

de mos

Jaargang 42
April 2026

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

3

nidi

inhoud

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



Foto: Mircea Iancu/Pixabay

Wachten met kinderen tot een vast contract

LONNEKE VAN DEN BERG

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

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

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



Foto: Roel Wijnants/Flickr

Snel effect van zekerheid

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

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

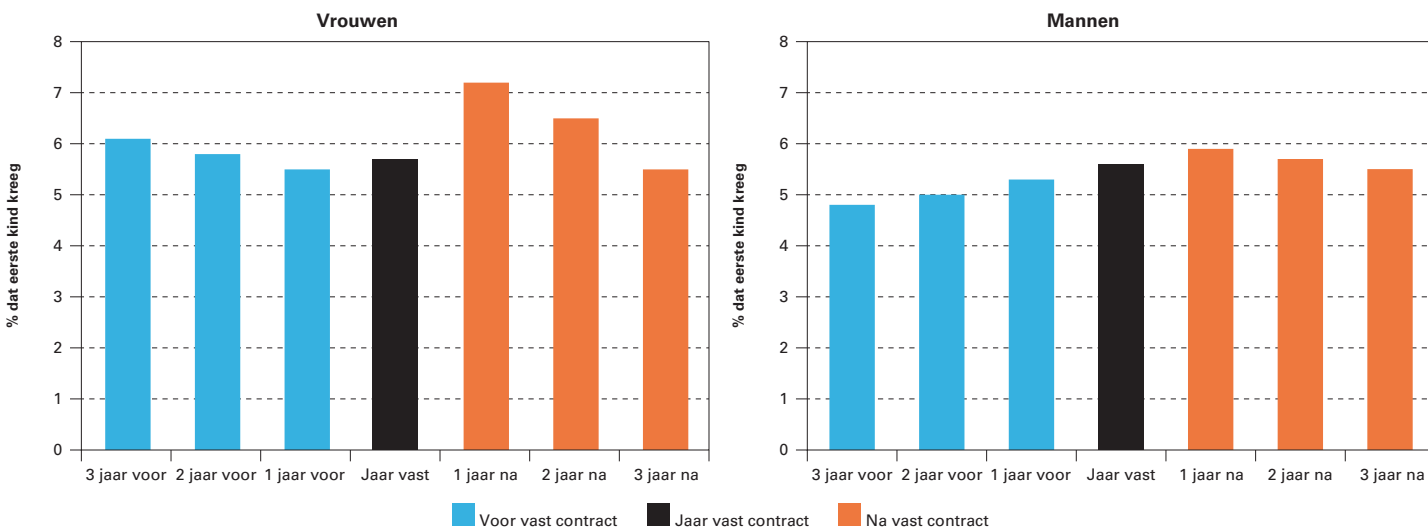
Bij mannen is er een geleidelijke toename in het percentage dat een eerste kind krijgt in de jaren voorafgaand aan de vaste aanstelling. Er is bij hen geen dip in de jaren ervoor. Wel is ook bij hen het percentage dat een eerste kind krijgt het hoogste in het jaar na het krijgen van een vaste aanstelling.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

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

Leeftijd maakt uit

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

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

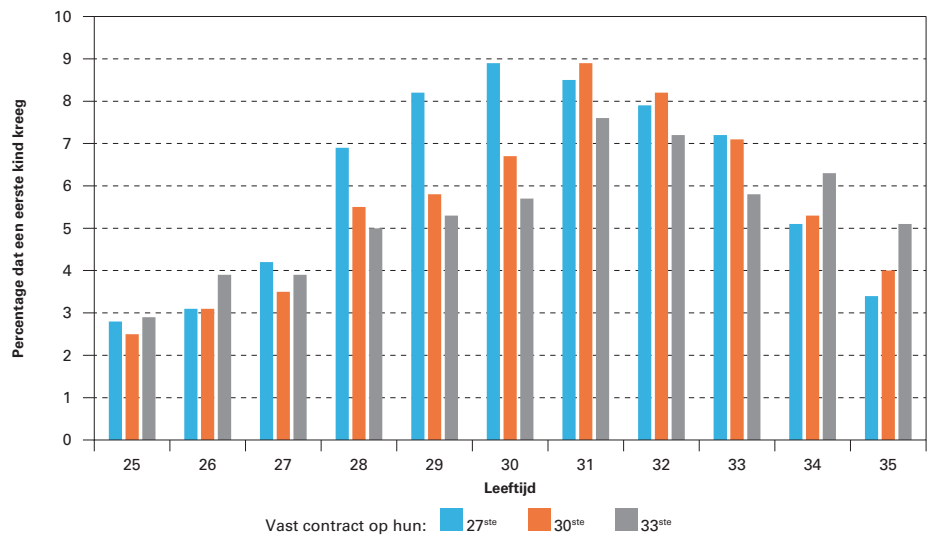


Bron: Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden van het CBS, 2011-2024.

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

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

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



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

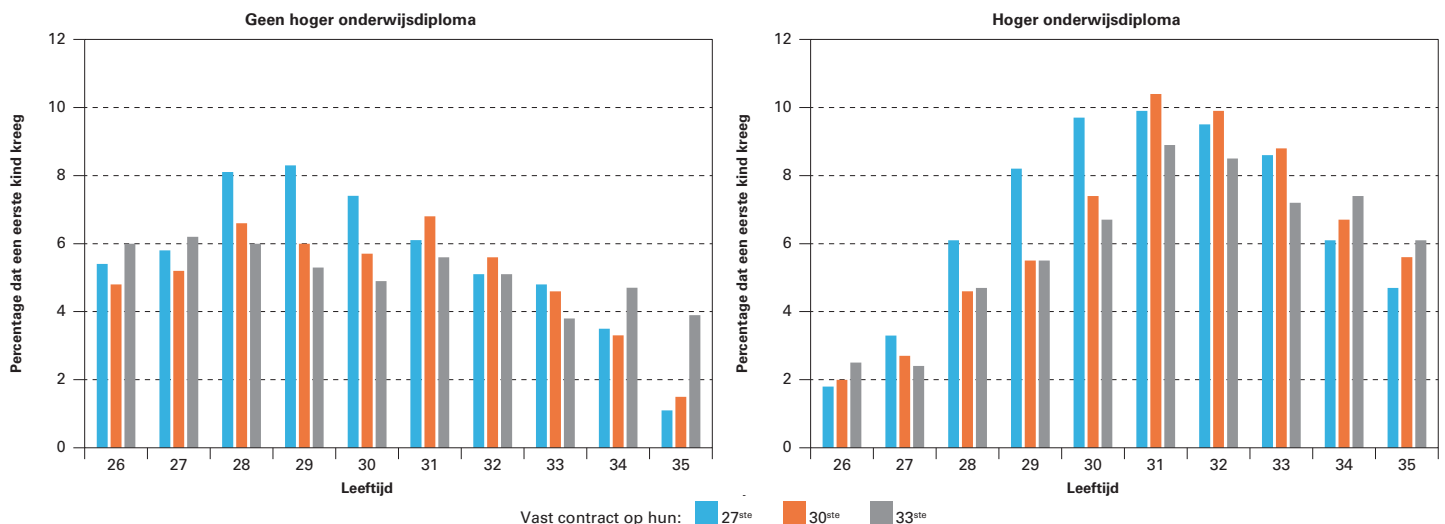
ben, ook weer een aanzienlijk grotere kans hebben om een eerste kind te krijgen dan vrouwen die al langer een vaste aanstelling hebben. Onder deze groep krijgt 6 procent op 34-jarige leeftijd een eerste kind, tegenover circa 5 procent van de vrouwen die al langer een vast contract hebben.

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

Verschillende patronen naar opleiding

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

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



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

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

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

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

Conclusies

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

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

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

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

LITERATUUR:

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

Instituut Gak-KNAW Award

De Koninklijke Akademie van Wetenschappen (KNAW) en Instituut Gak hebben sinds 2019 een prijs voor wetenschappers: de Instituut Gak-KNAW Award. Talentvolle jonge onderzoekers kunnen daarmee een contract voor drie jaar krijgen om als postdoc baanbrekend onderzoek te doen op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsmarkt. Dat onderzoek vindt plaats aan een KNAW-instituut. In juni 2025 werd deze prijs uitgereikt aan Anushiya Vanajan voor haar voorstel 'Onzeker werk, onzekere gezondheid. Uitdagingen voor de duurzame inzetbaarheid van oudere migranten' dat zij bij het NIDI-KNAW zal uitvoeren.

Met deze award willen beide organisaties jong talent kansen bieden en maatschappelijke vraagstukken op het terrein van sociale zekerheid en arbeidsmarkt helpen oplossen. Daarom is de prijs bedoeld voor postdocs met die specialisatie. Hun onderzoek dient verband te hebben met het werkgebied van Instituut Gak en de onderzoekagenda van het KNAW-gastinstituut, bijvoorbeeld door samenwerking met onderzoekers van het gastinstituut. Instituut Gak wil een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de sociale zekerheid en arbeidsmarkt in Nederland door het investeren in maatschappelijke projecten, onderzoek en leerstoelen. Eerdere winnaars van de Gak-KNAW award waren: Timon de Groot (2024), Judith Koops (2023), Lonneke van den Berg (2022), Jelle Lössbroek (2021), Roos van der Zwan (2020) en Jaap Oude Mulders (2019). Voor meer informatie over deelname aan deze onderzoekprijs raadpleeg de website van de KNAW.

