

demOS

Jaargang 31
Februari 2015

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

2

NIDI

inhoud

- 1 Wanneer zijn werknemers te oud?
Managers aan het woord
- 4 Au pairs: uitwisseling of kinderopas?
- 7 Geen gebrek aan mensen – wel aan kwalificaties
- 8 Kinderhuwelijken



Foto: Richter Frank-Jurgen/Flickr

Wanneer zijn werknemers te oud? Managers aan het woord

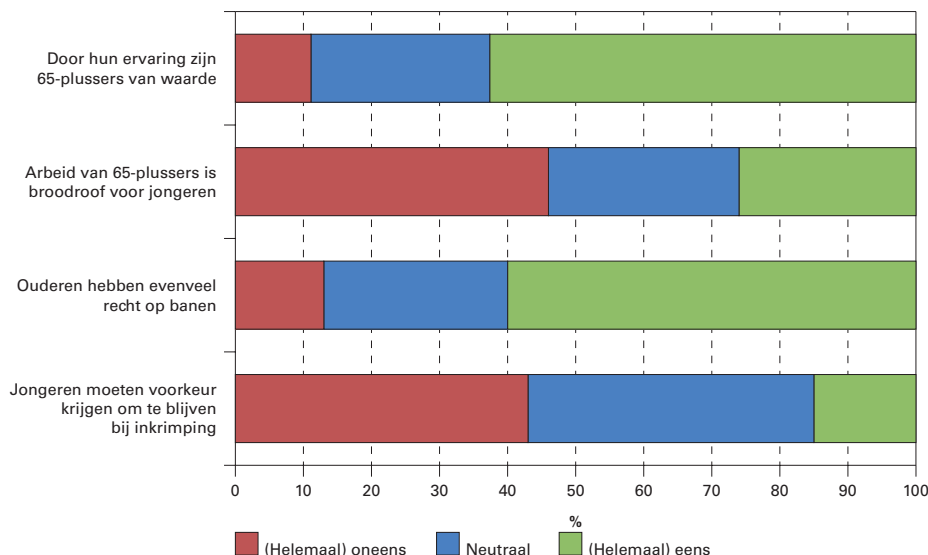
JAAP OUDE MULDER

Ouderen worden steeds meer aangemoedigd om langer door te werken. Werkgevers lijken echter niet bijster enthousiast om ouderen tot op hoge leeftijd in dienst te houden. Onderzoek van het NIDI toont aan dat managers vinden dat ouderen nog veel waarde hebben en gelijkwaardig moeten worden behandeld op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zijn managers echter sterk verdeeld over wanneer werknemers te oud zijn om mee te draaien.

In april 2014 bracht de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) een rapport uit over de arbeidsmarkt en vergrijzing in Nederland. In dit rapport wordt geconcludeerd dat Nederland in de laatste jaren veel stappen in de goede richting heeft gezet om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen en carrières te verlengen. Zo zijn de mogelijkheden tot vervroegd pensioen sterk versoerd en wordt stapsgewijs de AOW-leeftijd verhoogd naar 67 jaar. Toch is er nog het nodige werk te doen om de arbeidsmarktpositie van ouderen verder te verbeteren. Zo adviseert de OESO bijvoorbeeld om de mate waarmee het loon stijgt met de leeftijd af te zwakken en de duur van de WW verder te verkorten. Een minder concreet maar net zo belangrijk advies is om meer leeftijdneutraal beleid rond ontslagbescherming te stimuleren en leeftijdsdiscriminatie zoveel mogelijk tegen te gaan (OESO, 2014).

Onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) toont aan dat er op de arbeidsmarkt inderdaad sprake lijkt te zijn van enige leeftijdsdiscriminatie. Zo daalt de kans om vanuit de WW binnen 12 maanden werk te vinden sterk op hogere leeftijd, en is leeftijd na beroepsniveau de belangrijkste voorspeller voor de kans op werkherhervatting vanuit de WW (CBS, 2012). Er zijn echter zaken die sterk samenhangen

Figuur 1. Houding van managers ten aanzien van oudere werknemers



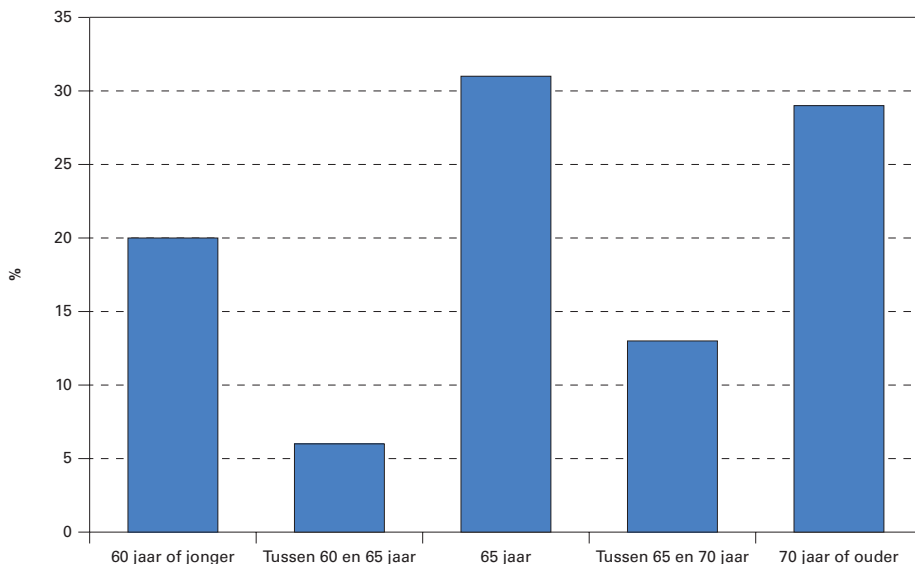
Bron: LISS-panel, maart 2013 (N = 856).

met leeftijd, – zoals het opleidingsniveau, de lengte van het laatste dienstverband en de sector waarin men werkzaam is – die de claim op leeftijdsdiscriminatie minder sterk maken. Ouderen zijn vaak lager opgeleid, relatief lang in dienst geweest bij dezelfde organisatie en vaker werkzaam in krimpende sectoren of beroepen dan jongeren.

Managers en leeftijd

Waarom vinden managers leeftijd zo belangrijk bij het aannemen van personeel? Hebben zij principiële bezwaren tegen het langer doorwerken van ouderen in een tijd waarin de werkloosheid onder jongeren hoog is? Vinden zij ouderen ongeschikt om door te werken in hun organisatie, of zien ze het meer als de verantwoordelijkheid van andere werkgevers en de samenleving als geheel om ouderen van werk te voorzien? En wat zien zij als de sterke en zwakke punten van oudere werknemers ten opzichte van jongere werknemers? Wat zijn, kortom, de *leeftijdsnormen* van managers? Het NIDI heeft hier onderzoek naar gedaan (zie kader).

Figuur 2. Leeftijd waarop volgens managers een persoon te oud is om in zijn organisatie 20 uur of meer per week te werken



Noot: originele antwoordcategorieën zijn aangepast t.b.v. de figuur.

Bron: LISS-panel, maart 2013 (N = 856).

Waarde van 65-plussers op de arbeidsmarkt

Om te onderzoeken hoe leidinggevend in het algemeen tegenover langer doorwerken staan, werden vier stellingen gepresenteerd en werd de managers gevraagd aan te geven in hoeverre ze het hiermee eens waren. Figuur 1 laat zien dat het merendeel van de managers een overwegend positieve houding heeft ten opzichte van langer doorwerken van ouderen, en dat zij veelal vinden dat ouderen evenveel recht op een baan zouden moeten hebben als jongere werknemers. Bijna twee derde van de managers vindt dat 65-plussers door hun jarenlange ervaring nog van waarde kunnen zijn. Een minderheid van de managers heeft geen fiducia in oudere werknemers en vindt dat zij plaats zouden moeten maken voor jongeren die de arbeidsmarkt binnenstromen en jongere werklozen. Uit nadere analyse blijkt dat managers uit organisaties waar meer hogeropgeleiden en werknemers boven de 50 jaar werken een iets positievere houding hebben wat betreft langer doorwerken.

Leeftijdsnormen

De meeste managers denken dus dat oudere werknemers van waarde kunnen zijn en vinden dat ouderen op de arbeidsmarkt gelijkwaardig zouden moeten worden behandeld. Uit eerder onderzoek is echter al eens gebleken dat veel managers erkennen dat de vergrijzing gevolgen zal hebben voor de arbeidsmarkt en samenleving, maar dit in mindere mate projecteren op hun eigen organisatie en hun beleid er niet op aanpassen (Van Dalen et al., 2012).

Om te zien of managers hun normen ten aanzien van langer doorwerken wel aanpassen aan de nieuwe werkelijkheid van de hogere AOW-leeftijd en verhoogde druk om langer te werken, werd hen gevraagd tot op welke leeftijd zij werknemers geschikt achten om ten minste 20 uur per week in hun organisatie te werken. De gemiddelde leeftijd die door de managers werd genoemd was 65 jaar en 7 maanden, dus zelfs iets hoger dan de op dat moment geldende AOW-leeftijd van 65 jaar en 1 maand. Dit is significant hoger dan de gemiddelde leeftijd van 64 jaar en 7 maanden die in 2010 bij een vergelijkbaar onderzoek naar voren kwam. Figuur 2 toont echter dat de genoemde leeftijden sterk uiteenlopen. Ten eerste valt op dat bijna een derde van de managers 65 als antwoord gaf; waarmee het veruit de meest genoemde leeftijd is. Het lijkt erop dat veel managers de institutionele norm van 65 jaar, bepaald door de AOW-leeftijd, tot hun eigen norm hebben gemaakt en dit als 'de pensioenleeftijd' beschouwen. Dit zorgt er wellicht voor dat mensen in het heden soms niet de mogelijkheid krijgen langer door te werken omdat ze als 'oud' worden neergezet.

Verder valt op dat zo'n 25 procent van de managers werknemers al voor hun 65^{ste} ongeschikt vinden om nog in hun organisatie te werken. Commentaren bij de vragenlijst suggereren dat dit vaak met fysieke aspecten van het werk te maken heeft. Zo zegt een leidinggevende bij de brandweer:

"Ik ben van mening dat je boven de 59 niet meer fysiek geschikt bent voor de brandweer."

Toch is ruim 40 procent van de ondervraagde managers van mening dat mensen boven de 65 ook geschikt kunnen zijn voor werk in hun organisatie.

Kwaliteiten en leeftijd

Of ouderen kansen krijgen om vanuit de WW weer aan de slag te raken of om binnen een bedrijf langer door te werken hangt onder meer af van de kwaliteiten die managers hen toedichten. Managers werd gevraagd om voor drie leeftijdsgroepen – 35 jaar en jonger; 50 jaar en ouder; 60 jaar en ouder – aan te geven of zij verschillende eigenschappen op deze leeftijdsgroepen van toepassing vonden. De resultaten zijn weergegeven in figuur 3.

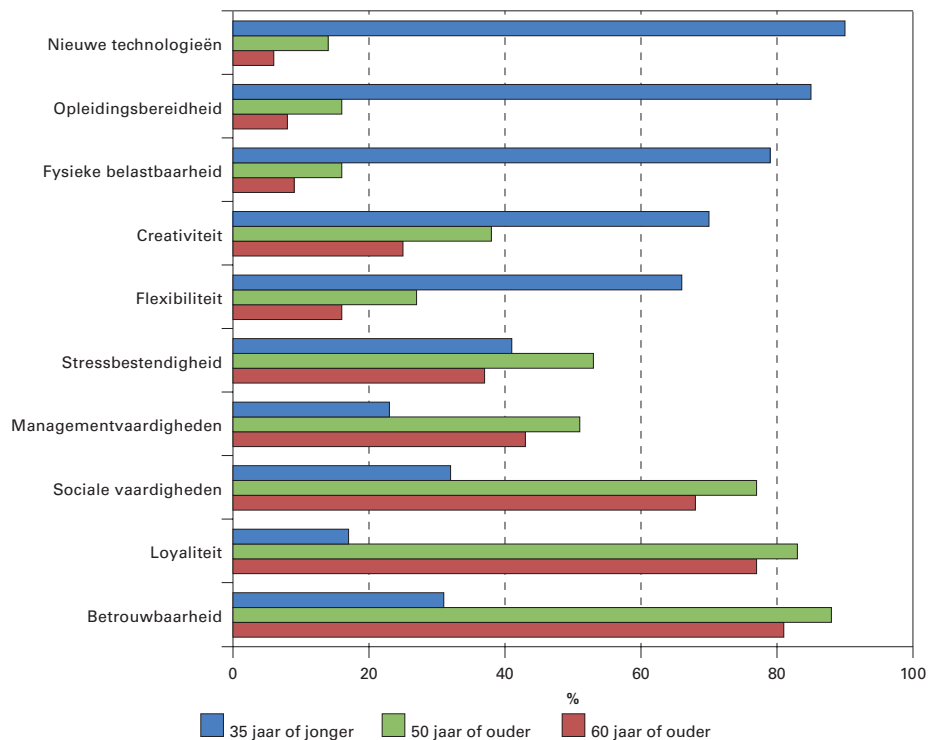
Uit de figuur blijkt dat managers jongere werknemers vooral waarderen om ‘harde kwaliteiten’ zoals opleidingsbereidheid, fysieke belastbaarheid en flexibiliteit. Oudere werknemers, daarentegen, worden vooral gewaardeerd om ‘zachte kwaliteiten’, zoals loyaliteit en betrouwbaarheid. Er tekenen zich vrij duidelijke stereotypen af; de goede eigenschappen van jongeren worden niet herkend in ouderen en vice versa. Alleen wat betreft stressbestendigheid worden jongeren en ouderen min of meer gelijkwaardig beoordeeld. Verder valt op dat managers 50-plussers en 60-plussers allebei als ‘ouderen’ zien, en om dezelfde kwaliteiten waarderen, maar dat zij 50-plussers op alle eigenschappen beter beoordelen dan 60-plussers. Dit suggereert dat managers vinden dat vanaf een jaar of 60 alle eigenschappen beginnen af te nemen, en dat zelfs voor oudere werknemers het adagium ‘hoe jonger, hoe beter’ geldt. Wanneer we de resultaten vergelijken met die van een zelfde soort onderzoek uit 2010 blijkt dat ouderen op vrijwel alle kwaliteiten beter worden beoordeeld dan drie jaar geleden. Voor jongeren zijn de cijfers niet of nauwelijks veranderd. Ouderen worden dus relatief beter beoordeeld door managers dan drie jaar geleden.

Bij het interpreteren van deze resultaten moet worden aangetekend dat veel managers erbij vermelden dat ze dit een lastige vraag vonden om te beantwoorden, omdat zij veel kwaliteiten niet als leeftijdsgebonden, maar als persoonsgebonden zien. De vraag over kwaliteiten van leeftijdsgroepen vinden zij te generaliserend. Zo zegt een manager:

“Lastig om personen op basis van leeftijd over één kam te scheren. De ene 50-jarige is immers de andere niet. Het verschil zit ‘m in de mentaliteit van de persoon.”

Hoewel deze opmerkingen gerechtvaardigd zijn, levert de informatie uit deze vraag ons toch een belangrijk inzicht op: managers hebben relatief homogene stereotypen in hun hoofd van oudere en jongere werknemers. Het is heel goed mogelijk dat binnen een bedrijf een bepaalde 60-jarige werknemer bekend staat als creatief en sterk met nieuwe technologieën, en een 25-jarige werknemer als loyaal en betrouwbaar, maar over het geheel genomen zien managers 60-jarigen als meer betrouwbaar en loyaal en 25-jarigen als meer creatief en sterk met nieuwe technologieën.

Figuur 3. Mate waarin volgens managers eigenschappen van toepassing zijn op werknemers van respectievelijk 35 jaar en jonger, 50 jaar en ouder, en 60 jaar en ouder



Bron: LISS-panel, maart 2013 (N = 856).

Discriminatie ligt op de loer

Stereotypen worden niet gebruikt om een oordeel te vellen over mensen waar men bekend mee is, maar juist om op een makkelijke en snelle manier te kunnen oordelen over onbekenden; de stereotiepe eigenschappen van een groep worden geprojecteerd op een individu. Dit kan ervoor zorgen dat oudere werklozen überhaupt niet op sollicitatiegesprek worden uitgenodigd. Zij kunnen best allerlei kwaliteiten en ervaring bezitten, maar hun leeftijd impliceert voor veel managers een lage opleidingsbereidheid en lage fysieke belastbaarheid. Het probleem is echter dat zij zonder een sollicitatiegesprek geen mogelijkheid krijgen de manager op andere gedachten te brengen. De vraag blijft natuurlijk of de manager hier een juiste beslissing neemt of in zijn eigen vingers snijdt.

Jaap Oude Mulders, NIDI,
e-mail: oudemulders@nidi.nl

LITERATUUR:

- CBS (2012), *Werkhervattingskansen na instroom in de WW. Leeftijd is niet het enige dat telt*. Den Haag/Heerlen: CBS.
- OESO (2014), *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014*. Parijs: OECD publishing.
- Dalen, H.P. van, K. Henkens, W. Conen en J. Schippers (2012), *Dilemma's rond langer doorwerken: Europese werkgevers aan het woord*. Amsterdam: KNAW press. NIDI-boek nr. 85.

LISS-PANEL

Om inzicht te krijgen in de percepties van managers ondervroeg het NIDI in maart 2013 856 managers uit het LISS-panel van de Universiteit van Tilburg. Het LISS-panel bevat een representatieve steekproef van de Nederlandse samenleving. Deelnemers wordt regelmatig gevraagd via internet vragen te beantwoorden over diverse onderwerpen. Voor dit specifieke onderzoek zijn alleen mensen geselecteerd die aangegeven hebben in een leidinggevende positie te werken. Zij vertegenwoordigen een breed scala aan verschillende organisaties, van groot tot klein en van zware industrie tot publieke dienstverlening.

Au pairs: uitwisseling of kinderoppas?

DJAMILA SCHANS, HAN NICOLAAS & ELINE NIJHOF

Al decennia lang gaan jongeren – voornamelijk jonge vrouwen – als au pair naar het buitenland om de taal en cultuur te verkennen van het land van hun keuze terwijl zij inwonen bij een gastgezin en helpen met de verzorging van jonge kinderen. Het Nederlandse beleid met betrekking tot au pairs heeft als doel culturele uitwisseling te stimuleren. In hoeverre komen de motieven van gastgezinnen en buitenlandse jongeren om deel te nemen aan het au-pairprogramma hiermee overeen? In 2013 heeft het WODC hier onderzoek naar gedaan.



Foto: Ann Larle Valentine/Flickr

Het au-pairschap kwam in zwang na de Tweede Wereldoorlog en was aanvankelijk merendeels een aangelegenheid *binnen* Europa. Vóór de Tweede Wereldoorlog was er in Europa een groot aanbod van huishoudelijk personeel en namen inwonende dienstmeisjes de verzorging van kinderen in families uit de hogere klasse voor hun rekening. Na de oorlog zorgden economische ontwikkelingen, sociale mobiliteit en veranderende opvattingen over sociale verhoudingen echter voor een dalend aanbod van huishoudelijk personeel. Veel jonge vrouwen wilden niet meer als dienstbode werken. Helpen met de verzorging van kinderen als een au pair, die behandeld moest worden als een gelijkwaardig lid van de familie en geen uniform hoefde te dragen, werd echter een geaccepteerde vorm van internationale uitwisseling voor jonge Europese vrouwen uit de middenklasse. Ook vandaag de dag vertrekken Nederlandse jongeren nog als au pair naar het buitenland, bijvoorbeeld naar Frankrijk of naar de Verenigde Staten.

Au pairs in Nederland

De laatste jaren komen steeds meer jongeren, vooral jonge vrouwen, van buiten de Europese Unie via het au-pairprogramma naar Nederland. Via het au-pairprogramma kunnen buitenlandse jongeren kennis maken met de Nederlandse taal en cultuur terwijl zij inwonen bij een gastgezin. In ruil hiervoor mogen zij het gastgezin maximaal 30 uur per week helpen met lichte huishoudelijke taken en de verzorging van kinderen. Au pairs van buiten de EU moeten, in tegenstelling tot jongeren van binnen Europa, een au-pairverblijfsvergunning aanvragen. Daarvoor moet aan bepaalde voorwaarden voldaan worden (zie kader).

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) publiceert cijfers over verblijfsvergunningen voor au pairs vanaf 1995, op basis van gegevens van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND). De cijfers van vóór 1995 worden niet vermeld omdat de betrouwbaarheid ervan niet kan worden gegarandeerd. Tussen 1995 en 2012 schommelt het aantal afgegeven au-pairverblijfsvergunningen maar er is een stijgende trend te zien (figuur 1). In 2012 zijn er ongeveer 1.100 vergunningen afgegeven. De overgrote meerderheid van de au pairs bestaat uit derdelanders: personen die niet de nationaliteit van een EU- of EFTA-land hebben. In de onderzochte periode is het aantal au pairs uit EU/EFTA-landen bescheiden geweest. Het is echter lastig om een volledig beeld te krijgen van het aantal immigranten dat naar Nederland komt om als au pair aan de slag te gaan. Vanaf medio 2006 hebben EU/EFTA-onderdanen namelijk geen verblijfsvergunning meer nodig. Zij moeten zich officieel nog wel melden bij de IND, maar het nalaten daarvan heeft voor deze groepen immigranten geen gevolgen voor hun verblijfsrecht in Nederland. Zij mogen immers legaal in Nederland verblijven op grond van het EG-verdrag, zonder zich gemeld te hebben bij de IND. Het aantal afgegeven verblijfsvergunningen met als doel au pair is voor deze groep de laatste jaren dan ook vrijwel nihil.

De herkomstlanden van de au pairs zijn zeer divers. In de periode 2009-2012 kwamen de meeste au pairs uit de Filipijnen en Zuid-Afrika en in mindere mate uit Latijns-Amerika en Indonesië (figuur 2).

Door de tijd heen zijn er verschillende trends te zien. Zo is Zuid-Afrika een land waar van oudsher veel au pairs vandaan komen. Landen als de

Filipijnen, Brazilië en Colombia zijn pas de laatste jaren steeds belangrijker geworden als herkomstlanden van au pairs in Nederland. Omdat Polen op 1 mei 2007 is toegetreden tot de EU, zijn Poolse au pairs sinds die datum niet meer verplicht een verblijfsvergunning aan te vragen. Was Polen tot 2006 nog een van de belangrijkste herkomstlanden van au pairs, vanaf 2008 komen zij in de officiële cijfers nauwelijks meer voor.

Reizen en avontuur: motivaties van au pairs

Het WODC heeft onderzoek gedaan naar de motieven van au pairs en gastgezinnen aan het au-pairprogramma door middel van een representatieve internetenquête onder deelnemende jongeren (N=129) en gastgezinnen (N=139). Uit de WODC-internetenquête blijkt dat voor een groot deel van de respondenten de doelstelling van het au-pairbeleid, namelijk het kennis maken met de Nederlandse cultuur, inderdaad meespeelt bij de keuze om au pair te worden. Belangrijker echter zijn individuele doelen als persoonlijke groei, avontuur en ervaringen opdoen voor een toekomstige carrière, zoals taalverwerving en werken met kinderen. Slechts voor een klein deel van de au pairs blijkt het verdienen van geld, vaak een motief voor arbeidsmigratie, de belangrijkste drijfveer te zijn om au pair te worden (figuur 3).

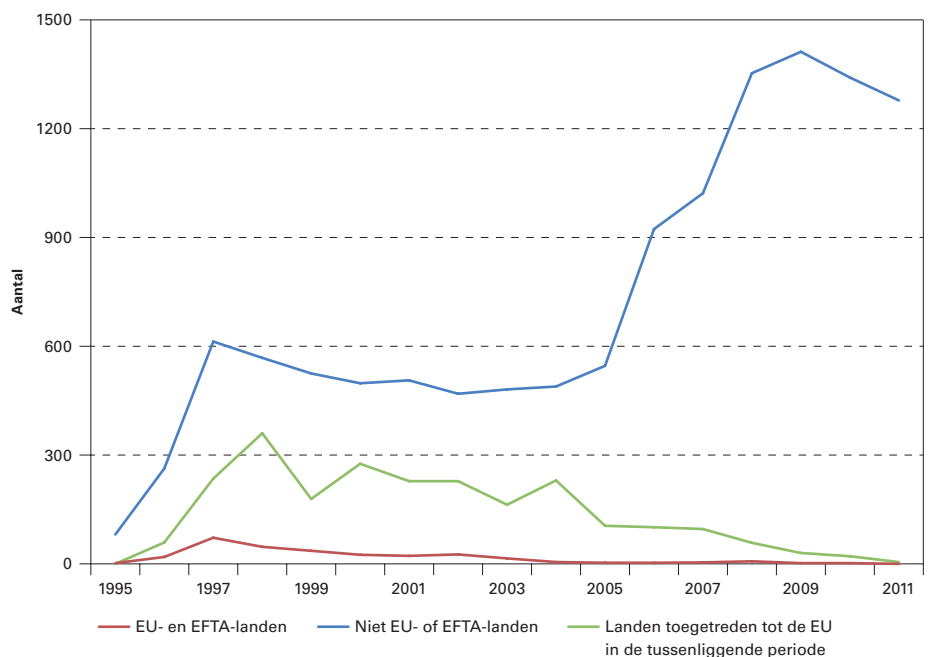
Veel au pairs geven aan geen specifieke voorkeur voor Nederland gehad te hebben maar meer een algemene wens om naar Europa te gaan. Zo zegt één van de geïnterviewde au pairs:

"In 2004 heb ik mijn BS in management gehaald. Ik werkte in een call center toen ik me aanmeldde voor het au-pair-programma dus ik deed dat niet uit financiële overwegingen, maar meer uit nieuwsgierigheid, om te kunnen reizen naar het buitenland. Eerlijk gezegd wist ik niks over Nederland voordat ik me aanmeldde!"

De keuze voor het au-pairschap kan ook een alternatieve keuze zijn, bijvoorbeeld wanneer andere mogelijkheden om naar Nederland te migreren ontbreken. Het Nederlandse migratiebeleid is de laatste jaren strenger geworden. Voor de zogenoemde derdelanders is het moeilijker geworden naar Nederland te komen als bijvoorbeeld werknemer of partner. Tegelijkertijd is het voor buitenlandse studenten duurder geworden om in Nederland te komen studeren. Uit ons onderzoek kwam naar voren dat een aantal respondenten liever als uitwisselingsstudent naar Nederland wilde komen, maar dat dit financieel niet haalbaar was:

"Ik heb een BA in Financial Management gehaald in Zuid Afrika. Maar ik ben pas 23, ik wilde nog niet aan een carrière beginnen. Ik wilde naar het buitenland, ik was nog nooit buiten Zuid-Afrika geweest! Maar uitwisselingsprogramma's zijn zo duur, die kon ik niet betalen. Een meisje die zich aangemeld had als au pair vertelde me: Het gaat makkelijk, snel en het is goedkoop; je gaat gewoon!"

Figuur 1. Immigratie van bij de IND geregistreerde au pairs in Nederland in de periode 1995-2011 naar status van hun land van herkomst in diezelfde periode

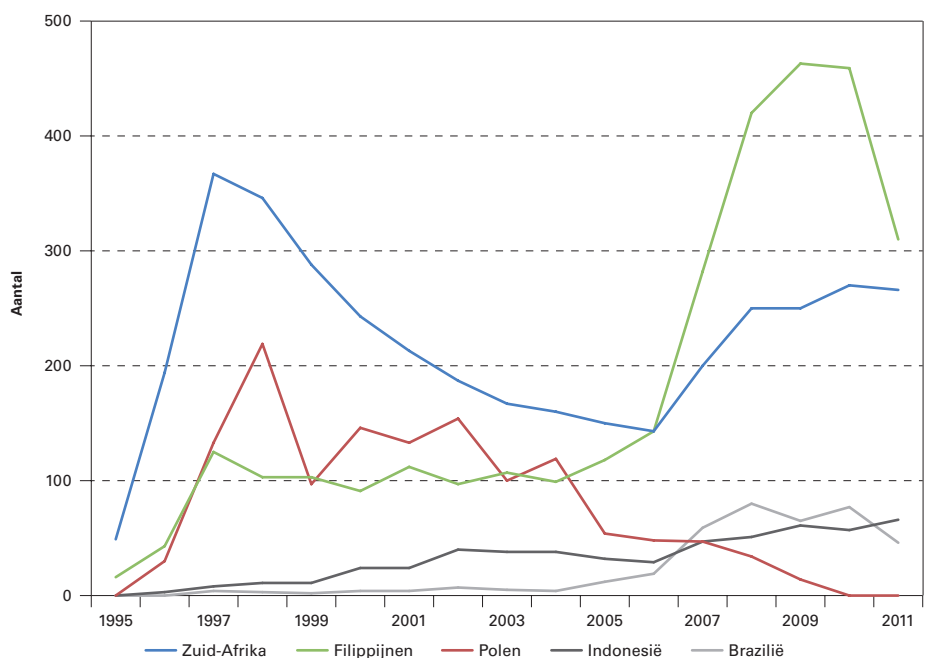


Alleen enkele au pairs met de Filipijnse nationaliteit vertelden dat zij in Nederland zijn om hun familie in het land van herkomst financieel te ondersteunen. Toch geven ook deze au pairs aan dat zij bewust voor het au-pairschap gekozen hebben omdat dit in hun ogen een hogere status heeft dan een baan als huishoudelijke hulp in bijvoorbeeld het Midden-Oosten. Bovendien schatten zij de kans op uitbuiting daar hoger in dan in Nederland.

Rust en regelmaat: motieven gastgezinnen

Voor iets meer dan de helft van de gezinnen (55%) was jongeren kennis laten maken met de Nederlandse cultuur inderdaad een van de redenen om voor een au pair te kiezen. Het overgrote deel van de respondenten (92%) kiest echter

Figuur 2. Immigratie van bij de IND geregistreerde au pairs in Nederland naar herkomstland, 1995-2011



Achtergrondkenmerken van gastgezinnen

	Aantal	%	
Soort huishouden			
Eenouderhuishouden	13	11,8	
Paar met kinderen	93	84,6	
Paar zonder kinderen	2	1,8	
Eenpersoonshuishouden	2	1,8	
Werk			
Loondienst	74	67,3	
Eigen bedrijf ZZP	23	20,9	
Loondienst en eigen bedrijf ZZP	7	6,4	
Geen werk	6	5,5	
	Minimum	Maximum	Gemiddelde
Werkuren gastgezin	21	60	40,4
Gezinsgrootte	1	7	3,7
Leeftijd ouders	26	65	41,8
Leeftijd kinderen	0	15	3,9

Bron: WODC-internetenquête, 2012.

(mede) voor een au pair om hulp te hebben bij de verzorging van de kinderen. In bijna alle gastgezinnen die deelnamen aan de internetenquête zijn dan ook kinderen onder de 12 jaar aanwezig.

De stijgende arbeidsparticipatie van vrouwen en de kosten van reguliere kinderopvang maken een au pair een aantrekkelijk alternatief voor gezinnen waarin beide ouders werken. De au pair maakt in dat opzicht deel uit van een bredere markt voor kinderverzorging en huishoudelijk werk waar ook 'nannies', schoonmaaksters en inwonende verzorgenden deel van uitmaken.

Hoewel 38 procent van de ouders aangeeft kinderopvang duurder te vinden dan een au pair, worden redenen als 'opvang aan huis' en 'hele jaar door zelfde oppas' vaker genoemd als een

overweging bij de keuze voor een au pair dan financiële afwegingen. Daarnaast merkten respondenten veelvuldig op dat een au pair flexibiliteit en rust geeft thuis.

Opmerkelijk is dat geïnterviewde gastgezinnen vaak kritisch zijn over de reguliere kinderopvang:

"We hebben ook geprobeerd om onze dochter naar een crèche te brengen. Dit leverde heel veel stress op voor mij als moeder (bijvoorbeeld midden in een meeting met de klant moest ik denken of mijn dochter wel of niet wordt opgehaald, ik werd gebeld dat ze gehaald moest worden omdat ze ziek was, enz.). Als ik geen au pair had, weet ik niet wat ik op dat soort momenten zou moeten doen. Daarnaast werd mijn dochter om de twee keer ziek op de crèche. En niet onbelangrijk: de kosten zijn belachelijk!"

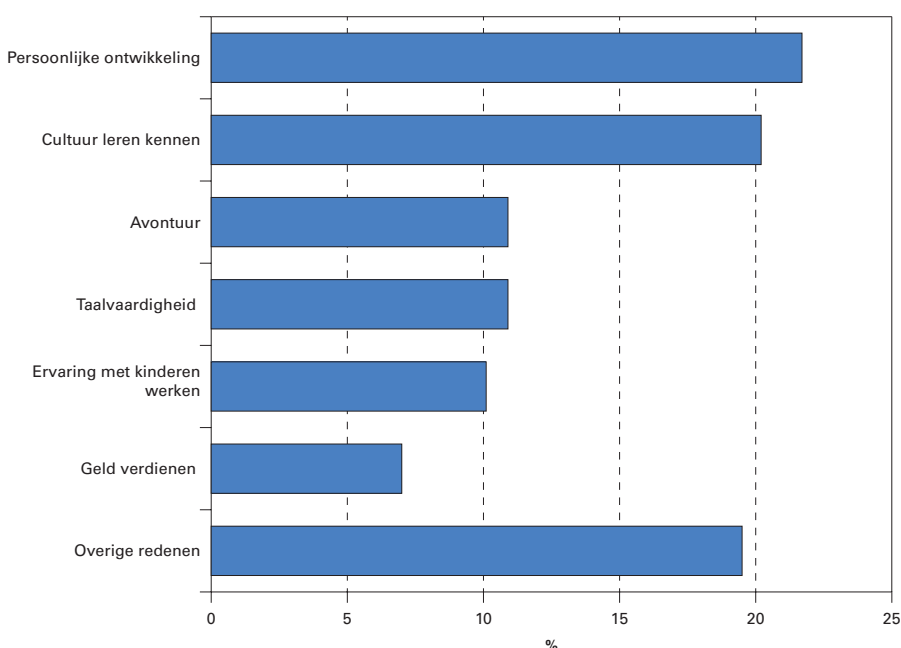
Ongeveer de helft van de kinderen onder de twaalf (52%) gaat ondanks de aanwezigheid van de au pair ook naar de kinderopvang of buitenschoolse opvang (BSO). Van de kinderen die hier gebruik van maakt, gaat 62 procent zelfs 5 dagen per week naar de kinderopvang of BSO. Ook in deze gevallen ervaren gastouders dat het rust geeft als de au pair de kinderen op kan halen van de opvang en bijvoorbeeld het eten klaarmaakt voor het gezin. De au pair neemt zorgtaken uit handen en verschaft ouders daardoor meer vrijheid.

Een aantal respondenten gaf aan specifiek voor een au pair gekozen te hebben in verband met de (tweede) taalontwikkeling van hun kind. Hier gaat het om ouders van wie minimaal één partner van buiten Nederland komt en die hun kind tweetalig willen opvoeden. Verder kozen enkele gastgezinnen voor een au pair uit een land waar zij ooit zelf gewoond hebben of waarvoor zij een specifieke culturele interesse hebben.

Uiteenlopende motieven een probleem of niet?

Voor jongeren van buiten de Europese Unie is het au-pairschap in de meeste gevallen een manier om hun wens van persoonlijke groei, avontuur, kennismaken met Europa en reizen in vervulling te laten gaan. Dat ze in ruil hiervoor taken binnen het gastgezin moeten vervullen nemen zij op de koop toe. Voor gastgezinnen is hulp bij verzorging en opvang van kinderen en hulp bij huishoudelijke taken de belangrijkste drijfveer om een au pair in huis te nemen. Het in huis opnemen van iemand uit een andere cultuur zien de meeste gastgezinnen als een leuke bijkomstigheid. Dat motivaties van gastgezinnen en au pairs uiteenlopen hoeft geen probleem te zijn zolang beide partijen het gevoel hebben dat zij hun doelen kunnen bereiken. De regels met betrekking tot au pairs laten ook ruimte voor de verschillende motivaties van au pairs en gastgezinnen door het begrip culturele uitwisseling niet te specificeren en ruimte te laten voor het geven van maximaal 30 uur per week ondersteuning van het gezin door de au pair. Wel is het van belang dat uitbuiting van de au pair door het gastgezin (langer werken

Figuur 3. Motivaties van au pairs voor het au-pairschap



Bron: WODC-internetenquête, 2012 (N = 129).



Foto: Dexter Mabuyo/Flickr

dan 30 uur per week) of door een au-pairbureau (het vragen van financiële vergoedingen aan de au pair) wordt tegengegaan.

Djamila Schans, WODC,

e-mail: j.m.d.schans@minvenj.nl

Han Nicolaas, CBS, e-mail: h.nicolaas@cbs.nl

Eline Nijhof, RU, e-mail: nijhof.eline@gmail.com

LITERATUUR:

- Goedings, S. (2008), Echtgenotes, mijnarbeiders, au pairs en soldaten. De pionnen op het Europese schaakbord. Gender en de Europese migratieonderhandelingen, 1950-1968. *Tijdschrift voor Sociale en Economische Geschiedenis*, 5(1), pp. 49-74.

Deze bijdrage is gebaseerd op het rapport:

Schans, D., M. Galloway en L. Lansang (2014), *Au pairs in Nederland: Culturele uitwisseling of arbeidsmigratie?*

WODC Cahier 2014-2. Den Haag: WODC.

REGELS VOOR AU PAIRS

Alleen een au-pairbureau kan een verblijfsvergunning voor een au pair aanvragen. Het au-pairbureau moet door de Nederlandse Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) zijn erkend. Voor de komst naar Nederland bestaan specifieke voorwaarden zoals:

- De au pair is ten minste 18 jaar maar jonger dan 31.
- De au pair verblijft in het kader van het uitwisselingsprogramma van een erkend au-pairbureau
- De au pair heeft niet eerder in Nederland een verblijfsvergunning voor uitwisseling gehad.
- De au pair heeft niet meer dan € 34 betaald aan kosten voor de voorbereiding op het verblijf in Nederland)
- De au pair gaat wonen op het adres van het gastgezin en gaat zich inschrijven bij de gemeente op het adres van het gastgezin.

Specifieke voorwaarden voor het gastgezin zijn onder andere:

- Het gastgezin bestaat uit 2 of meer personen.
- Het gastgezin heeft rechtmatig verblijf in Nederland.
- De au pair heeft nog niet eerder voor het gastgezin (in het buitenland) gewerkt.
- De au pair werkt maximaal 8 uur per dag en maximaal 30 uur per week. Daarnaast heeft de au pair minimaal 2 vrije dagen per week.
- De au pair verricht alleen lichte huishoudelijke werkzaamheden.
- Het gastgezin staat ingeschreven in Nederland in de gemeentelijke basisadministratie (GBA)
- Het gastgezin en de au pair maken een dagindeling voor alle 7 dagen van de week voor wat betreft lichte huishoudelijke werkzaamheden, vrije dagen en vervanging.
- Het gastgezin moet voldoende inkomen hebben.

Bron: www.ind.nl.

column

GEEN GEBREK AAN MENSEN – WEL AAN KWALIFICATIES



Nog in 2008 voor-
spelde de commissie
Bakker, die in opdracht

van het kabinet de toekomst van de arbeidsmarkt in kaart moest brengen, dat als gevolg van ontgroening en vergrijzing binnen enkele jaren schaarste aan personeel zou ontstaan. Werkgevers zouden in hun strijd om vacatures vervuld te krijgen tegen elkaar opbieden en werknemers gingen een gouden toekomst tegemoet. Hoe anders is het gelopen. De crisis joeg de werkloosheid hoog op en de vooruitzichten voor werkgelegenheidsherstel waren en zijn nog steeds somber. Terwijl de babyboomers de arbeidsmarkt verlieten, ging de vernietiging van arbeidsplaatsen tijdens de crisis in hoog tempo voort en het einde van die ontwikkeling is nog niet in zicht. Sterker nog, als 'de robots' komen, lijkt – zelfs bij voortgaand conjunctureel herstel – de werkgelegenheid nog verder onder druk te raken. Vaak worden daarbij (vak)mensen op mbo-niveau, zoals in de zorg en de commerciële dienstverlening, als risicogroepen aangeduid. Als er al ergens eilandjes van krapte op de arbeidsmarkt ontstaan, is dat in het hogere opleidingssegment. Al snel denken we daarbij aan de sector techniek. Al die hoogwaardige technologische processen moeten immers worden aangestuurd. Waar we gemakkelijk aan voorbijgaan, is dat de samenleving ook in sociaal opzicht steeds ingewikkelder wordt. Politiewerk, zorg, onderwijs, het laten rijden van treinen, maar ook het bouwen van een huis of het uitbaten van een winkel of restaurant zijn zo ingewikkeld geworden dat de bestaande kwalificatieniveaus in veel opzichten niet meer volstaan. Weliswaar dreigt voor de toekomst dus geen tekort aan arbeidskrachten. Wel zal massaal in de kwaliteiten van die arbeidskrachten moeten worden geïnvesteerd om te bewerkstelligen dat ze ook daadwerkelijk op hun rol in de toekomstige economie zijn toegerust. Meer aandacht voor post-initieel onderwijs, een leven lang leren en de overdracht van kennis tussen onderzoeksinstellingen en bedrijven is daarbij van doorslaggevend belang.

Joop Schippers is hoogleraar Arbeidseconomie aan de Universiteit Utrecht en lid van de Wetenschapscommissie van het NIDI

Kinderhuwelijken

Kinderhuwelijken zijn een schending van de rechten van het kind. Ondanks mensenrechtenverdragen die zonder uitzondering het kinderhuwelijk verbieden is de praktijk echter anders. Volgens schattingen van de Verenigde Naties trouwt een op de drie meisjes in ontwikkelingslanden voor hun 18^{de} verjaardag en een op de negen meisjes zelfs voor hun 15^{de} verjaardag. Elk jaar trouwen wereldwijd ruim 14 miljoen meisjes voor hun 18^{de}: 39 duizend meisjes per dag.

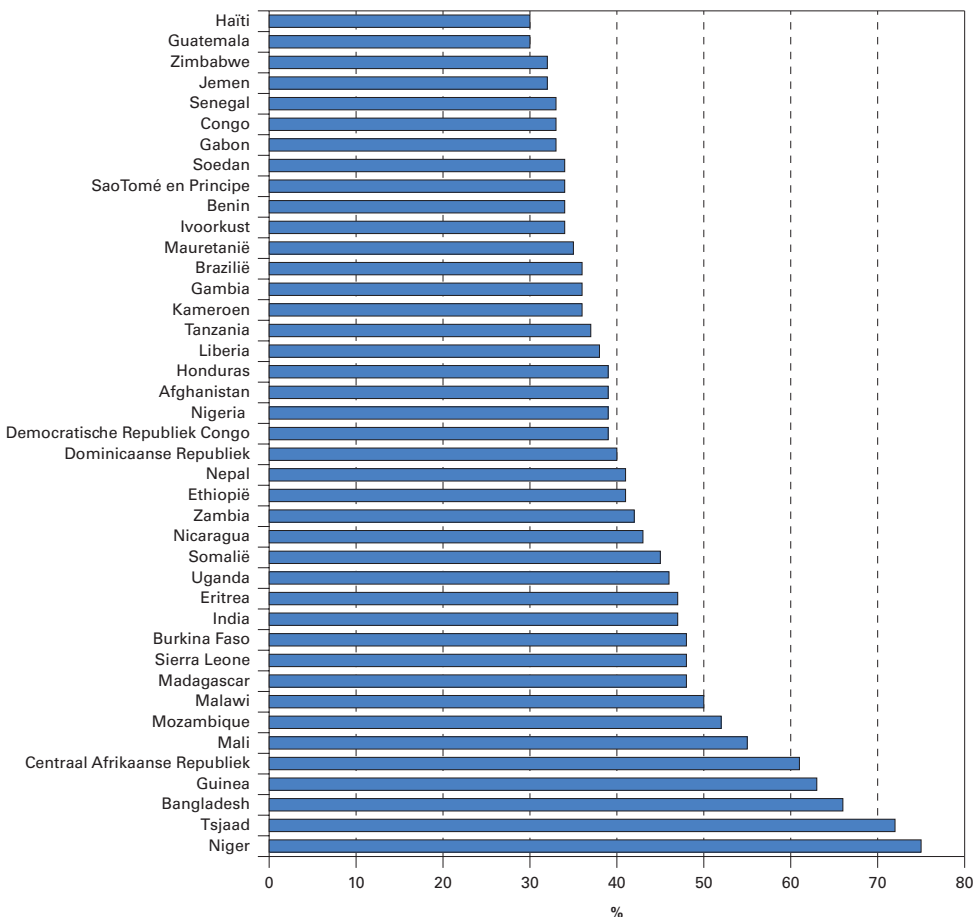
De Conventie van de Rechten van het Kind van de Verenigde Naties laat er geen misverstand over bestaan dat kinderhuwelijken onwettig zijn. Maar ondanks deze papieren overeenstemming is de praktijk van het kinderhuwelijk vooral op het platteland in veel ontwikkelingslanden zeer hardnekkig.

Er is sprake van een kinderhuwelijk als een of beide partners de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt. In de meeste landen kan er voor de 18^{de} verjaardag worden getrouwd met goedkeuring van de ouders, maar meestal is extreme armoede de echte oorzaak van het kinderhuwelijk. Tradities en opvattingen spelen ook een rol. Sommige ouders zijn er van overtuigd dat een huwelijk de toekomst van hun dochter veilig stelt, terwijl voor andere ouders dochters eerder een last zijn. In feite bedreigt het kinderhuwelijk de gezondheid en

het welzijn van de meisjes: complicaties rond zwangerschap en bevalling zijn de grootste doodsoorzaak voor 15-19 jarigen meisjes in ontwikkelingslanden. Het kinderhuwelijk staat een evenwichtige ontwikkeling van het kind in de weg en bevestigt en versterkt ongelijkheid. Voor een meisje betekent een kinderhuwelijk vaak het einde van haar opleiding en haar kansen op beroep of loopbaan.

Volgens de VN was in de periode 2000-2011 in ontwikkelingslanden – China niet meegeteld – zo'n 34 procent van de vrouwen van 20-24 jaar al voor hun 18^{de} verjaardag gehuwd. Van deze naar schatting 67 miljoen meisjes was 12 procent al voor hun 15^{de} gehuwd of had een daarmee vergelijkbare relatie. De meeste van deze meisjes zijn arm, hebben (bijna) geen opleiding genoten en leven op het platteland. De helft van hen woont in Azië en een op de vijf in

Landen met 30 procent of meer vrouwen van 20-24 jaar die voor hun 18^{de} waren gehuwd of een vergelijkbare relatie hadden



Bron: UNFPA Database using household surveys (DHS and MICS) completed during the period 2000-2011.

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



Gehele of gedeeltelijke overname van artikelen met bronvermelding wordt op prijs gesteld. Graag ontvangt de redactie een bewijsexemplaar.

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

colofon

DEMOS	is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).
Redactie	Nico van Nimwegen, hoofdredacteur Ingrid Esveldt, eindredacteur Harry van Dalen, redacteur Peter Ekamper, (web)redacteur
Adres	NIDI/DEMOS Postbus 11650 2502 AR 's-Gravenhage (070) 356 52 00
Telefoon	demos@nidi.nl
E-mail	demos.nidi.nl / www.nidi.nl
Internet	gratis
Abonnementen	
Basisontwerp	Harmine Louwé
Druk	www.nadordruk.nl

Afrika. Er zijn grote verschillen tussen landen. Het aandeel kinderhuwelijken varieert van 2 procent in Algerije tot 75 procent in Niger. In 41 landen, waaronder grote landen als India en Brazilië, was meer dan 30 procent van alle vrouwen van 20-24 jaar voor hun 18^{de} gehuwd (zie figuur).

Als er niets verandert zal door de toekomstige groei van de wereldbevolking het aantal kinderhuwelijken verder toenemen: van 142 miljoen in het huidige decennium tot 151 miljoen in het volgende. En als het aantal kinderen dat huwt stijgt, zal ook het aantal 'kinderen dat kinderen baart' toenemen, evenals de daaraan gerelateerde moedersterfte onder meisjes. Per dag worden in ontwikkelingslanden 20 duizend meisjes voor hun 18^{de} moeder.

Bewerkt door **Nico van Nimwegen**, NIDI.

BRONNEN:

- United Nations Population Fund (2012), *Marrying too young. End child marriage*. New York: UNFPA.
- United Nations Population Fund (2013), *State of world population 2013. Motherhood in childhood: Facing the challenge of adolescent pregnancy*. New York: UNFPA.