

# de mos

Jaargang 42  
April 2026

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het  
Nederlands  
Interdisciplinair  
Demografisch  
Instituut

Bulletin  
over  
Bevolking  
en  
Samenleving

# 3

# nidi

## inhoud

- 1 **Wachten met kinderen tot een vast contract**
- 4 Instituut Gak-KNAW Award
- 5 **Voor vrouwen met een ongeplande geboorte is werken minder vanzelfsprekend**
- 8 **Begon de emancipatie al in de jaren vijftig?**



Foto: Mircea Iancu/Pixabay

## Wachten met kinderen tot een vast contract

LONNEKE VAN DEN BERG

**Een aanzienlijk deel van de jongvolwassenen heeft een tijdelijke arbeidsrelatie. De onzekerheid die daarmee gemoeid gaat, kan leiden tot uitstel van ouderschap. De meeste mensen hebben echter niet de gehele jongvolwassen levensfase een tijdelijke arbeidsrelatie. Vergroot dit al op korte termijn de kans dat men een kind krijgt, of volgt dat geleidelijk in de jaren daarna? Speelt de leeftijd waarop men een vaste aanstelling krijg hierbij nog een rol?**

Nederlanders krijgen steeds later kinderen. Waar Nederlandse vrouwen in 1994 nog gemiddeld 28,4 jaar oud waren bij de geboorte van hun eerste kind, waren ze in 2024 gemiddeld 30,4 jaar oud. Een veelgenoemde verklaring voor het steeds later kinderen krijgen, is dat jongvolwassenen van nu met meer economische onzekerheid te maken hebben. Zo is het aantal tijdelijke arbeidscontracten, met name bij jongvolwassenen, de afgelopen decennia toegenomen. Dit kan leiden tot uitstel, omdat men graag financiële zekerheid wil voor men aan kinderen begint. Financiële zekerheid geeft vertrouwen in het kunnen onderhouden van het gezin. Zo kan financiële zekerheid nodig zijn voor het kopen van een woning met voldoende ruimte om kinderen groot te brengen. Aangezien het ouderschap vaak vooral een weerslag op de carrière van vrouwen heeft, is het voor hen mogelijk extra belangrijk een vaste positie te hebben voordat ze aan kinderen beginnen.

Veel mensen maken tijdens de jongvolwassen levensfase (18-35 jaar) de stap richting een vaste arbeidsrelatie. Waar een derde van de 23-jarige werkenden een vaste aanstelling heeft, is dat voor 35-jarige werkenden 65 procent. Maar wat betekent deze stap concreet voor het krijgen van kinderen? Fungeert de vaste aanstelling inderdaad als een vereiste die, wanneer eraan voldaan wordt, gelijk leidt tot een grotere kans om kinderen te krijgen, of heeft dit tijd nodig? En krijgen veel mensen al kinderen in de jaren voorafgaand aan een vast arbeidscontract? Deze vragen staan centraal in



Foto: Roel Wijnants/Flickr

**Noot voor abonnees/lezers:** het volgende nummer van Demos (mei/juni) zal verschijnen in juni en betreft een speciaal Engelstalig nummer ter gelegenheid van de European Population Conference 2026. Volgende nummers zullen weer in het Nederlands verschijnen.

dit artikel. In plaats van mensen met een tijdelijk contract te vergelijken met degenen met een vast contract, bestudeer ik deze vragen door dezelfde groep te volgen door de tijd heen. Ik focus hierbij enkel op 20-45-jarigen die een vaste aanstelling krijgen en waarvan zowel voor als na het krijgen van de vaste aanstelling data beschikbaar is. Op deze manier houd ik er rekening mee dat de groep die een vast contract krijgt verschilt van de groep die geen vast contract krijgt, op basis van andere factoren die van invloed zijn op de kans om kinderen te krijgen. In dit artikel kijk ik daarbij ook naar verschillen op basis van gender, leeftijd, leeftijd bij het krijgen van een vast contract en opleidingsniveau (het hebben behaald van een hoger onderwijsdiploma). Ik doe dit aan de hand van in de administratieve data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) van 2011 tot 2024. Ik gebruik een steekproef van 50 procent van de 20- tot 45-jarigen die tijdens de observatieperiode een vast contract kregen, 244.970 mensen. Op basis van gegevens van de belastingdienst is bekend of men een tijdelijke of een vaste aanstelling heeft. Op basis van administratieve gegevens van de gemeente is bekend of men kinderen heeft.

### Snel effect van zekerheid

Het percentage vrouwen dat voor het eerst een kind krijgt, neemt toe na het krijgen van een vaste aanstelling (zie figuur 1). In de jaren voorafgaand aan de vaste aanstelling, neemt het percentage vrouwen dat een eerste kind krijgt juist iets af. Het percentage vrouwen dat een eerste kind krijgt daalt van 6,1 procent drie jaar voorafgaand aan het krijgen van een vast contract naar 5,5 procent één jaar voorafgaand aan het krijgen van een vast contract. Er lijkt hier sprake van uitstel; vrouwen zijn in de jaren voor het krijgen van een vast contract mogelijk meer gericht op hun carrière. Na het behalen van een vaste aanstelling vindt er een inhaalslag plaats. Vrijwel gelijk neemt het percentage vrouwen dat een eerste kind krijgt weer toe. Het percentage nieuwe moeders is het hoogst één jaar na het krijgen van een vaste aanstelling. In dat jaar krijgt 7,2 procent van de vrouwen een eerste kind. De jaren hierop neemt het percentage geleidelijk weer af.

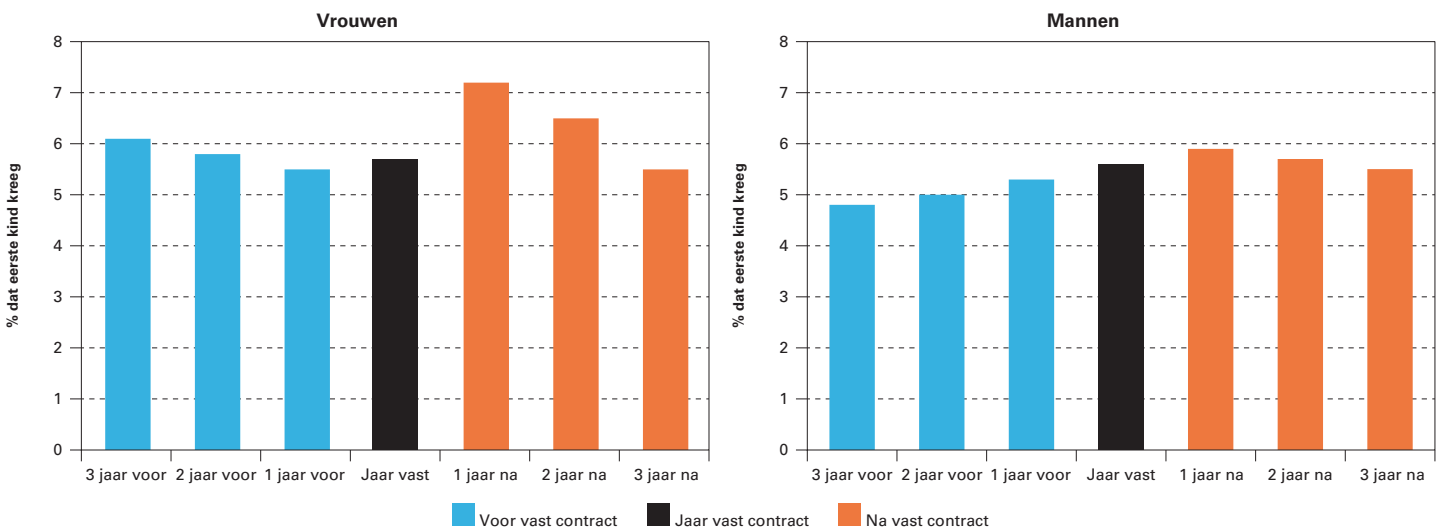
Bij mannen is er een geleidelijke toename in het percentage dat een eerste kind krijgt in de jaren voorafgaand aan de vaste aanstelling. Er is bij hen geen dip in de jaren ervoor. Wel is ook bij hen het percentage dat een eerste kind krijgt het hoogste in het jaar na het krijgen van een vaste aanstelling. Vergeleken met de resultaten voor vrouwen zijn de verschillen per jaar minder groot, maar ook bij mannen lijkt het hebben van een vaste aanstelling een rol te spelen bij het maken van de transitie richting het ouderschap.

De bevindingen maken duidelijk dat het hebben van een vast contract gerelateerd is aan de kans om een eerste kind te krijgen. Na het krijgen van een vast contract neemt het percentage dat een kind krijgt gelijk toe. Dat er met name bij vrouwen een dip is in het jaar voorafgaand aan het krijgen van een vaste aanstelling en een sterkere stijging erna zou kunnen komen doordat voor vrouwen het krijgen van kinderen vaker effect op hun carrière heeft.

### Leeftijd maakt uit

Het moment waarop men een vaste aanstelling krijgt, speelt mogelijk ook een rol. Mensen die op

**Figuur 1.** Het percentage vrouwen en mannen dat een eerste kind krijgt, naar jaren voor/na het krijgen van een vast contract

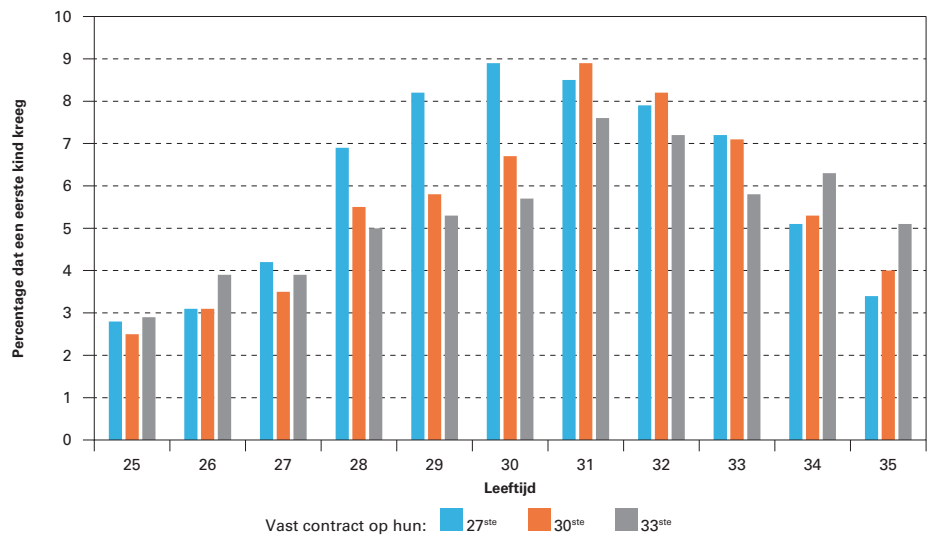


Bron: Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden van het CBS, 2011-2024.

jongere leeftijd een vaste aanstelling krijgen zijn er wellicht nog niet aan toe om kinderen te krijgen, waardoor er geen direct effect zou zijn. Bij mensen die al wat ouder zijn, kan het tegenovergestelde het geval zijn; als de kinderwens al voor het krijgen van de vaste aanstelling sterk is, zet men de stap richting het ouderschap mogelijk al eerder. Om deze verschillen te bestuderen zoom ik in op de situatie van vrouwen die op hun 27<sup>ste</sup>, 30<sup>ste</sup> of 33<sup>ste</sup> een vast contract kregen. Deze leeftijden geven een indruk van de rol van een vaste aanstelling voor, op of na de gemiddelde leeftijd waarop vrouwen moeder worden. Deze groepen verschillen wel ook op andere vlakken van elkaar. Zo zijn de vrouwen die op jongere leeftijd een vast contract krijgen hoger opgeleid – al is dit verschil relatief beperkt – en komen ze vaker uit een hoger sociaaleconomisch milieu. Ook zouden ze kunnen verschillen op basis van zaken die niet in de data zitten, zoals ambities. Het doel is daarom ook om te kijken naar het verschil over leeftijd per groep, in plaats van groepen met elkaar te vergelijken.

Uit figuur 2 blijkt dat er op 25- en 26-jarige leeftijd weinig verschillen zijn in het krijgen van een eerste kind, op die leeftijd hebben alle drie de groepen immers nog geen vaste aanstelling. Wel krijgen vrouwen met een vast contract op hun 33<sup>ste</sup> iets vaker een eerste kind op deze leeftijd. Mogelijk is hier sprake van een omgekeerd effect (eerst focussen op gezinsformatie, later op carrière). Vanaf 27-jarige leeftijd zien we dat vrouwen die op hun 27<sup>ste</sup> een vaste aanstelling hebben veel vaker moeder worden dan vrouwen die nog geen vaste aanstelling hebben. Terwijl bijna 7 procent van deze vrouwen op 28-jarige leeftijd een eerste kind krijgt, is dit het geval voor slechts circa 5 procent van de vrouwen die pas op hun 30<sup>ste</sup> of 33<sup>ste</sup> een vaste aanstelling krijgen. Op 31-jarige leeftijd is de kans om een eerste kind te krijgen het grootst onder vrouwen die recent – op 30-jarige leeftijd – een vaste aanstelling hebben gekregen. Wel is het verschil met de andere twee groepen een stuk kleiner dan op 28- tot 30-jarige leeftijd voor vrouwen die op hun 27<sup>e</sup> een vast contract kregen. Op 34-jarige leeftijd zien we dat de vrouwen die dan net een vaste aanstelling heb-

**Figuur 2.** Het percentage vrouwen dat een eerste kind krijgt, naar leeftijd en leeftijd bij het krijgen van een vast contract



Bron: Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden van het CBS, 2011-2024.

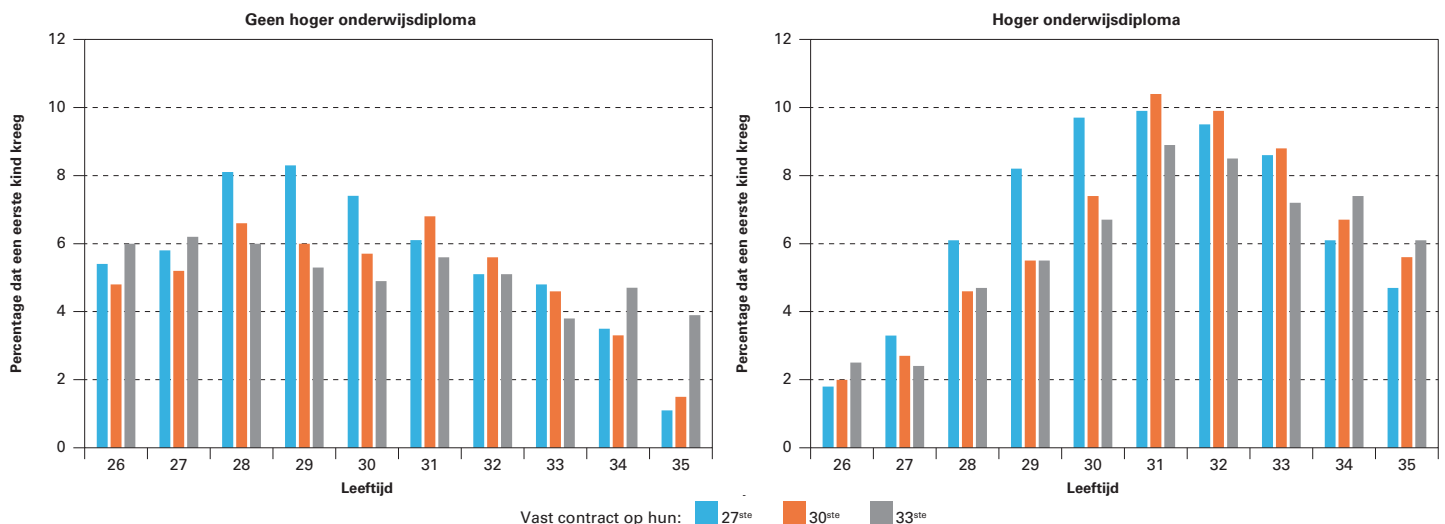
ben, ook weer een aanzienlijk grotere kans hebben om een eerste kind te krijgen dan vrouwen die al langer een vaste aanstelling hebben. Onder deze groep krijgt 6 procent op 34-jarige leeftijd een eerste kind, tegenover circa 5 procent van de vrouwen die al langer een vast contract hebben.

Samenvattend lijkt het krijgen van een vaste aanstelling het meest samen te hangen met het krijgen van een eerste kind als dat niet rond de gemiddelde leeftijd is waarop men kinderen krijgt. Tussen de groepen zijn de verschillen in de kans om voor het eerst moeder te worden immers het grootst op relatief vroege en late leeftijden. Vrouwen die al eerder een vaste aanstelling hebben, worden gemiddeld genomen jonger moeder. Bij vrouwen die later een vaste aanstelling krijgen, is de kans om een eerste kind te krijgen halverwege de dertig juist groter. Bij deze vrouwen lijkt de stap naar moederschap enige tijd uitgesteld, wat nog enigszins wordt ingehaald als ze een vast contract krijgen.

**Verschillende patronen naar opleiding**

Figuur 3 laat de verschillen naar opleidingsniveau zien. Hieruit blijkt dat zowel bij vrouwen met als

**Figuur 3.** Het percentage vrouwen dat een eerste kind krijgt, naar leeftijd, leeftijd bij het krijgen van een vast contract, naar opleidingsniveau



Bron: Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden van het CBS, 2011-2024.

zonder hoger onderwijsdiploma, vrouwen die eerder een vaste aanstelling krijgen op lagere leeftijd moeder worden. Toch zijn er ook een aantal verschillen naar opleidingsniveau. Deze verschillen lijken overeen te komen met verschillen in de normatieve leeftijd waarop men wenst en verwacht moeder te worden. Deze leeftijd is hoger onder vrouwen met een hoger onderwijsdiploma dan bij degenen zonder.

Ten eerste zijn vrouwen zonder hoger onderwijsdiploma inderdaad gemiddeld jonger bij het krijgen van een eerste kind dan vrouwen met een hoger onderwijsdiploma. Onder de 30 is het percentage vrouwen dat moeder wordt hoger onder vrouwen zonder hoger onderwijsdiploma dan bij degenen met een hoger onderwijsdiploma. Ten tweede, bij lager opgeleide vrouwen die op 27-jarige leeftijd een vaste aanstelling krijgen, is de kans om moeder te worden het hoogst op 28- of 29-jarige leeftijd. Voor hoger opgeleide vrouwen die op 27-jarige een vast aanstelling krijgen, is het percentage dat een eerste kind krijgt echter het hoogst op 31-jarige leeftijd. De uitwerking van het hebben van een vaste aanstelling op het krijgen van een eerste kind is bij hoger opgeleide vrouwen dus meer geleidelijk, alhoewel zij de jaren ervoor wel al vaker moeder worden dan vrouwen die nog geen vaste aanstelling hebben. Voor deze groep lijkt een vast contract er daarmee voornamelijk aan bij te dragen om op de door hen gewenste leeftijd een kind te krijgen. Ten derde, op 34- en 35-jarige leeftijd zijn er onder lager opgeleide vrouwen grote verschillen in het percentage dat voor het eerst een kind krijgt. Deze verschillen zijn afhankelijk van hoe lang men al een vaste aanstelling heeft. Voor het eerst moeder worden op die leeftijd vindt voornamelijk plaats onder lager opgeleide vrouwen die nog maar recent een vaste aanstelling hebben; de vrouwen die al langer een vaste aanstelling hebben lijken deze stap al gemaakt te hebben. Bij hoger opgeleide vrouwen is het moeder worden

op die leeftijd minder uitzonderlijk en niet alleen bestemd voor vrouwen die pas net een vaste aanstelling hebben.

### Conclusies

Nederlandse jongvolwassenen wachten vaak met het krijgen van kinderen tot ze een vast arbeidscontract hebben. Het hebben van een vast contract geeft hun een gevoel van vastigheid en zekerheid over hun (toekomstige) financiële situatie. Dit gevoel van zekerheid kan een voorwaarde vormen voor het krijgen van een kind. De bevindingen uit dit onderzoek wijzen op een dergelijke rol. In de jaren na het krijgen van een vast contract is de kans om een kind te krijgen hoger. Er kan op basis van dit onderzoek echter niet een dergelijke causale relatie verondersteld worden. Mogelijk is er ook (deels) een omgekeerde relatie en kiest men voor een baan met meer vastigheid als men de stap richting het ouderschap wil maken.

Het krijgen van meer baanzekerheid geeft met name een grotere kans om een eerste kind te krijgen buiten de normatieve leeftijden. Mensen die op jongere leeftijd een vaste aanstelling krijgen, voelen zich mogelijk al klaar voor kinderen terwijl leeftijdsgenoten zonder vast contract nog geen druk voelen om kinderen te krijgen. Op latere leeftijd hebben degenen die al langer vastigheid hebben de stap richting het ouderschap juist al gemaakt en komt het krijgen van kinderen voornamelijk voor bij degenen die pas net een vast contract kregen en de stap richting het ouderschap lijken te hebben uitgesteld.

Vooraf bij vrouwen doet het hebben van een vast contract ertoe. In de twee jaar voorafgaand aan het krijgen van een vast contract krijgen ze minder vaak kinderen, maar dit halen ze daarna deels weer in. Dit sterkere verband kan het gevolg zijn van de sterke 'babyboete' in Nederland: de terugloop in het aantal werkuren en inkomen na het krijgen van een eerste kind. Vrouwen voelen zich wellicht genoodzaakt zich op hun carrière te richten in de jaren voor het vaste arbeidscontract en het krijgen van kinderen uit te stellen. Bij mannen is die noodzaak er minder. Deze noodzaak kan ertoe leiden dat vrouwen het krijgen van kinderen uitstellen tot na de door hen gewenste leeftijd, wat gepaard kan gaan met minder levensvreugden en meer gevoelens van stress.

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

### LITERATUUR:

- Buh, B. (2023), Measuring the effect of employment uncertainty on fertility in low-fertility contexts: An overview of existing measures. *Genus*, 79(1), 4.
- Vignoli, D., Guetto, R., Bazzani, G., Pirani, E. en A. Minello (2020), A reflection on economic uncertainty and fertility in Europe: The Narrative Framework. *Genus*, 76(1), 28.
- Wijk, D.C. van, H.A.G. de Valk en A.C. Liefbroer (2021), Temporary employment and family formation: An income or insecurity effect? *European Sociological Review*, 37(4), pp. 641–658.

## 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 2025 werd deze prijs uitgereikt aan Anushiya Vanajan voor haar voorstel 'Onzeker werk, onzekere gezondheid. Uitdagingen voor de duurzame inzetbaarheid van oudere migranten' dat zij bij het NIDI-KNAW zal uitvoeren.

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 onderzoekagenda 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. Eerdere winnaars van de Gak-KNAW award waren: Timon de Groot (2024), Judith Koops (2023), 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 onderzoekprijs raadpleeg de website van de KNAW.



# Voor vrouwen met een ongeplande geboorte is werken minder vanzelfsprekend

JUDITH KOOPS

**Hoewel de arbeidsparticipatie van Nederlandse vrouwen in de afgelopen decennia sterk is gestegen, blijft deze achter bij die van mannen. Met name onder moeders met jonge kinderen ligt het aantal werkuren lager. Dit artikel laat zien dat vrouwen met ongeplande geboortes minder vaak betaald werk hebben en ook vaker een beroep doen op regelingen om werk en zorg te combineren.**

De arbeidsmarktverschillen tussen mannen en vrouwen zijn de afgelopen decennia kleiner geworden in Nederland. Deze ontwikkeling is het duidelijkst zichtbaar bij de overheid. Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat het verschil in uurloon bij de overheid sinds 2014 is gedaald van 6 procent naar 2 procent. In het bedrijfsleven nam dit verschil in dezelfde periode af van 10 procent naar 6 procent. Het gaat hier om loonverschillen die niet direct te verklaren zijn door bijvoorbeeld opleiding, functie en beroepssector, en die wijzen op loondiscriminatie.

Ondanks deze afname blijven verschillen in het totale inkomen uit werk aanzienlijk. In 2022 bedroeg het gemiddelde inkomen van vrouwen slechts 64 procent van dat van mannen. Dit heeft verschillende oorzaken. Vrouwen werken bijvoorbeeld vaker in sectoren waar minder goed verdiend wordt, zoals zorg en onderwijs. Ook hebben vrouwen iets minder vaak betaald werk en werken ze gemiddeld minder uren dan mannen. Vooral na de komst van kinderen lopen de inkomensverschillen verder op, omdat vrouwen dan vaker minder gaan werken of (tijdelijk) stoppen, terwijl mannen meestal voltijd blijven werken.

Veel vrouwen houden hier bij het plannen van kinderen rekening mee en stellen het moederschap uit tot na hun opleiding en het starten van hun carrière. Toch zijn lang niet alle zwangerschappen die resulteren in een geboorte gepland. Van alle geboortes tussen 2012 en 2019 was ongeveer één op de vijf het gevolg van een ongeplande zwangerschap. In dit artikel gebruik ik de term 'ongeplande geboorte' om hiernaar te refereren.

Voor vrouwen met een geplande geboorte is de kans dus groot dat zij rekening hebben gehouden met hun werksituatie bij de timing van het krijgen van kinderen. Bij een ongeplande geboorte is die timing mogelijk minder gunstig. Het is daarom aannemelijk dat het wel of niet plannen van een kind gevolgen heeft voor de arbeidssituatie van vrouwen vóór en na de geboorte. Of dit daadwerkelijk zo is en hoe dit precies uitpakt, is in de Nederlandse context niet eerder onderzocht.

Vrouwen met een ongeplande geboorte hebben mogelijk vaker een zwakkere positie op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat ze een baan hebben die moeilijk te combineren is met de zorg voor jonge kinderen, waardoor ze eerder geneigd zijn om te stoppen met werken. Het tegenovergestelde is echter ook mogelijk. In Nederland geldt



Foto: Toa Heftib/Unsplash

namelijk vaak de norm dat na het krijgen van kinderen de vader (bijna) voltijd blijft werken, terwijl de moeder uren vermindert. Vrouwen met een geplande geboorte kunnen de komst van een kind zo hebben getimed dat hun baan het mogelijk maakt om werkuren te verminderen, terwijl vrouwen met een ongeplande geboorte deze mogelijkheid wellicht niet hebben. Als dit het geval is, kunnen geplande geboortes juist negatieve gevolgen hebben voor de arbeidssituatie van vrouwen in vergelijking met ongeplande geboortes.

In dit artikel staat de vraag centraal of de arbeidssituatie van vrouwen met geplande geboortes verschilt van die van vrouwen met ongeplande geboortes en de vervolgvraag of mogelijke verschillen groter of kleiner worden tijdens de zwangerschap en na de geboorte. Daarnaast wordt gekeken in hoeverre vrouwen toegang hebben tot en gebruik maken van regelingen van werkgevers die het combineren van zorg en arbeid kunnen vergemakkelijken, zoals deeltijdwerken of thuiswerken. Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van data verzameld tussen 2015 en 2023 onder zwangere vrouwen die woonachtig zijn in Utrecht en omgeving (zie kader).

## Verschillen in arbeidssituatie

Het merendeel van de vrouwen heeft vóór en tijdens de zwangerschap betaald werk, al zien we verschillen tussen vrouwen met een geplande en

Arbeidsituatie vrouwen voor de zwangerschap, tijdens de zwangerschap (30 weken zwanger) en na de geboorte (10 maanden erna)

Arbeidsituatie:	Geplande geboortes			Ongeplande geboortes		
	Voor zwangerschap	Tijdens zwangerschap	Na geboorte	Voor zwangerschap	Tijdens zwangerschap	Na geboorte
Betaald werk	96%	94%	93%	93%	88%	82%
Werkzoekend	0%	1%	2%	1%	2%	5%
Huisvrouw	2%	2%	3%	2%	2%	7%
Scholier	0%	1%	1%	1%	2%	3%
Arbeidsongeschikt of bijstandsuitkering	1%	2%	2%	4%	5%	4%
Aantal uur werkzaam per week	33 uur	33 uur	30 uur	30 uur	30 uur	28 uur

Noot: door afrondingsverschillen tellen de percentages per kolom niet altijd op tot 100.  
Bron: YOUTH Cohort Study, 2015-2023. N = 2.114.

ong geplande geboorte (zie tabel). Voorafgaand aan de zwangerschap heeft 93 procent van de vrouwen met een ongeplande geboorte betaald werk, tegenover 96 procent van de vrouwen met een geplande geboorte. Rond de dertigste week van de zwangerschap is het aandeel vrouwen met betaald werk met vijf procentpunten gedaald onder vrouwen met een ongeplande geboorte. Bij vrouwen met een geplande geboorte is deze afname beperkter en bedraagt zij twee procentpunten. Het verschil in betaald werk neemt dus al tijdens de zwangerschap toe.

Na de geboorte van het kind daalt het percentage vrouwen met betaald werk verder. Ook hier leidt dit tot een verdere vergroting van de verschillen tussen vrouwen met een geplande en ongeplande geboorte. Van de vrouwen die tijdens de zwangerschap werkzaam waren, is slechts 1 procent van de vrouwen met een geplande geboorte (nog) niet gestart met werken tien maanden na de bevalling. Bij vrouwen met een ongeplande geboorte geldt dit voor 6 procent.

Deze cijfers laten zien dat het verschil in betaald werk tussen vrouwen met een geplande en ongeplande geboorte oploopt van drie procentpunten vlak vóór de geboorte tot 11 procentpunten tien maanden na de geboorte. Deze verschillen zijn met name toe te schrijven aan een groeiend aandeel vrouwen met een ongeplande geboorte dat werkzoekend is of huisvrouw is geworden (zie tabel).

**Toegang tot flexibele arbeidsregelingen**

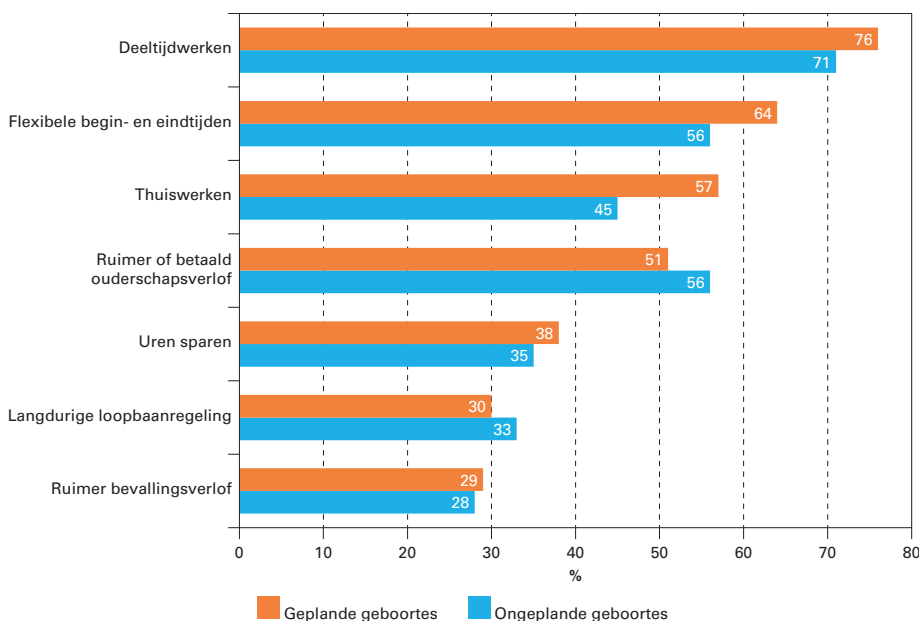
In Nederland hebben ouders recht op verschillende verlofregelingen die helpen werk en zorgtaken te combineren, zoals zwangerschaps-, partner- en ouderschapsverlof. Daarnaast bieden veel werkgevers extra regelingen aan die werknemers kunnen gebruiken om hun werkzaamheden op het werk makkelijker te combineren met verantwoordelijkheden thuis. Vaak gaat het om regelingen die voor alle werknemers beschikbaar zijn - denk aan flexibele begin- en eindtijden of deeltijdwerken - maar die ook door ouders worden ingezet om de zorg voor jonge kinderen te combineren met werk. Ook bestaan er regelingen die specifiek gericht zijn op ouders van jonge kinderen, zoals uitgebreidere zwangerschaps- of ouderschapsverlofregelingen.

Flexibele arbeidsregelingen verschillen per werkgever en kunnen mede bepalen of vrouwen na de geboorte van een kind de mogelijkheid zien om werk en zorg te combineren en hoeveel uur per week zij willen en kunnen werken. Een van de redenen die de gevonden verschillen in de arbeidsmarktparticipatie tussen vrouwen met een geplande en ongeplande geboorte zou kunnen verklaren, is daarom in hoeverre zij toegang hebben tot en gebruik maken van de flexibele arbeidsregelingen die hun werkgevers aanbieden.

Figuur 1 geeft een overzicht van verschillende flexibele arbeidsregelingen die werkgevers kunnen aanbieden. De meest populaire regelingen zijn deeltijdwerken, flexibele begin- en eindtijden, thuiswerken en ruimer of betaald ouderschapsverlof. Meer dan 50 procent van de vrouwen in loondienst heeft toegang tot deze regelingen. Iets minder populaire regelingen zijn het sparen van uren (om later als verlofuren in te zetten), de langdurige loopbaanregeling (waarbij uren voor een langere termijn worden opgespaard en ingezet) en ruimer bevallingsverlof.

Er zijn verschillen in de toegang tot verschillende regelingen tussen vrouwen met een geplande en een ongeplande geboorte. Vrouwen met een ongeplande geboorte hebben over het algemeen minder vaak toegang tot deeltijdwerken, flexibele begin- en eindtijden, thuiswerken, en uren spa-

**Figuur 1.** Percentage vrouwen in loondienst die toegang hebben tot flexibele arbeidsregelingen



Noot: De vraag waarop deze uitkomsten zijn gebaseerd luidt: "Wilt u aangeven welke regelingen uw (laatste) werkgever aanbiedt om het combineren van het werk en de zorg voor uw kind te vergemakkelijken?" Voorbeeld: Flexibele begin- en eindtijden. De regeling is beschikbaar: Ja / Nee.

Bron: YOUTH Cohort Study, 2015-2023. N = 1.330.

ren. Daarentegen hebben zij vaker toegang tot ruimer of betaald ouderschapsverlof en de langdurige loopbaanregeling. Voor toegang tot ruimer bevallingsverlof worden geen noemenswaardige verschillen gevonden.

### Gebruik van flexibele arbeidsregelingen

Figuur 2 laat het percentage van vrouwen in loondienst zien dat gebruik maakt van flexibele arbeidsregelingen waartoe zij toegang hebben. Het valt op dat regelingen die door veel werkgevers worden aangeboden, zoals deeltijdwerken, flexibele begin- en eindtijden en thuiswerken (zie figuur 1), ook veel worden gebruikt (zie figuur 2). Het aanbod lijkt dus in die zin goed aan te sluiten bij de wensen van moeders. Daarnaast valt op dat vrouwen met een ongeplande geboorte vaker gebruik maken van de flexibele arbeidsregelingen wanneer zij hier toegang toe hebben. Dit geldt voor alle regelingen, met uitzondering van flexibele begin- en eindtijden.

Vergelijken we de toegang tot de regelingen uit figuur 1 met het gebruik van deze regelingen uit figuur 2, dan springen een paar regelingen eruit. Enerzijds zijn er regelingen waarvan vrouwen met ongeplande geboortes relatief vaker gebruiken, terwijl zij hier even vaak of zelfs minder vaak toegang toe hebben in vergelijking met vrouwen met geplande geboortes. Dit verschil is vooral groot voor het percentage dat gebruik maakt van het sparen van uren (het gebruik ligt 13 procentpunten hoger voor vrouwen met een ongeplande geboorte) en deeltijdwerken (het gebruik ligt 5 procentpunten hoger voor vrouwen met een ongeplande geboorte).

Anderzijds zijn er regelingen, waarvan vrouwen met een ongeplande geboorte ongeveer even vaak gebruiken als vrouwen met een geplande geboorte, maar waartoe zij aanzienlijk minder vaak toegang hebben. Voor thuiswerken ligt het aandeel vrouwen met een ongeplande geboorte dat toegang heeft tot deze regeling 12 procentpunten lager dan bij vrouwen met een geplande geboorte; voor flexibele begin- en eindtijden bedraagt dit verschil 8 procentpunten.

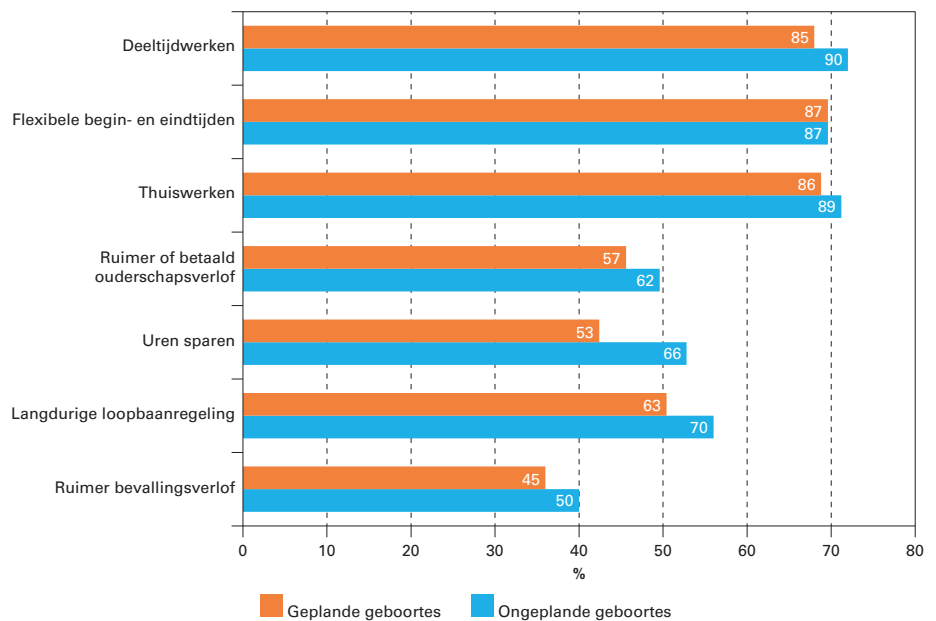
### Conclusie

Vrouwen met een ongeplande geboorte hebben minder vaak betaald werk dan vrouwen met een geplande geboorte. Bovendien nemen deze verschillen toe tijdens de zwangerschap en na de geboorte van een kind. Een mogelijke reden hiervoor is dat vrouwen met een ongeplande geboorte meer moeite hebben om werk en zorgtaken te combineren. Zij maken na de geboorte vaker gebruik van regelingen die het combineren van werk en zorg vergemakkelijken. Tegelijkertijd hebben deze vrouwen soms minder vaak toegang tot deze regelingen via hun werkgever.

Hier ligt mogelijk een taak voor werkgevers. Met name regelingen zoals flexibele begin- en eindtijden, het sparen van uren, thuiswerken en deeltijdwerken kunnen moeders helpen om werk en zorgtaken te combineren. Deze regelingen zouden wellicht kunnen voorkomen dat vrouwen, en dan vooral vrouwen met een ongeplande

Het onderzoek maakt gebruik van de YOUth Cohort Study: een Nederlandse panelstudie die informatie heeft verzameld onder zwangere vrouwen, hun partners en kinderen wonend in Utrecht en omgeving, in de periode 2015–2023. Voor dit artikel is gebruik gemaakt van data van een selectie van vrouwen waarvan de zwangerschap eindigde in een geboorte en die antwoord hebben gegeven op de vraag of hun huidige zwangerschap gepland was of niet (N = 2.198). De gemiddelde leeftijd van deze vrouwen lag op 32 jaar, 97 procent woonde samen met een partner en 85 procent had een afgeronde HBO of WO opleiding. Het percentage ongeplande geboortes in deze steekproef ligt met 8 procent onder het landelijk gemiddelde (20%).

**Figuur 2.** Percentage vrouwen in loondienst dat gebruik maakt van flexibele arbeidsregelingen waartoe zij toegang hebben.



Noot: De vraag waarop deze uitkomsten zijn gebaseerd luidt: "Wilt u aangeven welke regelingen uw (laatste) werkgever aanbiedt om het combineren van het werk en de zorg voor uw kind te vergemakkelijken?" Voorbeeld: Flexibele begin- en eindtijden. Ik maak er gebruik van: Ja / Nee.

Bron: YOUth Cohort Study, 2015-2023. N = afhankelijk van het aantal vrouwen in loondienst dat toegang heeft tot de regeling en fluctueert daarom van 384 tot 998.

geboorte, na de geboorte van hun kind stoppen met werken.

**Judith Koops**, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen, e-mail: [koops@nidi.nl](mailto:koops@nidi.nl)

### LITERATUUR:

- CBS (2024), Materiële welvaart in Nederland, 2024. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2025), Loonverschil vrouwen en mannen in bedrijfsleven neemt af, CBS online.
- Onland-Moret, N.C. et al. (2020), The YOUth study: Rationale, design, and study procedures. *Developmental Cognitive Neuroscience*, 46, 100868.

# Begon de emancipatie al in de jaren vijftig?

## De jaren vijftig worden vaak gezien als het tijdperk waarin vrouwen massaal thuisbleven. Toch wijzen sommige cijfers op een beginnende emancipatie op de arbeidsmarkt.

De jaren vijftig worden wel de hoogtijdagen van het kostwinnersmodel genoemd. Nooit werkten zo weinig vrouwen in loondienst als toen. Vandaar de term kostwinnersmodel: één persoon zorgde voor het inkomen van het hele gezin, de mannelijke kostwinner, terwijl het huishoudelijk werk van de vrouwen niets opbracht voor het gezinsinkomen. Tijdreeksen van het Centraal Planbureau (CPB) bevestigen op het eerste oog het beeld van de hoogtijdagen van dit kostwinnersmodel. De arbeidsparticipatie van vrouwen lag in de jaren vijftig en begin jaren zestig structureel op een niveau van 33 à 34 procent. Niet meer dan één op de drie vrouwen was actief op de arbeidsmarkt. Aan het eind van de jaren vijftig lag het percentage zelfs iets lager dan in 1950.

Toch zeggen deze tijdreeksen niet alles. Sinds de Arbeidswet van 1889 moesten werkgevers zogenoemde arbeidskaarten aanvragen voor gehuwde vrouwen die bij hen in loondienst waren. Deze kaarten dienden vooral om de omvang van de vrouwenarbeid te registreren en in kaart te brengen. De uitreiking van die kaarten werden bijgehouden door de Arbeidsinspectie, en deze data tonen iets opmerkelijks. In de jaren vijftig en zestig was er juist een ongekende groei van het aantal werkende gehuwde vrouwen, van 15 duizend in 1947 naar bijna 45 duizend in 1960, een groei van bijna 200 procent. Hoe valt dat te rijmen met het uitblijven van een toename in de arbeidsparticipatie van vrouwen? De verklaring ligt in de samenstelling van de vrouwelijke beroepsbevolking. De meeste

werkende vrouwen waren jonge ongehuwde vrouwen, maar doordat vrouwen in de periode 1945-1970 steeds jonger trouwden – de gemiddelde huwelijksleeftijd daalde van circa 26 jaar eind jaren veertig tot 22,7 in 1970 – verdwenen er meer vrouwen uit deze groep van de arbeidsmarkt dan er werkende gehuwde vrouwen bijkwamen. De stijging van het aantal werkende gehuwde vrouwen leidde daarom niet tot een stijging van het totaal aantal werkende vrouwen.

Toen de Arbeidsinspectie in haar jaarverslagen de toename van het aantal werkende gehuwde vrouwen publiceerde, zorgde dit voor een interessante dynamiek in het overleg tussen werkgevers, vakbonden en kerkelijke instanties. Verschillende partijen vreesden dat het verschijnsel van werkende gehuwde vrouwen “massale vormen” aan zou nemen, terwijl diezelfde groepen zich ook druk maakten over het oplopende “vrouwentekort” op de arbeidsmarkt. Hier speelt wel mee dat de arbeidskaartenplicht alleen gold voor de industrie. Vakbonden en kerkelijke instanties gebruikten de arbeidskaartgegevens dus vooral om hun ongemak te uiten over gehuwde vrouwen in de fabrieken, terwijl diezelfde groepen zich minder zorgen maakten over vrouwen in de zorg of het onderwijs, werk dat als meer “passend” voor vrouwen werd gezien.

De jaren vijftig waren dus tegelijk het dieptepunt in de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt als ook een omslagpunt. Het

Aantal afgegeven arbeidskaarten voor gehuwde vrouwen in Nederland (linker as) en bruto participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt (rechter as), 1930-1970



Bron: Jaarverslagen van de Arbeidsinspectie van 1930-1970 en CPB “De Nederlandse economie in historisch perspectief” (2023).

DEMOS verschijnt 8 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](mailto:demos@nidi.nl) of via onze site: [nidi.nl/nl/demos/](https://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 Jasper Bosma, redacteur Peter Ekamper, (web)redacteur Nico van Nimwegen, redacteur Lin Rouvroye, redacteur Juul Spaan, redacteur Maaike van der Vleuten, redacteur
Adres	NIDI/DEMOS Postbus 11650 2502 AR 's-Gravenhage (070) 356 52 00
Telefoon	demos@nidi.nl
E-mail	<a href="https://nidi.nl/demos">https://nidi.nl/demos</a>
Internet	gratis
Abonnementen	Koninklijke Van der Most Opmaak <a href="http://www.up-score.nl">www.up-score.nl</a>

hangt ervan af welke cijfers je kiest. Het participatiepercentage bevestigt het beeld van het dominante kostwinnersmodel, terwijl de sterke toename in arbeidskaarten en het debat dat daarop volgde juist ook een onderstroom laten zien van een beginnende emancipatie op de arbeidsmarkt.

**Timon de Groot**, Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis,  
e-mail: [timon.de.groot@iisg.nl](mailto:timon.de.groot@iisg.nl)

## LITERATUUR:

- Groot, T.J. de (2023), Part-time employment in the breadwinner era: Dutch employers' initiatives to control female labor force participation, 1945–1970. *Enterprise & Society*, 24 (3), pp. 784–810.