

# de mos

Jaargang 23  
Augustus 2007

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het  
Nederlands  
Interdisciplinair  
Demografisch  
Instituut

Bulletin  
over  
Bevolking  
en  
Samenleving

# 7

## NIDI

### inhoud

- 1 **De kracht en inspiratie van de oudere werknemer**
- 3 Demodata
- 4 Demodata
- 5 **Dienstbaarheid aan het gezin zet urenaantal vrouwen onder druk**
- 5 Demodata
- 8 **Verstedelijking in Europa**



Foto: Stockxchng/Jari Lehtikangas (Trelim).

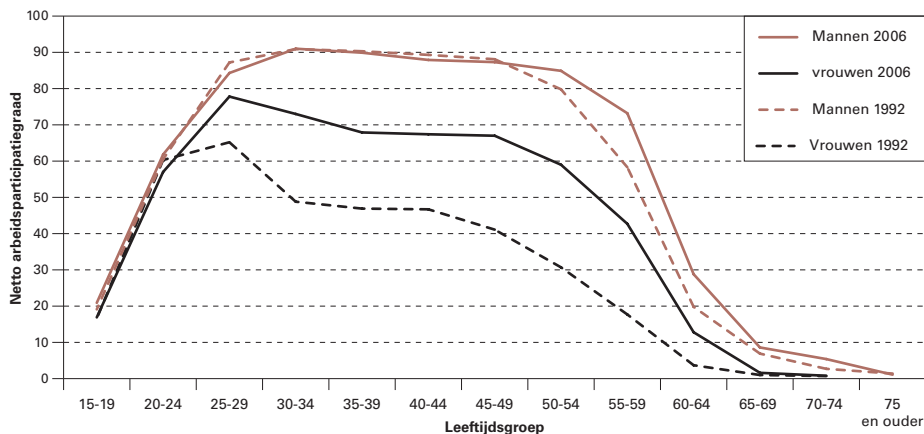
## De kracht en inspiratie van de oudere werknemer

HARRY VAN DALEN EN KÈNE HENKENS

**Met de vergrijzing en krimp van de beroepsbevolking zal het belang van de oudere werknemer toenemen. Toch is de positie van oudere werknemers nog wankel zo blijkt uit onderzoek van het NIDI voor het ministerie van Economische Zaken. Maar wat is de kracht van de oudere werknemer en wie zien werknemers zelf als lichtend voorbeeld als het gaat om werken tot op hoge leeftijd?**

Het verhogen van de arbeidsparticipatie is voor menig kabinet een heilige missie. Van Lubbers tot Balkenende werd en wordt iedere keer de nadruk gelegd op werk en participatie. In het verleden was deze opdracht beperkt tot de beroepsbevolking als geheel maar met het voortschrijden van de vergrijzing krijgt het verhogen van de arbeidsparticipatie onder ouderen extra aandacht. Zo ook bij het kabinet Balkenende IV dat in het Coalitieakkoord vermeldt dat de “centrale uitdaging is mensen in staat stellen te participeren en langer productief en maatschappelijk betrokken te blijven, door te investeren in kennis en vaardigheden.” In dat kader wil de regering ook expliciet dat “de arbeidsdeelname van ouderen na hun 65<sup>ste</sup> jaar verder zal worden aangemoedigd.” De afgelopen jaren is er een lichte vooruitgang geboekt in het verhogen van de arbeidsparticipatie (zie figuur 1) maar van een grootse doorbraak op hoge leeftijden is nog geen sprake. Bij vrouwen is vanaf 30- tot 60-jarige leeftijd veel vooruitgang geboekt en bij mannen is de grootste verandering opgetreden in de leeftijdsgroep 55-59 jaar, waar de arbeidsdeelname met 15 procentpunten is toegenomen. Achter deze cijfers gaat echter nog steeds een wankel arbeidsmarktpositie van de oudere werknemer schuil. Wanneer een oudere werknemer wordt ontslagen is de kans zeer klein dat hij of zij elders weer wordt aangenomen. In een onlangs door het NIDI in opdracht van het ministerie van Economische Zaken verricht onderzoek naar gedrag en opvattingen van de werkgever ten aanzien van de oudere werknemer komt naar voren dat zorgen over de verwachte productiviteit en arbeidskosten een grote rol spelen bij de geringe interesse van werkgevers voor ouderen.

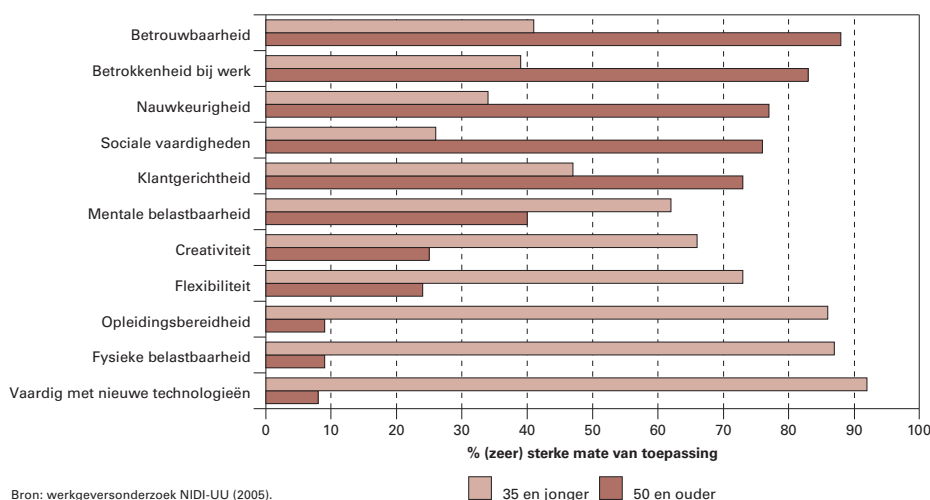
**Figuur 1.** (Netto) arbeidsparticipatiegraad<sup>(a)</sup> naar leeftijdsgroepen, 1992 en 2006



<sup>(a)</sup> Netto arbeidsparticipatiegraad betreft de werkzame beroepsbevolking (personen die ten minste 12 uur per week werken) in procenten van de bevolking.

Bron: CBS statline.

**Figuur 2.** De vele onderliggende dimensies van productiviteit volgens werkgevers



Bron: werkgeversonderzoek NIDI-UU (2005).

Van de ondervraagde werkgevers verwacht 76 procent dat met een vergrijzend personeelsbestand de arbeidskosten zullen toenemen, terwijl maar zeven procent een productiviteitsgroei verwacht. Deze verwachtingen van werkgevers suggereren dat oudere werknemers een ‘total loss’ voor organisaties vormen. Dat is natuurlijk schromelijk overdreven omdat met het klimmen der jaren zowel de krachten als de zwaktes

H.M. Koningin Beatrix en haar hond Chip.  
Foto beschikbaar gesteld op: [www.koninklijkhuis.nl](http://www.koninklijkhuis.nl).  
Foto: RVD/Raymond Rutting.



Akteur John Kraaijkamp Sr.  
Foto: ANP Photo/Kippa/Freek van Asperen.



zich ontwikkelen. De logische vraag is derhalve wat de kracht en de zwakte van de oudere werknemer is.

### Kracht en zwakte

In het onderzoek is werkgevers in diverse sectoren van de economie gevraagd om aan te geven in welke mate bepaalde eigenschappen van toepassing zijn op werknemers. Wanneer recht op de man af wordt gevraagd hoe een werkgever oordeelt over de productiviteit van werknemers boven de 50 jaar dan vindt 40 procent van de werkgevers dat deze eigenschap in sterke tot zeer sterke mate van toepassing is. Voor werknemers jonger dan 35 jaar is de werkgever aanzienlijk positiever: 77 procent. Productiviteit is echter een algemene term waar een waaier aan betekenissen achter schuilgaat. Productiviteit is voor de ene werkgever in de ene context iets heel anders dan voor de andere werkgever die in een heel andere context opereert. Wel weet een individuele werkgever meestal heel goed wat in zijn specifieke organisatie een hoge productiviteit inhoudt. Dat kan in het ene geval zijn het maken van declarabele uren, in het andere geval het aantal bedden dat wordt verschoond of het aantal producten dat wordt verkocht. Bij productiviteit kan juist de fysieke belastbaarheid een grote rol spelen, maar in een ander geval zijn vaardigheid om met nieuwe technologie om te gaan of sociale vaardigheden vooral bepalend. In figuur 2 zijn de vele achterliggende dimensies van productiviteit nader onder de loep genomen.

Oudere werknemers scoren hoog op eigenschappen als betrouwbaarheid, betrokkenheid, nauwkeurigheid, sociale vaardigheden en klantgerichtheid. Jongeren hebben weer andere relatieve voordelen en zij scoren hoog waar ouderen laag op scoren: vaardigheid met nieuwe technologieën, fysieke belastbaarheid, opleidingsbereidheid en flexibiliteit.

### Oud en jong verschillend gewogen

Het is evenwel de vraag welke aspecten werkgevers en werknemers bij hun oordeel over de productiviteit het sterkst laten meetellen. Het

Voormalig premier Wim Kok.

Foto: Flickr/Good Fella.



NIDI-onderzoek laat zien dat het gewicht dat werkgevers toekennen aan de verschillende kwaliteiten van productiviteit nogal verschilt van de gewichten die werknemers zelf toekennen.

De opvattingen van werkgevers en werknemers blijken wat dat betreft nogal uiteen te lopen. Werknemers, zowel jong als oud, hebben de neiging om de zachte kwaliteiten als belangrijkste eigenschappen van hun functioneren te benoemen, zoals nauwkeurigheid, sociale vaardigheden, betrokkenheid bij het werk en betrouwbaarheid. Harde kwaliteiten scoren laag: mentale en fysieke belastbaarheid, vaardigheid met nieuwe technologie en opleidingsbereidheid worden zelden genoemd als belangrijke kenmerken.

Werkgevers wegen de harde dimensie zwaarder mee in hun beoordeling van de productiviteit van werknemers dan de zachte kwaliteiten. Ouderen mogen dan worden geroemd om hun sociale capaciteiten en hart voor de zaak, het is van geringe invloed op het oordeel van werkgevers over hun productiviteit. Dit oordeel wordt vooral gevoeld door zorgen over belastbaarheid, achterblijvende kennis, vaardigheden en flexibiliteit.

#### Rolmodellen die doorwerken

De beeldvorming van werkgevers ten aanzien van oudere werknemers is soms gebaseerd op eigen ervaringen met jongere en oudere werknemers, doch wordt zeker ook voor een deel mede bepaald door bestaande stereotypen en vooroordelen. Via onder meer de *Taskforce Ouderen en Arbeid*, de *Regiegroep Grijs werkt* en *Actieteam talent 45+*, alsmede door middel van talrijke ouderenprojecten en -subsidierelingen probeert de overheid een cultuuromslag te bewerkstelligen en de stereotypen uit de wereld te helpen. Het vizier is daarbij doorgaans vooral gericht op werkgevers die anderen wellicht ten voorbeeld kunnen dienen. Zelden wordt er naar werknemers gekeken. Ook daar kunnen rolmodellen van inspirerende ouderen die langer doorwerken tot voorbeeld dienen. "Cultuuromslagen zijn gebaat bij krachtige voorbeelden" zo stelde CNV-voorman René Paas toen hij onlangs pleitte voor een papadag voor prins Willem Alexander, waarbij hij duidelijk de prins voor ogen had als bepalend rolmodel.

Wie zijn de rolmodellen wanneer het gaat om langer doorwerken? Om een beeld te krijgen van de ouderen die bij werknemers respect afdwingen is aan werknemers de volgende vraag gesteld: "Er zijn nogal wat bekende Nederlanders die doorwerken tot op hoge leeftijd. Kunt u een persoon noemen die voor u wat dat betreft een inspiratiebron vormt?" De tabel geeft de top-10 weer van meest inspirerende ouderen in Nederland.

Bovenaan staat Koningin Beatrix. Zij is blijkbaar niet alleen de moeder des vaderlands maar ook de moeder van alle werknemers die inspiratie zoeken om langer door te werken. De positie van Koningin Beatrix roept zowel verwondering als bewondering op. Verwondering, omdat zij hoogstwaarschijnlijk niet dient als voorbeeld voor de mobiele en flexibele werknemer. Zij be-



Foto: Stock.xchng/Mokra.

zet al 27 jaar dezelfde positie. Haar permanente standplaats is Den Haag waar zij tot het einde van haar loopbaan verblijft, de ontslagbescherming is zeer royaal, en vanaf het moment van haar benoeming zit zij aan haar salarisplafond en door allerlei indexeringsregels is dat inkomen al 27 jaar vastgeklonken. De bewondering heeft ongetwijfeld te maken met haar doorzettingsvermogen. Het is een publiek geheim dat de koningin veeleisend is en haar taak niet licht opvat. Daarnaast weet zij ondanks tegenslagen in de familiekring, waaronder het overlijden van haar man, overeind te blijven en blijft zij onverminderd doorwerken.

De nummer 2 van de lijst – John Kraaijkamp Sr. – roept eveneens verwondering op omdat zijn jarenlange partner (van het cabaretduo Johnny en Rijk) – Rijk de Gooijer (1925) – geen enkele stem krijgt en toch van hetzelfde bouwjaar is. Wellicht dat de feelgood-factor hier ook een rol meespeelt en dat Rijk de Gooijer te veel 'foute' rollen (bijvoorbeeld als oplichter van verzekeringen 'foutje bedankt') heeft gespeeld om ook nog op bewondering te kunnen rekenen.

## demodata

In 2006 verhuisden in Nederland zo'n 650.000 mensen naar een andere gemeente, de meesten binnen de eigen woonprovincie. Ongeveer 90.000 mensen trokken naar Amsterdam, Rotterdam, Den Haag of Utrecht. Dat is één op de zeven. Mensen uit de provincie Utrecht zijn, als ze verhuizen, verhoudingsgewijs nog het meest op de grote steden gericht: bijna 13.000 mensen uit die provincie (1,1 procent van de provinciebevolking) verhuisden naar een van de vier grote steden. Drenten (0,16 procent), Friezen (0,20 procent) en Limburgers (0,21 procent) doen dat het minst (CBS).

#### Top-10 van de meest inspirerende personen die doorwerken tot op hoge leeftijd <sup>(a)</sup>

Naam (geboortjaar en evt. sterfjaar)	Aantal stemmen
1 Koningin Beatrix (1938)	72
2 John Kraaijkamp Sr. (1925)	25
3 Wim Kok (1938)	20
4 Majoor Bosshardt (1913-2007)	13
5 Ben Bot (1937)	12
6 Mary Dresselhuijs (1907-2004)	11
7 Wim Duisenberg (1935-2005)	8
8 Ellen Vogel (1922)	6
Frits Bolkestein (1933)	6
Jan Wolkers (1925)	6
Ruud Lubbers (1939)	6

<sup>(a)</sup> Vraag: "Er zijn nogal wat bekende Nederlanders die doorwerken tot op hoge leeftijd. Kunt u een persoon noemen die voor u wat dat betreft een inspiratiebron vormt?" Aantal geldig uitgebrachte stemmen: 357

Bron: NIDI-werknemersonderzoek (2007).





H.M. Koningin Beatrix en de kleinkinderen.

Foto beschikbaar gesteld op: [www.koninklijhuis.nl](http://www.koninklijhuis.nl). Foto: RVD/Fotogeniek/Jeroen van der Meyde.

## demodata

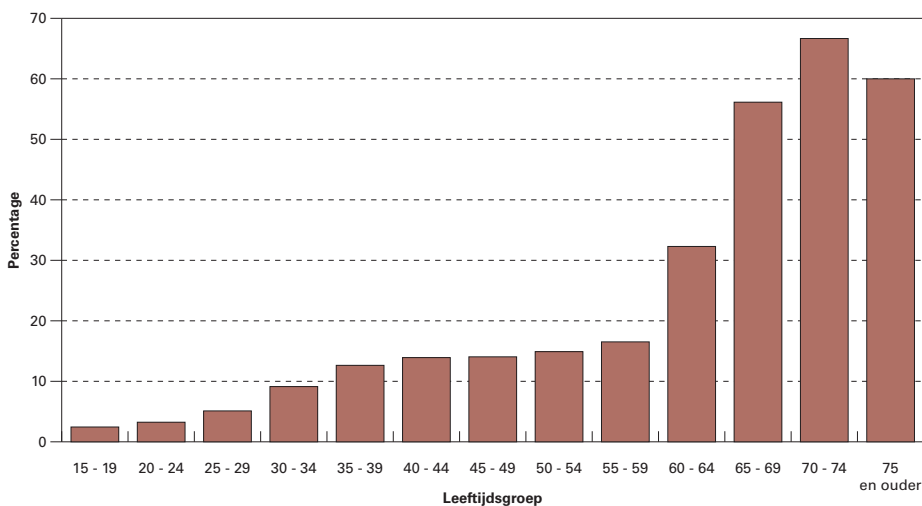
In de eerste helft van 2007 groeide het aantal inwoners van Nederland met bijna 15.000. In het eerste halfjaar van 2006 was dat minder dan 3.000. Vooral de dalende emigratie en stijgende immigratie dragen bij aan de hogere bevolkingsgroei, evenals het lagere aantal overledenen. Het dalende aantal geboorten heeft juist een remmende werking. In het eerste halfjaar van 2007 emigreerden 55.000 mensen, 7.000 minder dan in dezelfde periode vorig jaar. Het aantal immigranten nam juist toe, van 44.000 tot 50.000. Door deze ontwikkelingen is het vertrekoverschot (emigratie minus immigratie) afgenomen van bijna 19.000 tot minder dan 6.000. De bevolkingsgroei in 2006 was de laagste sinds 1900. Verwacht wordt dat de hogere groei in de eerste helft van 2007 het einde markeert van de periode van afnemende bevolkingsgroei sinds 2000. Naar verwachting zal de daling van de emigratie en vooral de stijging van de immigratie de komende jaren doorzetten (CBS).

### ... en die rolpatronen doorbreken

De top-10 intrigeert omdat het allemaal personen betreft die in de uitoefening van hun vak de zogenaamde zwakke kanten van de oudere werknemer – fysieke belastbaarheid, creativiteit en flexibiliteit – juist veelvuldig gebruiken. De acteur Kraaijkamp en de actrices Dresselhuys en Vogel moesten veelvuldig avond aan avond optreden hetgeen veel uithoudingsvermogen en kracht vergt. Politici en bestuurders als Duisenberg, Kok, Lubbers en Bolkestein moesten en moeten onder grote druk beslissingen nemen en met grote creativiteit oplossingen creëren. Met andere woorden, de bewondering schuilt niet zo zeer in het uitvergroten van de relatieve kracht van ouderen maar eerder van het relatieve nadeel. Dat wordt nog duidelijker als wordt gekeken naar de belangrijkste sectoren waarin de genoemde rolmodellen werkzaam waren/zijn: op de eerste plaats politiek en openbaar bestuur (23,0 procent van de rolmodellen), op de tweede plaats het koningshuis (21,8 procent), ten derde amusement (21,2 procent) en ten vierde cultuur en wetenschap (10,6 procent). Het zijn ofwel sectoren waarin lange dagen worden gemaakt en

een flexibele opstelling wordt verlangd, zoals in de politiek, ofwel sectoren waarin creativiteit en nieuwe technologieën een grote rol spelen zoals in amusement of cultuur en wetenschap. Rolmodellen die in de schijnwerpers staan kunnen door één verkeerde stap echter alle vooroordelen weer bevestigen. In de film 'De keuken van Kok' blijft toch altijd het beeld op het netvlies van een premier die met zijn muis naar het beeld van zijn computer wijst en dan verbaasd is dat het niet werkt. Het vasthouden aan oude technologieën kan evenwel ook zeer ontwapenend zijn. De 89-jarige columnist J.L. Heldring werkt nog dagelijks aan zijn columns voor de lezers van NRC Handelsblad. Dat schrijven gebeurt niet op een laptop, de columns worden ook niet verstuurd met e-mail (zie: [http://www.nrc.nl/video/article/719562.ece/Op\\_bezoek\\_bij\\_J.L.\\_Heldring\\_video](http://www.nrc.nl/video/article/719562.ece/Op_bezoek_bij_J.L._Heldring_video)). Nee, het schrijven gebeurt op een ouderwetse typemachine, waarbij de typex binnen handbereik is voor de nodige correcties, en het versturen van stukken gebeurt nog per post dan wel fax. De ware kracht van de oudere werknemer schuilt niet in het omgaan met nieuwe technologieën, maar in het creëren van ideeën.

**Figuur 3.** Percentage zelfstandigen (van alle werkenden<sup>(a)</sup>) per leeftijdsgroep, 2005



<sup>(a)</sup> Werkenden omvat de groep van werknemers, zelfstandigen en meewerkende gezinsleden.

Bron: CBS statline.

### De ware doorzetters

De genoemde rolmodellen representeren beroep/beroepsgroepen waarin langer doorwerken niet zo ongebruikelijk is, zoals politici, bestuurders, acteurs, artiesten, schrijvers, dichters, musici en wetenschappers. Ouderen boven de 65 jaar waren in 2005 hoofdzakelijk werkzaam in middelbare en hogere beroepen (64 procent), het overgrote deel in wetenschappelijke en bestuurlijke beroepen (52 procent) waarvan driekwart in een dienstverlenende, commerciële dan wel niet-commerciële, sector van de economie. De echte doorzetters onder de ouderen zijn echter de zelfstandigen. Nederland telde in 2005 54.000 zelfstandigen ouder dan 65 jaar. Dat is zes procent van alle zelfstandigen in Nederland, terwijl de werkzame 65-plussers maar 0,5 procent van alle werknemers uitmaken. Van alle werkzame 65-plussers is rond de 60 procent zelfstandig (zie figuur 3). Voor veel zelfstandi-

gen zijn onvoldoende pensioen een belangrijke reden om lang door te werken. Volgens recent onderzoek van het EIM bouwt 50 procent van de zelfstandigen geen pensioen op.

#### Tot slot

Ondanks de overheids campagnes die tot doel hebben om werkgevers aan te zetten tot ander gedrag ten aanzien van oudere werknemers is er wat dat betreft de afgelopen 10, 20 jaar niet zoveel veranderd. Voor werkgevers heeft langer doorwerken nog steeds weinig prioriteit en stereotype beelden over oudere werknemers blijken zeer hardnekkig te zijn. Het belang van rolmodellen om de status quo te doorbreken moet echter niet worden onderschat, zowel in positieve als in negatieve zin. Rolmodellen kunnen onze beelden en gedrag bijstellen. In dat opzicht is nog een laatste waarneming relevant die uit de NIDI-peiling voortkomt: het is opvallend hoe weinig de topmannen uit het bedrijfsleven zijn genoemd als inspiratiebron. Een enkeling noemt nog Frits Philips (1905-2005), maar voor de rest is het doodstil en dat is wellicht veelzeggend en vooral verontrustend omdat in het bijzonder van werknemers wordt verwacht dat zij langer doorwerken en rolmodellen aan de top van bedrijven kenmerkend worden gemist. En de kans dat Koningin Beatrix of John Kraaijkamp zich in werkgeverskringen begeven moet toch klein worden geacht.

#### LITERATUUR:

- Dalen, H.P. van (2007), De stille kracht van het koningshuis In: C.A. de Kam en A.P. Ros (red.), *Jaarboek Overheidsfinanciën 2007*. Den Haag: SDU. pp. 155-172.
- Dalen, H.P. van, K. Henkens, J.J. Schippers (2007), *De oudere werknemer door de lens van de werkgever*, NIDI Rapport no. 74, Den Haag (te downloaden van [www.nidi.knaw.nl](http://www.nidi.knaw.nl)).
- Bangma, K.L. (2006), Pensioen van ondernemers, EIM, Zoetermeer.

**Dr. H.P. van Dalen**, NIDI en Erasmus Universiteit, E-mail: [dalen@nidi.nl](mailto:dalen@nidi.nl), en **dr. K. Henkens**, NIDI, E-mail: [henkens@nidi.nl](mailto:henkens@nidi.nl)

## demodata

*Het aantal mensen met een chronische ziekte zal de komende 20 jaar flink toenemen. Dat komt vooral door de vergrijzing van de bevolking, maar zeker ook door ongezond gedrag. Het aantal mensen met suikerziekte stijgt met ruim 70 procent naar 940.000 in 2025 wanneer het aantal mensen met overgewicht in hetzelfde tempo blijft stijgen. Bij een sterkere stijging zelfs tot boven het miljoen. Het aantal mensen met osteoporose zal naar verwachting toenemen van 850.000 in 2005 tot ongeveer 1,2 miljoen in 2025, een stijging met 40 procent. Osteoporose komt vooral bij ouderen voor. De belangrijkste oorzaak van de stijging is de vergrijzing. Ziekten die sterk met roken samenhangen, zoals longkanker en chronische obstructieve longziekten (COPD), zullen bij mannen minder sterk toenemen dan in het verleden en bij vrouwen juist sterker. Dit komt doordat mannen de afgelopen decennia minder zijn gaan roken en vrouwen juist meer. Bij mannen stijgt het aantal COPD-gevallen naar verwachting met 12 procent (35.000) tot ruim 300.000 en bij vrouwen met ruim 30 procent (52.000) tot ruim 200.000 (RIVM).*

# Dienstbaarheid aan het gezin zet urenaantal vrouwen onder druk

AMELIA ROMÁN, JOOP SCHIPPERS, JAN DIRK VLASBLOM

**Opeenvolgende geboortecohorten vrouwen zijn in steeds hogere mate actief op de arbeidsmarkt. Per cohort blijven ook meer vrouwen werken als zij moeder worden. Het zogeheten 'kinderdal' is daarmee voor de jongste cohorten vrouwen grotendeels verdwenen. Opeenvolgende cohorten tonen nauwelijks verschil in het aantal uren dat vrouwen werken: deeltijd was en is het parool. Dat laatste lijkt vooral samen te hangen met het feit dat het aantal uren dat vrouwen werken in de loop der jaren niet minder afhankelijk is geworden van hun gezinsomstandigheden.**

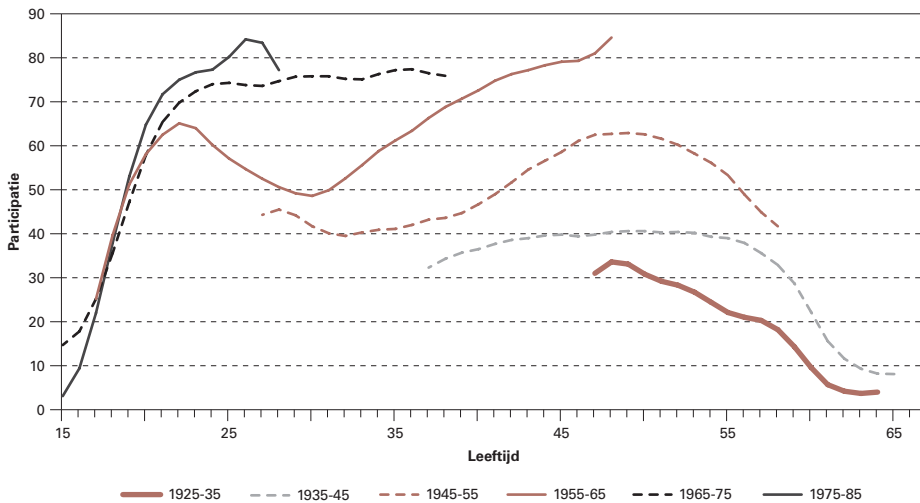
De participatie van vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt, dat wil zeggen het aantal vrouwen dat betaald werk is gaan verrichten, is in de periode 1980-2004 stormachtig gegroeid. Dat blijkt uit onderzoek van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA, zie kader). Bij opeenvolgende geboortecohorten wijst het beeld in de richting van een hogere arbeidsmarktparticipatie naarmate het geboortecohort recenter is (figuur 1). Het duidelijkst is dat te zien als bijvoorbeeld wordt gekeken hoe opeenvolgende cohorten zich gedragen tussen hun 45<sup>ste</sup> en hun 50<sup>ste</sup>. Van het oudste cohort waarvan een deel van de vrouwen in de periode 1980-2004 tussen de 45 en de 50 jaar oud was, het cohort 1925-1935, werkte nauwelijks meer dan 30 procent op die leeftijd buitenshuis. Van het meest recente cohort dat diezelfde leeftijd bereikte, het cohort 1955-1965, was circa tweederde op die leeftijd (weer) actief op de arbeidsmarkt.

Foto: Stock.xchng/Justyna Furmanczyk





**Figuur 1.** Participatie naar leeftijd per cohort, alle vrouwen 1980-2004



### ARBEIDSAANBODPANEL

De OSA verzamelt in het kader van het Arbeidsaanbodpanel sinds 1985 om de twee jaar gegevens van enkele duizenden vrouwen en mannen. Het panelkarakter van het bestand houdt in dat respondenten in principe telkens opnieuw worden benaderd. Sommige panelleden doen inmiddels al vele jaren mee. Daardoor beschikken we over informatie ten aanzien van een flink deel van de levensloop van deze panelleden. In het rapport 'Vrouwen, gezinnen en werk: een cohortbenadering van de arbeidsparticipatie in Nederland' wordt voor verschillende geboortecohorten vrouwen nagegaan hoe hun arbeidsparticipatie en urenal zich gedurende hun levensloop hebben ontwikkeld.

### Kinderdal

Veel vrouwen in oudere cohorten verlieten de arbeidsmarkt in de tijd dat ze (jonge) kinderen hadden. Daarna keerden ze weer terug op de arbeidsmarkt. Dat is in de figuur goed te zien bij de cohorten 1945-1955 en 1955-1965: een dip in de leeftijdsgroep van pakweg 25 tot 35 jaar. Ten opzichte van de twee oudste cohorten waarvan een deel van de vrouwen in de periode 1980-2004 op een leeftijd was dat ze (kleine) kinderen hadden (de cohorten 1945-1955 en 1955-1965) is het zogeheten kinderdal bij de meer recente cohorten (1965-1975 en 1975-1985) aanzienlijk minder diep geworden. Nadere analyses leren dat van de vrouwen uit deze recente cohorten die 'aan kinderen' zijn begonnen, meer dan de helft actief blijft op de arbeidsmarkt.

Voor de vrouwen geboren tussen 1955 en 1965 zijn na de periode waarin voor velen van hen de zorg voor kinderen centraal stond massaal teruggekeerd naar de arbeidsmarkt. Inmiddels is bijna 70 procent van hen (weer) actief op de arbeidsmarkt. Datzelfde percentage geldt voor vrouwen geboren tussen 1965 en 1975. Vrouwen geboren vanaf 1976 lijken nauwelijks meer te participeren dan hun oudere 'zusters'. Zij lijken de belichaming van de eerder in de 'Emancipatiemonitor 2006' (SCP/CBS, 2006) gesignaleerde stagnatie van de emancipatie in Nederland.

### Deeltijd is het parool

Ook in een ander opzicht is sprake van stagnatie. Tussen de opeenvolgende cohorten is nauwelijks of geen sprake van groei van het wekelijkse aantal uren dat vrouwen werken (zie figuur 2). De eerste jaren na het betreden van de arbeidsmarkt werken vrouwen circa vier dagen per week. Zo rond hun 30<sup>ste</sup> – voor veel vrouwen de leeftijd waarop het moederschap zich aandient – gaan zij terug naar 'halve' banen of banen van drie dagen in de week. Vrouwen zonder kinderen werken meer dan vrouwen met kinderen, maar ook voor veel vrouwen zonder kinderen is een voltijdse baan kennelijk geen optie of aantrekkelijk alternatief. Deeltijdbanen zijn er in Nederland volop, waarbij niet altijd duidelijk is of hierbij nu het aanbod de vraag volgt of andersom. Ook als vrouwen met kinderen de leeftijd bereiken waarop de kinderen qua tijdsbeslag niet langer een restrictie op hun eigen participatie vormen gaat hun uren aantal nauwelijks omhoog. Deeltijd blijft ook dan het parool. En zoals gezegd: de opeenvolgende cohorten treden daarbij zonder veel afwijkingen in elkaars voetsporen.

### Arbeidsparticipatie en moederschap

In het verleden constateerden onder andere de Emancipatieraad (1996) dat vrouwen in Nederland hun arbeidsmarktgedrag in sterke mate afstemmen op de noden en behoeften van het gezin. Onderzoek laat zien dat de afgelopen decennia in de relatie tussen arbeidsparticipatie en een aantal gezinsfactoren niet veel is veranderd. Kinderen en een partner zijn nog steeds belangrijke determinanten van de participatie van vrouwen. Kinderen hebben een negatief effect op zowel de participatie (zij het dat na 1990 in het bijzonder het effect van oudere kinderen verdwijnt en dat van jonge kinderen kleiner wordt) als op het aantal uren dat wordt gewerkt. Daarbij heeft vooral de aanwezigheid van een kind een sterk effect; additionele kinderen versterken dit negatieve effect, maar slechts in beperkte mate. Het negatieve effect varieert sterk met de leeftijd van het jongste kind. De aanwezigheid van een partner beïnvloedt wél het aantal gewerkte uren, maar heeft nauwelijks effect op de participatie. Geconcludeerd kan worden dat vrouwen zich als gevolg van het voortschrijdende emancipatieproces bij hun arbeidsmarktgedrag niet, zoals vaak wordt verondersteld, minder dan vroeger laten leiden door gezinsfactoren.

### Beleid

In het overheidsbeleid ten aanzien van de arbeidsparticipatie van vrouwen wordt tot nu toe primair het accent gelegd op maatregelen die erop zijn gericht te bevorderen dat meer vrouwen gaan werken. Dat blijken ze inmiddels massaal te doen. Gezien het voorafgaande lijken beleidsmaatregelen meer voor de hand te liggen waardoor vrouwen worden gestimuleerd om meer uren te gaan werken of een grote deeltijd baan (of zelfs voltijd baan) vast te houden. Dat kan onder andere door gerichte fiscale maatregelen.

Gelet op het (aanhoudende) gewicht van 'man en kinderen' bij de urenbeslissing lijkt een be-

Voor- en naschoolse opvang per 1 augustus ingevoerd.

Foto: Marcel Minnée.



langrijke voorwaarde om vrouwen tot meer betaalde uren te verlokken dat het 'thuis' allemaal goed is geregeld. Volgens het SCP (2006) en de Werkgroep Onderwijs Kinderopvang (WOK, 2007) is dat (nog) niet het geval waar het gaat om de kwaliteit en beschikbaarheid van kinderen buitenschoolse opvang en de afstemming van schooltijden en andere vormen van opvang en voorzieningen. Het lijkt ook nog niet het geval op het punt van het aandeel van mannen in de zorgtaken.

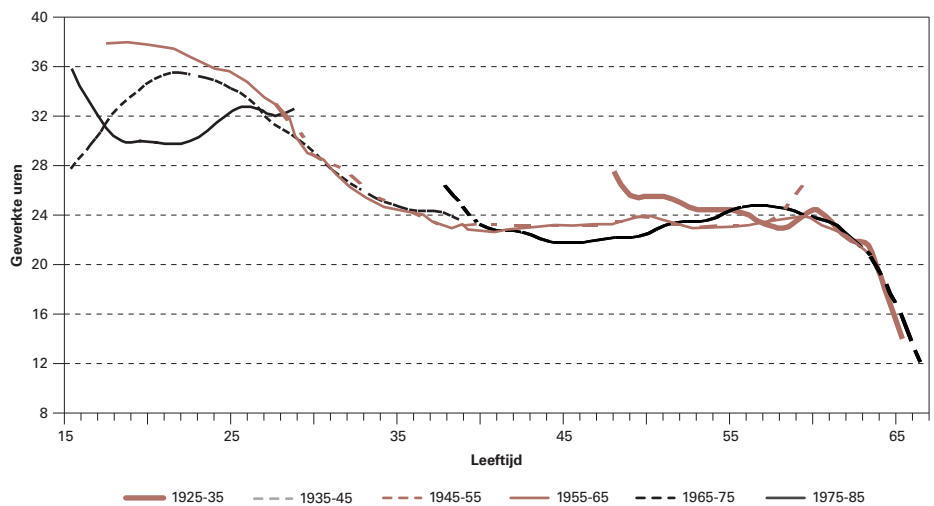
Voor het wegnemen van deze 'restricties' zijn in het verleden verschillende mogelijkheden geopend, variërend van hechtingsverlof voor vaders na afloop van het bevallingsverlof van de moeder van een kind tot sluitende dagarrangementen voor kinderen van 0 tot 12 jaar en een kwaliteitsimpuls voor de kinder- en buitenschoolse opvang. In dit verband is ook de uitvoering, per 1 augustus van dit jaar, van de in 2005 aangenomen motie van de toenmalige Tweede-Kamerleden Van Aartsen en Bos, waarbij basisscholen worden verplicht om voor- en naschoolse opvang te regelen (zie kader), van belang. Of dat voldoende is om het uren-aantal van vrouwen minder afhankelijk te maken van hun gezinsomstandigheden zal toekomstig onderzoek moeten leren.

#### Tot slot

Toch blijken vrouwen voor wie (de aanwezigheid van) kinderen geen feitelijke barrière zou hoeven te vormen voor meer uren werk vergeleken met mannen weinig uren te werken. Dat blijkt het duidelijkst als wordt gekeken naar vrouwen die 'uit de kinderen zijn'. Hun uren-aantal blijft op het (relatief lage) peil van toen de kinderen nog alle aandacht opeisten.

Een (te) gemakkelijke conclusie is dat Nederlandse vrouwen 'lui' zouden zijn en niet zo nodig hoeven en dat het hen gemakkelijk wordt gemaakt om 'slechts' in deeltijd te werken, omdat de welvaart hoog is en een mannelijke kostwinner en zijn vrouwelijk deeltijdpartner samen gemakkelijk een behoorlijk gezinsinkomen bij elkaar kunnen sprokkelen. Hoewel daar mogelijk elementen van waarheid in zitten lijkt dat toch niet het hele verhaal. Factoren die een minstens zo belangrijke rol spelen zijn verschijnselen als het 'glazen plafond' (de barrière die vrouwen ervaren om tot de hogere functies binnen organisaties door te dringen), de 'glazen muur' (de barrière die vrouwen ondervinden om met succes in typische 'mannenberoepen' aan de slag te gaan) en de hardnekkige loon- en inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen. Verder geven vrouwen aan dat ze intrinsieke factoren in hun werk, bijvoorbeeld wat je via het werk tot stand brengt en samenwerking met collega's, belangrijker vinden dan extrinsieke factoren als beloning, aanzien en erkenning. Zowel aan de kant van de organisatie van de arbeid als in het institutionele vlak (fiscaliteit, voorzieningen rond de combinatie van arbeid en zorg) zal dus nog het nodige moeten veranderen om te bewerkstelligen dat het moederschap niet langer voor veel vrouwen een glijbaan vormt naar een tweederangs positie op de arbeidsmarkt en verlies van economische zelfstandigheid.

**Figuur 2.** Uren naar leeftijd per cohort, alle vrouwen 1980-2004



#### LITERATUUR

- Emancipatieraad (1996), *Met zorg naar nieuwe zekerheid*, Den Haag.
- Sap, J. (2007), *Maak meer werk van vrouwen*, Utrecht/Den Haag: Expertisecentrum LEEFtijd/Visitatiecommissie Emancipatie.
- SCP (2006), *Hoe werkt het met kinderen?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP/CBS (2006), *Emancipatiemonitor 2006*, Den Haag.
- WOK (2007), *Naar een dagarrangement voor het schoolgaande kind: 10 adviezen*, Amsterdam: Werkgroep Onderwijs Kinderopvang.

**Dr. A. Román**, OSA (Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek), **prof. dr. J. Schippers**, Universiteit Utrecht/OSA, **dr. J.D. Vlasblom**, Universiteit Utrecht, E-mail: j.schippers@econ.uu.nl

#### MOTIE VAN DE LEDEN VAN AARTSEN EN BOS (Voorgesteld 22 september 2005)

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende, dat er een groot spanningsveld bestaat tussen de arbeidstijden van werkende ouders en de schooltijden van hun kinderen in het primair onderwijs;

constaterende, dat het bevoegd gezag al verplicht is om leerlingen in het primair onderwijs in de gelegenheid te stellen om onder toezicht de middagpauze in het schoolgebouw en op het terrein van de school door te brengen (de tussenschoolse opvang);

constaterende, dat deze verplichting niet geldt voor het gebruiken van het schoolgebouw en het terrein van de school voor het begin en na het einde van de schooldag;

constaterende, dat veel werkende ouders daardoor voor de opvang van hun kinderen aangewezen zijn op de voor- en naschoolse opvang;

overwegende, dat dit een aanzienlijke belasting is voor zowel ouders als hun schoolgaande kinderen;

overwegende, dat het van groot belang is dat alle schoolgebouwen en het terrein van de school ook na de schooldag, in het belang van de ouders en kinderen, ter beschikking gesteld worden voor naschoolse opvang van de kinderen die leerling zijn van de betreffende school;

verzoekt de regering de wet- en regeling met ingang van 1 januari 2007 zodanig aan te passen dat scholen worden verplicht hetzij voor- en naschoolse opvang te bieden tussen 7.30 en 18.30 uur, hetzij faciliteiten te bieden waarbinnen andere partijen dat doen en de randvoorwaarden hierbij aan te geven, en gaat over tot de orde van de dag.

Van Aartsen

Bos

(Tweede Kamer, vergaderjaar 2005–2006, 30 300, nr. 14 1)

*De motie werd indertijd aangenomen met steun van de fracties van GroenLinks, de PvdA, D66, de VVD, de LPF en de Groep Nawijn.*

# Verstedelijking in Europa

HARRY BRONSEMA

De helft van de mensheid, 3,3 miljard, leeft in steden. Dat is 4,5 maal zoveel als in 1950 toen de wereld voor minder dan 30 procent verstedelijkt was. In de 20<sup>ste</sup> eeuw steeg het aantal stedelingen wereldwijd van 220 miljoen in 1900 tot 2,84 miljard in 2000. Naar verwachting zullen dat er in 2030 vijf miljard zijn: 60 procent van de wereldbevolking. Na Noord-Amerika (81 procent) en, hoewel veel minder geïndustrialiseerd, Latijns Amerika (78 procent) is Europa met 74 procent stadsbewoners nu het meest verstedelijkte continent. In Afrika en Azië wonen de meeste mensen nu nog op het platteland, maar die continenten verstedelijken snel en in 2030 zijn de stedelingen ook daar naar verwachting in de meerderheid. In Azië woont tweederde van de wereldbevolking en hoewel dat continent nu relatief gezien nog niet erg is verstedelijkt gaat het in absolute aantallen toch om heel veel mensen. Bijna de helft van alle stedelingen leeft in Azië, meer dan een kwart in China en India.

Het urbanisatieproces voltrekt zich nu en in de komende decennia vooral in Azië en Afrika. Van 1950 tot 2030 groeit het aantal stedelingen daar naar verwachting van 309 miljoen tot 3,9 miljard en neemt het percentage stedelingen toe van 18 tot 56. Noord-Amerika en Europa verstedelijkten ook al sterk vóór 1950. In de twee eeuwen daarvoor, vanaf halverwege de 18<sup>e</sup> eeuw, nam daar het aantal stedelingen geleidelijk toe van 15 tot 423 miljoen, een stijging van 10 tot 52 procent.

In het begin van de 20<sup>ste</sup> eeuw telde wat nu de ontwikkelde wereld is meer dan tweemaal zoveel stedelingen als wat nu de Derde Wereld is: 150 tegenover 70 miljoen. Ondanks het lage tempo van de verstedelijking tellen de ontwikkelingslanden nu 2,6 maal zoveel stedelingen als de ontwikkelde landen: 2,3 tegenover 0,9 miljard. In de komende decennia zal dat gat alleen maar groter worden.

## Europa

De Europese bevolking bestaat voor driekwart uit stedelingen. In 2005 ging het om bijna 526 miljoen mensen. In 1950 waren dat er bijna 277 miljoen, ongeveer de helft van de toenmalige Europese bevolking. De verwachting is dat in 2030 de 80 procent zal worden gehaald. In enkele landen zelfs 90 procent of meer. Veel miljoenensteden telt Europa niet en geen enkele stedelijke agglomeratie heeft meer dan 10 miljoen inwoners. Wereldwijd zijn er van dergelijke megasteden ook niet zoveel. Van de in totaal 20 megasteden in 2005 lagen er 12 in Azië, vier in Zuid- en Midden-Amerika, twee in Afrika en twee in Noord-Amerika.

Europa telt (volgens de gegevens over 2005) 41 miljoenensteden (agglomeraties), waarvan Parijs, met 9,8 miljoen, de grootste is. Op de tweede plaats komt Londen, met 8,5 miljoen, en op de derde plaats Madrid, met 5,6 miljoen. In de tabel zijn de inwonertallen van de 30 grootste stedelijke agglomeraties van Europa,

inclusief die in Estland, Letland, Litouwen, Wit-Rusland, Oekraïne en Moldavië, en exclusief het Europese deel van Rusland en dat van Turkije, opgenomen over de periode 1950-2015. Uit de cijfers blijkt dat veel steden sinds 1950 sterk in bevolkingsomvang zijn toegenomen. Madrid en Kiev (meer dan tweemaal zo groot), Boekarest (bijna tweemaal zo groot) en Minsk (meer dan vijf maal zo groot) zijn daar voorbeelden van. De groei is in de tweede helft van de vorige eeuw wel minder geworden, zo blijkt uit de tabel: sinds 1995 zijn de inwonertallen in de meeste steden niet veel meer gestegen of zelfs gedaald. Madrid (18 procent groei), Barcelona (11 procent groei) en Boedapest (10 procent groei) zijn uitzonderingen. Naar verwachting zullen Europese grote steden de komende jaren niet zoveel meer groeien of juist krimpen. Porto (10,2 procent), Lissabon (8,8 procent), Madrid (8,5 procent), Minsk (7 procent), Barcelona (5,5 procent) en Wenen (5,3 procent) zijn de grootste groeiers.

## LITERATUUR:

- Véron, J. (2007), *La moitié de la population mondiale vit en ville. Population et Sociétés* no. 435, juin 2007, pp. 1-4.
- UN (2005), *World Urbanization Prospects. The 2005 Revision Population Database.*
- UNFPA (2007), *Unleashing the potential of urban growth. State of the World Population 2007.*

H.J. Bronsema, NIDI.

DEMOS verschijnt 10 x per jaar en beoogt de kennis en meningsvorming over bevolkingsvraagstukken te bevorderen. Inlichtingen over toezending van kopij kunnen worden ingewonnen bij de redactie



Gehele of gedeeltelijke overname van artikelen met bronvermelding is toegestaan. Toezending van bewijs-exemplaren wordt op prijs gesteld.

Het NIDI is een instituut van de KNAW dat zich bezighoudt met onderzoek naar ontwikkelingen in de omvang en samenstelling van de bevolking

## colofon

Demos	is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).
Redactie	Harry Bronsema, eindredacteur drs. Joop de Beer drs. Gijs Beets dr. Luc Bonneux
Adres	NIDI/DEMOS Postbus 11650 2502 AR 's-Gravenhage
Telefoon	(070) 356 52 00
E-mail	demos@nidi.nl
Internet	www.nidi.knaw.nl/nl/demos/
Abonnementen	gratis
Basisontwerp	Harmine Louwé
Druk	Nadorp Druk b.v., Poeldijk

Bevolkingsontwikkeling in de 30 grootste stedelijke agglomeraties van Europa, 1950-2015 (rangorde 2005)

Nr.	Agglomeratie	Land	Kalendarjaar				Groei inwonertal		
			1950	1995	2005	2015	1950-2005	1995-2005	2005-2015
			x 1.000				%		
1	Parijs	Frankrijk	5.424	9.510	9.820	9.858	81,0	3,3	0,4
2	Londen	Ver. Koninkrijk	8.361	7.908	8.505	8.618	1,7	7,5	1,3
3	Madrid	Spanje	1.700	4.751	5.608	6.086	229,9	18,0	8,5
4	Barcelona	Spanje	1.809	4.313	4.795	5.057	165,1	11,2	5,5
5	Berlijn	Duitsland	3.338	3.471	3.389	3.389	1,5	-2,4	0,0
6	Rome	Italië	1.884	3.425	3.348	3.330	77,7	-2,2	-0,5
7	Athene	Griekenland	1.783	3.122	3.230	3.251	81,2	3,5	0,7
8	Milaan	Italië	1.883	3.020	2.953	2.937	56,8	-2,2	-0,5
9	Lissabon	Portugal	1.304	2.600	2.761	3.005	111,7	6,2	8,8
10	Kiev	Oekraïne	815	2.590	2.672	2.757	227,9	3,2	3,2
11	Birmingham	Ver. Koninkrijk	2.229	2.291	2.280	2.279	2,3	-0,5	0,0
12	Wenen	Oostenrijk	1.787	2.127	2.260	2.379	26,5	6,3	5,3
13	Napels	Italië	1.498	2.218	2.245	2.252	49,9	1,2	0,3
14	Manchester	Ver. Koninkrijk	2.422	2.262	2.228	2.223	-8,0	-1,5	-0,2
15	Boekarest	Roemenië	652	2.054	1.934	1.942	196,6	-5,8	0,4
16	Minsk	Wit-Rusland	284	1.649	1.778	1.903	526,1	7,8	7,0
17	Hamburg	Duitsland	1.602	1.708	1.740	1.755	8,6	1,9	0,9
18	Stockholm	Zweden	741	1.561	1.708	1.780	130,5	9,4	3,0
19	Boedapest	Hongarije	1.618	1.893	1.693	1.655	4,6	-10,6	-2,2
20	Warschau	Polen	768	1.652	1.680	1.687	118,8	1,7	0,4
21	Turijn	Italië	1.011	1.733	1.660	1.642	64,2	-4,2	-1,1
22	WestYorkshire	Ver. Koninkrijk	1.692	1.468	1.519	1.534	-10,2	3,5	1,0
23	Kharkiv	Oekraïne	758	1.534	1.436	1.390	89,4	-6,4	-3,2
24	Lyon	Frankrijk	564	1.313	1.403	1.446	148,8	6,9	3,1
25	Marseille-Aix-en-Provence	Frankrijk	624	1.331	1.382	1.421	121,5	3,8	2,8
26	Porto	Portugal	730	1.206	1.309	1.443	79,3	8,5	10,2
27	München	Duitsland	827	1.236	1.263	1.303	52,7	2,2	3,2
28	Praag	Tsjechië	934	1.197	1.171	1.186	25,4	-2,2	1,3
29	Glasgow	Ver. Koninkrijk	1.755	1.186	1.159	1.162	-34,0	-2,3	0,3
30	Amsterdam	Nederland	855	1.102	1.147	1.201	34,2	4,1	4,7

Bron: UN (2005), *World Urbanization Prospects. The 2005 Revision Population Database.*