sluiten dat hierdoor de percentages een onderschatting zijn.

Aantallen gepensioneerdemigranten

Migranten uit Turkije, Suriname, Marokko, Indonesië en het Caribisch gebied vertegenwoordigen tezamen zeventig procent van de gepensioneerdemigranten. Dit aandeel neemt echter af: volgens de bevolkingsprognose van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) uit 2021 komt in 2050 meer dan de helft van de niet-Europese migranten uit andere landen dan de 'traditionele vijf'. Daarom onderzoeken we de twintig grootste groepen AOW-gerechtigden en vergelijken we hen met Nederlandse gepensioneerdemigranten. De figuur toont de aantallen gepensioneerdemigranten per herkomstland.

Hoewel de migratiegeschiedenis van iedere groep unieke kenmerken heeft, zijn er ook overeenkomsten: bij migranten uit Indonesië, Suriname, Aruba en Curaçao hing migratie samen met de koloniale geschiedenis; uit Turkije en Marokko kwamen relatief veel arbeidsmigranten; uit bijvoorbeeld voormalig Joegoslavië, Irak of Afghanistan kwamen relatief veel vluchtelingen. De meeste gepensioneerdemigranten komen uit Indonesië (66 duizend), Suriname (31 duizend), Duitsland (25 duizend), Marokko (23 duizend) en Turkije (21 duizend). Uit de andere landen komen per land minder dan 10 duizend nu gepensioneerdemigranten. Ter vergelijking: er zijn ruim 2,5 miljoen Nederlandse gepensioneerdemigranten.

AOW

De AOW is voor veel gepensioneerdemigranten de belangrijkste inkomstenbron. Op 1 januari 2020 was de volledige netto AOW-uitkering €1.187 voor een alleenstaande en €812 voor iemand die getrouwd of samenwonend is. De AOW wordt met twee procent opgebouwd voor elk jaar dat men in Nederland woonde in de vijftig jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd, ongeacht de hoogte van iemands inkomen. Voor migranten is het totale percentage AOW vaak lager omdat zij in de regel

pas later naar Nederland kwamen. In uitzonderlijke situaties bouwen inwoners van Nederland geen AOW op, zoals wanneer ze werken voor een internationale organisatie of ambassade, of wanneer ze door extreme financiële problemen wanbetaler zijn. De tabel op de volgende bladzijde toont de pensioeninkomsten van gepensioneerdemigranten uit de twintig grootste migrantengroepen en dat van gepensioneerdemigranten uit Nederland. De eerste kolom toont hoeveel AOW-rechten migranten uit verschillende herkomstlanden gemiddeld hebben opgebouwd. Gepensioneerdemigranten uit Indonesië ontvangen met gemiddeld 96 procent bijna net zoveel als Nederlandse gepensioneerdemigranten (99%). Dit komt vooral doordat de meesten al op jonge leeftijd naar Nederland migreerden. Aan de andere kant springen Irakese en Afghaanse gepensioneerdemigranten eruit, die gemiddeld minder dan 30 procent van een volledige AOW-uitkering ontvangen. Net als gepensioneerdemigranten uit andere vluchtelingenlanden kwamen zij vaker recenter naar Nederland. Ter illustratie, Indonesische gepensioneerdemigranten ontvangen gemiddeld €1.070 per maand; gepensioneerdemigranten uit Europa gemiddeld tussen de €800 en €950 per maand (met uitzondering van Polen), Irakese en Afghaanse gepensioneerdemigranten slechts iets meer dan €400 per maand.

Aanvullend pensioen

Veel gepensioneerdemigranten ontvangen ook een aanvullend pensioen. Meestal is dit via de werkgever bij een pensioenfonds opgebouwd. Daarnaast hebben sommige gepensioneerdemigranten individuele pensioenvoorzieningen zoals lijfrentes. In de tabel toont kolom 2 per land het percentage migranten dat een aanvullend pensioen heeft opgebouwd. Dit komt het vaakst voor bij migranten uit de voormalige koloniën en andere Europese landen (Polen is een uitzondering): rond de zeventig procent of hoger. Onder migranten uit Iran, de voormalige Sovjet-Unie, Irak en Afghanistan ontvangt minder dan één op de drie aanvullend pensioen. Dat betekent dat deze personen hebben gewerkt als zelfstandige of (in de meeste gevallen) niet gewerkt hebben.

Het is goed om hierbij te bedenken dat deze percentages niet het volledige beeld geven: onder de gepensioneerdemigranten kan de hoogte van het aanvullend pensioen sterk verschillen. De gemiddelde bedragen liggen het hoogste bij de groepen die ook relatief vaak een aanvullend pensioen hebben: gepensioneerdemigranten uit het Verenigd Koninkrijk (€1.430), Indonesië (€1.350), België (€1.280) en Frankrijk (€1.260) ontvangen de hoogste bedragen. De maandelijkse bedragen zijn gemiddeld laag bij gepensioneerdemigranten uit Afghanistan (€270), Turkije, (€350), China (€370) en Marokko (€370). Turkse en Marokkaanse gepensioneerdemigranten werkten dus relatief vaak, maar deden dit vaak in slechter betaalde banen, en ontvangen dus toch relatief weinig inkomen uit aanvullend pensioen.

Inkomsten uit het buitenland

Bij AOW en aanvullend pensioen is de situatie van gepensioneerdemigranten duidelijk ongunstiger dan die van gepensioneerdemigranten uit Nederland. Gepensioneerdemigranten hebben echter wel vaker pensioenrechten opgebouwd in hun land

van herkomst, zoals te zien in de derde kolom van de tabel. Bijna de helft van de migranten uit Duitsland, België en het Verenigd Koninkrijk ontvangt pensioen uit het buitenland. Zeker bij van oorsprong Belgen en Duitsers is het plausibel dat een deel van hen over de grens pendelde voor werk terwijl ze in Nederland woonden, of dat ze op latere leeftijd geëmigreerd zijn naar Nederland en daarvoor in hun geboorteland gewerkt hebben. Ook migranten uit andere Europese landen, Aruba en Curaçao ontvangen regelmatig pensioen uit het buitenland (15-30%). Bij de migranten uit overige herkomstlanden is dit zeldzaam: alleen bij migranten uit voormalig Joegoslavië ligt dit boven de vijf procent. Ook de hoogte van de buitenlandse pensioeninkomsten verschilt substantieel per land: bij West-Europese landen ligt dit rond de €750, bij vluchtelingenlanden, Turkije en Marokko rond de € 200-€ 400.

De laatste kolom van de tabel toont het totaalbedrag dat gepensioneerden gemiddeld per maand ontvangen. De groep met de hoogste pensioeninkomens zijn migranten uit West-Europa en Indonesië. Zij ontvangen gemiddeld de hoogste bedragen (€1.800-€2.300), ontvangen een groot deel van de AOW-uitkering en ontvangen vaak aanvullend pensioen. Gepensioneerden uit met name Verenigd Koninkrijk, België en Duitsland ontvangen daarnaast ook vaak buitenlands inkomen. Met bedragen tussen €1.500-€1.800 vormen gepensioneerden uit Aruba, Curaçao, Suriname, Italië en Spanje de midden categorie. Gepensioneerden uit de overige landen hebben de laagste inkomens (€1.000-€1.400), waarbij Afghaanse migranten het minste ontvangen (€1.000). Voor deze landen geldt dat gepensioneerden zeer zelden buitenlandse inkomsten hebben.

Soms verschillen de inkomstenbronnen juist sterk. Hoewel migranten uit het Verenigd Koninkrijk in vergelijking met andere Europese migranten minder AOW ontvangen, is hun totale pensioenbedrag een van de hoogste. Dat lijkt vooral te komen doordat zij relatief veel aanvullend pensioen en inkomen uit het buitenland ontvangen. Goedverdienende expats zullen hier een belangrijke rol in spelen. Gepensioneerden uit Hongkong, Marokko en Turkije ontvangen relatief veel AOW hoewel het totaalbedrag relatief laag is vergeleken met de andere groepen. Zij ontvangen, net als gepensioneerden uit Italië en Spanje, relatief vaak een aanvullend pensioen, maar gemiddeld kleinere bedragen.

Met deze vergelijkingen wordt duidelijk dat de diversiteit van migranten naar herkomstlanden groot is. Er zijn echter enkele clusters te onderscheiden op basis van de migratiegeschiedenis en ligging. Het grootste cluster wordt gevormd door de voormalige koloniën: Indonesië, Suriname, Aruba en Curaçao. Deze gepensioneerden zijn al lang in Nederland en ontvangen relatief veel AOW, hebben vaak een aanvullend pensioen en soms buitenlandse inkomsten. Daarnaast zijn er buurlanden België, Duitsland, Verenigd Koninkrijk en Frankrijk, waar vooral relatief goed opgeleide arbeidsmigrantenvandaan komen.

Pensioeninkomsten van verschillende groepen gepensioneerden, gerangschikt naar totaalinkomen, 2020

Geboorteland	Gemiddeld percentage van volledige AOW	Percentage met aanvullend pensioen	Percentage met buitenlandse inkomsten	Totaalbedrag
Nederland	99	78	2	€2.032
Indonesië	96	85	4	€2.239
Verenigd Koninkrijk	72	69	46	€2.158
België	84	64	40	€2.036
Frankrijk	84	69	30	€2.030
Duitsland	82	64	46	€1.877
Aruba	76	73	22	€1.767
Curaçao	70	68	18	€1.756
Suriname	75	74	1	€1.615
Italië	82	79	25	€1.578
Spanje	82	81	21	€1.578
Polen	60	57	28	€1.391
Voormalig Joegoslavië	66	59	10	€1.275
Marokko	80	56	1	€1.205
Hongkong	80	54	3	€1.160
Iran	43	28	1	€1.154
Voormalige Sovjet-Unie	37	20	5	€1.119
Turkije	77	59	2	€1.112
Irak	30	10	1	€1.058
China	67	40	2	€1.043
Afghanistan	27	8	0	€1.003

Noot: In de rechterkolom staan de gemiddelde bedragen in euro's die per maand ontvangen worden aan pensioeninkomsten. Naast AOW, aanvullend pensioen en inkomen uit het buitenland omvat dit andere overheidssteun zoals de AIO-bijstandsuitkering, maar niet eventuele inkomsten uit werk ná de AOW-leeftijd. De kleurcodes geven aan of een groep relatief veel inkomen (groen) of relatief weinig inkomen (rood) ontvangt vergeleken met andere herkomstlanden.

Bron: CBS 2020.

Ook deze groep ontvangt vaak een hoge AOW en een aanvullend pensioen en daarnaast het vaakst inkomen uit het buitenland. Ook de bedragen bij aanvullend pensioen en buitenlands inkomen zijn hier gemiddeld het hoogste. Als derde cluster zijn er andere EU-landen Italië, Spanje en Polen. Arbeidsmigrantenvan deze landen waren vaak minder geschoold. Het inkomen uit AOW van deze groep is vergelijkbaar met migrantenvan de buurlanden, maar de inkomsten uit aanvullend pensioen en buitenlandse inkomsten zijn lager – zelfs al hebben ze relatief vaak aanvullend pensioen.

De laatste clusters zijn relatief minder goed af en hebben vaak pensioenen die onder of rond de armoedegrens vallen. Het vierde cluster, Marokko en Turkije, bestaat grotendeels uit arbeidsmigrantenvan hun familie. Net als de eerdergenoemde clusters zijn deze migrantenvaak op jonge leeftijd naar Nederland gekomen en ontvangen dus een groot deel van de volledige AOW-uitkering. Hun hoge arbeidsparticipatie betekent dat ze relatief vaak een aanvullend pensioen ontvangen, maar dit is in de praktijk een vrij klein aanvullend pensioen. Het vijfde cluster bestaat uit China en Hongkong: migrantenvan die vaak al geruime tijd in Nederland zijn en dus relatief meer aan AOW ontvangen. Ze ontvangen echter zelden aanvullend pensioen of inkomsten uit het buitenland, en als ze het ontvangen zijn de bedragen meestal laag. Het laatste cluster wordt gevormd door voormalig Joegoslavië, Iran, voormalige Sovjet-Unie, Irak en Afghanistan. Uit deze landen kwamen vooral vluchtelingen, die in tegenstelling tot arbeidsmigrantenvan alle leeftijden zijn en dus relatief weinig AOW ontvangen. Ze ontvangen ook niet vaak inkomen uit aanvullend pensioen of pensioen uit het buitenland en als ze dit ontvangen, is het doorgaans laag. De pensioenarmoede is dan ook het hoogste in deze groep.

In de toekomst wordt het alleen nog maar belangrijker om naar verschillende herkomstlanden te kijken, aangezien het aandeel gepensioneerde migranten uit 'nieuwe' migratielanden naar verwachting sterk zal toenemen (zoals Eritrea of Syrië). Ook valt te verwachten dat bij een aantal van deze groepen het meest voorkomende migratiemotief verandert. Zo zijn bijvoorbeeld Slovenië en Kroatië inmiddels lid van de Europese Unie en zal dus in de toekomst het aandeel gepensioneerde vluchtelingen uit deze landen waarschijnlijk afnemen en het aandeel gepensioneerde arbeidsmigranten toenemen. Het valt te verwachten dat die arbeidsmigranten gemiddeld hogere pensioeninkomsten hebben. Veel Indonesische gepensioneerden hadden Nederlandse voorouders die daar woonden in de koloniale tijd; deze groep zal in de toekomst kleiner worden, waardoor de uitzonderlijk goede positie van gepensioneerde migranten uit Indonesië mogelijk verdwijnt.

Conclusies

Dit artikel toont aan dat het belangrijk is om niet alleen te kijken naar het totaalbedrag dat gepensioneerden uit verschillende groepen ontvangen, maar ook naar hoe dit bedrag is opgebouwd. Sommige groepen ontvangen beduidend meer (of minder) AOW-uitkering dan het totaalbedrag zou doen vermoeden; dit patroon zien we ook bij aanvullende pensioenen en buitenlandse pensioeninkomsten. Om beleid goed aan te laten sluiten op de behoeften van gepensioneerden, moet eerst duidelijk zijn bij welke pensioencomponent het grootste pensioengat zit en voor wie. Voor groepen die een klein of geen aanvullend pensioen hebben, kan de overheid gericht

arbeidsmarktbeleid voeren om juist deze groepen te helpen een stabiele baan te vinden op jongere leeftijd. Voor groepen die relatief vaak een aanvullend pensioen hebben, maar hier toch weinig inkomen uit halen, komt dit deels door lage salarissen, maar ook doordat in sommige sectoren het pensioenopbouwpercentage laag ligt, met name bij uitzendkrachten – en juist in deze sector zijn migranten oververtegenwoordigd. Het bestrijden van pensioenarmoede begint met in kaart te brengen welke groepen het betreft en hoe hun inkomens tot stand komen.

Jelle Lössbroek, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen, e-mail: lossbroek@nidi.nl

Sabrina de Regt, Centraal Bureau voor de Statistiek, e-mail: sjs.deregt@cbs.nl

Tineke Fokkema, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen en Erasmus Universiteit Rotterdam, e-mail: fokkema@nidi.nl

Marjolijn Das, Centraal Bureau voor de Statistiek, e-mail: m.das@cbs.nl

LITERATUUR:

- CBS (2020), Prognose bevolking; geslacht, leeftijd, achtergrond en generatie, 2021-2070. CBS StatLine.
- Muns, S. en A. van Soest (2023), Kwetsbare groepen hebben vaak ook een pensioengat. *Economisch Statistische Berichten*, 108 (4819), pp. 140-141.
- Regt, S. de, T. Fokkema en M. Das (2022), Migrantoudereren in Nederland: Een beschrijvende analyse van de leefsituatie van ouderen uit de 20 grootste herkomstgroepen. *Statistische Trends*.
- Scholte, R. en M. Lammers (2017), Inkomenspositie ouderen. SEO-rapport nr. 2017-09, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Syrische vrouwen en de hordes op weg naar werk en succes

ROOSVAN DER ZWAN, ARAA AL JARAMANI & NELLA GEURTS

Vrouwelijke statushouders komen in Nederland moeilijk aan het werk, terwijl zij wel graag zouden willen werken. Wat ervaren deze vrouwen zelf als de belangrijkste obstakels op weg naar de arbeidsmarkt? Ook als de ambitie groot is zijn de kansen die ze krijgen bepalend voor hun succes op de Nederlands arbeidsmarkt.

Foto: Directie Voorlichting / Flickr



Van alle vluchtelingen die tussen 2014 en 2016 naar Nederland kwamen, vormden Syrische vluchtelingen de grootste groep. In deze periode werden 44.000 Syrische asielzoekers zogenoemde statushouder en mochten daarmee in Nederland blijven en werken. Hoewel er in de eerste jaren vooral mannen naar Nederland kwamen, volgden in 2016 en 2017 de nareizigers: de vrouwen en kinderen van deze mannen. In deze jaren lag het aandeel vrouwelijke asielzoekers uit Syrië boven de 50 procent. Nu we een aantal jaren verder zijn, zien we binnen deze groep een grote kloof in wie werkt en wie niet. Na drie tot vier jaar in Nederland had slechts 11 procent van de Syrische vrouwelijke statushouders betaald werk, bij mannen was dat 45 procent (zie de figuur). Van de vrouwen zonder werk gaf bijna 40 procent aan wel te willen werken, maar dat niet te kunnen.

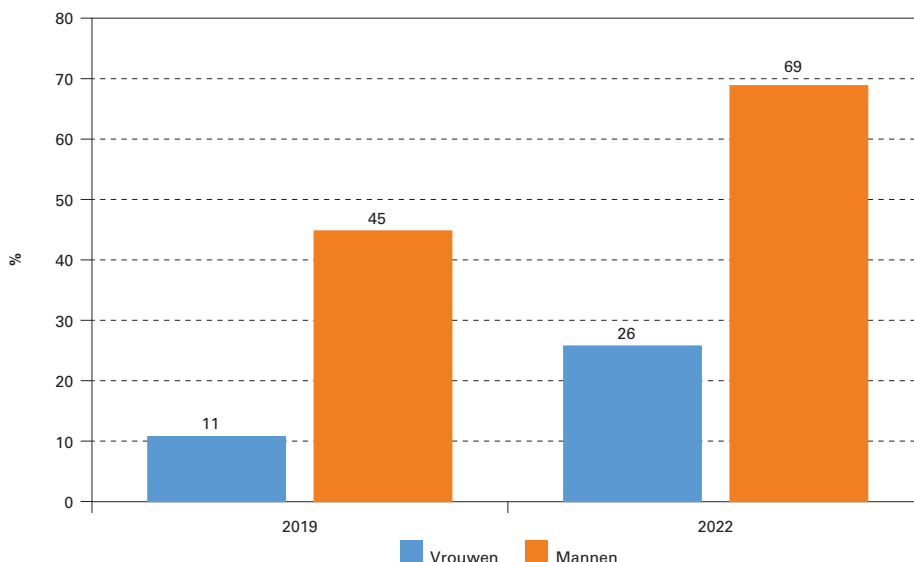
Recente cijfers van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) laten zien dat de arbeidsmarktparticipatie verder toeneemt. Dit is het geval voor alle statushouders die tussen 2014 en 2016 naar Nederland kwamen, hoewel de participatie sterker toeneemt bij statushouders uit Eritrea. Over de genderkloof in betaald werk is bij recente statushouders uit andere herkomstlanden nauwelijks iets bekend. Uit het verleden weten we wel dat naarmate statushouders langer in Nederland wonen ze vaker aan het werk zijn. Dat blijkt bijvoorbeeld uit onderzoek naar statushouders die in de jaren negentig naar Nederland kwamen. Dit onderzoek van het WODC laat zien dat de arbeidsmarktparticipatie van statushouders over de tijd toeneemt, maar deze wel lager ligt dan bij andere typen migranten. Daarnaast hebben vrouwen, ook vijftien jaar na migratie, nog altijd minder vaak betaald werk dan mannen. In 2022 had 26 procent van de Syrische vrouwen in Nederland betaald werk en 69 procent van de mannen. De kloof blijft dus bestaan, net zoals bij eerdere cohorten statushouders.

De achterblijvende arbeidsmarktparticipatie van vrouwelijke Syrische statushouders roept de vraag op wat hiervan de oorzaken zouden kunnen zijn. Door middel van diepte-interviews met 25 Syrische vrouwen die na 2013 naar Nederland zijn gekomen hebben wij onderzocht wat volgens deze vrouwen zelf belangrijke hordes zijn op hun weg naar de arbeidsmarkt (zie kader p. 7). Dit start met de inburgering, en vervolgens spelen zorgtaken, onderwaardering van diploma's en vaardigheden, en uitsluiting op de arbeidsmarkt een rol.

Horde 1: inburgering

Voor statushouders is het inburgeringstraject de eerste stap in Nederland. Hier krijgen zij les in de Nederlandse taal, leren ze over de Nederlandse samenleving én de arbeidsmarkt. Is de inburgering afgerond (dit moet binnen drie jaar) dan is het de bedoeling dat ze niet meer afhankelijk zijn van een bijstandsuitkering, bijvoorbeeld door te gaan werken. De ervaring met inburgeren verschilt sterk tussen de vrouwen die geïnterviewd zijn en dat is grotendeels afhankelijk van de woonplaats. Door wachlijsten moesten sommige vrouwen meer dan een jaar wachten voordat zij met een taal cursus konden beginnen. Dit gold met name voor de vrouwen die rond 2015 naar Nederland kwamen. Er waren ook vrouwen die te maken hadden met obstakels bij de gemeente. Onder de Wet inburgering 2013 moesten statushouders hun eigen taalcursussen regelen; dat dit ook buiten de eigen woonplaats kon, werd lang niet altijd verteld of aangemoedigd. Buiten de eigen woonplaats was het vaak mogelijk om sneller en op hoger niveau te beginnen met een taal cursus. In sommige gemeentes werd makkelijk een reiskostenvergoeding geregeld, in andere niet. Dit is voor gezinnen met weinig inkomen een essentiële vergoeding. Kortom, het leren van de taal was voor bijna alle vrouwen een belangrijk obstakel in hun leven in Nederland. De moeite die het kostte om goede taalscholing te regelen

Aandeel Syrische vrouwelijke en mannelijke statushouders in Nederland met betaald werk in 2019 en 2022



Bron: Enquête Nieuwe Statushouders in Nederland, waven 2 (2019) en WODC (2023). Deze figuur is gebaseerd op de vraag: 'Heeft u nu betaald werk?' (1) Ja, betaald werk en (2) Nee.

was dan ook een bron van frustratie bij een deel van de vrouwen. Zie ook het verhaal van Salwa (zie kader ervaringen van Salwa).

Horde 2: zorgtaken

Naast de institutionele context is ook de gezinsituatie van invloed op een succesvolle route naar werk. De meeste vrouwen die wij spraken zijn moeders met thuiswonende kinderen. Bij deze vrouwen zijn er verschillende factoren die het moeilijker maken om aan het werk te gaan dan Syrische mannen.

De meeste moeders willen graag werken. De veertien vrouwen bij wie dit nog niet gelukt is geven hiervoor verschillende redenen. Van de vrouwen met partner, werkte deze partner bijna altijd fulltime. De zorg voor het huishouden en kinderen kwam bij het merendeel van de vrouwen die we spraken voor hun rekening. Vrouwen met jonge kinderen wilden graag de eerste periode met hun kind doorbrengen. Ze maakten weinig gebruik van kinderopvang, vooral vanwege de hoge kosten. Over het algemeen zijn de vrouwen die gebruik maakten van de kinderopvang daar

ERVARINGEN VAN SALWA

"Ik dacht dat je verplicht bent om de instructies van de gemeente te volgen, maar blijkt niet. Het duurde negen maanden voordat ik de gemeente ook overtuigd had: ik kan niet hier blijven. Ik had wel de verwachting dat ik op hoog niveau moest studeren en toen hebben ze besloten, ja, we gaan de reiskosten vergoeden, met heel erg veel moeite. En toen ben ik ingeschreven bij (naam organisatie) in een andere stad en binnen vier maanden had ik B1 en B2 gehaald."

Salwa wilde snel de taal leren zodat ze kon starten met een studie in Nederland. In het dorp waar ze woont was alleen een cursus beschikbaar op A2-taalniveau. Eerst dacht ze dat ze geen keuze had en in haar eigen woonplaats de taal cursus moest volgen. Later kwam ze erachter dat ze zelf een taalschool kon kiezen, maar het kostte haar veel moeite om de gemeente te overtuigen dat ze op een hoger niveau Nederlands kon leren. Deze taal cursus was alleen beschikbaar in een stad in de buurt, daarvoor was een vergoeding van de reiskosten noodzakelijk. Ze had het gevoel dat haar ambities niet gezien en gehoord werden door de gemeente. Dit voorbeeld laat zien hoe een gebrek aan ondersteuning vanuit de gemeente zorgt voor vertraging op de weg naar de ideale baan.

“Ik heb in Syrië Engelse literatuur gestudeerd. En ik was docent Engels, dus ik dacht: ik ga hier iets nog studeren met Engels of gewoon werken, maar hier is het anders. Je moet alle diploma's opnieuw halen. Ik hou van Engels, Engelse teksten en zo, maar ik zie dat ik heel veel moet studeren, heel veel onderzoek doen. Ik hou daarvan, maar met één kind, toen dacht ik: het gaat niet lukken.”

Nuha rondde met hulp van het UAF (Stichting voor Vluchteling-Studenten) een MBO-4 opleiding af en werkt nu als intercultureel ouderschapscoach. Ze heeft deze richting gekozen omdat een studie Engels – wat aansluit bij haar ervaring in Syrië – niet te combineren zou zijn met haar onbetaalde zorgtaken in huis. Dit voorbeeld laat zien dat de zorgtaken van vrouwen de keuzes in studie en werk beïnvloeden.

positief over, hoewel ze bijna allemaal problemen hebben gehad met het (deels) terug moeten betalen van de kinderopvangtoeslag. Dit zorgde voor financiële problemen en stress. In Syrië is het gebruikelijk dat kinderen bij hun grootouders of burens blijven als de ouders werken of studeren. Dit netwerk werd door meerdere vrouwen gemist als ondersteuning op hun weg naar de arbeidsmarkt.

Naast moeders met jonge kinderen, spraken we ook een aantal oudere vrouwen die mantelzorger zijn voor hun partner. Zij hebben, net als de meeste Syrische vrouwen, nauwelijks een netwerk in Nederland die hen hierin kan ondersteunen. In de praktijk zijn ze grotendeels aan huis gekluisterd wegens de zorg voor hun partner. Dit maakt het niet alleen moeilijker om de Nederlandse taal te leren, ook het leggen van contacten met anderen is lastig.

De verantwoordelijkheid voor het huishouden en de zorg voor naasten is daarmee een belangrijke horde op weg naar werk. Ook werk vinden met werkuren die passen bij de eigen voorkeuren werd genoemd als obstakel. Werkuren onder schooltijd hebben de voorkeur, maar dat soort werk werd meestal niet gevonden. Niet alleen

werk, maar ook een (nieuwe) opleiding wordt met name onder moeders als een te grote tijdsinvestering gezien, zie ook het verhaal van Nuha (zie kader ervaringen van Nuha). Dit terwijl een dergelijke opleiding voor sommigen wel noodzakelijk bleek voor het vinden van een baan op het gewenste niveau.

Horde 3: onderwaardering diploma's en vaardigheden

Van de vrouwen die in Syrië of een ander land gestudeerd hebben, is een logische vervolgstap om hun diploma's te laten waarderen in het Nederlandse systeem. Veel van de vrouwen die wij hebben gesproken is dat gelukt. Er zijn echter grote verschillen in het onderwijssysteem in Nederland en in Syrië. Dit betekent dat een universitaire studie in Syrië vaak wordt gewaardeerd als een bachelor/hbo-diploma in Nederland. Veel van de vrouwen met een universitaire studie konden in Nederland niet op hun oude niveau aan de slag: daarvoor zouden zij opnieuw moeten studeren. Er wordt dan vaak een alternatieve route gekozen, zie ook het verhaal van Nuha (kader ervaringen van Nuha).

Meteen instromen in een masteropleiding kan echter zelden. Na het inburgeringstraject is de route vaak: eerst het Nederlands beheersen op taalniveau B1 of B2, dan een schakeljaar, pre-master of bacheloropleiding volgen. Pas daarna kunnen ze beginnen met een master. Dit kost minstens twee jaar, maar vaak langer. Maar weinig van de vrouwen die wij spraken zijn een dergelijk traject aangegaan. Ze geven aan dat dit té lang duurt voor ze dan aan het werk kunnen en ze bovendien alsnog geen zekerheid hebben op een baan. Deze vrouwen hebben in Syrië al jaren gestudeerd, hebben voor hun gevoel de juiste vaardigheden en zien het daarom niet zitten om terug de schoolbanken in te gaan. Dit zijn met name vrouwen boven de dertig jaar.

Ook noemen veel vrouwen dat ze het niet zien zitten een studie te volgen waarin ze grotendeels moeten leren wat ze al weten. Drie van de vrouwen die we spraken hebben bijvoorbeeld Engelse literatuur gestudeerd in Syrië. Ook in een dergelijk traject is de Nederlandse taal een obstakel, die men voldoende moet beheersen wanneer de opleiding alleen in het Nederlands wordt aangeboden.

Horde 4: beperkte aansluiting op de arbeidsmarkt

Hoewel van de werkende vrouwen de grote meerderheid tevreden is met hun baan, hadden ze bijna allemaal andere wensen en verwachtingen op het gebied van werk toen ze in Nederland aankwamen. Deze wensen gingen zowel over het niveau en de inhoud van de functie die niet voor iedereen haalbaar bleek (zie horde 3) alsook de manier van werken en het contact met collega's. Wanneer bleek dat een aanvullende opleiding in Nederland nodig was gingen vrouwen hier op verschillende manieren mee om. Ongeveer de helft van de werkende vrouwen heeft een studie afgerond in Nederland. Deze vrouwen hebben hierna een baan gevonden die ze leuk vinden, al

Instituut Gak-KNAW Award

De Koninklijke Akademie van Wetenschappen (KNAW) en Instituut Gak hebben sinds 2019 een prijs voor wetenschappers: de Instituut Gak-KNAW Award. Talentvolle jonge onderzoekers kunnen daarmee een contract voor drie jaar krijgen om als postdoc baanbrekend onderzoek te doen op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsmarkt. Dat onderzoek vindt plaats aan een KNAW-instituut. In juni 2023 werd deze prijs uitgereikt aan Judith Koops. In haar onderzoeksvoorstel staat de vraag centraal hoe een ongeplande zwangerschap de economische positie van vrouwen na de geboorte van het kind beïnvloedt. In februari 2024 start zij met haar onderzoek aan het NIDI-KNAW.

Met deze award willen beide organisaties jong talent kansen bieden en maatschappelijke vraagstukken op het terrein van sociale zekerheid en arbeidsmarkt helpen oplossen. Daarom is de prijs bedoeld voor postdocs met die specialisatie. Hun onderzoek dient verband te hebben met het werkgebied van Instituut Gak en de onderzoeksagenda van het KNAW-gastinstituut, bijvoorbeeld door samenwerking met onderzoekers van het gastinstituut. Instituut Gak wil een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de sociale zekerheid en arbeidsmarkt in Nederland door het investeren in maatschappelijke projecten, onderzoek en leerstoelen. De laureaten van de Instituut Gak-KNAW award tot nu toe: Lonneke van den Berg (2022), Jelle Lössbroek (2021), Roos van der Zwan (2020) en Jaap Oude Mulders (2019). Voor meer informatie over deelname aan deze onderzoeksprijs raadpleeg de website van de KNAW.



ging dit vooralsnog om banen onder hun niveau, banen in een heel ander vakgebied en functies waarbij het krijgen van meer uren of een vast contract lastig is. Een aantal vrouwen is als zzp'er aan de slag gegaan. Voor alle vrouwen geldt dat dit een lang proces was: het leren van de taal, uitzoeken hoe het systeem in Nederland werkt en wat ze willen en haalbaar is.

Daarnaast waren er ook onvervulde verwachtingen wat betreft omgang en contact met Nederlandse collega's. Veel vrouwen kwamen (sociale) uitdagingen op de werkvloer tegen, zie bijvoorbeeld het verhaal van Jamila (zie kader ervaringen van Jamila). Soms is er moeizaam contact met collega's waarbij vrouwen niet ervaren dat ze erbij horen, of heeft men moeite om te achterhalen hoe de cultuur van de organisatie in elkaar zit.

Tijd, geld en ondersteuning

Uit de interviews blijkt dat er niet één hoofdreden is voor de lage arbeidsmarktparticipatie onder Syrische vrouwen in Nederland. Duidelijk is dat het niet (alleen) een kwestie is van willen, maar ook van kunnen en de kans krijgen. We hebben de vrouwen zelf gevraagd wat de route naar werk makkelijker zou maken. Ze willen graag meer tijd, geld en ondersteuning bij het leren van de Nederlandse taal en de voorbereiding op de arbeidsmarkt. Het leren van de taal kan al beginnen in asielzoekerscentra en zou ook na het behalen van de inburgeringsexamens ondersteund moeten worden, daar zijn alle vrouwen het wel over eens. De inburgeringsperiode was voor bijna niemand voldoende om de taal genoeg te beheersen om te starten met een opleiding of werk. Na de inburgeringscursussen was er vaak weinig mogelijkheid om de taal te oefenen. Daarnaast is er geen studiefinanciering beschikbaar voor mensen boven de dertig jaar. Zonder studiefinanciering is het voor deze groep vrouwen financieel moeilijk, zometeen onmogelijk om een studie te volgen. Een concrete aanbeveling is om studiefinanciering via DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs) voor statushouders boven de 30 jaar beschikbaar te maken. Daarnaast kunnen leer-werktrajecten, op verschillende opleidingsniveaus, bijdragen aan een snellere deelname op de arbeidsmarkt. Zulke trajecten sluiten beter aan bij volwassenen met een diploma en werkervaring. Daarnaast dragen zij ook bij aan het oplossen van de krapte op de arbeidsmarkt.

Bij dit alles is het zeker van belang om rekening te houden met genderrollen en zorgtaken. Enerzijds door extra ondersteuning te bieden aan gezinnen met jonge kinderen in huis, bijvoorbeeld door heldere en begrijpelijke informatie over de kinderopvang en toeslagen. Anderzijds door het bevorderen van het bewustzijn over genderrolverhoudingen bij statushouders, bij beleidsmakers, medewerkers bij gemeentes en anderen die met statushouders werken. Uit eerder onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat sommige gemeentes meer investeren in de begeleiding naar werk van mannelijke dan van vrouwelijke statushouders. Bewustwording van en aandacht voor genderrollen bevordert de onderlinge communicatie

“Het had echt invloed op mij, omdat het mijn eerste baan in Nederland was. Waarom zijn zij zo met mij omgegaan? Ik begrijp dat niet en ik durf het niet te vragen. Ik wilde geen problemen maken met mensen, vooral niet tijdens mijn eerste baan. Ik vind het veiliger voor mij om te vertrekken, om een andere omgeving te zoeken. En toen kwam ik bij (naam organisatie). Ik blijf hetzelfde, maar mensen gaan op een andere manier met mij om. Echt anders. Ze gaven mij vertrouwen in mijn werk.”

Jamila heeft in Nederland een studie afgerond en vond een passende baan. Op de werkvloer bleek dat ze haar draai niet kon vinden en niet door alle collega's werd geaccepteerd. Op het moment van het interview had ze net een nieuwe baan. Ze werkt nu als assistent in een laboratorium en is blij na al die tijd haar droombaan in Nederland te hebben gevonden. Het voorbeeld laat zien dat het als erg lastig wordt ervaren om uitsluiting op de werkvloer aan te kaarten.

en kan een mismatch in wederzijdse verwachtingen voorkomen. Het is een van de stappen om vrouwelijke statushouders beter te bereiken en te begeleiden naar de arbeidsmarkt.

Roos van der Zwan, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen, e-mail: zwan@nidi.nl

Araa Al Jaramani, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen, e-mail: araaajaramani@gmail.com

Nella Geurts, Radboud Universiteit Nijmegen, e-mail: nella.geurts@ru.nl

LITERATUUR:

- CBS (2022), *Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders - Asiel en Integratie 2022*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Gruijter, M. de en I. Razenberg (2019), Work first, vrouwen later? Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. *Beleid en Maatschappij*, 1 (46), pp. 7-22.
- Maliapaard, M., B. Witkamp en R. Jennissen (2017), *Een kwestie van tijd? De integratie van asielmigranten: een cohortonderzoek*. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum.
- WODC (2023), *Navigeren in een nieuwe samenleving. De ontwikkeling van de positie en levenssituatie van Syrische Nederlanders*. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum.

ONDERZOEK 'SYRISCHE STATUSHOUDERS OVER KANSEN EN UITDAGINGEN IN NEDERLAND'

Dit onderzoek is onderdeel van het onderzoeksproject van Roos van der Zwan dat voortvloeit uit de Instituut Gak-KNAW Award die ze in 2020 won met haar projectvoorstel over de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingenvrouwen in Nederland. Het onderzoeksproject richt zich op statushouders in Nederland. Als asielzoekers een verblijfsvergunning asiel (type III) krijgen, worden ze statushouder. Dan starten ze hun inburgeringstraject, wat binnen drie jaar moet worden afgerond, en mogen ze werken. Dit deel van het onderzoek gaat over het leven van Syrische vrouwen in Nederland. Tussen februari en april 2023 hebben we 25 Syrische vrouwen geïnterviewd die in 2013 of later naar Nederland zijn gekomen. De vrouwen waren tussen de 23 en 62 jaar en zijn in het Nederlands, Engels of Arabisch geïnterviewd. Van de 25 vrouwen hebben er 11 betaald werk, 16 wonen samen met hun partner in Nederland, 19 van de vrouwen hebben kinderen.

Ongelijkheid in vast contract onder jongvolwassenen

Steeds minder jongvolwassenen hebben een vast arbeidscontract. Het hebben van een vast contract is ook ongelijk verdeeld. Uit dit onderzoek blijkt dat niet alleen het eigen opleidingsniveau, maar ook het welvaartsniveau van het ouderlijk gezin een belangrijke rol te spelen.

Al jaren daalt het percentage jongvolwassenen met een vast arbeidscontract. Vanuit de maatschappij bestaan hier zorgen over gezien de negatieve effecten van tijdelijke contracten voor hun welzijn, levensloop en de verdere carrière. Jongvolwassenen met tijdelijke contracten blijken vergeleken met jongvolwassenen met een vast contract vaker burn-out gevoelens te hebben en stellen het krijgen van kinderen of het kopen van een huis kopen uit.

Uit eerder onderzoek blijkt dat jongvolwassenen een hoger inkomen en betere match tussen opleiding en baan hebben als ze uit welvarende gezinnen komen. Mijn onderzoek bestudeert of dit ook geldt voor het krijgen van een vast contract. Jongvolwassenen uit meer welvarende ouderlijke milieus hebben namelijk gemiddeld genomen niet alleen een hoger opleidingsniveau, maar deze jongvolwassenen hebben ook vaker beschikking tot een financieel vangnet, een groter netwerk en meer zelfvertrouwen. De veronderstelling is dat zij met deze hulpmiddelen een gunstige positie op de arbeidsmarkt, zoals een vast contract, krijgen. Zo kunnen zij door hun grotere financiële vangnet afwachten tot ze een baan met betere arbeidsvoorwaarden vinden, via hun netwerk een betere baan vinden, of beter onderhandelen. Hoe meer hulpmiddelen je als jongvolwas-

sene hebt, des te beter je je kunt weren op de arbeidsmarkt. Volgens het idee van onderwijs als de Grote Gelijkmaker zijn deze hulpmiddelen vooral belangrijk voor jongvolwassenen die niet aan het hoger onderwijs gestudeerd hebben. Jongvolwassenen die een langere opleiding hebben gehad, hebben deze hulpmiddelen minder nodig omdat ze een beroep kunnen doen op hun diploma om een goede positie op de arbeidsmarkt te krijgen.

Uit onderstaand figuur blijkt ten eerste dat er verschil is in het hebben van een vast contract naar het opleidingsniveau dat men heeft behaald: jongvolwassenen met een praktische opleiding (mbo-1 tot mbo-3 gediplomeerden) hebben het minst vaak een vast contract; theoretisch opgeleide hbo- en wo-gediplomeerden het vaakst. Daarnaast toont het de samenhang met het welvaartsniveau van de ouders: jongvolwassenen met de minst welvarende ouders hebben minder vaak een vast contract, zelfs binnen eenzelfde onderwijsniveau.

Het verschil in tijdelijke contracten tussen jongvolwassenen uit lage en hoge welvaartsniveaus is het grootst onder mbo4+ gediplomeerden (havo/vwo bovenbouw en mbo-4). Onder mbo4+ gediplomeerde mannen is het verschil in het hebben van een vast contract 14 procentpunten (lage welvaart: 47%, hoge

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 of via onze site: nidi.nl/nl/demos/



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.

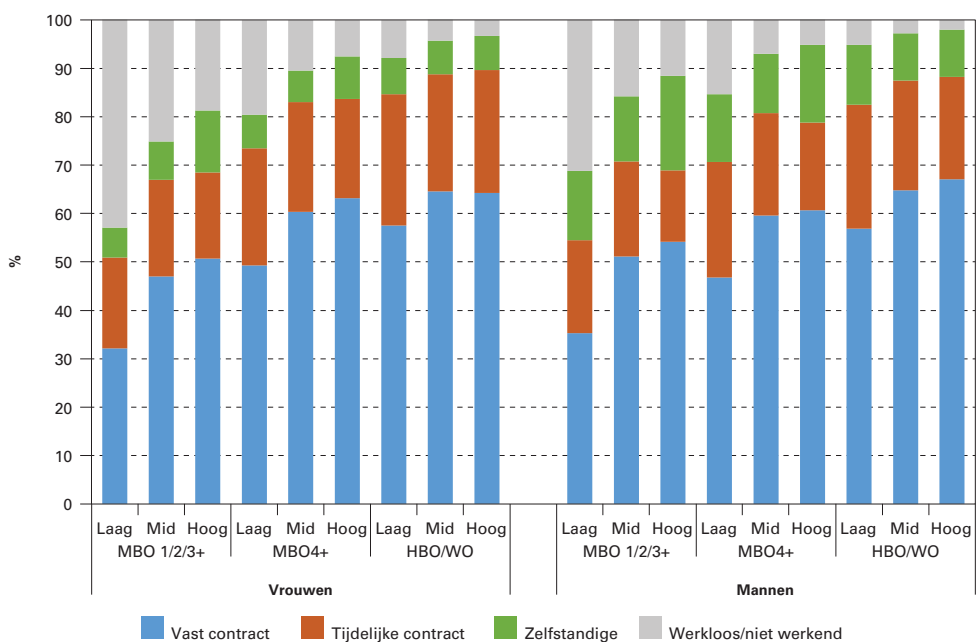
Het NIDI is een instituut van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) en is geaffilieerd met de Rijksuniversiteit Groningen. Het NIDI houdt zich bezig met onderzoek naar bevolkingsvraagstukken.

colofon

DEMOS	is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).
Redactie	Harry van Dalen, hoofdredacteur Peter Ekamper, (web)redacteur Nico van Nimwegen, redacteur Lin Rouvroye, redacteur Juil Spaan, redacteur
Adres	NIDI/DEMOS Postbus 11650 2502 AR 's-Gravenhage
Telefoon	(070) 356 52 00
E-mail	demos@nidi.nl
Internet	https://nidi.nl/demos
Abonnementen	gratis
Druk	Koninklijke Van der Most
Opmaak	www.up-score.nl

welvaart: 61%) en het hebben van een tijdelijk contract 6 procentpunten (lage welvaart: 24%, hoge welvaart: 18%). Onder hbo- en wo-gediplomeerde mannen is het verschil in het hebben van een vast contract 10 procentpunten (lage welvaart: 57%, hoge welvaart: 67%) en in tijdelijke contracten 4,5 procentpunten (lage welvaart: 25,5%, hoge welvaart: 21%). Deze gegevens wijzen enigszins op de functie van onderwijs als Grote Gelijkmaker. Het blijkt echter dat de verdeling in vaste en tijdelijke contracten op alle onderwijsniveaus niet gelijk is, maar deels getekend is door welvaartsniveau. Minder vaste contracten voor jongvolwassenen worden in het publieke debat vaak neergezet als een sociaal probleem. Dit onderzoek onderstreept dat dit probleem niet los staat van sociale ongelijkheid: vooral jongvolwassenen uit lagere sociaaleconomische milieus en met een minder lange opleiding hebben weinig vastigheid. Dit is reden tot zorg aangezien juist deze jongvolwassenen vaker een vangnet missen om financiële onzekerheid te kunnen opvangen.

Werkstatus van niet-studerende 30-jarige vrouwen en mannen naar hun afgerond opleidingsniveau en de welvaartspositie van hun ouders, 2021



Noot: Dit artikel maakt gebruik van data van het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB) van het CBS. Opleidingsniveau betreft het hoogst behaalde diploma: MBO 1/2/3+ (basisonderwijs, vmbo, onderbouw havo/vwo, mbo-1, mbo-2, mbo-3), MBO4+ (mbo-4, bovenbouw havo/vwo) en hbo/wo. Ouderlijk welvaart is onderverdeeld in drie gelijke groepen (laag, midden, hoog) naar besteedbaar huishoudinkomen en vermogen.

Lonneke van den Berg,
NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen,
e-mail: berg@nidi.nl