

Participatiebevordering: werken aan draagvlak voor de sociale zekerheid

Joop J. Schippers*
Pearl A. Dykstra**
Tineke Fokkema***
Maria Münsterlein**

- * Faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie, Universiteit Utrecht. E: j.j.schippers@uu.nl
- ** Faculteit Sociale Wetenschappen, Erasmus Universiteit Rotterdam. E: dykstra@fsw.eur.nl, munderlein@fsw.eur.nl
- *** Faculteit Sociale Wetenschappen, Erasmus Universiteit Rotterdam en Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut. E: fokkema@nidi.nl

Juni 2013: Geaccepteerd voor publicatie in *Beleid & Maatschappij*

Increasing labour force participation: Improving the financial basis for social security arrangements

Summary

The key question of this study is whether policies adopted elsewhere in Europe might be useful in helping to increase the labour force participation of women and of older workers in the Netherlands, and thus improve the financial basis for social security arrangements. We examined the effectiveness of national policy measures over and above that of the individual-level determinants that are traditionally examined in economic and sociological studies. The data on labour force participation are from the European Social Survey, and information on public policy arrangements comes from the MULTILINKS database. Regarding the labour force participation of women, findings show the importance of distinguishing financial measures and care services. Women generally work fewer hours per week in countries with generous financial support for families (tax benefits, child support), and more hours in countries with generous parental leaves. Regarding the participation of older workers, findings show the importance of distinguishing the minimum pension level (negative association with the likelihood of having a job) and pension as a proportion of earned wage (no association with having a job). A novelty of the present study is its ability to demonstrate the impact of national arrangements at the level of individual participation behaviour.

Key words: older workers, female labour force participation, ageing workforce, cross-national comparison, harmonized policy indicators

Dankwoord: Deze studie is mede mogelijk gemaakt vanwege een subsidie van de Stichting Instituut Gak voor het deelprogramma "Demografische ontwikkelingen, ontgroening en vergrijzing. Meervoudig productief: Op zoek naar activerende instituties" (SZ 2025).

Inleiding

De komende jaren staan de Europese verzorgingsstaten voor een forse uitdaging. Na decennia van uitbundige bevolkingsgroei is nu de tijd aangebroken waarin de bevolking niet langer groeit of zelfs krimpt. Dat leidt mogelijk tot problemen voor de arbeidsmarkt, hoewel als gevolg van de aanhoudende crisis de voorspelde tekorten aan personeel mogelijk pas in het volgende decennium manifest zullen worden. De voortdurend voortgaande vergrijzing en de toenemende levensduur leiden in elk geval zeker tot een financieringsprobleem rond de sociale zekerheid, in het bijzonder op het terrein van pensioenen en zorg. Vanuit dat perspectief wordt sinds het begin van deze eeuw zowel in wetenschap als politiek gepleit voor een hogere arbeidsdeelname van de Europese bevolking. Immers, naarmate meer mensen zelfstandig een inkomen verdienen, komen zij niet ten laste van de sociale zekerheid. Ouderen en vrouwen vormen daarbij de voornaamste doelgroepen, omdat hun participatie achterblijft bij die van mannen in de leeftijdscategorie van 25-50 jaar.

In dit artikel schetsen we eerst de stand van zaken ten aanzien de vergrijzing van Nederland in Europees perspectief en die ten aanzien van de participatie van vrouwen en ouderen. Vervolgens trachten we op basis van internationaal vergelijkende analyses inzicht te krijgen in het effect van een aantal nationale institutionele regels en arrangementen op het individuele participatiegedrag van burgers uit een groot aantal Europese landen. Deze institutionele effecten worden vergeleken met het effect van factoren zoals die traditioneel in economische en sociologische participatiestudies op individueel niveau worden opgenomen. De daaraan gekoppelde beleidsvraag is of de Nederlandse overheid iets kan leren van de institutionele arrangementen zoals die elders in Europa worden gehanteerd om via een hogere arbeidsparticipatie tot een steviger financieel draagvlak voor het stelsel van sociale zekerheid te komen.¹ Behalve die vraag beantwoorden we tevens de vraag of er andere beleidsarrangementen kunnen worden ontwikkeld die een positief effect op de arbeidsparticipatie en met name de duurzaamheid daarvan kunnen hebben.

Demografische ontwikkelingen en hun consequenties voor de arbeidsmarkt

De afvlakkende groei of zelfs krimp van de bevolking in Europa is het gevolg van de zogeheten tweede demografische transitie.² Nadat in de loop van de twintigste eeuw onder invloed van betere leefomstandigheden en betere gezondheidszorg het sterftecijfer een historisch laag niveau had bereikt, trad vanaf het derde kwart van de twintigste eeuw ook een daling op van het geboortecijfer. Deze daling vond zijn oorzaak in het op ruime schaal beschikbaar komen van anticonceptiemiddelen in combinatie met de toegenomen welvaart en de opkomst van de verzorgingsstaat, die ouders vooral op latere leeftijd minder afhankelijk maakte van verzorging door hun kinderen. Aldus bereikte het geboortecijfer in verschillende landen eveneens een historisch laag niveau en daalde in sommige landen zover dat daar momenteel onvoldoende kinderen worden geboren om de sterfte onder de oudere cohorten op te vangen (Europese Commissie, 2005, 2006, 2011).

Zelfs al worden nog voldoende kinderen geboren om de sterfte onder de oudere generaties op te vangen en krimpt de bevolking nog niet, dan nog verschuift onder invloed

¹ Behalve een financieel vergt de sociale zekerheid ook een moreel draagvlak. Ook al kunnen die twee niet los van elkaar worden gezien, concentreren we ons in dit artikel op het tastbaarder en in elk geval beter meetbare draagvlak in termen van welk deel van de (beroepsgeschikte) bevolking bijdraagt aan de financiering van de verzorgingsstaat en de sociale zekerheid.

² De term is voor het eerst gebruikt door Van de Kaa & Lesthaeghe (1986).

van het feit dat de levensduur in de meeste Europese landen nog steeds toeneemt (vergrijzing) en het lagere geboortecijfer (ontgroening) binnen de bevolking het zwaartepunt naar de oudere leeftijdscategorieën (Van Dalen et al., 2006; Europese Commissie, 2011). Tot 2050 neemt het aandeel van de 65+-bevolking in de Europese Unie toe tot ongeveer dertig procent van de totale bevolking. Het aandeel der 80-plussers loopt op tot meer dan tien procent. Tegelijkertijd neemt het aandeel van de leeftijdsgroepen waaruit gewoonlijk de beroepsbevolking wordt gerekruteerd (25-64 jaar) af tot minder dan de helft van de bevolking. Binnen die beroepsbevolking wordt de categorie 50-plussers steeds belangrijker. Overigens verschilt de mate van ontgroening en vergrijzing tussen landen van Europa. Dit komt vooral doordat de daling van het geboortecijfer niet overal op hetzelfde moment heeft ingezet en niet overal in hetzelfde tempo is verlopen. Zo heeft Nederland relatief lang een verhoudingsgewijs hoog geboortecijfer gekend, waardoor Nederland tot de minder vergrijzde landen van Europa behoort (zie tabel 1). In 2050 is Nederland zelfs het land met het laagste aandeel 65+-ers, maar desondanks is het aandeel van die leeftijdsgroep wel bijna verdubbeld ten opzichte van het begin van de eeuw (Klosse & Schippers, 2008).

Tabel 1. Ontwikkeling van de bevolkingsstructuur in Europa, 2004-2050

	Percentage 0-14 jaar			Percentage 15-64 jaar			Percentage 65+		
	2004	2025	2050	2004	2025	2050	2004	2025	2050
EU25	16,4	14,4	13,4	67,2	63,0	56,7	16,4	22,6	29,9
EU15	16,3	14,4	13,5	66,7	62,8	56,5	17,0	22,8	30,0
Nieuwe Lidstaten	16,7	14,4	13,2	69,7	64,5	57,7	13,6	21,1	29,1
België	17,3	15,6	14,7	65,6	61,9	57,6	17,1	22,5	27,7
Tsjechië	15,2	13,5	12,6	70,8	64,1	56,5	14,0	22,4	30,9
Denemarken	18,9	15,9	15,7	66,2	62,9	60,2	14,9	21,2	24,1
Duitsland	14,7	12,9	11,9	67,3	62,5	56,5	18,0	24,6	31,6
Griekenland	14,5	13,3	12,3	67,7	63,9	55,2	17,8	22,8	32,5
Spanje	14,5	12,8	11,5	68,6	65,2	52,9	16,9	22,0	35,6
Frankrijk	18,6	16,7	15,8	65,1	60,9	57,0	16,3	22,4	27,2
Ierland	20,9	18,2	16,0	68,0	65,3	57,8	11,1	16,5	26,2
Italië	14,2	12,1	11,2	66,6	62,9	53,5	19,2	25,0	35,3
Hongarije	15,9	14,3	13,8	68,6	63,7	58,1	15,5	22,0	28,1
Nederland	18,5	16,1	15,8	67,6	63,3	60,7	13,9	20,6	23,5
Oostenrijk	16,3	13,8	12,3	68,2	64,1	57,3	15,5	22,1	30,4
Polen	17,2	14,6	13,0	69,8	64,3	57,6	13,0	21,1	29,4
Portugal	15,7	14,2	13,1	67,4	63,7	55,0	16,9	22,1	31,9
Slovenië	14,6	13,4	12,8	70,4	63,8	56,0	15,0	22,8	31,2
Slowakije	17,6	14,0	12,8	70,9	67,1	57,9	11,5	18,9	29,3
Finland	17,6	16,0	15,3	66,8	59,4	57,8	15,6	24,6	26,9
Zweden	17,8	17,1	16,3	65,0	60,7	59,4	17,2	22,2	24,3
Verenigd Koninkrijk	18,3	16,1	14,7	65,7	63,0	58,7	16,0	20,9	26,6
Bulgarije	14,2	11,7	11,5	68,7	64,5	55,0	17,1	23,8	33,5
Roemenië	16,4	14,1	12,5	69,1	66,9	57,9	14,5	19,0	29,6

Bron: Eurostat

De hierboven geschetste ontwikkelingen hebben zowel consequenties voor de arbeidsmarkt als voor de sociale zekerheid (Sap et al., 2009). Op de Nederlandse arbeidsmarkt zien we dat de omvangrijke babyboom generaties, waarvan de oudste in 2011 de officiële pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, de arbeidsmarkt verlaten. Tegen 2020 zullen vrijwel alle babyboomers, zelfs als ze wat langer doorwerken, zijn vertrokken. Dat roept de vraag op of en hoe werkgevers alle arbeidsplaatsen die vacant raken opnieuw gaan

bezetten. Het roept ook de vraag op hoe organisaties omgaan met het toenemende aantal 50-plussers binnen hun personeelsbestand (Van Dalen et al., 2009, 2010). Overigens valt op dit moment en ook de komende jaren nog weinig te merken van toenemende krapte op de arbeidsmarkt. De aanhoudende economische crisis zorgt er voor dat de werkloosheid fors toeneemt en beneemt daarmee het zicht op de (nu enigszins uitgestelde) structurele beweging naar toenemende schaarste aan personeel.³

Op het terrein van de sociale zekerheid hebben we in Nederland in elk geval met de volgende ontwikkelingen te maken. In de eerste plaats staat als een paal boven water dat het aantal ingezetenen dat aanspraak maakt op een AOW-uitkering fors gaat groeien. Zelfs nu de AOW-leeftijd de komende jaren naar 66 en later naar 67 jaar gaat, hebben we – getuige tabel 1 – te maken met ten minste anderhalf keer zoveel ‘trekkers van Drees’ als aan het begin van deze eeuw. Mutatis mutandis geldt hetzelfde voor de aanvullende pensioenen.⁴

Een ander gevolg van het op zich positief te waarderen feit dat we gemiddeld genomen langer leven, betreft de te verwachten stijging van de kosten van de gezondheidszorg. Deze kostenstijging heeft twee componenten (Sap et al., 2009). Eén daarvan is daadwerkelijk leeftijdgerelateerd. Naarmate mensen ouder worden, stijgt de kans dat ze iets gaan mankeren. Weliswaar worden gemiddeld genomen veel medische kosten gemaakt in het laatste levensjaar van een individu. Je zou dus kunnen redeneren dat het niet uitmaakt wanneer dat laatste levensjaar valt. Naarmate dat laatste levensjaar langer wordt uitgesteld, gaan er meer levensjaren aan vooraf die niet volledig in goede gezondheid worden genoten en waarin eveneens medische kosten worden gemaakt. Daarbij speelt ook een rol dat door de ontwikkelingen in de medische wetenschap verschillende ziekten (aids is een bekend voorbeeld; voor diverse vormen van kanker geldt inmiddels hetzelfde) die aanvankelijk meestal op korte termijn een dodelijke afloop kenden met behulp van medicijnen en andere medische ingrepen kunnen worden getransformeerd in chronische ziekten waarmee mensen nog jaren kunnen voortleven. De tweede component van de stijging van de kosten in de gezondheidszorg heeft vooral te maken met het feit dat steeds meer en betere, maar veelal ook duurdere behandelingsmethoden voor allerlei ziekten en ongemakken beschikbaar komen en dat ook hier de wet van Say geldt: elk aanbod schept zijn eigen vraag. Als een nieuwe behandelingsmethode beschikbaar komt, zijn er ook patiënten die daar graag gebruik van willen maken. Hoe de zorg ook de komende jaren georganiseerd wordt (AWBZ, WMO, publiek of privaat), in termen van kosten zal er sprake blijven van een opwaartse tendens (CPB, 2013).

Met de demografische veranderingen wijzigt ook het draagvlak voor de sociale zekerheid. Dat geldt in de eerste plaats voor de werknemersverzekeringen, maar ook voor de volksverzekeringen voor zover deze een leeftijdsgrens kennen. Als iedereen in Nederland ongeacht leeftijd – en dus ook de 65-plussers die zelf al AOW (en eventueel aanvullend pensioen) genieten – premie voor de AOW zou betalen, zou het niet uitmaken hoe de leeftijdsopbouw van de bevolking er uit ziet. Nu 65-plussers (en straks gaat die leeftijd omhoog) geen AOW-premie betalen, impliceert de demografische ontwikkeling dat een steeds kleinere groep tot 65 jaar de uitkeringen moet opbrengen voor een steeds grotere groep die deze leeftijd al wel heeft bereikt (Knipscheer et al., 2010). Voor de aanvullende pensioenen ligt de situatie anders, omdat deze pensioenen een andere financieringsstructuur kennen. In het kader van dit betoog voert het te ver om daar op in te gaan.

Beleidsmakers: “alle hens aan dek”

³ Op basis van prognoses van het UWV (2013) kan worden verondersteld dat de werkloosheid ook tegen het einde van het lopende decennium nog (ruim) meer dan een half miljoen personen zal bedragen.

⁴ Uiteraard wordt het totaal van de uitgaven behalve door de ontwikkeling van het aantal rechthebbenden bepaald door de – beleidsmatig vastgestelde - hoogte van de uitkering.

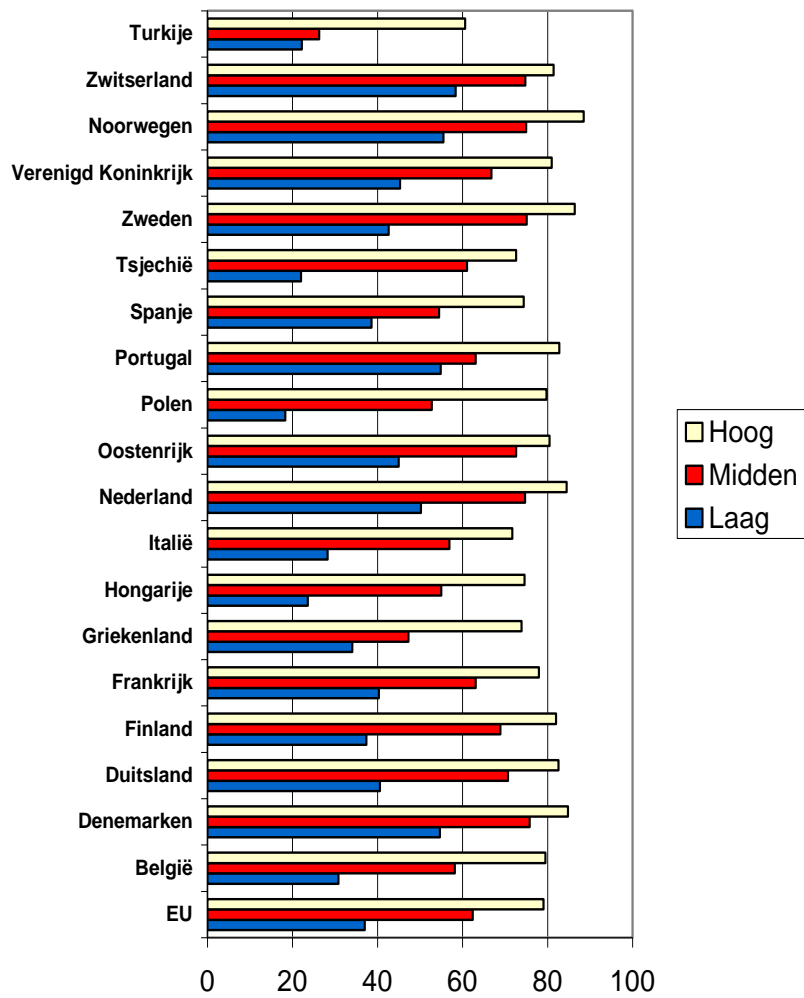
In het licht van de hierboven geschetste demografische ontwikkelingen en de voorziene gevolgen voor de arbeidsmarkt en de verzorgingsstaat hebben de Europese regeringsleiders aan het begin van deze eeuw geconcludeerd dat – wil Europa zijn vooraanstaande economische en sociale positie in de wereld behouden – er in Europa meer mensen aan het werk moeten en dat de productiviteit van die werkende Europeanen omhoog moet. In het kader van deze zogeheten Lissabondoelstellingen (naar de plaats waar in 2000 de Europese top werd gehouden waar deze afspraken werden gemaakt) werd het vizier vooral gericht op vrouwen en ouderen. Bij deze groepen viel, volgens de regeringsleiders, nog de nodige participatiewinst te boeken (Ester et al., 2008). Ook voor de toekomst (Europa 2020) blijft participatiebevordering een belangrijke doelstelling, ook al wordt daar – ondanks hun nog steeds sterk verschillende uitgangsposities - minder nadrukkelijk onderscheid gemaakt tussen vrouwen en mannen.

Vrouwen: winst mogelijk bij laag opgeleiden

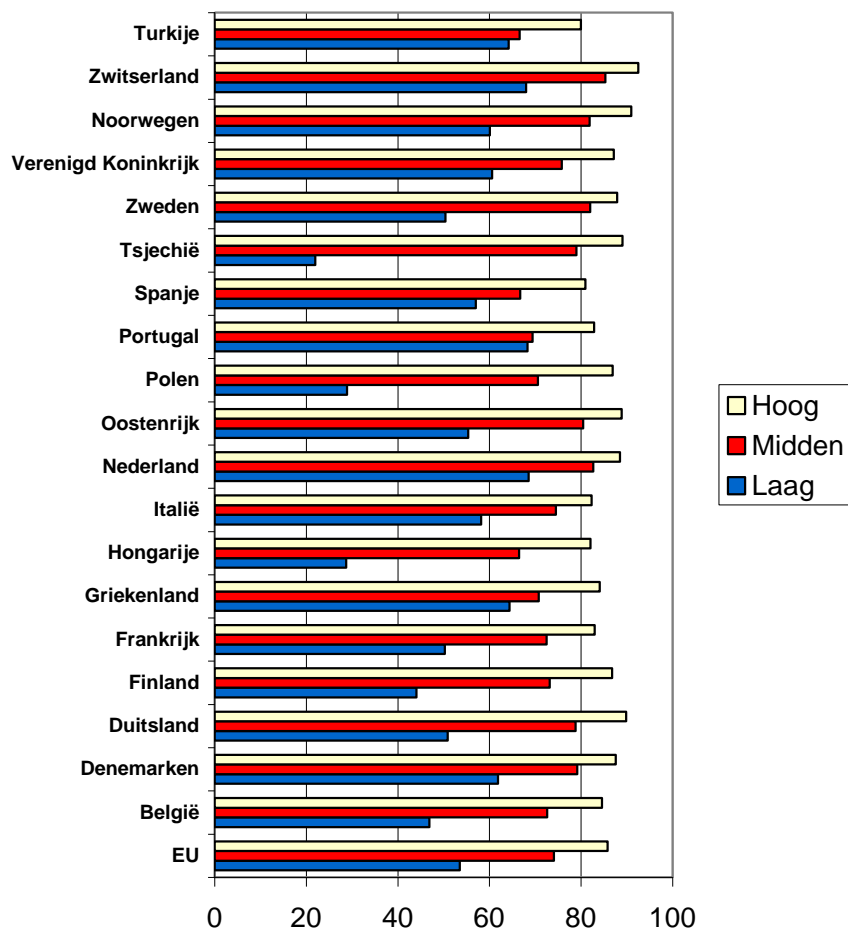
Bij vrouwen zit de potentiële participatiewinst vooral bij laagopgeleiden (Van Beek et al., 2010). Los van de niveauverschillen in participatie tussen verschillende Europese landen geldt overal dat er een (sterke) positieve relatie bestaat tussen het opleidingsniveau van vrouwen en de mate waarin zij actief zijn op de arbeidsmarkt (zie figuur 1). Overigens laat de figuur zien dat de positieve samenhang tussen opleiding en participatie ook voor mannen wordt gevonden, maar dan op een hoger niveau.

Figuur 1. Arbeidsparticipatie in voltijdequivalenten (fte's) van vrouwen en mannen naar opleidingsniveau (laag – midden – hoog), in procenten (2010)

Vrouwen



Mannen



Bron: Eurostat (2010)

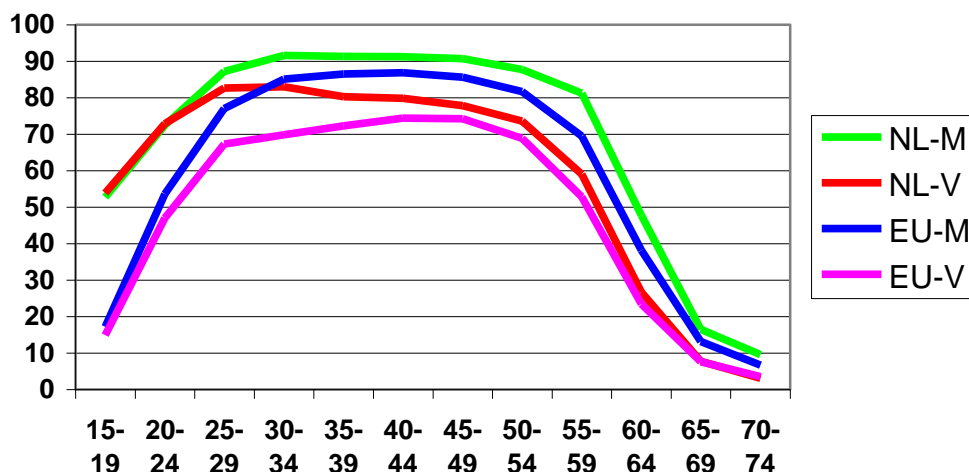
Ondanks dat hoogopgeleide vrouwen in Nederland meer participeren dan laag opgeleide vrouwen blijft ook hun participatie achter bij die in een aantal Nederland omringende landen respectievelijk bij enkele Scandinavische landen waar Nederland zich op arbeidsmarkterrein graag aan spiegelt. Het verschil in participatie van vrouwen tussen Nederland en de andere landen die hier ten tonele worden gevoerd, is vooral gelegen in het feit dat vrouwen van hoog tot laag in Nederland veel vaker dan in de genoemde landen in deeltijd werken. Het aandeel vrouwen dat de arbeidsmarkt bevolkt, ligt in Nederland naar Europese maatstaven hoog, maar de intensiteit van de participatie – gemeten in gewerkte uren – ligt ruim onder het Europese gemiddelde en vertoont over de jaren ook nauwelijks een opwaartse beweging (Van Beek et al., 2010; SCP/CBS, 2010). De groei in de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland wordt vooral veroorzaakt door het grote aantal vrouwen dat de arbeidsmarkt betreedt, daar blijft of na een periode van tijdelijke afwezigheid terugkeert. Vooral het aandeel ‘blijvers’ is de afgelopen decennia fors gegroeid, vooral onder moeders. Weliswaar gaan zij bij de geboorte van een kind veelal minder uren werken, maar zij blijven wel op de arbeidsmarkt actief. Overigens laat onderzoek zien dat ook wanneer de kinderen niet langer een duidelijke restrictie vormen op de tijdbesteding van moeders deze toch niet massaal meer uren gaan werken (Román et al., 2007). De keuze voor minder uren is veelal ‘een keuze voor het leven’. Onderzoek in opdracht van de Taskforce DeeltijdPlus (2010) laat zien dat zowel vrouwen zelf als werkgevers tamelijk tevreden zijn over de grote rol die deeltijdwerk op de Nederlandse arbeidsmarkt speelt. Deeltijdwerk is in Nederland – anders dan elders – in sociaalrechtelijke zin goed beschermd en betreft – opnieuw: anders dan

elders – vrijwel het gehele scala aan banen en beroepen en niet alleen banen in het secundaire arbeidsmarktsegment. Wel bieden (kleine) deeltijdbanen vrouwen nog altijd minder mogelijkheden om een leidinggevende functie te bereiken (Van Doorne-Huiskes & Schippers, 2010).

Ouderen: doorwerken tot de officiële pensioenleeftijd

In de meeste landen kent de arbeidsparticipatie naar leeftijd een min of meer parabolisch verloop. Het volgen van onderwijs vormt voor de jongere cohorten de voornaamste reden om (nog) niet actief te zijn op de arbeidsmarkt. Nadat jongeren hun initiële opleiding hebben afgerond, melden ze zich bijna allemaal op de arbeidsmarkt. Van de oudere cohorten werken steeds minder mensen. Daarbij speelt zowel de officiële pensioenleeftijd een rol als factoren als gezondheid en inkomen respectievelijk vermogen die respectievelijk de mogelijkheid om (nog) te werken en de noodzaak daartoe bepalen. Figuur 2 toont het verloop van de participatie naar leeftijd voor Nederland en de Europese Unie als geheel, onderscheiden voor mannen en vrouwen.

Figuur 2. Arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht, Nederland en de Europese Unie, 2010



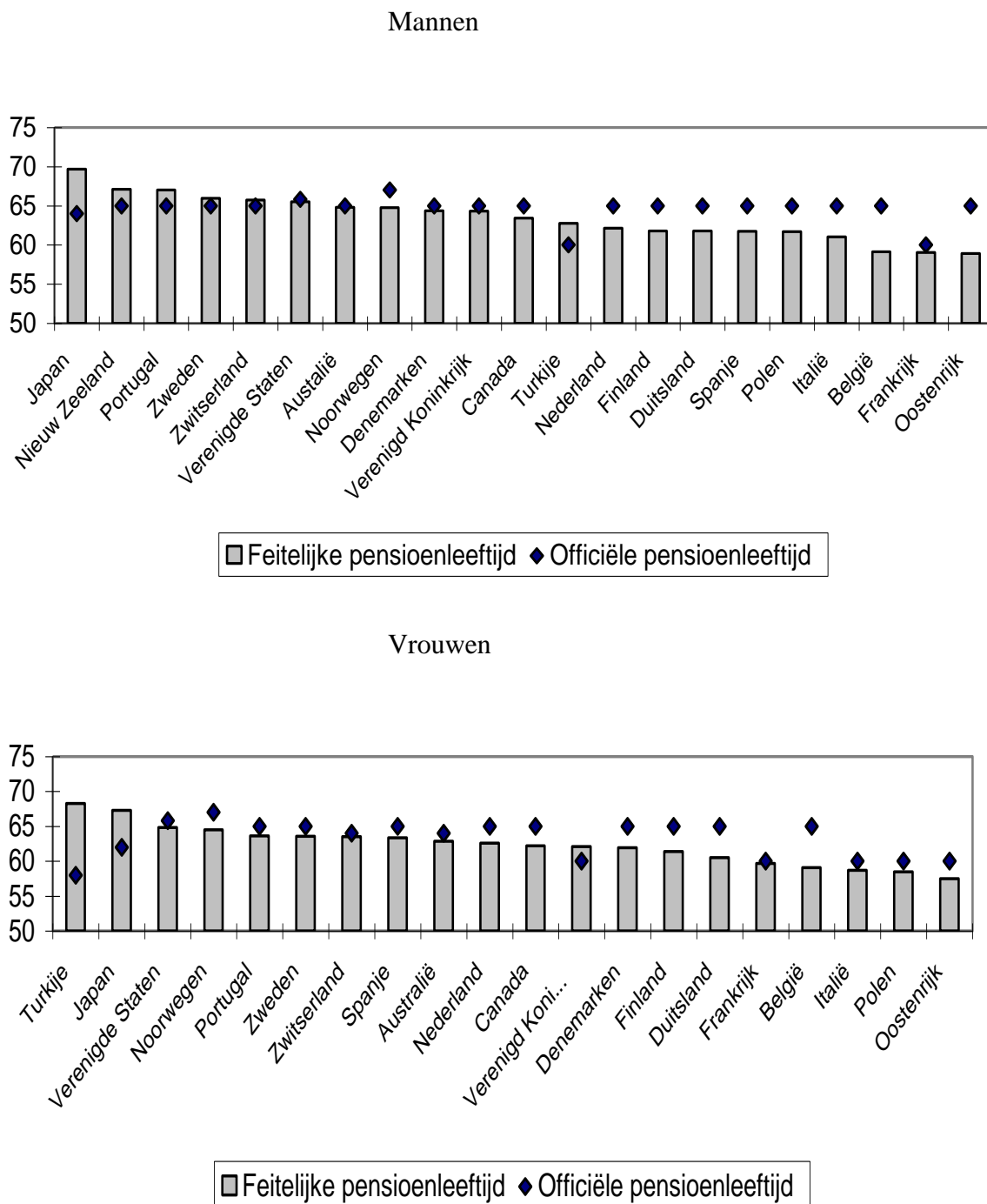
Bron: Eurostat

Zowel voor Nederland als voor Europa als geheel geldt dat de participatie van mannen groter is dan die van vrouwen. Zowel Nederlandse mannen als Nederlandse vrouwen scoren boven het EU-gemiddelde (Van Beek et al., 2010). Zo rond de leeftijd van vijftig zet een daling van de participatie in. Geleidelijk verlaten steeds meer ouderen de arbeidsmarkt. Een deel van hen werkt echter door tot op hoge leeftijd, ook na het bereiken van de officiële pensioenleeftijd. Hoewel de participatie van ouderen in Nederland boven het Europese gemiddelde ligt, zijn er ook landen in Europa waar de participatie van ouderen (beduidend) hoger is dan die in Nederland (Conen, 2013).

Als we kijken naar de participatieverschillen tussen de leeftijdsgroep 45-55 jaar en de leeftijdsgroep 55-65 jaar moet de conclusie zijn dat een grote groep mannen en vrouwen de arbeidsmarkt (ruimschoots) voor het bereiken van de officiële pensioengerechtigde leeftijd verlaat. In dit opzicht vormt Nederland geen uitzondering ten opzichte van de elders in Europa geldende praktijk (Van Dalen et al., 2012). In de meeste Europese landen ligt de feitelijke uittredeleeftijd zowel voor mannen als voor vrouwen onder de wettelijk vastgelegde

pensioenleeftijd (zie figuur 3)(Sap et al., 2009, 22). In de top tien van landen met de hoogste uittredeleeftijd treffen we slechts drie Europese landen.

Figuur 3. Gemiddelde feitelijke uittredeleeftijd en officiële pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen in Europa/OECD

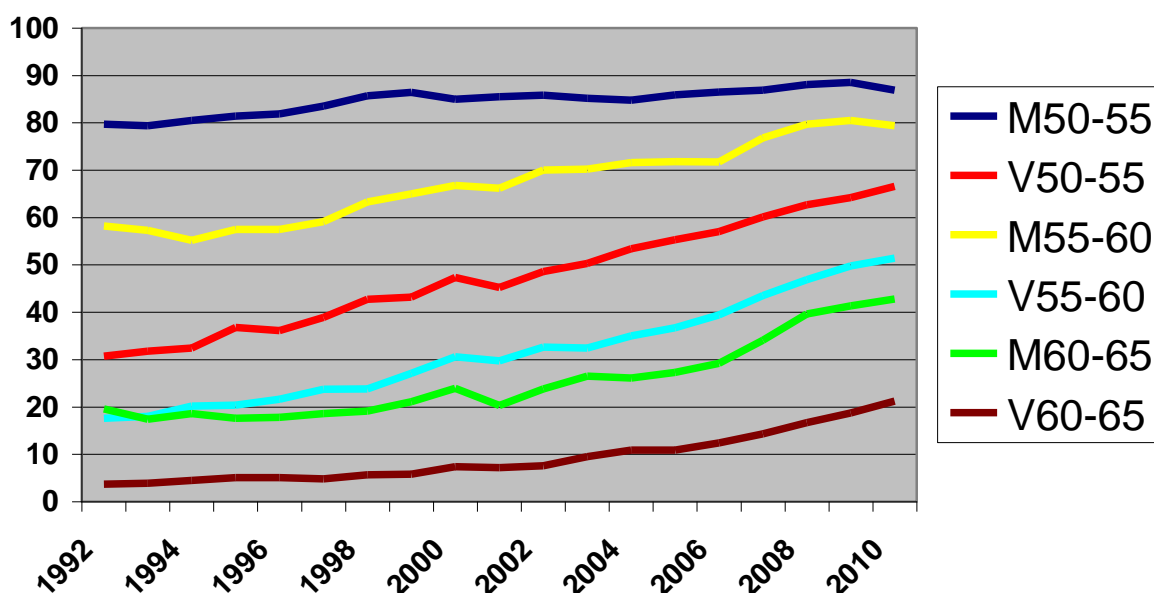


Bron: http://www.oecd.org/document/47/0,3746,en_2649_37411_39371887_1_1_1_37411,00.html

Vrouwen treden in de meeste landen eerder uit dan mannen, voor een deel ongetwijfeld in samenhang met een lagere officiële pensioenleeftijd voor vrouwen. De grootste kloof tussen feitelijke en officiële uittredeleeftijd, zowel voor mannen als voor vrouwen, vinden we voor België en Luxemburg (niet in figuur).

Overigens vertoont de participatie van oudere werknemers in Nederland en een aantal Europese landen een stijgende lijn en gaat de gemiddelde uittredeleeftijd her en der geleidelijk omhoog. Nederland kende – met Duitsland en Frankrijk – een aanzienlijke daling van de participatie van ouderen tijdens het laatste kwart van de vorige eeuw (Kohli et al., 1991). Maar inmiddels zien we in Nederland een stijging van de participatie van mannen van 60-65 jaar van minder dan twintig procent in het midden van de jaren negentig van de vorige eeuw tot meer dan veertig procent aan het einde van het eerste decennium van de 21^{ste} eeuw (zie figuur 4). Meer dan een verdubbeling dus in ruim tien jaar. Bij vrouwen is de procentuele stijging in participatie nog veel groter. Hier doet zich het cohortsgewijs optredende effect van de voortschrijdende emancipatie gelden (Román et al., 2007; SCP/CBS, 2010). Ondertussen blijft de participatie van ouderen in Nederland nog ruimschoots achter bij die in Zweden en enkele andere Scandinavische landen (Van Beek et al., 2010).

Figuur 4. Ontwikkeling van de arbeidsdeelname van ouderen in Nederland, 1992 - heden



Bron: CBS, diverse jaren.

Ondanks de opgaande trend is arbeidsparticipatie van werknemers boven de 55 en zeker boven de 60 nog geen vanzelfsprekendheid, ondanks de herhaaldelijk door beleidsmakers en vele onafhankelijke deskundigen uitgesproken noodzaak dat a. zoveel mensen doorwerken tot hun 65^e en b. dat de pensioenleeftijd opgetrokken moet worden tot 66 of 67 jaar en mogelijk in de toekomst – in het licht van de nog alsmaar stijgende levensduur – tot een nog hogere leeftijd.

Participatieverhoging en de rol van instituties

In het spoor van de Europese Unie heeft ook de Nederlandse overheid zich de afgelopen jaren bezonnen op de vraag hoe de arbeidsparticipatie te bevorderen. Enerzijds zijn vooral ten aanzien van ouderen diverse maatregelen genomen gericht op het ontmoedigen van vroegtijdig uittreden. Anderzijds heeft de Commissie Bevordering Arbeidsparticipatie (naar haar voorzitter veelal aangeduid als de Commissie Bakker) een verkenning uitgevoerd en naar

aanleiding daarvan aanbevelingen geformuleerd over wat er verder in Nederland gedaan zou kunnen worden op het terrein van de participatiebevordering (Commissie Bakker, 2008). Voor het specifieke probleem dat in Nederland weliswaar veel vrouwen werken, maar dat vooral doen in (kleine) deeltijdbanen is de genoemde Taskforce DeeltijdPlus in het leven geroepen. Daarnaast heeft onder andere de op privaat initiatief ingestelde Commissie De Vries (ABU, 2008) diverse voorstellen geformuleerd om met name zogeheten ‘nuggers’ (niet-uitkeringsgerechtigden) aan de slag te krijgen. In de rapportages van deze commissies/taskforce wordt met enige regelmaat verwezen naar voorbeelden van regelgeving c.q. voorzieningen in het buitenland waaraan Nederland zich zou kunnen spiegelen. Een systematische vergelijking tussen Nederland en andere Europese landen en een analyse van het effect van verschillende factoren op de participatie van vrouwen en ouderen ontbreekt echter (en was overigens tot voor kort niet mogelijk bij gebrek aan onvoldoende gegevens).

Daarom presenteren we in het vervolg van dit artikel de uitkomsten van een internationale vergelijking van de participatie van vrouwen respectievelijk ouderen en trachten daarmee de onderzoeksvraag te beantwoorden in welke mate nationale institutionele verschillen een rol spelen bij de verklaring van participatieverschillen tussen individuen in een groot aantal Europese landen. De belangrijkste toevoeging aan de bestaande literatuur vormt het feit dat we verschillende typen factoren in één analyse integreren. Het gaat daarbij enerzijds om ‘traditionele’ factoren die in verschillende economische en sociologische studies worden opgevoerd als potentiële verklaringsbron voor individuele participatieverschillen (zoals persoonlijke kenmerken: gezondheid, opleiding, leeftijd) en anderzijds om factoren die de institutionele verschillen tussen landen weerspiegelen, zoals de beschikbaarheid van kinderopvang en verlof (als het gaat om de verklaring van de participatie van vrouwen) of de wettelijke pensioenleeftijd of de hoogte van het staatspensioen (als het gaat om de verklaring van de participatie van ouderen). Als in onderzoek aandacht werd besteed aan deze institutionele factoren dan gebeurde dat veelal om verschillen op nationaal niveau te verklaren, maar bleef de relatie tussen instituties en individueel gedrag veelal een *black box*. In ons onderzoek koppelen we de nationale instituties aan individueel gedrag om langs die weg inzicht te krijgen in de effecten die deze instituties hebben bovenop de uit de literatuur ‘bekende’ factoren.

Participatie van vrouwen en instituties

In onze deelstudie naar de arbeidsparticipatie van vrouwen in Europa (zie voor een meer gedetailleerde beschrijving Fokkema & Dykstra, 2013) was de centrale vraag: wat zijn de effecten van overheidsregelingen op de arbeidsparticipatie van vrouwen? In sommige landen maken overheidsregelingen het overgrote deel uit van wat er bestaat aan regelingen die de combinatie van betaald werk en zorgtaken kunnen vergemakkelijken en de participatie bevorderen. Dat is bij uitstek het geval in de landen die behoren tot het door Esping-Andersen (1990) onderscheiden sociaal-democratische type verzorgingsstaten. In het corporatistische type verzorgingsstaten is veelal sprake van een mix: basisvoorzieningen en algemene regelingen komen voor rekening van de overheid. Daarnaast is sprake van (aanvullende), bijvoorbeeld tussen werkgevers en werknemers afgesproken, regelingen en voorzieningen. In het derde door Esping-Andersen onderscheiden type verzorgingsstaten, het liberale type, onthoudt de overheid zich in belangrijke mate van het creëren van regelingen en voorzieningen en zijn de – veelal beperkte – regelingen en voorzieningen vrijwel altijd het product van private initiatieven en overeenkomsten.

Bij de overheidsregelingen waarvan het effect is bestudeerd, wordt – en dat is een vernieuwend element in de genoemde studie – een multi-generatieel perspectief gehanteerd. Dat wil zeggen dat wordt gekeken naar regelingen die betrekking hebben op zowel zorg voor kinderen als zorg voor hulpbehoevende ouders. Daarnaast – en ook dat is een vernieuwend

element – wordt een onderscheid gemaakt tussen verschillende typen overheidsregelingen, namelijk diensten versus financiële tegemoetkomingen. Dit onderscheid is relevant omdat op theoretische gronden verschillende effecten voor elk van deze categorieën regelingen mogen worden verwacht. Financiële tegemoetkomingen (denk bijvoorbeeld aan kinderbijslag en mantelzorgtoeslag) hebben naar verwachting een negatief effect op de participatie. De tegemoetkoming fungeert als een soort betaling van de aan zorgtaken bestede tijd. Het aanbieden van diensten (denk bijvoorbeeld aan kinderopvang en thuiszorg) neemt individuen als het ware zorgtaken uit handen, zodat meer tijd overblijft voor participatie op de arbeidsmarkt. Dit effect is maximaal als de diensten om niet worden verstrekt. Zodra de overheid een betaling voor de diensten vraagt, zal er steeds sprake zijn van een afweging of de extra gewerkte uren (netto) voldoende opleveren. Een voorziening in de vorm van een verlofregeling biedt individuen de kans zich te committeren aan een betaalde baan, terwijl er toch ruimte blijft voor de zorgtaken. De mate waarin van verlofregelingen gebruik wordt gemaakt, hangt in principe af van de hoogte van de betaling.

Voor de analyses is gebruik gemaakt van data van de vijfde ronde van het European Social Survey (2010-2011), met in deze ronde een speciale module over ‘Werk, Familie en Welzijn’, aangevuld met gegevens op landniveau afkomstig uit de MULTILINKS (Dykstra & Komter, 2012) database met gegevens over het institutionele kader voor intergenerationale familierelaties in Europa (Keck et al., 2009) en EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions; Iacovou et al., 2012). Uiteindelijk werden gegevens gebruikt van 6.680 individuele vrouwen uit 16 landen, in de leeftijd van 20-64 jaar, die buitenshuis werkten, geen of een mannelijke partner hadden en die op alle relevante variabelen een geldige waarde hadden.

In het onderzoek fungeerde het feitelijke aantal uren dat vrouwen betaald werk verrichtten als afhankelijke variabele. Als verklarende variabelen op individueel niveau zijn in de analyse opgenomen: sociaaldemografische kenmerken (inclusief variabelen die betrekking hebben op het menselijk kapitaal waarover een individu beschikt), gegevens over de partner- en gezinssituatie, en baankenmerken. Op het niveau van de landen zijn de volgende variabelen opgenomen:

- de beschikbaarheid van kinderbijslag (gemeten in euro's per maand per kind, voor een gezin met een gemiddeld netto inkomen en twee kinderen in de leeftijd van 2 en 7 jaar);
- het bestaan van een belastingvoordeel voor gezinnen met kinderen (als ja/nee-variabele);
- de beschikbaarheid van een minimale inkomenszekerheid voor ouderen (gemeten in procenten van het gemiddelde inkomen van een productiemedewerker);
- het bestaan van een plicht van kinderen om hun ouders financieel te ondersteunen (als ja/nee variabele);
- de beschikbaarheid van effectief ouderschapsverlof (het aantal maanden ouderschapsverlof (inclusief zwangerschapsverlof – 14 weken) gewogen met de mate van doorbetaling; Plantenga & Siegel, 2004);
- de dekkingsgraad voor kinderopvang voor kinderen jonger dan drie jaar (in procenten);
- het aandeel thuiszorggebruikers onder 65-plussers (in procenten);
- het aandeel vrouwelijke 65-plussers dat samenwoont met kinderen (in procenten) als indicatie voor het gebrek aan aanbod van intramurale zorgvoorzieningen.

De resultaten van de multilevel analyse (zie bijvoorbeeld Goldstein, 1999) staan samengevat in tabel 2.

Tabel 2. Uitkomsten multilevel analyse ter verklaring van het aantal uren betaald werk van vrouwen, 16 EU-landen, 2010/2011 (N = 6.680)

Variabele	Richting en omvang van het effect
<i>Individueel niveau</i>	
Leeftijd	+
Leeftijd-kwadraat	-
Opleiding	+
Werkervaring	+
Gezondheid	+
Partner	-
Inwonende kinderen (ref. 0-11 jarigen)	
- geen	+
- >= 12 jaar	+
Werkende moeder op 14-jarige leeftijd respondent	0
Autonomie in werk	+
<i>Landenniveau</i>	
Kinderbijslag	-
Belastingvoordeel voor gezinnen met kinderen	-
Financiële verplichting van kinderen naar ouders	0
Minimale inkomenszekerheid voor ouders	0
Effectief ouderschapsverlof	+
Dekkingsgraad kinderopvang kinderen < 3 jaar	0
Aandeel thuiszorggebruikers onder 65-plussers	0
Aandeel vrouwelijke 65-plussers samenwonend met kinderen	+

De resultaten van de analyse laten zien dat zowel individuele factoren als factoren op landenniveau relevant zijn voor de verklaring van het door vrouwen gewerkte aantal betaalde uren. De individuele factoren hebben vrijwel allemaal het uit de literatuur bekende effect; alleen het verwachte emancipatorische effect van een werkende moeder op jonge leeftijd, zoals eerder wel gevonden door Van Putten (2009) is niet significant. Van de op landenniveau gemeten institutionele variabelen hebben vooral de overheidsregelingen betreffende de zorg voor kinderen het verwachte effect. Hoewel de effecten zich niet even gemakkelijk met elkaar laten vergelijken (sommige variabelen betreffen immers een ja/nee-variabele, terwijl andere in een percentage of in euro's zijn weergegeven), is duidelijk uit de tabel af te lezen dat publieke middelen besteed aan ouderschapsverlof vele male effectiever zijn dan publieke middelen die worden ingezet ter financiële ondersteuning van de zorg voor kinderen: vrouwen werken minder uren wanneer er sprake is van genereuze financiële tegemoetkomingen voor ouders (hetzij in de vorm van hoge kinderbijslag hetzij als een belastingvoordeel voor gezinnen met kinderen), terwijl een royale regeling voor ouderschapsverlof een positief effect heeft op de arbeidsparticipatie van vrouwen.

Deze vergelijkende analyse leert dus dat nationale institutionele voorzieningen er zeer toe doen als het gaat om de verklaring van het aantal uren dat vrouwen betaald werk verrichten en dat het niet alleen factoren op individueel niveau zijn die de participatieverschillen tussen individuen verklaren. Sommige publieke voorzieningen ontmoedigen participatie, terwijl andere voorzieningen die participatie juist stimuleren. Zouden private voorzieningen, bijvoorbeeld op basis van CAO-afspraken tussen werkgevers

en vakbonden, niet een vergelijkbaar effect kunnen hebben? En zou – in meer technische zin – het gevonden effect van publieke voorzieningen niet worden gemitigeerd als in de analyse ook variabelen waren opgenomen die op die private voorzieningen betrekking hebben? Dat laatste lijkt onwaarschijnlijk in het licht van het feit dat de meeste private voorzieningen zoals die in diverse landen bestaan toch een ander karakter hebben dan de publieke voorzieningen. In de eerste plaats beperken private voorzieningen zich over het algemeen tot voorzieningen op het terrein van verlof en eventueel kinderopvang (volgens de formule van de bedrijfsgerelateerde kinderopvang zoals we die in Nederland in het verleden ook kenden). In de tweede plaats betreft het veelal voorzieningen die niet alle werknemers ten goede komen, maar bijvoorbeeld alleen gelden voor werknemers binnen een bepaalde bedrijfstak of een bepaald bedrijf en daarbinnen dan in veel gevallen niet voor alle werknemers, maar bijvoorbeeld alleen voor vaste krachten of voor andere specifieke categorieën werknemers. Ten slotte geldt voor tussen werkgever en werknemers afgesproken verlofregelingen vaak dat het verlof een onbetaald karakter heeft, terwijl het bij ouderschapsverlof zoals dat in de hierboven gepresenteerde analyse is meegenomen steeds om betaald verlof ging.

Participatie van ouderen en instituties

De door beleidsmakers gepropageerde verhoging van de pensioenleeftijd heeft zowel in kringen van de sociale partners als in kringen van de wetenschap geleid tot een discussie rond vragen als: waarom werken veel ouderen nu niet door tot de officiële pensioenleeftijd? Voor wie is een hogere uittredeleeftijd realistisch is en aan welke voorwaarde moet daarbij worden voldaan?

In een volgens een vergelijkbaar stramien opgezette analyse als hierboven besproken (zie voor een gedetailleerde beschrijving: Münderlein, Koster, Dykstra & Schippers, 2013), analyseerden we het effect van een aantal factoren op de participatie van ouderen in Europa. Voor een deel betreft het bekende factoren op individueel niveau, zoals gezondheid en opleiding, waarvan de effecten regelmatig in eerder onderzoek zijn vastgesteld. Daarnaast is als individuele factor opgenomen het belang dat de respondent hecht aan een hoge intrinsieke en/of extrinsieke motivatie. Ook motivatie kan verondersteld worden bij te dragen aan een hogere c.q. langduriger participatie. Wie ‘met het werk getrouwd is’ omdat het hem/haar bovenmatig boeit of via het werk een hoge beloning ontvangt in termen van geld, macht, aanzien of sociale waardering en die vormen van respectievelijk intrinsieke en extrinsieke motivatie kwijtraakt als hij/zij besluit te stoppen met werken, kan verondersteld worden langer door te willen werken dan degene die werkt in een functie met een lage intrinsieke en/of extrinsieke motivatie.

Daarnaast besteedt de analyse aandacht aan factoren op landenniveau, zoals de ruimhartigheid van het (staats)pensioen, de hoogte van de wettelijke pensioenleeftijd en de hoogte van de werkloosheid. Ruimhartige voorwaarden voor het ontvangen van een staatspensioen zullen er toe bijdragen dat werknemers (en hun werkgevers) verhoudingsgewijs weinig prikkels ondervinden om op hogere leeftijd te (blijven) participeren. Die ruimhartigheid kan zowel de hoogte van het staatspensioen betreffen als de beschikbaarheid er van. Zo geldt bijvoorbeeld voor de Nederlandse AOW dat alle ingezetenen er recht op hebben, los van de vraag of ze ooit betaald werk hebben verricht. De enige beperking zit in het feit dat ingezetenen die langdurig in het buitenland hebben verbleven geen aanspraak kunnen maken op volledige AOW. Als de AOW niet als volksverzekering maar als werknemersverzekering zou zijn geregeld, was de kring van rechthebbenden aanzienlijk kleiner geweest. Van de hoogte van de wettelijke pensioenleeftijd gaat – zo mag worden verondersteld – tot op zekere hoogte een normerende werking uit. Anderzijds kunnen instituties (en dus ook de officiële pensioenleeftijd) worden beschouwd als gestolde preferenties uit het verleden en mag niet worden uitgesloten dat de preferenties zich na

verloop van tijd in een andere richting ontwikkelen. Een hoge werkloosheid zal de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt beperken en een ontmoedigend effect hebben op hun arbeidsaanbod.

Voor een ander deel betreft het factoren op het niveau van organisaties en het werk dat ouderen verrichten, zoals de zwaarte van het werk, autonomie bij het verrichten van taken en de mate waarin het werk meer intrinsieke en/of extrinsieke motivatie voor de werknemer oplevert. Zwaar werk (hetzij in fysieke, hetzij in psychische zin) confronteert (oudere) werknemers eerder met de grenzen van hun belastbaarheid. Omdat verondersteld kan worden dat in elk geval de fysieke belastbaarheid met het klimmen der jaren afneemt, kan de hypothese worden geformuleerd dat de deelname aan het arbeidsproces eerder een einde zal nemen als werknemers een functie hebben waarin zij zwaar werk moeten verrichten. Autonomie in het werk stelt werknemers en dus ook de ouder wordende werknemer enerzijds in staat zich te richten op die taken die hem/haar goed af gaan of de taken uit te voeren op een wijze en in een tempo dat hem/haar het beste past. Voorbeelden van beroepsbeoefenaren als journalisten, kunstenaars en onderzoekers die nu al regelmatig na hun 65^{ste} doorwerken illustreren dat het vaak individuen betreft die in hoge mate zelf verantwoordelijkheid dragen voor waar zij hun (werk)tijd aan besteden en hoe zij die invullen.

De geformuleerde hypothesen zijn getoetst op data van de tweede ronde van het European Social Survey (2004), aangevuld met pensioenindicatoren zoals die zijn ontwikkeld in het kader van het EU-project MULTILINKS (Keck et al., 2009) en data van Eurostat en de OECD met betrekking tot de situatie op de arbeidsmarkt. De totale dataset omvat informatie over 15.045 individuen in de leeftijdscategorie van 45-70 jaar uit 21 Europese landen, die minder dan tien jaar geleden met pensioen zijn gegaan. Deze laatste restrictie is opgenomen omdat anders de informatie over de (laatste/meest recente) baan sterk aan betrouwbaarheid zou inboeten.

De afhankelijke variabele in deze deelstudie is de vraag naar de positie ten opzichte van de arbeidsmarkt. Als participierend op de arbeidsmarkt beschouwen we iedereen die werkt (hetzij in loondienst, als zelfstandige of in een familiebedrijf), tijdelijk met verlof is (bijvoorbeeld vanwege zwangerschap, studie of om 'op te frissen') of werkloos en actief op zoek naar werk. Als verklarende variabelen op individueel niveau zijn in de analyse opgenomen: het inkomen van de respondent, leeftijd, geslacht, opleiding, werkervaring, gezondheid, de aanwezigheid van een partner, de aanwezigheid van thuiswonende kinderen jonger dan twaalf jaar, werken in deeltijd, werken als zelfstandige, of iemand eerder werkloos was, extrinsieke motivatie (op basis van een schaal waarmee het gecombineerde belang van een vaste baan, een hoog inkomen en goede promotiemogelijkheden voor de respondent worden gemeten) en intrinsieke motivatie (gemeten als het belang eigen initiatieven te mogen ontplooien).

Verklarende variabelen gerelateerd aan het werk/de organisatie zijn: de sector waarin iemand werkzaam is/was, de invloed van de respondent op de organisatie van het werk van het werk en invloed van de respondent op het werktempo (mate van invloed op beide grootheden gemeten op een schaal van 1 t/m 10) en of de functie fysiek veeleisend is. Verklarende variabelen op nationaal niveau zijn: de hoogte van de wettelijke pensioenleeftijd, de gemiddelde pensioenleeftijd (als indicator voor hoe individuen in een land zich 'gemiddeld' gedragen), de minimale contributieperiode om recht te hebben op staatspensioen, de hoogte van het staatspensioen (in procenten van een gepensioneerd van 65 jaar die 40 jaar heeft gewerkt met een gemiddeld inkomen), het minimumpensioen voor mensen met een onvolledige opbouw en/of een verbrokkeld arbeidsverleden, de uitgaven voor het staatspensioen als percentage van het Bruto Binnenlands Product, de mate van ontslagbescherming, de tewerkstellingsgraad van ouderen tussen 55 en 65 jaar oud, aandeel van de bevolking ouder dan 65 jaar (als indicator voor hoe vergrijsd de samenleving als

geheel is), het BBP per hoofd van de bevolking (als indicator van de welvaart) en de Gini-coëfficiënt (als indicator van de inkomensongelijkheid in een land).

De resultaten van de analyse staan samengevat in tabel 3. Gegeven de gelaagde structuur van de data, met individuen die genest zijn in verschillende landen, zijn twee niveaus onderscheiden en is een multilevel analysetechniek gebruikt. De in de tabel weergegeven resultaten laten zien dat het enerzijds individu- en werkgerelateerde factoren zijn die effect hebben op de vraag of iemand tussen 45 en 70 wel of niet participeert op de arbeidsmarkt. Een onverwacht effect betreft de zwaarte van het werk. Mensen met fysiek zwaar werk gaan langer door dan andere werkenden. Anderzijds tonen ook enkele van de factoren die gekoppeld zijn aan het land waarin een respondent leeft enig (soms: klein) effect. Het belangrijkste daarvan is de hoogte van het minimale pensioen dat ouderen ontvangen. Naarmate dit hoger is, is de participatiekans van individuen kleiner. Opvallend – zeker in het licht van de Nederlandse discussie van de afgelopen jaren – is de afwezigheid van een effect van arbeidsbeschermende wetgeving (bijvoorbeeld op het terrein van ontslag) voor de kans dat individuen participeren. Even opvallend is de afwezigheid van een effect van de hoogte van het pensioen als percentage van het verdiende loon. Kennelijk zijn de meeste Europeanen geen calculerende burgers die niet (langer) participeren als de pensioenuitkering hoog genoeg is. Alleen als het minimale pensioen onvoldoende is, zien ze zich wel genoodzaakt te blijven werken.

Tabel 3. Uitkomsten multilevel analyse ter verklaring van het al dan niet participeren op de arbeidsmarkt van individuele burgers van 45-70 jaar, 21 EU-landen, 2010/2011 (N = 15.045)

Variabele	Richting en omvang van het effect
<i>Individueel niveau</i>	
Leeftijd	-
Man (versus vrouw)	0
Opleiding	-
Opleiding gekwadraterd	+
Werkervaring	+
Gezondheid	+
Ooit langer dan 3 maanden werkloos geweest	+
Partner	+
Thuiswonend kind jonger dan 12 jaar	0
Man * kind jonger dan 12 jaar	+
Inkomen	+
Intrinsieke motivatie	0
Extrinsieke motivatie	0
<i>Werk gerelateerd</i>	
Voltijd werkzaam	-
Voltijd werkzaam * man	+
Werkzaam als zelfstandige	+
Bedrijfstak	
Landbouw, mijnbouw	-
Industrie	-
Bouw en handel (referentie)	
Dienstverlening	0
Openbaar bestuur	+
Onderwijs en gezondheid	+

Autonomie in het werk	+
Fysiek zwaar werk	+
<i>Landenniveau</i>	
BBP/hoofd van de bevolking	+
Mate van inkomensongelijkheid	+
Officiële pensioenleeftijd	0
Gemiddelde pensioenleeftijd in het land van de respondent	+ (zeer klein, amper significant effect)
Lengte van de minimale contributieperiode	0
Uitkeringspercentage	0
Uitgaven staatspensioen als percentage BBP	- (zeer klein, amper significant effect)
Hoogte van het minimale pensioen	-
Arbeidsbeschermende wetgeving	0
Werkgelegenheidsgraad oudere werknemers	+ (klein effect)
Aandeel ouderen in de bevolking	0

De conclusies die op basis van deze twee analyses naar de participatie van respectievelijk vrouwen en ouderen kan worden getrokken, is dat instituties er toe doen. Op basis van landenstudies is dat wellicht geen bijzondere uitkomst. Dat instituties ook op individueel niveau effect blijken te hebben, kon – bij gebrek aan data – tot dusver niet systematisch worden vastgesteld. Instituties zijn zeker niet alles bepalend, maar het feit dat over een brede groep van landen duidelijke stimulerende of juist remmende effecten van bepaalde maatregelen en voorzieningen op de individuele participatie worden gevonden, laat zien dat er voor overheden iets te sturen valt. Kijken we naar de arrangementen die een positief respectievelijk een negatief effect op de participatie hebben en vergelijken we die met de Nederlandse configuratie dan valt vooral op dat de institutionele wegwijzers die van invloed zijn op de participatie van vrouwen in Nederland de verkeerde kant uitwijzen: kinderbijslag en belastingfaciliteiten voor gezinnen zijn wellicht op inkomenspolitieke gronden te verdedigen, maar ze zijn niet bevorderlijk voor de participatie van vrouwen.⁵ Een alternatieve aanwending van die middelen om het onbetaalde ouderschapsverlof om te zetten in betaald ouderschapsverlof zou op basis van de hier gepresenteerde uitkomsten in principe een positief effect op de participatie van vrouwen moeten hebben.

Een zelfde type institutionele vergelijking op het terrein van de institutionele arrangementen rond pensionering is lastiger vanwege het bijzondere karakter van het Nederlandse pensioenstelsel met een voor iedereen geldend publiek deel in de vorm van de AOW en een alleen voor werknemers geldend privaat deel in de vorm van aanvullende pensioenen. Bovendien gelden ook hier – en wellicht nog in sterkere mate – inkomenspolitieke overwegingen. Zo leert de hierboven gepresenteerde analyse weliswaar dat een hoger minimaal pensioen in een land een negatief effect heeft op de participatie van ouderen. Maar dat zal voor weinig beleidsmakers een reden zijn om dat minimum onverkort en over de hele linie te verlagen. Wel kan worden geconstateerd dat het eerder in Nederland ingezette beleid om (al te) vroeg met werken te stoppen (afschaffen van VUT-voorzieningen en het minder aantrekkelijk maken van vroegpensioen door strikte actuariële verrekening) past bij deze onderzoeksresultaten.

⁵ In Nederland wordt al sinds jaar en dag geen (officiële) bevolkingspolitiek gevoerd, zodat beleidsmatig de vraag naar de consequenties voor bijvoorbeeld het kindertal niet aan de orde is.

De verwijzing naar inkomenspolitieke overwegingen raakt aan een belangrijk en veelal problematisch aspect van institutionele vergelijking. Vaak – en dat is ook in het hier gepresenteerde empirische onderzoek het geval – heeft institutionele vergelijking een partieel karakter. Ook als je als onderzoeker je uiterste best doet om zoveel mogelijk institutionele voorzieningen onder één noemer te brengen en in de analyse mee te nemen dan nog blijven de mogelijkheden naar hun aard beperkt. We verwezen al naar de bijzondere vormgeving van het Nederlandse pensioenstelsel. Wie naar de lappendeken rond verlof en de fiscale regelingen ten aanzien van kinderen kijkt (en Nederland is op dat punt geen uitzondering; ook andere landen kennen veelal een opeenstapeling van historisch gegroeide regelingen en voorzieningen), beseft al snel dat het ondoenlijk is die lappendeken te vertalen in een set van variabelen die vervolgens in een kwantitatief model kunnen worden opgenomen. Die onmogelijkheid onderstreept tevens het risico dat verbonden is aan al te gemakkelijke conclusies over de wenselijkheid van institutionele verandering en het introduceren van arrangementen die in andere landen succesvol blijken. Zo een maatregel vormt onderdeel van een bepaald complex en past binnen een bepaalde nationale context en het staat niet op voorhand vast dat het overplanten van die ene maatregel naar een andere nationale context ook daar tot een succes zal leiden. Wel kan het hierboven gepresenteerde type onderzoeksuitkomsten aanleiding geven nog eens goed te kijken of de institutionele bewegwijzering nog op orde is of wellicht – geïnspireerd door buitenlandse voorbeelden – aanpassing behoeft.

Werken aan draagvlak

Hoewel instituties – zoals we hiervoor concludeerden - ‘er toe doen’, zijn ze zelden de enige en/of drijvende kracht achter het gedrag van individuele actoren. Vrouwen werken niet omdat er betaald ouderschapsverlof beschikbaar is; hoogstens maakt de beschikbaarheid ervan het werken gemakkelijker. Evenmin nemen werkgevers ouderen aan vanwege de subsidies, maar bijvoorbeeld omdat ze van mening zijn dat die ouderen een productieve bijdrage binnen hun organisatie kunnen leveren. Wel of niet participeren is om te beginnen een keuze van individuele (potentiële) aanbieders van arbeid. Die keuze hangt af van voorkeuren (economen spreken van preferenties) en randvoorwaarden die bepalen welke voorkeuren wel en niet gerealiseerd kunnen worden. Instituties vormen een deel van die randvoorwaarden en hebben - vooral op langere termijn – via hun normerende werking ook weer effect op de voorkeuren. De vraag die overblijft nadat we het effect van instituties op het individuele participatiegedrag hebben vastgesteld, is dan ook: valt er beleidsmatig ook iets te ‘sturen’ aan de voorkeuren? Hoewel we deze factoren in de beperkte context van dit artikel niet in extenso kunnen behandelen, willen we hier toch graag stil staan bij de rol van (wederkerend) onderwijs en die van gewoontes en verwachtingen.

Onderwijs en een leven lang leren

De bivariate macrogegevens die we in figuur 1 presenteerden tonen een sterk verband tussen opleidingsniveau en participatie, zowel voor mannen als voor vrouwen. Dat opleidingsniveau representeert enerzijds het kennen en kunnen van individuen, maar is anderzijds ook verbonden met gemiddeld modernere normen en waarden en een gezonder leefstijl. Van Doorne-Huiskes en Schippers (2010) kenschetsen opleiding dan ook als dé motor achter de groei van de participatie.

Een stevig draagvlak voor de sociale zekerheid van de toekomst vergt dan ook primair aanhoudende investeringen in onderwijs. Dat geldt in de eerste plaats voor het initiële onderwijs. Zo zullen investeringen in dat initiële onderwijs een belangrijke bijdrage kunnen

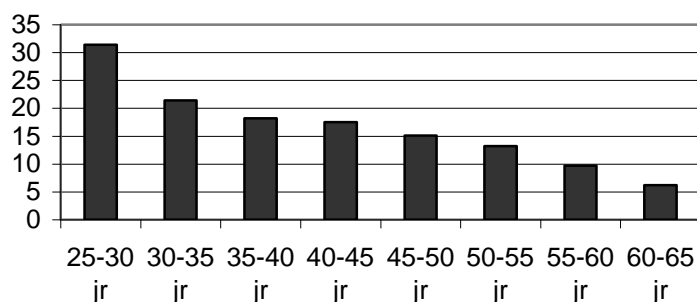
leveren aan een verdere participatieverhoging van allochtone kinderen en kleinkinderen ten opzichte van hun ouders en grootouders. Daarnaast vergt de voortgaande technologische ontwikkeling en de gevolgen die deze ontwikkeling heeft voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt en de kwalificatiestructuur van de werkgelegenheid over de gehele linie een hoger kennisniveau van de beroepsbevolking. Steeds meer handwerk verdwijnt en in steeds meer beroepen en functies doet ict zijn intrede. Dat geldt in de zorg waar de robotisering nog maar aan het begin van zijn ontwikkeling staat en dat geldt ook in het garagebedrijf; de auto van de toekomst is minder een mechanisch apparaat dan een computer op wielen.

De noodzaak van investeringen in kennis en vaardigheden geldt zeker ook verderop in de levensloop. Onderzoek binnen de traditie van de theorie van het menselijk kapitaal leert dat met het vorderen van de individuele levensloop de groei van productieve vermogens (in HR-termen spreken we tegenwoordig veelal van competenties) afneemt en de ‘slijtage’ toeneemt. Economen maken op het punt van die slijtage en de daaruit voortvloeiende waardevermindering een onderscheid tussen enerzijds technische veroudering en anderzijds economische veroudering. Bij technische veroudering gaat het om in absolute zin verminderde vermogens. Zoals een oude motor steeds minder snel op gang komt en minder vermogen produceert, zo leidt veroudering van werknemers bijvoorbeeld tot minder fysieke vermogens en een grotere hersteltijd. Bij economische veroudering gaat het vooral om de bruikbaarheid van het beschikbare menselijk kapitaal. Zelfs als dit in absolute termen niet zou verminderen dan nog kan zich een situatie voordoen waarbij de mogelijkheden om het menselijk kapitaal van ouderen rendabel in te zetten in de loop van de tijd afnemen. Dit geldt bijvoorbeeld in de industrie waar het machinepark geleidelijk aan wordt vernieuwd. Oude, versleten machines worden vervangen door nieuwe die gebruik maken van de nieuwste technologie.

Aan kennis met betrekking tot de oudere generaties machines waarover vooral oudere werknemers binnen een organisatie zullen beschikken, bestaat langzamerhand steeds minder behoefte. Met die kennis als zodanig is dus niets mis, maar de economische aanwendingsmogelijkheden ervan worden steeds kleiner. Het hierboven geschetste proces van economische veroudering wordt bevorderd door een ontwikkeling die we gedurende de loopbaan van veel ouder wordende werknemers zien optreden: het verschijnsel ervaringsconcentratie. Voor veel werknemers geldt dat als zij eenmaal een adequate baan en plek op de arbeidsmarkt hebben gevonden die aansluit bij hun voorkeuren en competenties er een proces van specialisatie op gang komt dat er toe leidt dat de ouder wordende werknemer steeds meer weet van een steeds kleiner deel van het productieproces. In veel gevallen wordt dit proces van trechtervorming en verkokering van twee kanten gevoed. De organisatie heeft er baat bij als zij voor bepaalde aspecten van het bedrijfsproces terecht kan bij steeds hetzelfde aanspreekpunt, terwijl de individuele werknemer die telkens opnieuw als deskundige op zijn/haar terrein wordt aangesproken aan die rol status en erkenning ontleent. Beide partijen ervaren in dat geval geen prikkel tot verbreding van het werkterrein van de betrokken werknemer. De bestaande specialisatie fungeert immers tot tevredenheid van zowel de organisatie als de werknemer. Tot het moment aanbreekt waarop – in termen van het eerder gehanteerde voorbeeld van een fabriek met verschillende generaties machines – de machines worden afgestoten die het voorwerp waren van de specialistische kennis van bepaalde oudere werknemers. Dan manifesteren de gevolgen van de verkokering en de daaraan gekoppelde ervaringsconcentratie zich in volle omvang. De opgebouwde specialistische kennis is niets meer waard en over andere kennis beschikken deze oudere werknemers niet meer. Daarmee worden zij in feite overbodig en ligt vervroegde uitstroom in het verschiet. Is het niet vanwege reorganisatie dan mogelijk als gevolg van frustratie over de gefnuikte loopbaan en de gevolgen daarvan voor gezondheid en motivatie.

Vanuit het perspectief van de (steeds sneller) verouderende kennis en vaardigheden en de dreigende ervaringsconcentratie is het concept van een leven lang leren ontwikkeld. Ook wie het initiële onderwijs al weer een tijdje achter zich heeft, zou – telkens opnieuw – moeten investeren in het op peil houden van kennis en vaardigheden en zich nieuwe ontwikkelingen in zijn of haar vak eigen moeten maken. De praktijk is een andere. Uitgaande van de Europese definitie van een leven lang leren die zowel reguliere als niet-reguliere (korte en lange) opleidingen omvat, was in 2009 in Nederland 15,9 procent van de mannen en 16,9 procent van de vrouwen betrokken bij een of andere vorm van een leven lang leren. Mensen in het spitsuur van het leven zijn degenen die het vaakst iets doen aan een leven lang leren. Voor de categorie van 25 tot 30 jaar zitten daar wellicht nog de langstudeerders uit het hoger onderwijs bij. Boven de dertig volgt men vooral niet-regulier onderwijs. Met het klimmen der jaren neemt de deelname aan activiteiten in het kader van een leven lang leren geleidelijk af (zie figuur 5).

Figuur 5. Deelname van Nederlandse ingezetenen aan activiteiten in het kader van een leven lang leren, naar leeftijdscategorie, 2009



Bron: CBS, Statline.

In de leeftijdscategorie 55-60 jaar is het nog altijd tien procent die enige activiteit onderneemt die onder de noemer van een leven lang leren mag worden geschaard. Karpinska (2013) laat echter zien dat deelname aan dergelijke activiteiten veeleer een beloning vormt van werkgevers voor goed functionerende werknemers dan dat trainingsactiviteiten worden ingezet om een tekort schietende voorraad menselijk kapitaal aan te vullen.

Hoe groot het aandeel van werkgerelateerde opleidingen is, valt af te leiden uit door de OECD verzamelde en gepubliceerde gegevens. Aan de hand van (een deel van) deze gegevens is tabel 4 samengesteld. Deze toont het aantal uren dat op jaarbasis (voor Nederland betreft het gegevens over 2008) door mannen en vrouwen aan niet-regulier onderwijs respectievelijk werkgerelateerd niet-regulier onderwijs is besteed. De cijfers laten zien dat Nederland enigszins achterblijft bij het OECD- en EU-gemiddelde en vooral ten opzichte van Scandinavische landen als Denemarken en Zweden nog een forse inhaalslag te maken heeft.

Tabel 4. Aantal op jaarbasis bestede uren aan niet-regulier onderwijs respectievelijk werkgerelateerd niet-regulier onderwijs, 2008

Land	M/V	Uren besteed aan niet-regulier onderwijs					Uren besteed aan niet-regulier werkgerelateerd onderwijs				
		25-34	35-44	45-54	55-64	25-64	25-34	35-44	45-54	55-64	25-64
	Leeftijd										

OECD	M	34	28	22	13	25	26	23	18	10	20
	V	32	29	27	16	26	22	20	19	8	18
EU21	M	33	28	21	13	24	26	24	18	9	20
	V	32	30	26	15	26	23	22	20	8	18
Nederland	M	33	30	23	17	26	29	27	19	13	22
	V	30	15	23	10	20	21	11	16	4	13
België	M	58	32	26	14	31	47	27	22	9	25
	V	43	33	30	13	29	33	22	23	5	21
Denemarken	M	44	57	43	23	42	33	56	42	19	38
	V	40	58	59	35	48	32	47	49	31	40
Duitsland	M	47	44	30	18	36	38	40	27	13	30
	V	38	33	33	14	30	28	24	25	8	22
Finland	M	54	31	40	21	36	47	26	34	13	30
	V	68	69	67	39	61	52	54	53	24	46
Italië	M	11	10	9	5	9	8	8	7	4	7
	V	12	11	8	4	9	8	7	6	1	6
Spanje	M	29	26	21	14	23	20	19	15	8	17
	V	42	33	25	19	31	25	19	13	5	16
Verenigd Koninkrijk	M	31	15	16	8	18	29	14	13	5	15
	V	22	17	11	10	15	19	14	8	4	11
Verenigde Staten	M	29	26	22	17	24	15	13	14	10	13
	V	28	27	28	26	27	15	15	15	13	15
Zweden	M	61	54	45	34	48	45	46	40	28	40
	V	57	60	53	39	52	41	41	42	23	36

Gewoontes en verwachtingen

Ten aanzien van (meer/langer) participeren speelt behalve ‘kunnen’ ook ‘willen’ een belangrijke rol. Zo zien we dat vrouwen van opeenvolgende cohorten met een zelfde opleidingsniveau steeds vaker participeren. Voor vrouwelijke schoolverlaters is de gang naar de arbeidsmarkt inmiddels vanzelfsprekend geworden (zoals dat voor mannen al eeuwen het geval is), ook al is het vooralsnog voor vrouwen dan weer even vanzelfsprekend om in deeltijd te werken.

Ook de feitelijke uittredeleeftijd van ouderen lijkt veel te maken te hebben met verwachtingen en gewoonten. Terwijl in de jaren tachtig van de vorige eeuw – onder andere door de massale invoering van allerlei regelingen rond vervroegd uittreden – de verwachting onder jongere werknemers groeide dat zij (ruim) voor hun 65^e de arbeidsmarkt met een adequate inkomensvoorziening zouden kunnen verlaten, hebben beleidsmakers gedurende het eerste decennium van deze eeuw (van) alles in het werk gesteld om die verwachtingen drastisch bij te stellen. Zo werden allerlei maatregelen genomen op het punt van de beperking van de toegang voor oudere werknemers tot regelingen rond arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en vervroegde uittreding. Op zich – zo constateren Anxo et al. (2011) – hebben ouderen in Nederland net als in het verleden toegang tot dergelijke regelingen, maar de prijs die zij voor die toegang betalen in termen van een (forse) inkomensreductie is aanzienlijk hoger dan in het verleden. Daarnaast hebben allerlei beleidsverantwoordelijken er via

management by speech en ondersteund door rapportages van gezaghebbende adviserende organen als het Centraal Planbureau en de OECD aan bijgedragen de geesten in Nederland rijp te maken voor een hogere uittredeleeftijd zoals die inmiddels in de wet is vastgelegd. De veranderingen in het gedrag van ouderen lijken te worden gestuurd door een complex van enerzijds prijsprikkels en anderzijds veranderende opvattingen over wat gebruikelijk is en wat je als oudere ‘behoort’ te doen. Terwijl je prijsprikkels in principe van de ene op de andere dag beleidsmatig kunt veranderen, vergt verandering van voorkeuren en opvattingen gewoonlijk meer tijd. De hardnekkigheid van de deeltijdcultuur onder vrouwen vormt daarvan een illustratie. De snelle veranderingen in de uittredeleeftijd van ouderen laat tegelijkertijd zien dat het ook sneller kan als beleidsmatig de daad bij het woord wordt gevoegd en institutionele veranderingen de beleidsmatig boodschap effectief ondersteunen.

Conclusie

Hoewel Nederland er in Europees verband vanuit het demografische perspectief van ontgroening en vergrijzing op de betaalbaarheid van de verzorgingsstaat en de sociale zekerheid relatief gunstig voorstaat, is ook hier verbreding van het draagvlak voor de sociale zekerheid geboden. Weliswaar, zo lieten we aan de hand van macro-gegevens zien, is de participatie van zowel vrouwen als ouderen de afgelopen decennia (fors) gestegen. Zowel ten opzichte van Nederlandse mannen tussen 25 en 50 als ten opzichte van vrouwen en ouderen in met name de Scandinavische landen valt nog winst te boeken. Daarom beantwoordden we de onderzoeksvraag of en, zo ja, welk effect verschillende nationale instituties hebben voor de arbeidsparticipatie van individuele vrouwen en mannen (bovenop de ‘gebruikelijke’ effecten van individuele factoren). In aanvulling daarop besteedden we aandacht aan de vraag wat aanvullend aan institutionele veranderingen moet gebeuren om het draagvlak voor de sociale zekerheid via een hogere arbeidsparticipatie te bevorderen.

De resultaten van de analyses laten zien dat ter bevordering van de participatie om ook in tijden van ontgroening en vergrijzing voldoende draagvlak voor de sociale zekerheid te creëren investeringen in menselijk kapitaal noodzakelijk zijn. Zowel in het initiële onderwijs als ten behoeve van kennis en vaardigheden later in de levensloop. Daarnaast leert internationale vergelijking van determinanten van participatiegedrag op microniveau dat sommige institutionele arrangementen de participatie bevorderen, terwijl andere die zelfs afremmen. Landen die participatiebevordering hoog in het vaandel hebben, zouden hun institutionele arrangementen dan ook systematisch moeten doorlichten op de effecten die deze arrangementen hebben voor de participatie. Voor Nederland geldt dat bijvoorbeeld arrangementen als kinderbijslag en andere kindgerelateerde inkomensoverdrachten de participatie in principe ontmoedigen. Vergelijkbare conclusies konden we trekken ten aanzien van de hoogte van het minimale pensioen. Uiteraard geldt steeds dat participatiebevordering niet de enige doelstelling van overheidsbeleid is, bepaalde institutionele arrangementen wellicht ooit op grond van heel andere overwegingen zijn ingevoerd en bijvoorbeeld inkomenspolitieke doelstellingen redenen kunnen opleveren om toch voor arrangementen te kiezen die de participatie niet (maximaal) bevorderen. Het is dan wel zaak die afweging expliciet te maken en institutionele arrangementen steeds te toetsen op hun effect op een reeks (of liever nog: het geheel) van overheidsdoelstellingen. De door ons gehanteerde methode van een internationaal-vergelijkende analyse van het effect van nationale instituties op individueel gedrag vormt daartoe een geschikt middel.

Een belangrijke hobbel op de weg naar meer participatie en een steviger draagvlak voor de sociale zekerheid vormt de huidige hoge en nog altijd oplopende werkloosheid. Immers, ook mensen die aanvankelijk al werkten of wel zouden willen werken en aldus een

bijdrage zouden kunnen leveren aan de financiële borging van de sociale zekerheid krijgen daartoe nu niet de gelegenheid. Die werkloosheid zorgt er bovendien voor dat oudere werknemers die de afgelopen jaren werkloos zijn geworden of de komende tijd hun baan verliezen amper meer aan het werk komen. Werkgevers hebben wel iets anders aan hun hoofd dan het bevorderen dat ouderen langer doorwerken en ook op meer uren van vrouwen zitten ze – een uitzondering in enkele tekortsectoren daargelaten – niet te wachten. Afslanken en inkrimpen is voor velen het parool. Enerzijds resulteert de huidige werkloosheid er in dat het structurele probleem van het bevorderen van de participatie geheel van het netvlies van beleidsmakers en sociale partners verdwijnt. Anderzijds dragen de huidige omstandigheden bepaald niet bij aan het scheppen van een gunstige Ausgangssituation voor participatiebevordering. Juist noodzakelijke initiatieven rond verbeterde voorzieningen om betaald werk en zorgtaken te combineren, rond een leven lang leren en investeringen in employability en gezond en veilig werken dreigen er in de huidige conjunctuur bij in te schieten. Dat zet ook toekomstige generaties vrouwen en ouderen weer op achterstand. Vanuit dat perspectief ware het te wensen dat beleidsmakers behalve voor de omvangrijke problemen van de korte termijn ook voldoende oog houden voor eisen die een duurzame en betaalbare sociale zekerheid voor de komende decennia aan de arbeidsmarkt stelt.

Literatuur

ABU (2008), *De uitzendbranche als aanjager van de werkgelegenheid. Advies van Commissie De Vries over de bevordering van de arbeidsparticipatie*, Badhoevedorp: Algemene Bond Uitzendondernemingen

Anxo, D., T. Ericson & A. Jolivet (2012), Working longer in European countries: underestimated and unexpected effects, *International Journal of Manpower*, 33, 6, 612-628

Beek, A. van, W. Henderikse & J.J. Schippers (2010), *In de pas of uit de pas? Internationaal vergelijkende studie emancipatie*, Zeist: VanDoorneHuisjes en partners, 142 pp

Commissie Bakker (2008), *Naar een toekomst die werkt*, Advies Commissie Bevordering Arbeidsparticipatie, Den Haag

Conen, W.S. (2013), *Older workers: the view of Dutch employers in a European perspective*, Amsterdam: Amsterdam University Press

CPB (2013), *Toekomst voor de zorg*, Den Haag: Centraal Planbureau

Dalen, H.P. van, K. Henkens, W. Henderikse & J. Schippers (2006), *Dealing with an Ageing Labour Force: What Do European Employers Expect and Do?*, Report 73, Den Haag, Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI)

Dalen, H. van, K. Henkens & J. Schippers (2009), Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions, *Journal of European Social Policy*, 19 (1): 47-60

Dalen, H.P. van, K. Henkens & J.J. Schippers (2010), How do employers cope with an ageing workforce? Views from employers and employees, *Demographic Research*, 22, 32, 1015-1036

Dalen, H. Van, K. Henkens, W. Conen & J. Schippers (2012), *Dilemma's rond langer doorwerken*, NIDI-boek 85, Amsterdam: Amsterdam University Press

Doorne-Huiskes, A. van & J.J. Schippers (2010), Vrouwen op de arbeidsmarkt: een succesvolle worsteling, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 26, 4, 400-416

Dykstra, P. A., & Komter, A. E. (2012). Generational interdependencies in families: The MULTILINKS research programme. *Demographic Research*, 27(18), 487-506

Esping-Andersen, G. (1990), *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge (UK): Polity Press

Ester, P., R. Muffels, J. Schippers & T. Wilthagen (Eds.)(2008), *Innovating European Labour Markets. Dynamics and Perspectives*, Cheltenham: Edward Elgar

European Commission (2005), *Confronting demographic change: a new solidarity between the generations*, COM 94, Brussel

European Commission (2006), *The demographic future of Europe – from challenge to opportunity*, COM 571, Brussel

European Commission (2011), *Demography Report 2010*, Brussel

Fokkema, T. & P.A. Dykstra (2013), *Arbeidsparticipatie van vrouwen in Europa: De rol van institutionele en financiële regelingen in multi-generatieel perspectief*, Erasmus Universiteit Rotterdam

Goldstein, H. (1999). *Multilevel Statistical models*. London, Institute of Education

Iacovou, M., Kaminska, O. & Levy, H. (2012), *Using EU-SILC data for cross-national analysis: Strengths, problems and recommendations*. ISER Working Paper Series, No. 2012-13, Institute for Social and Economic Research

Kaa, D. J. van de & R. Lesthaeghe (1986), Twee demografische transitie's?, in: D. J. van de Kaa & R. Lesthaeghe (Red.), *Bevolking: groei en krimp*, Themanummer Mens & Maatschappij, 9-24

Karpinska, K. (2013), *Prolonged employment of older workers*, Amsterdam: Amsterdam University Press

Keck, W., Hessel, P. & Saraceno, C. (2009), *Database on intergenerational policy indicators: Technical report*. <http://www.multilinks-project.eu/uploads/papers/0000/0016/technical-report-version-1-2.pdf>

Klosse, S. & J. Schippers (2008), The Integration of Older Workers in European Labour Markets: Between Macro Desires and Micro Reality, in: F. Pennings, Y. Konijn & A. Veldman (Eds.), *Social Responsibility in Labour Relations*, Alphen aan den Rijn, 391-411

Knipscheer, K., J. Schippers & G. Beets (2010), Vergrijzing: een nieuwe 'derde leeftijd' en de

AOW, in: C. Boos & F. Pennings (Red.), *Vergrijzing en sociale zekerheid*, Utrecht: Nederlands Instituut voor Sociale Zekerheid, 1-19

Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A.-M. & Van Gunsteren, H. (1991). *Time for retirement: comparative studies of early exit from the labor force*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Münderlein, M., F. Koster, P. A. Dykstra, J. Schippers (2013), *Hello pension, goodbye tension? The impact of work and institutions for older workers' labour market participation in Europe*, Erasmus Universiteit Rotterdam

Putten, A.E. van (2009), *The role of intergenerational transfers in gendered labour patterns*, Amsterdam: Aksant

Román, A.A., J. Schippers & J.D. Vlasblom (2007), *Vrouwen, gezinnen en werk: een cohortbenadering van de arbeidsparticipatie in Nederland*, OSA-publicatie A224, Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek

Plantenga, J. & Siegel, M. (2004), *Position Paper: Childcare in a changing world. Part I: European childcare strategies*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen

Sap, J., J. Schippers & J. Nijssen (2009), *Langer doorwerken en flexibel pensioen*, Netspar NEA Papers, no 23, Tilburg: Netspar

SCP/CBS (2010), *Emancipatiemonitor 2010*, Den Haag/Voorburg: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek

Taskforce DeeltijdPlus (2010). *Ruim baan voor DeeltijdPlus. Handboek grotere deeltijdbanen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

UWV (2013), *UWV Arbeidsmarktprognose 2013-2014. Met een doorkijk naar 2018*, Amsterdam: UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies