

# demos

Jaargang 38  
Nov./Dec. 2022

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het  
Nederlands  
Interdisciplinair  
Demografisch  
Instituut

Bulletin  
over  
Bevolking  
en  
Samenleving

# 10

## nidi

### inhoud

- 1 **Syrische vrouwen in Nederland ervaren barrières op de arbeidsmarkt**
- 2 Instituut Gak-KNAW Award
- 5 **Waar komt armoede onder gepensioneerde migranten vandaan?**
- 8 **Wanneer ben je te oud om te werken?**



Foto: RoelWijnants/Flickr

## Syrische vrouwen in Nederland ervaren barrières op de arbeidsmarkt

ROOS VAN DER ZWAN & FRANK VAN TUBERGEN

**Ondanks hervormingen van het inburgeringsbeleid blijft de arbeidsmarktpositie van Syrische statushouders slecht. Onderzoek in het kader van de Instituut Gak-KNAW Award laat daarbij zien dat de arbeidsmarktpositie van vrouwelijke statushouders slechter is dan die van mannelijke statushouders. De meeste van deze vrouwen willen echter wel aan het werk. Waarom lukt dat (nog) niet?**

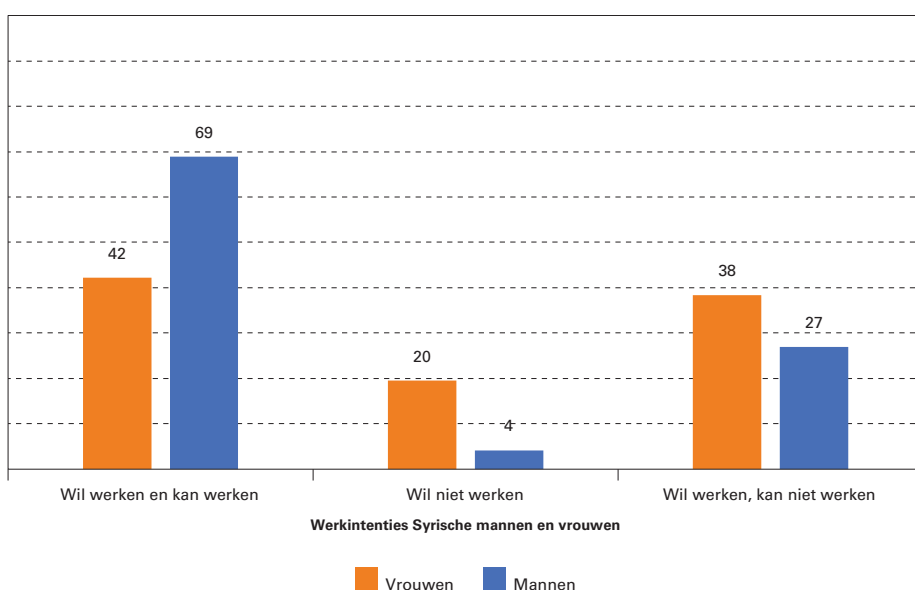
In 2015, op het hoogtepunt van de vluchtelingen crisis, vroeg een recordaantal mensen asiel aan in Europa. Ook Nederland kreeg te maken met grote aantallen asielzoekers: tussen 2014 en 2016 vroegen ongeveer 92.000 mensen om asiel in Nederland. Bijna 70.000 van hen werden als vluchteling erkend en verkregen een (tijdelijke) verblijfsvergunning, waarmee ze in Nederland konden blijven en mochten werken. Hieronder bevonden zich ongeveer 44.000 Syrische vluchtelingen, die daarmee statushouders werden. Syriërs vormden daarmee de grootste herkomstgroep van de vluchtelingen die vanaf 2014 naar Nederland kwamen. In eerste instantie kwamen er voornamelijk jonge mannen naar Nederland. Later volgden familieleden, zoals vrouwen en kinderen die hun partner of vader achterna reisden. Zo reisden in 2014 slechts 20 procent van de Syrische asielzoekers hun familie achterna en was dit percentage in 2016 opgelopen tot 60 procent.

Onderzoek onder eerdere vluchtelingengroepen laat zien dat vluchtelingen het moeilijker hebben op de arbeidsmarkt dan andere migranten. Van de vluchtelingen die in de jaren negentig naar Nederland kwamen, was bijvoorbeeld twee jaar na aankomst

De cijfers over de arbeidsmarktpositie van Syrische statushouders komen uit de enquête 'Nieuwe Statushouders in Nederland'. Deze enquête richt zich op statushouders uit Syrië die tussen januari 2014 en januari 2016 een verblijfsvergunning in Nederland kregen. In 2017 en 2019 zijn gegevens verzameld onder deze groep over onder andere hun leven in Syrië, hun vlucht naar Nederland en hun huidige positie in de samenleving. In 2019 woonden de meesten van hen tussen de drie en vier jaar in Nederland. De gegevens uit 2019 geven zodoende een indicatie van de arbeidsmarktpositie van deze groep enkele jaren na aankomst in Nederland. De gegevens in dit artikel gaan over 2.445 Syrische statushouders die in 2019 meededen aan de enquête, waarvan 821 vrouwen en 1.624 mannen.

een kwart aan het werk. Bij gezinsmigranten, die naar Nederland verhuizen vanwege een partner of ander familielid dat hier woont, was dat ruim de helft; bij arbeidsmigranten, die naar Nederland verhuizen vanwege werk, was dat maar liefst negentig procent. Deze kloof was vijftien jaar

**Figuur 1.** Werkintenties van vrouwelijke en mannelijke statushouders zonder betaald werk uit Syrië, 2019 (percentages soort werkintentie)



Bron: Enquête Nieuwe Statushouders in Nederland, wave 2 (2019). Deze figuur is gebaseerd op de vragen: 'Heeft u nu betaald werk?' (1) Ja, betaald werk en (2) Nee. En: 'Zou u op dit moment betaald werk willen hebben?' Met als antwoordcategorieën: (1) Ja, (2) Nee, ik wil op dit moment geen betaald werk, (3) Ik heb al nieuw werk gevonden en (4) Wil wel, maar kan niet.

## Instituut Gak-KNAW Award

De Koninklijke Nederlandse 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.

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 onderzoeksagenda 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. De laureaten van de Instituut Gak-KNAW Award tot nu toe: Jelle Lössbroek (2021), Roos van der Zwan (2020) en Jaap Oude Mulders (2019). Voor meer informatie over deelname aan deze onderzoeksprijs raadpleeg de website van de KNAW:

<https://www.knaw.nl/fondsen-en-prijzen/instituut-gak-knaw-award>



later een stuk kleiner, maar niet helemaal verdwenen. De ongunstige positie van vluchtelingen wordt mede veroorzaakt door taalbarrières, een lager opleidingsniveau en (psychische) gezondheidsproblemen. Maar ook de asielprocedure zelf en het afwachten van een werkvergunning dragen bij aan deze achterstandspositie.

Onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) laat zien dat onder de Syrische statushouders vrouwen een nog slechtere positie op de arbeidsmarkt hebben dan mannen. Dit blijkt ook uit ons eigen onderzoek (zie kader). Als we bijvoorbeeld kijken naar de arbeidsdeelname van vrouwen, dan blijkt dat drie tot vier jaar na aankomst in Nederland slechts 11 procent betaald werk heeft. Onder mannen heeft daartegen 45 procent betaald werk. Hoe valt dit enorme verschil te verklaren?

### Werkintenties

Een mogelijke oorzaak van het verschil in arbeidsdeelname is dat Syrische mannen en vrouwen in Nederland verschillen wat betreft hun werkintenties. Wij hebben deze oorzaak onderzocht door respondenten die momenteel geen baan hebben te vragen of ze betaald werk zouden willen hebben. Figuur 1 laat zien dat veel statushouders wel willen en kunnen werken. Bij mannen gaat het om de overgrote meerderheid (69 procent); bij vrouwen ligt het percentage lager (42 procent). Dit verschil ontstaat doordat vrouwen zowel minder willen werken als minder kunnen werken. Zo stelt een vijfde van de vrouwen dat ze niet zouden willen werken; tegenover slechts vier procent van de mannen. En bijna veertig procent van de vrouwen geeft aan wel te willen werken, maar dat niet te kunnen; tegenover 27 procent van de mannen. Overigens is het opvallend dat zoveel Syrische mannen en vrouwen wel willen werken maar dat niet lijken te kunnen.

### Redenen voor werkloosheid

Aan de Syrische statushouders zonder betaald werk is niet alleen gevraagd of ze zouden willen en kunnen werken, maar ook welke redenen volgens hen belangrijk zijn voor het niet hebben van betaald werk. Met deze vragen krijgen we inzicht in de mogelijke barrières die mensen beperken in hun arbeidsdeelname. Figuur 2 laat zien dat een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal de belangrijkste barrière is. Maar liefst tachtig procent van de statushouders noemt dit als reden voor het gebrek aan betaald werk. Andere mogelijke barrières, zoals een buitenlandse opleiding en een gebrekkige gezondheid, worden met zo'n veertig procent minder vaak genoemd

Uit de literatuur op dit terrein komt naar voren dat taalbeheersing, opleidingsniveau en gezondheid als 'menselijk kapitaal' kunnen dienen. Hoe meer menselijk kapitaal, des te beter de kansen op de arbeidsmarkt. In het geval van statushouders zitten daar echter twee kanten aan: statushouders zijn de eerste jaren na aankomst in Nederland druk met inburgeren, door het volgen van taalcursussen, het behalen van het inburgeringsexamen of het volgen van een studie. Zij

investeren dus in hun menselijk kapitaal, maar houden daardoor minder tijd over om te werken. Op de lange termijn heeft dit echter een gunstig effect op hun kansen op de arbeidsmarkt.

Anders dan bij werkintenties, lijken de redenen voor werkloosheid weinig te verschillen tussen vrouwen en mannen. Het grootste verschil (5 procentpunten) is terug te vinden bij de reden van een klein sociaal netwerk: mannen geven dat vaker aan als reden waarom ze geen betaald werk hebben.

### Religieuze identiteit

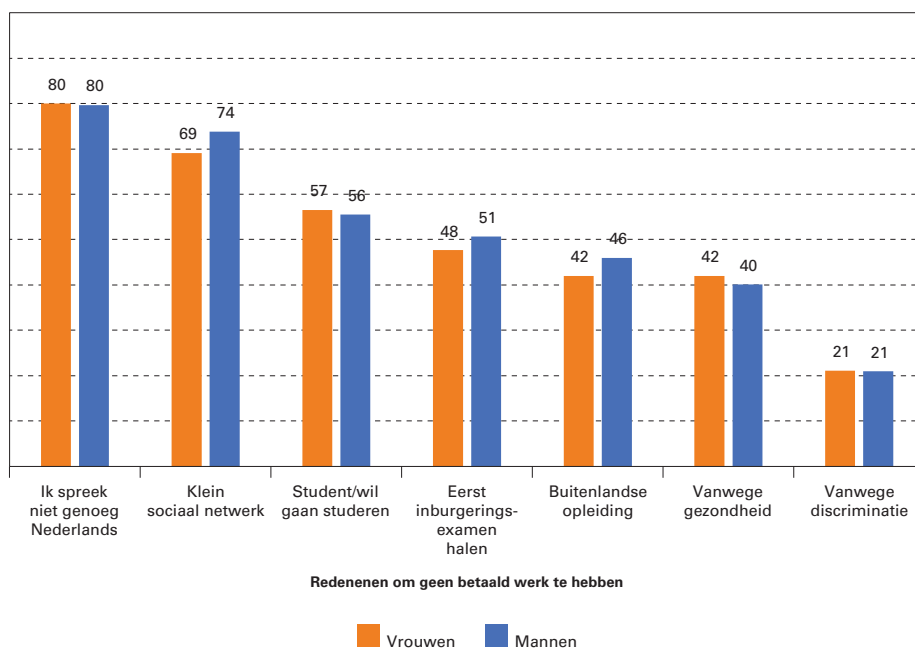
Een andere reden voor de lage arbeidsdeelname van Syrische statushouders kan te maken hebben met godsdienst. De meerderheid van de Syrische statushouders is moslim. Vooral bij vrouwen die een hoofddoek dragen is dit voor anderen zichtbaar. Het kan zijn dat vrouwen die een hoofddoek dragen minder makkelijk aan een baan komen vanwege vooroordelen en/of discriminatie. Ons onderzoek laat zien dat er een verschil is in de arbeidsdeelname van Syrische vrouwen met en zonder hoofddoek. Van de vrouwen die een hoofddoek dragen heeft slechts acht procent betaald werk, tegen achttien procent van de vrouwen zonder hoofddoek. Uit figuur 3 blijkt dat ongeveer tachtig procent van alle vrouwen wil werken, ongeacht of ze een hoofddoek dragen. Toch zegt 43 procent van de vrouwen met hoofddoek dat ze niet kunnen werken, terwijl dat bij islamitische vrouwen zonder hoofddoek 22 procent is.

Hoewel het dragen van een hoofddoek samenhangt met een lagere arbeidsdeelname, lijken de vrouwen zelf niet te ervaren dat dit komt door discriminatie. Zo zegt 22 procent van de vrouwen die een hoofddoek dragen dat discriminatie een belangrijke reden is dat ze geen werk hebben. Dat percentage verschilt weinig van moslimvrouwen zonder hoofddoek (16 procent) en van vrouwen die geen hoofddoek dragen en niet islamitisch zijn (21 procent). Kortom, de meerderheid van de Syrische vrouwen geeft zelf niet aan dat discriminatie belangrijk is voor hun werkloosheid.

### Zorg voor jonge kinderen

Tot slot kan de gezinssituatie van invloed zijn op de arbeidsdeelname van statushouders. In eerder onderzoek naar statushouders is dit onderbelicht gebleven, wellicht doordat dat onderzoek zich meer op mannelijke statushouders heeft gericht. Hoewel vrouwen – met en zonder migratieachtergrond – in het algemeen minder werken dan mannen, zijn het vooral vrouwen met jonge kinderen die weinig werken. Uit ons onderzoek blijkt dat zestien procent van de Syrische vrouwen zonder jonge thuiswonende kinderen werkt, tegenover slechts drie procent van de Syrische vrouwen met kinderen van vier jaar of jonger. De aanwezigheid van jonge kinderen heeft niet alleen invloed op arbeidsdeelname, maar ook op werkintenties. Syrische vrouwen met jonge thuiswonende kinderen geven veel vaker (44 procent) aan dan Syrische vrouwen zonder jonge kinderen niet te kunnen werken (34 procent). Deze bevinding sluit aan bij onderzoek in andere Europese

**Figuur 2.** Belangrijke redenen voor het niet hebben van betaald werk van vrouwelijke en mannelijke statushouders zonder betaald werk, 2019 (percentages (beetje) belangrijk)



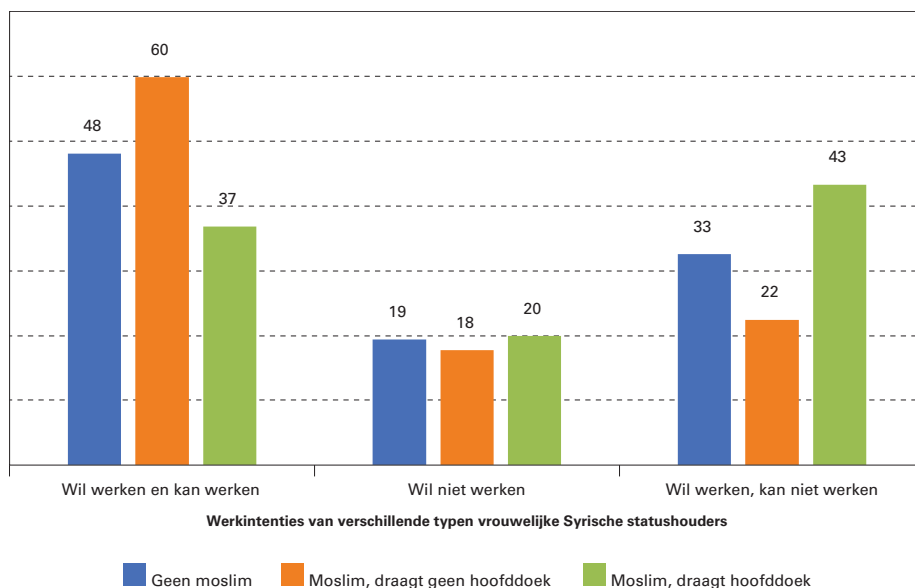
Bron: Enquête Nieuwe Statushouders in Nederland, wave 2 (2019). Deze figuur is gebaseerd op de vraag: 'Hoe belangrijk zijn de volgende redenen dat u nu geen betaald werk heeft?' met antwoordcategorieën van (1) Niet belangrijk, (2) beetje belangrijk en (3) belangrijk. De figuur laat het percentage statushouders zien dat de redenen een beetje belangrijk of belangrijk vond.

landen waaruit blijkt dat jonge kinderen vooral voor vrouwelijke vluchtelingen een belemmering zijn voor inburgering. In Duitsland bijvoorbeeld, volgen Syrische vrouwelijke vluchtelingen met jonge kinderen minder vaak taal- en inburgeringscursussen en hebben zij minder vaak betaald werk hebben dan vrouwen zonder jonge kinderen (en dan mannen).

### Conclusie

De arbeidsdeelname van Syrische statushouders in Nederland verschilt aanzienlijk tussen mannen en vrouwen. Waar bijna de helft van de mannen enkele jaren na aankomst betaald werk heeft gevonden, geldt dat voor ongeveer tien procent van de vrouwen. Dat lijkt niet te komen door

**Figuur 3.** Werkintenties van vrouwelijke Syrische statushouders zonder betaald werk naar religieuze identiteit, 2019 (percentages soort werkintentie)



Bron: Enquête Nieuwe Statushouders in Nederland, wave 2 (2019). Deze figuur is gebaseerd op de vragen: 'Rekent u zichzelf tot een bepaalde godsdienst of religie, zo ja welk geloof is dat?' en: 'Draagt u een hoofddoek als u naar buiten gaat?'



Foto: DFID - UK Department for International Development/Flickr

onwelwillendheid: de grote meerderheid van de vrouwen zegt betaald werk te willen. Zij geven echter aan belemmeringen te ervaren. Uit ons onderzoek blijkt, net als uit ander onderzoek onder vluchtelingengroepen, dat de beheersing van de Nederlandse taal een grote rol speelt. Vrouwen (maar ook mannen) zien een slechte beheersing van de taal als een belangrijke oorzaak voor hun werkloosheid. Daarnaast spelen andere oorzaken een rol, waaronder het dragen van een hoofddoek en het zorgen voor jonge kinderen. Hoewel vrouwen die een hoofddoek dragen vaker aangeven dat ze niet *kunnen* werken, blijft onduidelijk waarom dat zo is. Discriminatie lijkt een voor de hand liggende oorzaak, maar opvallend genoeg wordt dit door deze vrouwen zelf niet zo gezien.

In het huidige beleid is weinig kennis over en oog voor de rol die de gezinssituatie speelt in de inburgering van Syrische vrouwen in Nederland. Eerder onderzoek naar Syrische statushouders signaleerde al dat, net zoals bij andere vrouwen in Nederland, zorg voor de kinderen en werk moeilijk te combineren zijn. Het is onbekend in hoeverre Syrische statushouders gebruik maken van kinderopvang in Nederland en in hoeverre zij daar gebruik van *willen* maken. Daarbij kunnen statushouders minder vaak terugvallen op hulp van familie of vrienden bij de opvang van jonge kinderen. Vrouwen nemen meestal het grootste deel van de onbetaalde zorgtaken op zich. Daarmee vormt de opvang van jonge kinderen waarschijnlijk een belangrijke barrière voor Syrische moeders. Hoewel we hier alleen hebben gekeken naar arbeidsdeelname en werkintenties, bemoeilijkt zorg voor de kinderen waarschijnlijk ook het leren van de Nederlandse taal en het volgen van een inburgeringscursus. Als vrouwen met jonge kinderen hierdoor een achterstand oplopen, zal dat doorwerken in hun latere kansen op de arbeidsmarkt. Verder onderzoek zal moeten uitwijzen in hoeverre toegankelijke kinderopvang kan bijdragen aan de arbeidsdeelname van Syrische vrouwen in Nederland.

**Roos van der Zwan**, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen, e-mail: zwan@nidi.nl

**Frank van Tubergen**, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen en Universiteit Utrecht, e-mail: f.vantubergen@uu.nl

#### LITERATUUR:

- Buimer, L., J. Klaver, A. Oostveen en W. Korf (2022), *Eindrappport programma: Een nieuw bestaan, een nieuwe baan*. Amsterdam: Regioplan.
- CBS (2021), *Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders - Asiel en Integratie 2021*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Dagevos, J., M. Huijnk, M. Maliepaard en E. Miltenburg (2018), *Syriërs in Nederland. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Salikutluk, Z. en K. Menke (2021), Gendered integration? How recently arrived male and female refugees fare on the German labour market. *Journal of Family Research*, 33(2), pp. 284–321.
- Maliepaard, M., B. Witkamp en R. Jennissen (2017), *Een kwestie van tijd? De integratie van asielmigranten: een cohortonderzoek*. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum.

# Waar komt armoede onder gepensioneerde migranten vandaan?

JELLE LÖSSBROEK & TINEKE FOKKEMA

**Pensioenarmoede komt veel vaker voor onder niet-westerse migranten dan onder gepensioneerde Nederlanders zonder migratieachtergrond. Zij hebben een achterstand op meerdere fronten: lagere opbouw van AOW-rechten, minder aanvullend pensioen en minder eigen woningbezit. Beter gebruik van de aanvullende inkomensvoorziening voor ouderen en een betere pensioenvoorbereiding vormen mogelijke oplossingen voor dit armoedeprobleem.**

Bijna elke dag is er aandacht in de media voor mensen die worstelen met het betalen van hun boodschappen en energierekening. Het lijkt daardoor soms alsof armoede in Nederland een fenomeen is van het afgelopen jaar. Maar er is een groep waarbij de armoede of de bestaansonzekerheid jaren geleden ook al hoog was en die vaak uit het oog verloren wordt: gepensioneerde niet-westerse migranten. Onder gepensioneerden met een westerse migratieachtergrond leeft 6 procent onder de armoedegrens (zie figuur 1), waarbij men bij deze grens volgens definities van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) voor het jaar 2020 moet denken aan 1.100 euro per maand voor een alleenstaande en 1.550 euro per maand voor een echtpaar. Onder gepensioneerden met een niet-westerse migratieachtergrond is dat vele malen hoger: 40 procent, dus bijna een factor 7 hoger. Ter vergelijking: van de gepensioneerde Nederlanders, dus zonder migratieachtergrond, leeft slechts 2,5 procent onder de armoedegrens. Aangezien pensioenarmoede de gezondheid en het welzijn van ouderen aantast, is het belang van de studie van armoede onder deze gepensioneerden groot.

De groep van niet-westerse migranten zal waarschijnlijk de komende jaren sterk groeien: aan het eind van dit decennium zal alleen al de groep gepensioneerde niet-westerse migranten bijna verdubbeld zijn. Prognoses stellen dat jaarlijks een kleine driehonderdduizend nieuwe immigranten zullen aankomen, van wie ongeveer 40 procent uit niet-westerse landen. Een substantieel deel van deze groep zal op den duur terugkeren naar hun herkomstland, maar het is duidelijk dat ook op langere termijn verdere groei van deze groep te verwachten valt. Die nieuwe migranten gaan waarschijnlijk ook een armoedige oude dag tegemoet – er is geen aanleiding om te verwachten dat de huidige complicaties (waarover later meer) voor de nieuwe migranten niet van toepassing zijn.

## Het pensioen van migranten

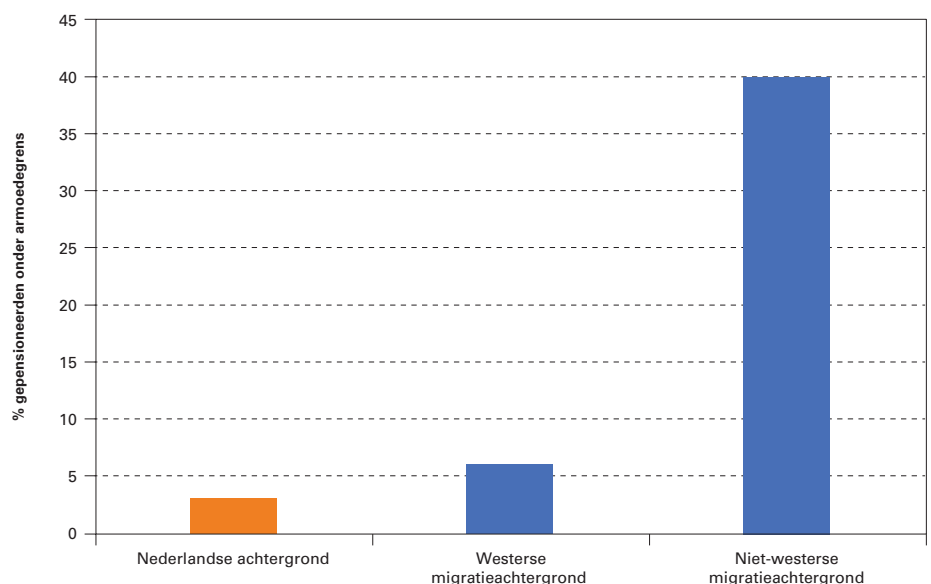
Laten we de financiële positie van gepensioneerde migranten eens analyseren aan de hand van de verschillende pijlers van ons pensioensysteem. In de eerste pijler worden AOW-rechten opgebouwd in elk jaar dat mensen in de vijftig jaar voorafgaand aan hun AOW-gerechtigde pensioenleeftijd in Nederland wonen. Elk jaar buiten Nederland wonen betekent twee procent minder AOW, dus iemand die halverwege de dertig naar



Foto: Roel Wijnants/Flickr

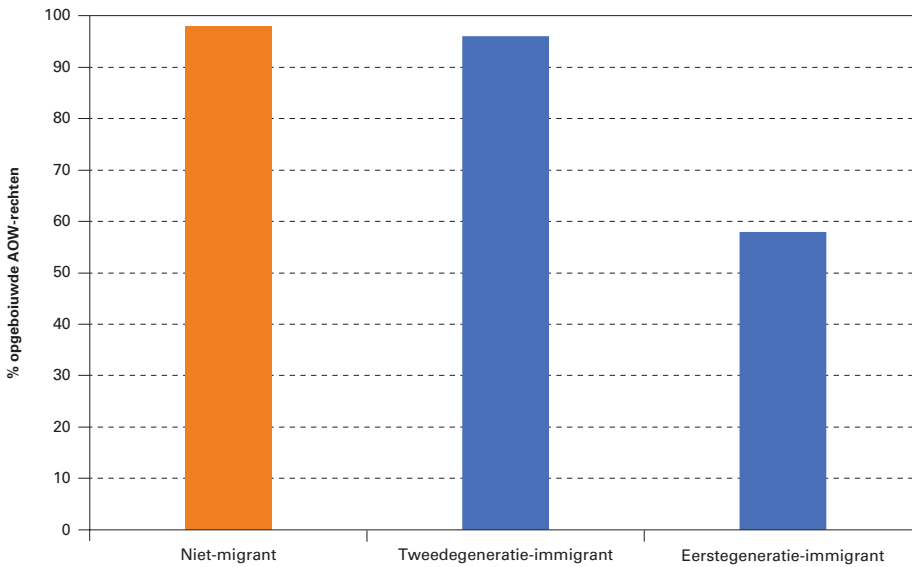
Nederland komt verliest ongeveer één derde van de standaard AOW-uitkering als men geen corrigerende maatregelen neemt, zoals het inkopen van AOW-rechten. Zoals te zien in figuur 2 hebben gepensioneerden zonder migratieachtergrond recht op gemiddeld 98 procent van de AOW-uitkering, tweede generatie migranten 96

**Figuur 1.** Percentage gepensioneerden onder de armoedegrens, naar migratieachtergrond, 2014



Bron: Scholte en Lammers (2017).

**Figuur 2.** Opgebouwde AOW-rechten onder bevolking met en zonder migratieachtergrond, 2020

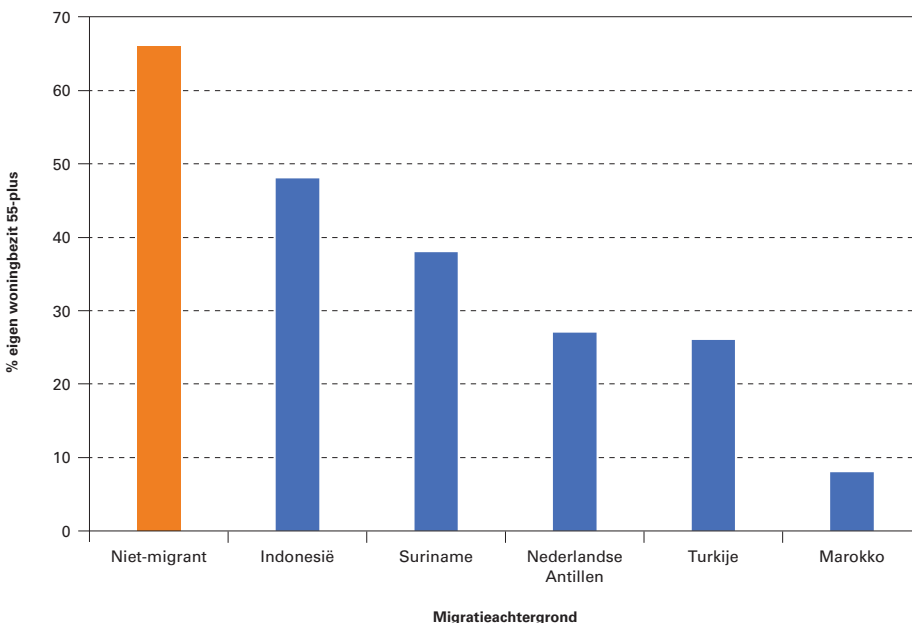


Bron: CBS StatLine (2022), Opgebouwde AOW-rechten; geslacht, leeftijd en burgerlijke staat.

procent, en eerste generatie migranten slechts 58 procent. Aangezien een volledige AOW-uitkering voldoende is om boven de armoedegrens uit te komen, zal het duidelijk zijn hoe groot de invloed van deze verschillen tussen migranten en niet-migranten is.

De tweede pijler van het pensioensysteem bestaat uit het (verplicht) aanvullend pensioen dat mensen opbouwen via het pensioenfonds van hun werkgever. Ook in deze pijler wordt minder opgebouwd door mensen met een migratieachtergrond dan door Nederlanders zonder migratieachtergrond. Om te beginnen is er een verschil in arbeidsparticipatie: van Nederlanders tussen 45 en 65 jaar zonder migratieachtergrond is de netto participatiegraad 82 procent, fors hoger dan bij mensen met een Surinaamse (70%), Marokkaanse (66%) of Turkse achtergrond (59%). Daarnaast ontvangen migranten twee keer zo vaak een arbeidsongeschiktheidsuitkering als mensen zonder migratieachter-

**Figuur 3.** Eigen woningbezit onder 55-plussers naar migratieachtergrond, 2019



Bron: De Regt et al. (2022).

grond (8 procent om 4 procent), en negen keer zo vaak bijstand (15 procent om 2 procent). Ook is er veelal maar één kostwinner in niet-westerse migrantenhuishoudens. Op bepaalde onderdelen is de situatie van werkende migranten gunstiger dan die van werkende niet-migrant. Zo bouwen zelfstandig ondernemers doorgaans minder pensioen op; het aandeel zelfstandige ondernemers onder migranten is echter relatief laag. Binnen de beroepsbevolking ligt het percentage zelfstandig ondernemers op 16 procent voor Nederlanders zonder migratieachtergrond, hetgeen hoger is dan bij mensen met een Turkse (14%), Surinaamse (12%), Marokkaanse (12%) of Nederlands Antilliaanse achtergrond (10%). Ook hebben werkenden met een migratieachtergrond vaker een voltijdsbaan dan werkenden zonder migratieachtergrond. Toch verdienen niet-westerse migranten minder doordat ze vaker in een lager segment van de arbeidsmarkt werken, door een combinatie van factoren zoals taalproblemen, opleidingsverschillen, diploma's die hier niet erkend worden, of discriminatie. Daardoor liggen per saldo de inkomens van niet-westerse migranten lager dan die van niet-migrant.

De derde pijler van het pensioensysteem gaat over de individuele pensioenspaarproducten, zoals lijfrentes en koopsompolissen waarmee men op vrijwillige basis fiscaal aantrekkelijk kan sparen om een pensioengat te vullen of om eerder met pensioen te kunnen gaan. Het is onbekend in hoeverre oudere migranten hier gebruik van maken. Wel is helder dat ze duidelijk lager scoren in de vierde pensioenpijler, waar het draait om spaargeld, beleggingen, maar ook opgebouwd vermogen in de eigen woning. De grootste spaarpot die mensen hebben opgebouwd is vaak een (grotendeels) afbetaalde eigen woning. Bij verhuizing naar een kleinere woning of (zorg)appartement levert de verkoop van de woning vaak veel meer op dan wat er oorspronkelijk voor betaald is. En tot die tijd liggen woonlasten bij woningbezitters lager dan bij huurders. Om een beeld te krijgen van het bezit van eigen woningen onder ouderen (55-plussers) is figuur 3 nuttig. Terwijl twee derde van de niet-migrant eigenaar is van een woning, is het percentage wooneigenaren onder oudere migranten veel lager (zie figuur 3): bijna de helft van de Indonesische en 40 procent van de Surinaamse ouderen woont in een koopwoning. Het percentage woningeigenaren onder de Antilliaanse, Turkse en met name Marokkaanse ouderen ligt nog een stuk lager.

### Gaten in het sociale vangnet

Het is duidelijk dat de financiële positie van gepensioneerde migranten slechter is voor de verschillende pijlers van de pensioenopbouw. Voor gepensioneerden onder de armoedegrens is er een sociaal vangnet: de Aanvullende Inkomensvoorziening Ouderen (AIO). Deze bijzondere vorm van bijstand kan aangevraagd worden door gepensioneerden met een AOW-gat (vaak migranten) om hun inkomen aan te vullen tot aan het bijstandsniveau. Het gaat dus om gepensioneerden die onder de armoedegrens leven; toch wordt de AIO naar schatting aangevraagd door slechts de helft tot twee derde van de

mensen die hier recht op lijken te hebben en het nodig hebben. Ter vergelijking: de AOW wordt ontvangen door praktisch iedereen die hier recht op heeft. Waarom wordt dit sociale vangnet dan zo weinig gebruikt?

Als we kijken naar redenen van niet-gebruik bij andere regelingen, zijn er verschillende plausible verklaringen. Het kan zijn dat een deel van de gepensioneerde migranten niet weet dat de AIO-regeling überhaupt bestaat. In het verlengde hiervan kan er een groep zijn die de regeling kent, maar onvoldoende begrijpt, en daardoor ten onrechte denkt er geen recht op te hebben. Er zijn ook andere redenen te bedenken waarom iemand die recht heeft op de AIO en de regeling kent, er toch geen gebruik van maakt, omdat sommige regels problematisch zijn. Als iemand bijvoorbeeld langer dan dertien weken in een jaar in het buitenland verblijft, wordt de uitkering stopgezet (en voor jongere, nog niet gepensioneerde partners is de termijn nog korter). Een forse groep migranten geeft aan dat ze na pensionering het liefste afwisselend wonen in hun herkomstland én in Nederland. Sommigen hebben dan ook een huis in hun land van herkomst. Met dit privévermogensbezit komen ze al gauw boven de vermogensgrens uit waardoor het recht op AIO vervalt. De wens om deels in het herkomstland te wonen kan wellicht zo sterk zijn dat men daarom maar afziet van een beroep op de AIO. Een laatste voorwaarde voor het gebruik van de AIO is het goed op de hoogte houden van de Sociale Verzekeringsbank van veranderingen. Een wijziging van de woonsituatie of inkomen, bijvoorbeeld als gevolg van het doen van wat losse klusjes of veranderende wisselkoersen die de waarde van buitenlandse inkomsten veranderen, moet spoedig doorgegeven worden. Zo niet, dan moet er mogelijk geld terugbetaald worden, wat mensen af kan schrikken. De toelagenaffaire laat zien dat dit niet alleen een hypothetische angst is – en draagt ook niet bij aan het vertrouwen in de overheid. Tot slot oppert de Nationale Ombudsman nog een mogelijke verklaring: niet-aanvragers hebben geleerd zich te redden met een laag inkomen, en doen dit ook liever, vanuit een gevoel van trots of juist schaamte.

Kortom, hoewel de AIO een deel van de gepensioneerde migranten ondersteunt tot aan het sociaal minimum, maken velen hier geen gebruik van. Bovendien zou het voor de mensen die er wél gebruik van maken natuurlijk prettiger zijn als hun financiële situatie sowieso al boven het sociaal minimum uit kwam, en ze de AIO niet nodig hadden. Een optie is een AOW-opbouw die minder wordt gekort bij mensen die minder dan 50 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd in Nederland wonen. Een voorbeeld van zo'n systeem is het Noorse basispensioen ('grunnpensjon'), waarbij de bedragen pas gekort worden bij mensen die minder dan 40 jaar in Noorwegen gewoond hebben. Het zou ook kunnen helpen om de eerdergenoemde obstakels op de arbeidsmarkt beter te bestrijden, al is het niet eenvoudig iets te doen aan discriminatie, opleidingsverschillen en taalbarrières. Hieronder gaan we in op een laatste factor die aandacht verdient om de finan-

ciële positie van gepensioneerde migranten te begrijpen: hun pensioenvoorbereiding.

### **Pensioenvoorbereiding onder migranten**

Veel mensen ervaren pensioenvoorbereiding als ingewikkeld, maar het is waarschijnlijk extra ingewikkeld voor migranten. Het valt te verwachten dat hun voorbereiding anders is om drie redenen: verschillen in pensioen kennis, toekomstbeeld en vertrouwen in de pensioensector. De pensioen kennis ligt mogelijk nog lager onder migranten dan onder niet-migrant. Migranten hebben vaak een taalbarrière en hebben doorgaans minder opleiding gevolgd, waardoor ze minder goed de pensioencommunicatie begrijpen, die doorgaans in het Nederlands is. Ze kunnen uiteraard om hulp vragen in hun sociaal netwerk, maar dat netwerk bestaat vaak grotendeels uit andere migranten. Het is daarnaast voorstelbaar dat sommige migranten er (onbewust) vanuit gaan dat bepaalde zaken in Nederland op eenzelfde manier zijn geregeld als in hun land van herkomst, waardoor ze zich hierin minder snel zullen verdiepen. In mediterrane landen wordt bijvoorbeeld minder eigen verantwoordelijkheid verwacht bij de pensioenvoorbereiding. Het is bekend dat lager pensioenbewustzijn onder niet-migrant leidt tot minder pensioenvoorbereiding, het is goed mogelijk dat dit ook of in nog sterkere mate voor migranten geldt.

Het toekomstbeeld dat migranten van hun pensioen hebben is waarschijnlijk ook anders dan dat van niet-migrant. Bovenal is er de onzekerheid of ze überhaupt in Nederland met pensioen zullen gaan. Een groot deel van de migranten overweegt om ooit terug te keren naar hun land van herkomst, waar het leven veelal goedkoper is. Wat doet dat met de pensioenvoorbereiding van de groep die uiteindelijk toch in Nederland blijft? Het is ook mogelijk dat sommige migranten zich neerleggen bij een lagere pensioenopbouw, bijvoorbeeld omdat ze in hun land van herkomst ook lagere pensioenen gewend waren. Dan kan het een bewuste keuze zijn of een keuze bepaald door een sterke sociale druk om geld niet te sparen, maar als een overdracht terug te sturen naar familie in het land van herkomst. Tot slot verwachten migranten misschien vaker ook nog steun van hun eigen kinderen te ontvangen wanneer ze zelf met pensioen gaan.

Ten slotte: vertrouwen migranten de pensioensector eigenlijk wel? Er zijn aanwijzingen dat vertrouwen lager ligt onder migranten, en dat lager vertrouwen ertoe kan leiden dat mensen hun geld liever zo veel mogelijk buiten de formele pensioeninstellingen houden. Mogelijk gebruikt men liever informele financiële constructies. Er zijn voorbeelden bekend in de Surinaamse gemeenschap van het gebruik van zogeheten Kasmoni: een manier van informeel sparen en verzekeren binnen de eigen groep. Zulke constructies zouden ook een oplossing kunnen zijn voor het dilemma dat een deel van de islamitische migranten ervaart: participatie in het pensioensysteem is lastig voor iemand die geen rente wil betalen of ontvangen. In hoeverre zulke constructies ook gebruikt worden voor pensioenen is echter onbekend.

### **Conclusie**

De financiële situatie van gepensioneerde migranten is beduidend slechter dan die van gepensioneerde niet-migrant op verschillende terreinen, zoals de AOW-opbouw, het aanvullend pensioen, en het eigen woningbezit. Het sociale vangnet, zoals de bijstand voor AOW'ers (AIO), helpt een deel van de groep die onder de armoedegrens valt, maar lang niet iedereen. Hierbij speelt pensioenvoorbereiding een belangrijke rol. Daarom moet ook de zoektocht naar de bronnen van armoede onder gepensioneerde migranten niet alleen verdiept worden, maar ook moet bezien worden hoe de pensioenvoorbereiding verbeterd kan worden, door pensioenfondsen, verzekeraars, maar uiteraard ook door de migranten zelf.

**Jelle Lössbroek**, NIDI-KNAW/

Rijksuniversiteit Groningen,

e-mail: lossbroek@nidi.nl

**Tineke Fokkema**, NIDI-KNAW/

Rijksuniversiteit Groningen en Erasmus

Universiteit Rotterdam,

e-mail: fokkema@nidi.nl

### **LITERATUUR:**

- Regt, S. de, T. Fokkema en M. Das (2022), *Migrantenouderen in Nederland. Een beschrijvende analyse van de leefsituatie van ouderen uit de 20 grootste herkomstgroepen. Statistische Trends*, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Scholte, R. en M. Lammers (2017), *Inkomenspositie ouderen*. SEO-rapport nr. 2017-09. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.



Foto: CarterYocham / Unsplash

# Wanneer ben je te oud om te werken?

## Oudere werkzoekenden hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. Helpen verschuivende sociale normen over wie (te) oud is om de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt te vergroten?

De arbeidsparticipatie van oudere werknemers was in de jaren negentig van de vorige eeuw zo laag dat men van een ‘vervroegde uittredingscultuur’ kon spreken. Het besef dat de vergrijzing veel druk op de verzorgingsstaat uitoefende voedde het idee dat langer doorwerken onontkoombaar was. Dat lukte redelijk goed. In 2003 had 42 procent van de 60-jarige mannen werk, in 2021 was dit 83 procent. Bij vrouwen groeide de participatie nog sterker, maar ligt deze nog wel op een lager uitgangsniveau: van 24% naar 65%. Maar wat als je als oudere werknemer van baan wilt veranderen of werkloos raakt? Kom je dan nog zo makkelijk aan een baan? Dat heeft niet alles, maar wel veel te maken met de heersende norm over wat ‘oud’ is binnen een bedrijf. Normen worden bewaakt door zogenoemde sociale ‘sancties’: het personeel maakt bijvoorbeeld bezwaar als de directeur een 67-jarige manager van buiten aantrekt. Dan krijg je ‘gedoe’ – boze gezichten, minder inspanning – en voor een soepele bedrijfsvoering zijn dit soort uitingen funest. Op die manier kunnen verwachte reacties van het personeel (‘sancties’) inzicht bieden in de geldende bedrijfsnorm.

De werking van deze sancties is de afgelopen jaren onderzocht door het NIDI. Nederlandse werkgevers is in 2017 en 2019 gevraagd hoe zij denken dat bepaalde beleidsbeslissingen inzake langer doorwerken binnen de organisatie zullen worden ontvangen door het zittend personeel. Deze informatie geeft een goede blik op hoe werkgevers in normale (pre-corona) omstandigheden verwachten dat het zittend personeel positief dan wel negatief reageert op drie verschillende beleidsbeslissingen. In de tabel zien we dat doorwerken van het zittend personeel na de AOW-leeftijd door de meeste werkgevers (61%) in 2019 wordt gezien als een mogelijkheid die op positieve waardering van personeel kan rekenen. Dit percentage is sinds 2017 aanzienlijk toegenomen (was in 2017 nog 45%). De werving van 60-jarige werknemers van buiten de organisatie wordt ook in 2019 veel positiever beoordeeld dan in 2017. Dat beleid ook negatief beoordeeld kan worden blijkt uit de reactie wanneer een organisatie een 67-jarige werknemer van buiten de organisatie in dienst zou nemen. Hoewel doorwerken na de AOW-leeftijd van het eigen personeel dus

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

Een abonnement op DEMOS is gratis. U kunt uw aanvraag indienen via: [demos@nidi.nl](mailto:demos@nidi.nl) of via onze site: [nidi.nl/nl/demos/](http://nidi.nl/nl/demos/)



Bij gehele of gedeeltelijke overname van artikelen dient men een volledige bronvermelding te gebruiken. Graag ontvangt de redactie een bewijsexemplaar. De personen op de foto's komen niet in de tekst voor en hebben geen relatie met hetgeen in de tekst wordt beschreven.

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

## colofon

DEMOS is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).

Redactie: Harry van Dalen, hoofdredacteur  
Peter Ekamper, (web)redacteur  
Bram Hogendoorn, redacteur  
Nico van Nimwegen, redacteur  
Juul Spaan, redacteur

Adres: NIDI/DEMOS  
Postbus 11650  
2502 AR 's-Gravenhage

Telefoon: (070) 356 52 00  
E-mail: [demos@nidi.nl](mailto:demos@nidi.nl)  
Internet: <https://nidi.nl/demos>  
Abonnementen: gratis

Druk: Koninklijke Van der Most  
Opmaak: [www.up-score.nl](http://www.up-score.nl)

positief wordt ontvangen, geldt dit niet voor oudere werknemers die van buiten komen. In een dergelijk geval verwachten de meeste werkgevers dat hiervoor geen steun zou zijn. Komt dit omdat men jongeren meer kansen wil geven? Of vinden velen dat 67 jaar toch echt te oud is om ergens opnieuw te beginnen. Het goede nieuws is dat leeftijdsnormen verschuiven en dat lijken ze ook tamelijk snel te doen.

**Harry van Dalen**, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen en Tilburg University, email: [dalen@nidi.nl](mailto:dalen@nidi.nl)  
**Kène Henkens**, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen, UMCG, email: [henkens@nidi.nl](mailto:henkens@nidi.nl)  
**Jaap Oude Mulders**, SWOV, wetenschappelijk instituut voor verkeersveiligheidsonderzoek, e-mail: [jaap.oude.mulders@swov.nl](mailto:jaap.oude.mulders@swov.nl)

### LITERATUUR:

- Dalen, H.P. van en K. Henkens (2022), Sociale normen in organisaties verschuiven in tijden van vergrijzing. *Economisch Statistische Berichten*, te verschijnen.
- Tunney, O.C. en J. Oude Mulders (2022), When and why do employers (re) hire employees beyond normal retirement age? *Work, Aging and Retirement*, 8(1), pp. 25-37.

Verwachte reacties van personeel over langer doorwerken binnen organisaties, volgens Nederlandse werkgevers, 2017-2019

	2017			2019		
	Verwachte reacties personeel			Verwachte reacties personeel		
	Positief	Neutraal	Negatief	Positief	Neutraal	Negatief
Personeel toestaan door te werken na de AOW-leeftijd	45%	36%	19%	61%	28%	11%
60-jarige van buiten aantrekken	44%	37%	19%	55%	31%	14%
67-jarige van buiten aantrekken	19%	36%	45%	28%	32%	40%

Bron: NIDI (2017, 2019). De vraag luidde "Hoe denkt u dat werknemers binnen uw organisatie zouden oordelen als (1) uw organisatie een werknemer toestaat om door te werken na de AOW-leeftijd; (2) uw organisatie een 60-jarige van buiten de organisatie aanneemt; en (3) uw organisatie een 67-jarige AOW'er van buiten de organisatie aanneemt."