

Vrouwen op de arbeidsmarkt: een succesvolle worsteling

Anneke van Doorne-Huiskes en Joop Schippers*

Dit artikel beschrijft de ontwikkelingen in de arbeid van vrouwen, zoals die zich in de afgelopen 25 jaar in Nederland hebben voorgedaan. Het aandeel werkende vrouwen is sterk toegenomen, al varieert de participatie nog steeds naar burgerlijke staat en opleidingsniveau. De beroepscheiding naar sekse is nog substantieel. De arbeid van vrouwen in Nederland wordt bij uitstek gekenmerkt door deeltijdarbeid. Pogingen om de werkweek van vrouwen uit te breiden, stuiten vooralsnog op institutionele en culturele barrières. Mede door het hoge getal van vrouwelijke deeltijdwerkers zijn vrouwen in hoge functies nog schaars vertegenwoordigd. Naast tijd, spelen hierbij ook factoren van beeldvorming en *framing*. De zorginfrastructuur in Nederland is nog niet toegesneden op een volwaardige deelname van vrouwen aan het arbeidsproces. Mede daarom blijven patronen van arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen relatief traditioneel. Dit leidt onder meer tot een beperkte mate van economische zelfstandigheid van vrouwen, vooral bij de lager opgeleiden. Een hoge marginale lastendruk ontmoedigt juist bij deze categorie het werken in betaalde banen. Heroverwegingen lijken op dit punt op zijn plaats, al ligt dit politiek gevoelig. Daarnaast vraagt ter wille van een voltooiing van het emancipatieproces van vrouwen de zorginfrastructuur in Nederland om uitbreiding en professionalisering.

Trefwoorden: Arbeidsparticipatie van vrouwen, trends, ontmoedigende factoren, Nederland, deeltijdwerk

Inleiding

Welke ontwikkelingen hebben zich in Nederland in de afgelopen decennia voorgedaan op het vlak van arbeidsmarktdeelname van vrouwen? Die vraag vormt het centrale gezichtspunt van deze bijdrage aan het themanummer 'Trends in arbeid'. Hoe kunnen die ontwikkelingen in een meer normatieve zin worden gedeut? Dragen ze bij, hebben ze bijgedragen aan de emancipatie van vrouwen in Nederland? Wat is de stand van emancipatie betreffende de arbeidsmarktdeelname van vrouwen anno 2010? Wat gaat goed, wat gaat minder? Is, in een meer waarderende zin, het glas 'halfvol' of eerder 'halfleeg'? En, niet onbelangrijk als maatstaf in deze tijd, hoe is de situatie en kwaliteit van de arbeid van vrouwen in Nederland in vergelijking met die in andere Europese landen? Met als laatste vraag, de ontwikkelingen en trends overziende, welke beleidsagenda kan uit het voorgaande worden afgeleid? Resteren er ten aanzien van de beroepsarbeid van vrouwen nog beleidstaken voor de overheid? Of zijn veeleer arbeidsorganisaties, werkgevers en de vrouwen zelf aan zet? Wil Nederland in termen van beleid op het punt van arbeidsmarktdeelname van vrouwen eigenlijk ergens naartoe, of hebben de ontwikkelingen vooral een min of meer autonome dynamiek? Een dynamiek die eerder beleidsmatig wordt gevolgd, dan wordt geïnitieerd?

Ter beantwoording van dit alles gaan we allereerst in op de geschiedenis van enkele cijfermatige ontwikkelingen in de beroepsdeelname van vrouwen gedurende de afgelo-

* Anneke van Doorne-Huiskes is emeritus hoogleraar Sociologie Universiteit Utrecht en partner in het onderzoeks- en adviesbureau VanDoorneHuiskes en partners. Joop Schippers is als hoogleraar Arbeids- en Emancipatie-Economie verbonden aan de Universiteit Utrecht. Correspondentieadres: doorne.huiskes@wxs.nl.

pen decennia. Daarna wordt het fenomeen deeltijdarbeid behandeld als onlosmakelijk verbonden met het arbeidsmarktgedrag van vrouwen in Nederland. Vervolgens wordt kort de situatie van vrouwen in hoge functies geschetst. Daarna laat we zien dat beroepsarbeid van vrouwen in Nederland nog steeds met ambivalenties is omgeven. Deze ambivalentie komt onder meer tot uitdrukking in een haperende zorginfrastructuur. En, in microperspectief, in de onderhandelingen, of het gebrek daaraan, tussen partners aan de keukentafel. Recent kwalitatief onderzoek geeft daarvan een interessant beeld. Tot slot volgt een mogelijke beleidsagenda voor de toekomst. We sluiten af met enkele conclusies.

Ontwikkelingen in de beroepsdeelname van vrouwen in Nederland

Een blik in het verleden

In 1947 behoort van alle vrouwen tussen 15 en 64 jaar ruim 25% tot de beroepsbevolking (Tijdens, 2006; gebaseerd op CBS Volkstelling 1947). Bij terugblikken in de tijd blijkt dat dit percentage een lange en constante geschiedenis kent. Beroepstellingen van het Centraal Bureau van de Statistiek tussen 1899 en 1930 laten zien dat in al die jaren rond een kwart van de vrouwen boven de 14 jaar beroepsmatig actief was. Per beroepstelling (1899, 1909, 1920 en 1930) variëren de aandelen tussen 21 en 27%, afhankelijk van het al dan niet meetellen van vrouwen werkzaam in de sector landbouw. Interessant om te zien is hoe 'huiselijke diensten' in getal de belangrijkste beroepsgroep onder de vrouwen vormde. Maar daarnaast waren toch ook substantiële aantallen vrouwen in de sectoren industrie en handel en verkeer werkzaam (Posthumus-van der Goot, 1968). Onbedreigd was de arbeid van vrouwen, met name van de gehuwden onder hen, overigens niet, ondanks de constanten die uit de cijfers spraken. Tussen 1904 en 1940 is tot twaalf keer toe getracht gehuwde vrouwen de toegang tot de betaalde arbeid te ontzeggen. De meest bekende poging vormt het Wetsontwerp Romme (1937) dat stelt: 'Eene gehuwde vrouw mag geen arbeid verrichten.' Voor de zekerheid werd toegevoegd dat dit ook gold voor vrouwen die 'in concubinaat leven'. De vrouwelijke kostwinner werd niet geacht onder de verbodsbepaling te vallen. De toelichting op dit wetsvoorstel geeft een fraai beeld van de geest van de tijd: 'naar natuurlijk bestel dient de man de kostwinner van het gezin te zijn en heeft de vrouw tot taak de verzorging van het gezin.' Gezinsbelangen dienen behartigd te worden, aldus de toelichting, een gegeven van dusdanige importantie dat optreden van overheidswege op dit punt 'volkomen op zijn plaats is'. Het Wetsvoorstel Romme is in die algemene zin nooit wet geworden. Het werd actief bestreden en Romme's opvolger Van der Tempel (SDAP) trok het voorstel in. Dit laatste overigens neemt niet weg dat de overheid als werkgever zich lange tijd het recht heeft voorbehouden vrouwelijke ambtenaren op de dag van hun huwelijk te ontslaan. Hieraan is pas, met een voorgeschiedenis van moties met nipte meerderheden, in 1957 een einde gekomen (Posthumus-van der Goot, 1968).

Terugkijkend kan men zich met recht de vraag stellen waarom in die vooroorlogse jaren en daarna de arbeid van gehuwde vrouwen zo fel werd bestreden. Gehuwde vrouwen namen nauwelijks aan de betaalde arbeid deel. Niet primair omdat hun dat bij wet zo moeilijk werd gemaakt, maar omdat in de culturele constellaties van die dagen vrijwel iedereen vond dat dat ook niet hoorde. In 't Veld-Langeveld (1969) laat zien dat nog

in 1960 het aandeel werkenden onder de gehuwde vrouwen slechts 7% was. Iets minder dan de helft van deze groep kon als meewerkend echtgenote worden geclassificeerd.

Ontwikkelingen

Sinds de jaren zestig van de vorige eeuw is er op het vlak van arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland veel gebeurd. (Zie hiervoor ook Bierings et al., dit nummer). Van relatief uitzonderlijk werd beroepsarbeid van (gehuwde) vrouwen een algemeen fenomeen. Die toename van participatie voltrok zich in de eerste plaats via de dimensies burgerlijke staat en gezinssituatie. Tijdens (2006), die hiertoe onder meer van CBS-volkstellinggegevens uit verschillende jaren gebruikmaakt, vat dit proces in haar oratie bondig samen. In de jaren vijftig en zestig houdt de beroepsdeelname van vrouwen bij de huwelijksdag op. De jaren zestig laten de eerste herintreedsters zien. In de jaren zeventig is het niet meer primair het huwelijk dat vrouwen van verdere deelname aan het beroepsleven doet afzien, maar de geboorte van het eerste kind. In de jaren tachtig begonnen moeders van jonge kinderen aan een opmars in arbeidsdeelname. Die opmars heeft zich krachtig voortgezet. Verreweg de meeste vrouwen blijven thans in een beroep werkzaam, ook wanneer er jonge kinderen in het gezin aanwezig zijn. Naast deze dimensie van gezinssituatie is in het proces van toenemende beroepsdeelname van vrouwen ook het niveau van opleiding een belangrijk gezichtspunt. Hoger opgeleide vrouwen zijn in alle gevallen van burgerlijke staat en gezinssituatie voorlopers geweest, lager opgeleide vrouwen volgden. Beroepsdeelname van vrouwen kan daarmee in sociologische zin als een 'zinkend cultuurgoed' worden gekwalificeerd. Men zou in zekere zin ook over democratisering van de vrouwenarbeid kunnen spreken. Nog steeds overigens zijn er verschillen in deelname tussen vrouwen van verschillende opleidingsniveau.

De situatie nu in getal

Cijfers via Statline van het Centraal Bureau voor de Statistiek (juli 2010) laten, naar personen gemeten, relatief hoge percentages arbeidsmarktdeelname zien, zowel voor mannen als voor vrouwen. Zo is de netto participatie van mannen tussen 15 en 65 jaar in 2009 75%. Gedurende het afgelopen decennium is dit getal bij mannen min of meer constant gebleven. Bij vrouwen gaat het in 2009 om een netto participatie van bijna 60% (59.7 %). Bij vrouwen steeg in datzelfde tijdvak de participatiegraad ongeveer zeven procentpunten.

Naast toch nog vrij sterke sekseverschillen in arbeidsmarktdeelname, blijken ook verschillen naar leeftijd en opleidingsniveau substantieel. Bij mannen van 25 tot 40 jaar is de netto participatie in 2009 90%, bij mannen van 40 tot 55 jaar is dit 89%. Vrouwen in beide leeftijdsklassen kennen een participatiegraad van respectievelijk 77 en 70%. De categorie ouderen (55 tot 65 jaar) laat andere cijfers zien. Beroepsmatig actief (netto) bij de mannen in die groep in 2009 is 58%, bij de vrouwen 36%. Dat laatste percentage, hoewel niet hoog, is het afgelopen decennium met ongeveer 12 procentpunten gestegen. Bij de categorie oudere mannen is in die periode sprake van een stijging van 7 procentpunten.

Opleidingsniveau differentieert sterk. Mannen met alleen basisonderwijs kennen in 2009 een netto participatiegraad van 49%, vrouwen van 30%. Van universitair geschoolde mannen neemt 88% aan het beroepsleven deel, van dezelfde categorie vrouwen 82%. Elk hoger niveau van scholing levert meer werkenden op. Dit verband is lineair, zowel bij mannen als bij vrouwen.

Het tempo waarin deze ontwikkelingen in de arbeid van vrouwen zich hebben voltrokken, bracht onder andere Schippers (2007) ertoe de feminisering van de arbeidsmarkt als een van de belangrijkste naoorlogse trends op sociaaleconomisch vlak te kenschetsen.

Beroepscheiding naar sekse

Welk soort werk doen vrouwen doen in vergelijking met mannen? In welke sectoren van de arbeidsmarkt zijn vrouwen vooral werkzaam? Binnen de gezondheids- en welzijnzorg voeren vrouwen de lijsten aan: een aandeel van 80%, ruim boven hun gemiddelde aanwezigheid op de arbeidsmarkt (44%). Ook in de bedrijfstak onderwijs zijn vrouwen oververtegenwoordigd, evenals in die van cultuur en overige dienstverlening. Een echte mannensector is de bouwnijverheid, met een aandeel van 8% vrouwen. En in iets mindere mate de industrie, met ongeveer 20% werkzame vrouwen. In de bedrijfstakken horeca, financiële instellingen, openbaar bestuur en zakelijke dienstverlening is het aandeel vrouwen min of meer gelijk aan hun gemiddelde aanwezigheid op de arbeidsmarkt (Portegijs et al., 2006).

Is er, ondanks bovengenoemde constatering, sprake van een zekere afname van een beroepscheiding naar sekse? Een interessant perspectief daarop geven Borghans en De Grip (2005), op basis van vergelijkende analyses voor de jaren 1984 en 2001. In 1984 blijken vrouwen minder vaak in beroepen te werken waar veel uren worden gewerkt; waar de afstand tussen wonen en werken groot is; waar het werk gevaren met zich meebrengt; waar analytische vaardigheden belangrijk zijn; waar de lonen hoog zijn; waar het verschil in beloning tussen ouderen en jongeren groot is. Die laatste zaken wijzen op de mogelijkheden van stijgen in beroepsniveau. Vrouwenberoepen worden, zoals al eerder is gezegd, van oudsher gekenmerkt door relatief vlakke loopbaanprofielen. In 2001 blijken weliswaar in alle beroepen meer vrouwen zijn gaan werken, met een afname van het aantal typische mannenberoepen als gevolg, maar toch doen zich binnen dat gegeven opnieuw traditionele patronen of voortzettingen daarvan voor. Zo is, aldus Borghans en De Grip, de participatie van vrouwen vooral gestegen in beroepen waarin in 1984 gemiddeld al een laag aantal uren per week werd gewerkt en waar de woon-werkafstand relatief kort was. Verzorging is een belangrijk element in de beroepen van vrouwen gebleven. In gevaarlijke beroepen of in beroepen die een sterk appèl op analytische vaardigheden doen is het aandeel vrouwen juist niet gestegen. Wel zijn relatief meer vrouwen gaan werken in beroepen met hoge gemiddelde lonen en met een sterker carrièreprofiel. Dit duidt er in ieder geval op dat het uitoefenen van een beroep nadrukkelijker dan een aantal decennia geleden voor meer vrouwen een zaak van de gehele levensloop is geworden en niet iets dat alleen tot een bepaalde – vroege – levensfase is beperkt. Naar de mate dat een beroep in meer levensfasen relevant is, zullen de eisen die men aan dat beroep stelt, bijvoorbeeld op het vlak van perspectief en carrièrekansen, ook duidelijker en relevanter worden.

Een uitruil tussen beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden?

De groeiende arbeidsparticipatie van vrouwen heeft geen einde gemaakt aan de tussen mannen en vrouwen bestaande beloningsverschillen. Al decennialang ligt het bruto-uurloon van vrouwen gemiddeld een vijfde tot een kwart onder dat van mannen (Schippers & Siegers, 1986; Schippers, 2007). In Europees perspectief ligt het verschil in uurloon tussen Nederlandse mannen en vrouwen relatief hoog (23.6% in 2009). Het Europese gemiddelde ligt op 17.6% (European Commission, 2010). Op zich spoort een daling van het relatieve uurloon van vrouwen met de theoretische verwachting dat naarmate de participatie stijgt ook de minder productieve leden van de groep de arbeidsmarkt zullen betreden. De realiteit is echter dat vrouwen in hoog tempo hun achterstand op mannen in de hoeveelheid menselijk kapitaal waarover ze beschikken hebben ingehaald, om te beginnen op het terrein van opleiding. De persistente beloningsverschillen hebben niet primair te maken met het feit dat vrouwen minder verdienen voor hetzelfde werk dan mannen, maar vooral met het feit dat vrouwen in andere beroepen en sectoren werken.

Borghans en De Grip constateren dat, samenhangend met de beroepensegregatie naar sekse, op het vlak van arbeidsvoorwaarden de verschillen tussen mannenberoepen en vrouwenberoepen pregnanter worden. Op dat punt lijkt een wisselwerking te bestaan. Ter beperking van het beslag van de collectieve sector op het nationaal inkomen bleef sinds het begin van de jaren tachtig de primaire beloning in de collectieve sector achter bij die in de marktsector. Wel kwamen, vooral door de inspanningen van de vakbonden om toch nog iets terug te krijgen ter compensatie van de weinig gunstige loonontwikkeling, bij de overheid en in sectoren als de zorg en het onderwijs betrekkelijk gunstige secundaire arbeidsvoorwaarden tot stand, bij voorbeeld op het terrein van scholing en verlof. Vooral de gedeeltelijke betaling van het ouderschapsverlof in de collectieve sector vormt een belangrijk verschil met de marktsector. Behalve dat de aard van het werk (zorg, onderwijs) er al toe leidde dat verhoudingsgewijs veel vrouwen hun arbeidsaanbod op de collectieve sector richtten, werd dit proces versterkt door het arbeidsvoorwaardenpakket.

Vrouwen hechten in het algemeen, vanwege de gangbare taakverdelingen tussen mannen en vrouwen thuis, aan goede secundaire arbeidsvoorwaarden op het punt van mogelijkheden tot deeltijdwerk en het gebruik kunnen maken van wettelijke verlofmogelijkheden. Voor de 'gemiddelde man' staan die arbeidsvoorwaarden meestal niet bovenaan de lijst, maar gelden andere zaken: inkomensniveau, opleidingsmogelijkheden, de kans om in of via het beroep te stijgen in functieniveau. Als het zo is dat goede deeltijd- en verlofmogelijkheden vanuit werkgeversperspectief in zekere zin worden gecompenseerd door lagere lonen, of minder snel stijgende lonen, en mogelijkwijze minder opleidingsmogelijkheden die tot stijging in het beroep zouden kunnen leiden, dan heeft dat implicaties voor werkers in die beroepen voor wie dergelijke arbeidsvoorzieningen minder relevant zijn. Ze betalen wel de kosten daarvan, maar van de baten maken ze weinig gebruik omdat ze die zelf minder nodig hebben. Een dergelijke situatie leidt tot een verlaging van de aantrekkelijkheid van die beroepen voor mannen. Mannen trekken weg, vrouwen bezetten hun plaatsen en vervolgens weerhouden de m/v-getalsverhoudingen nog meer mannen om in dat beroep aan het werk te gaan. Leerkrachten in het basisonderwijs zijn een goed voorbeeld van dit cumulerende en zichzelf versterkende proces. Aldus zien we al geruime tijd een bovengemiddelde feminisering van de collectieve sector, waar de primaire beloning (vooral voor hoger opgeleiden) relatief laag is, maar de secundaire arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld op het terrein van

scholing en verlof) vaak aantrekkelijker zijn dan in de marktsector (Román & Schippers, 2008). Het lijkt er daarmee op dat een situatie is ontstaan waarbij in beroepen en sectoren waarin veel mannen werken de arbeidsvoorwaarden zijn afgestemd op de wensen van de gemiddelde man, terwijl in beroepen en sectoren met veel vrouwen de arbeidsvoorwaarden beter aansluiten op de voorkeuren van vrouwen.

Een Europees perspectief

In vergelijking met andere Europese landen zijn veel vrouwen in Nederland op de arbeidsmarkt actief. In 2008 was de participatiegraad van vrouwen in Nederland 71%, tegen een Europees gemiddelde van 59%.¹ Zweden (72%) en Denemarken (74%) lieten een nog iets hoger percentage werkende vrouwen zien, maar alle overige landen, inclusief Finland (69%), kenden een lagere participatiegraad van vrouwen (European Commission, 2010). Bij de categorie vrouwen tussen 55 en 64 jaar liggen de verdelingen anders. In 2008 was in Nederland 42% van deze groep in een beroep werkzaam. Hoger dan het Europees gemiddelde, maar lager dan in Zweden (67%), Finland (56%), Estland (60%), Litouwen (57%) en Denemarken (50%). Dit lagere percentage beroepsactieve vrouwen in vergelijking met de totale participatiegraad wijst op een nog korte traditie van doorwerken tijdens de levensloop door vrouwen in Nederland. Zoals eerder gemeld, is het aandeel werkende vrouwen in de oudere leeftijdscategorie in Nederland relatief snel aan het stijgen. Dit blijkt bijvoorbeeld als we kijken naar de leeftijdspecifieke participatie per cohort (Román et al., 2007). Het participatieprofiel van elk tienjaarscohort blijkt dan (vooral bij hogere leeftijden ruim) te liggen boven dat van het voorgaande cohort.

Wordt gekeken naar voltijdse equivalenten dan verandert het beeld van en voor Nederland drastisch. Met een participatiegraad van in 2008 45.4% in fte's blijft Nederland niet alleen achter bij het Europese gemiddelde (51%), maar bovendien moet het op Italië en Malta na alle andere landen – ver – boven zich laten. Dit grote verschil tussen personen en equivalenten komt uiteraard door het hoge aandeel deeltijd werkenden onder de vrouwen in Nederland (75%; Europees gemiddelde in 31%).

Deeltijdarbeid

Werken in deeltijd is bij uitstek een kenmerk van de arbeid van vrouwen in Nederland. Deze paragraaf gaat in op de ontwikkeling van deeltijdarbeid en op de vraag waarom uitbreiding in uren geen gemakkelijke opgave is.

Hoe deeltijdarbeid zich ontwikkelde

In zijn oratie schetst Visser (1999) fraai hoe deeltijdarbeid in Nederland zich ontwikkelde. Van een tweederangs arbeidsvorm naar een geaccepteerd en – relatief – beschermd verschijnsel. Een verschijnsel dat thans opnieuw in discussie is, maar om andere redenen dan toen het aan zijn ontwikkeling begon. In de jaren zestig en ook nog zeventig was, aldus Visser, deeltijdarbeid in dubbele zin marginaal. Weinigen werkten in deeltijd in die jaren en beloning, rechtspositie en kwaliteit van de arbeid waren

tweederangs. Deeltijders vielen in de regel niet onder een CAO en konden geen aanspraak maken op sociale zekerheid en bedrijfspensioen.

Ondanks die marginaliteit nam in de jaren zeventig de belangstelling voor deeltijdbanen toe. En wel in eerste instantie van de kant van vrouwen. Hun opleidingsniveau steeg en het sociale taboe dat gehuwde vrouwen op de arbeidsmarkt niet thuishoorden begon langzaam te wijken. De stap naar volledige deelname aan de betaalde arbeid voor gehuwde vrouwen was echter te groot in een samenleving waar traditionele man/vrouw opvattingen domineerden. Werken in een deeltijdbaan leek een adequaat antwoord op de verschuivende preferenties van vrouwen.

Van afwijzing naar acceptatie

De acceptatie van deeltijdarbeid liep aanvankelijk stroef. Vakbonden zagen grote bezwaren op het punt van arbeidsrecht, inkomen en pensioenen (Visser, 1999). Ze waren onder meer bevreesd dat deeltijders genoeg zouden nemen met lagere uurlonen dan voltijdwerkers en dat ze daardoor de loonstijging van voltijdwerkers zouden blokkeren (Bruyn-Hundt, 1982). Bruyn-Hundt noemt nog een argument: vakbonden zagen een concurrerend element in de hogere uurproductiviteit van deeltijdwerkers. Werkgevers stonden, behoudens bij specifieke uitvoerende, laaggeschoolde banen, ook niet te springen om deeltijdbanen binnen hun organisatie op grote schaal mogelijk te maken. Te lastig om te organiseren en te duur, zo luidde veelal het oordeel.

Bij de overheid lagen de zaken iets anders. De Beleidsnota Deeltijdarbeid van 10 maart 1987 (SZW, 1987) ziet een toename van deeltijdbanen als een belangrijk instrument voor het terugdringen van de werkloosheid. Men kan vaststellen dat aan deze Beleidsnota het zogenaamde Akkoord van Wassenaar (1982) vooraf was gegaan. In dit Akkoord werd voor het eerst in de naoorlogse geschiedenis arbeidstijdverkorting ingezet als middel ter bestrijding van werkloosheid en werden ook deeltijdbanen een serieuze en legitieme optie om het werk te organiseren. De Beleidsnota Deeltijdarbeid (1987) formuleert als beleidsuitgangspunten: vergroten van deeltijdmogelijkheden onder gelijke of gelijkwaardige rechtspositionele condities; het bijdragen aan voorwaarden waaronder werkgevers meer deeltijdbanen kunnen creëren; het bevorderen van deeltijdarbeid zodanig dat deze bijdraagt aan de herverdeling van werk in het kader van het werkgelegenheids- en emancipatiebeleid. Voor herziening van een belangrijk arbeidsrechtelijk gegeven, namelijk het recht op het minimum uurloon ook voor werkers in kleine banen (het zogenaamde een-derde-criterium) achtte men in 1987 de tijd nog niet rijp. In de Nota Deeltijdarbeid van de Stichting van de Arbeid (1989) blijken de werkgeversorganisaties, in tegenstelling tot de werknemersorganisaties dit standpunt te delen. Later mengt ook de Emancipatieraad zich in het debat. In 1992 met het advies *Deeltijdwerk: het volle pond*, dat een wettelijk recht op gelijke beloning en behandeling van deeltijders bepleit. In 1993 gaat men een stap verder: een wettelijk recht op volwaardig deeltijdwerk wordt voorgesteld. Zonder ondergrens van het aantal uren en met de clausule dat een werkgever een verzoek tot vermindering van de werktijd alleen bij zwaarwegende belangen van bedrijfsorganisatorische aard mag afwijzen (Emancipatieraad, 1993).

De wettelijke bescherming van deeltijdarbeid krijgt verder vorm. In 1992 krijgen ook deeltijders in kleine banen recht op het minimum uurloon en de minimum vakantietoelage. In 1996 komt de Wet verbod onderscheid arbeidsduur tot stand en in 2000

treedt de Wet aanpassing arbeidsuur in werking. Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur dienen te worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit niet mogelijk maken. Dit laatste dient de werkgever te motiveren. De werknemer hoeft dat niet. De redenen voor deeltijdwerk doen er niet toe (vgl. Baaijens, 2005).

Uitbreiding van deeltijdbanen?

Maar dan verandert het tij, enigermate. In een klimaat van voortdurende economische groei die het eerste decennium van de eenentwintigste eeuw tot aan de kredietcrisis kenmerkt, neemt de roep om uitbreiding van de arbeidsmarktdeelnemers in Nederland toe, voor de lange termijn vooral geïnspireerd door demografische verschijnselen als ontgroening en vergrijzing. Als uitvloeisel van de zogenaamde Participatietop van overheid en sociale partners in 2007 wordt de Commissie Arbeidsparticipatie ingesteld. Deze brengt in juni 2008 rapport uit, vlak voordat de kredietcrisis in het najaar van 2008 in volle omvang zichtbaar wordt. De aanbevelingen van de Commissie verdwijnen in de turbulentie van de tijd, maar ze zijn helder en de moeite van het doordenken waard. De Commissie gaat uit van een stevige toename in de vraag naar arbeid op de kortere of middellange termijn en een geleidelijk teruglopend aanbod. Deze toename lijkt door de crises in het economisch bestel wat getemporeerd, maar kan toch voor de iets langere termijn als uitgangspunt van beleid worden genomen. De aandacht van de Commissie is onder meer gericht op het grote getal van vrouwen met kleine deeltijdbanen. Recent onderzoek laat zien dat de argumenten van vrouwen voor de keuze van een beperkt aantal arbeidsuren met de levensfasen verschuiven. Van de expliciete wens om zelf voor een deel van de tijd voor kinderen en het huishouden te zorgen, naar de behoefte aan eigen tijd, aan tijd voor hobby's en contacten (Portegijs et al., 2008). Een pilotstudie naar deeltijdbanen van vrouwelijke verpleegkundigen en verzorgenden in twee grote ziekenhuizen laat vooral zien hoezeer deeltijdbanen van vrouwen met vanzelfsprekendheden zijn omgeven. Die vanzelfsprekendheid leeft bij alle relevante actoren: de vrouwen zelf, de leidinggevenden en de collega's. Die vanzelfsprekendheid lijkt ook te impliceren dat de deeltijdsituatie niet wordt geproblematiseerd in termen van verlies van talent van vrouwen, voor de samenleving en voor henzelf. Eigenlijk is eerder het tegendeel het geval: leidinggevenden en management zijn blij dat het talent van vrouwen op deze manier in ieder geval ten dele voor de arbeidsmarkt en voor de eigen organisatie beschikbaar blijft (vgl. Van Doorne-Huiskes, 2010).

De Taskforce DeeltijdPlus

Voornoemde pilotstudie is verricht in het kader van de zogenaamde Taskforce Deeltijd-Plus (2008-2010). Begin 2010 zijn de bevindingen van de Taskforce gepubliceerd. Los van de daadwerkelijke invloed die deze Taskforce heeft gehad – net als de Commissie Arbeidsparticipatie gehinderd door het uitbreken van crises – is de oprichting ervan interessant. In zekere zin voor het eerst in de geschiedenis worden vrouwen in Nederland door de overheid opgeroepen – vooralsnog op basis van vrijblijvendheid – om hun deelname aan de betaalde arbeid uit te breiden. Algemeen is de erkenning dat ontwikkelingen in demografie, verzorgingsstaten en kenniseconomie een ruimere inzet van vrouwen in de betaalde arbeid noodzakelijk maken.

De erkenning is er, in overwegende mate en in rationele zin. De institutionele bedding waarin en waardoor een verhoogde arbeidsdeelname van vrouwen moet worden gerealiseerd, kent echter zijn eigen dynamiek. Er blijken nog de nodige ambivalenties, die uitbreiding van betaalde arbeid door vrouwen niet zonder meer vanzelfsprekend of eenvoudig maken. Daarover meer in de paragraaf over zorginfrastructuur. Eerst nog even kort aandacht voor een ander belangrijk onderdeel van de vrouwelijke arbeidsmarktdeelname: de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende en hoge functies.

Vrouwen in leidinggevende en hoge posities

Leidinggeven in beroepen

Mannen blijken vaker dan vrouwen een leidinggevende functie te vervullen. In 2007 gaf 14% van de beroepsbevolking van ruim zeven miljoen mensen leiding aan anderen (Visschers & Te Riele, 2008). Van deze 14% gaf 6% leiding aan 5 tot 9 personen, 4% aan 10 tot 19 personen en 4% aan 20 en (veel) meer personen. Interessant is de constatering van het CBS dat het aandeel leidinggevendenden gelijke tred houdt met de groei van de beroepsbevolking. Dit zou de gedachte van sommigen als zou Nederland steeds meer managers tellen, kunnen weerspreken. Mannen blijken veel vaker in leidinggevende functies werkzaam dan vrouwen. Van de werkende vrouwen gaf in 2007 één op de tien leiding, bij de werkende mannen was dit één op de vijf. Deze verhoudingen blijken sinds 2001 min of meer constant. De verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke leidinggevendenden blijken in belangrijke mate met hun arbeidsduur samen te hangen. Leidinggeven komt in deeltijdbanen veel minder voor dan in volledige banen (Visschers & te Riele, 2008).

Vrouwen in hoge functies

Vrouwen in hoge posities, een debat dat al een aantal decennia loopt. Welke ontwikkelingen zijn relevant? In de eerste plaats de – op basis van een sterk gestegen opleidingspeil – enorme toename van vrouwelijke professionals in verschillende sectoren van de arbeidsmarkt. Bij de rijksoverheid, bij andere overheden, in het wetenschappelijk onderzoek, in het onderwijs, bij de rechterlijke macht, in de advocatuur, in de medische professies, in de consultancy, accountancy en andere zakelijke dienstverlening, vrouwen vormen inmiddels een substantieel deel van de professionele werkers in die sectoren. Deze ontwikkelingen zullen nog wel even doorgaan, mede gezien de sekseverhoudingen bij de afgestudeerden van het hoger onderwijs, die in paragraaf 2 zijn vermeld.

Dit beeld van substantiële vrouwelijke aanwezigheid verandert wanneer het om zogenoemde topfuncties gaat. Hoezeer vrouwelijke professionals ook in getal zijn toegenomen, de ontwikkelingen op het punt van vrouwen naar de top gaan traag. Hoe komt dit?

Enkele relevante mechanismen

Waarom stromen vrouwen maar mondjesmaat door naar de top? In de eerste plaats is er de factor 'tijd'. Tijd in de zin van hoeveelheid tijd per week aan het werk besteed, en tijd als historische tijd die nodig is om vrouwen als categorie voldoende toe te rusten

voor functies aan de top. Het grote getal van vrouwen die in deeltijd werken, heeft een nadelig effect op hun kans een hoge positie te bereiken. Dit geldt ook voor hoger opgeleide vrouwen, hoewel door hen overwegend in grotere deeltijdbanen wordt gewerkt. In termen van statistische kansen gesproken: concurrentie om en aan de top met een vierdaagse werkweek biedt minder kansen dan wanneer men volledig – en meer dan dat – beschikbaar is. Het gezichtspunt van *tijd* in historische zin heeft aanleiding gegeven tot de zogenaamde pijlpijntheorie. Die stelt dat, gegeven de relatief recente doorbraak van vrouwen op de arbeidsmarkt, er meer tijd nodig is om hun kansen op een hoge functie te vergroten. *Ambities* om de top te bereiken vormen in tweede gezichtspunt. Vrouwen zouden minder ambitieus zijn dan mannen en dat zou, in ieder geval voor een deel, een kleiner getal van vrouwen aan de top verklaren. Onderzoek van Research voor Beleid en de Radboud Universiteit (2009) laat zien dat in de traditionele zin van ambitie – ik wil zichtbaar worden en hoger opkomen – mannen gemiddeld meer uitgesproken zijn dan vrouwen. Gaat het echter om de ambitie om het eigen werk goed te doen, om te streven naar verdieping van kennis en professionele vaardigheden, dan verdwijnen de verschillen tussen de seksen. Wel blijkt, in lijn met de Nederlandse cultuur, dat vrouwen minder bereid zijn om ter wille van de verwezenlijking van hun carrièreambities concessies te doen in hun privé-leven. Dit laatste is ongetwijfeld van invloed op de kansen van vrouwen voor hoge posities.

Een derde bundel van verklaringen heeft betrekking op sociaalpsychologische mechanismen als percepties, stereotyperingen, *framing* en wat men zou kunnen noemen restanten van het oude denken. Naast tijd en ambitie is dit een belangrijk complex van verklaringen voor de tamelijk trage voortgang van vrouwen naar de hoge echelons. Oude beelden belemmeren als het ware de associatie vrouwen en topposities. Niet zozeer bewust en rationeel – dan zouden ze tamelijk gemakkelijk bestrijdbaar zijn – maar veeleer als dieperliggende vanzelfsprekendheid. Niet alleen bij functionarissen die mensen voor hoge posities selecteren, maar ook – in een aantal gevallen – bij vrouwen zelf. Sinds begin jaren zeventig is op dit terrein veel onderzoek verricht. Belangrijk zijn ideeën over *double bind* (Eagly, 2007), de macht van de vanzelfsprekendheid (Komter, 1985), over de vraag 'kunnen we echt op haar rekenen; zal ze er echt voor gaan' (vgl. VanDoorne-Huiskes, 2010), over de bewijslast van geschiktheid die voor vrouwen – tenzij evident de beste – vaak een andere en ingewikkelder route volgt dan bij mannen (vgl. Van Vianen, 1987).

Ten slotte kan gewezen worden op een meer praktisch gezichtspunt: organisaties die wel graag meer vrouwen in hoge posities zouden willen benoemen, maar dit streven niet in effectief beleid weten om te zetten. Veelal is een gebrek aan organisatorische verankering van doelstellingen en intenties daar debet aan. Het hoogste management van een organisatie laat weten dat men meer vrouwen wil benoemen, maar op het niveau van afdelingen blijft dit een voornemen dat in de praktijk van alledag weinig sturing aan de selectie- en promotiebeslissingen geeft (vgl. Van Doorne-Huiskes & Van Beek, 2009).

Een aarzelende zorginfrastructuur en onderhandelingen aan de keukentafel

Ontwikkelingen in de kinderopvang

Beroepsarbeid van vrouwen in Nederland is nog steeds met ambivalenties omgeven. Dit blijkt bijvoorbeeld wanneer het over kinderopvang gaat. Kinderopvang vormt één van de belangrijkste voorwaarden voor een volwaardige deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt. Hoewel de geschiedenis van kinderopvang al teruggaat naar de bewaarscholen voor kinderen uit achterstandsgezinnen in de negentiende eeuw, zijn meer substantiële ontwikkelingen in de kinderopvang van tamelijk recente datum. In 1990 nam een stimuleringsbeleid van overheidswege een aanvang. Tussen 1990 en 2002 is dit stimuleringsbeleid voortgezet, met de bedoeling om de capaciteit aan plaatsen flink omhoog te brengen. Dat lukte. De – zelfbenoemde – Taskforce Kinderopvang/Onderwijs (2010) spreekt van een stijging van 23.000 plaatsen in 1989 naar circa 160.000 plaatsen in 2003. Op dit moment maakt circa 55% van de kinderen tussen 0 en 4 jaar gebruik van één van de vormen van formele kinderopvang (kinderdagverblijf, peuterspeelzaal of gastouderopvang). Participatie aan de buitenschoolse opvang is nog tamelijk gering (17% van de kinderen van 4 tot 12 jaar). Maar de verwachting is dat dit percentage flink zal gaan groeien. In 2005 kwam de Wet kinderopvang tot stand, waar kinderdagverblijven, buitenschoolse opvang en gastouderopvang onder vallen. Per 1 augustus 2006 zijn scholen wettelijk verplicht om tussenschoolse opvang te regelen en per 1 januari 2007 ligt de verantwoordelijkheid voor de zorg van de voor- en naschoolse opvang ook bij de basisscholen (Taskforce Kinderopvang/Onderwijs, 2010).

Ondanks een stimuleringsbeleid en ondanks de sterke uitbreiding van de geformaliseerde kinderopvang gedurende de laatste decennia en de wetgeving ter zake, maakt het overheidsbeleid op dit vlak geen consistente en door visie gedreven indruk. Kinderopvangcentra, althans in de grote steden, kennen vaak lange wachtlijsten, buitenschoolse opvang is versnipperd geregeld, de kwaliteit van kinderopvang in termen van kwalificaties en scholingsniveau van de medewerkers wordt vaak als tamelijk zwak beoordeeld. Het is in dit verband opvallend dat een rijk land als Nederland voor de verzorging van de allerjongsten relatief weinig geld over heeft. Althans in directe zin. Indirect is er, historisch gezien vanaf de opbouw van de Nederlandse verzorgingsstaat sprake van vrijstelling van betaalde arbeid voor diegenen – moeders veelal – die de verzorging van kinderen en huis op zich namen.

Die tamelijk versnipperde zorginfrastructuur op het vlak van kinderopvang in Nederland en de principiële vrijstelling van betaalde arbeid zoals die historisch voor de primair verzorgende thuis bestond, hangen onderling met elkaar samen. Die macrosamenhang speelt ook op het microniveau van alledag. Het gebruik van formele kinderopvang in Nederland, hoewel enorm gestegen in de afgelopen decennia, is nog steeds met ambivalenties omgeven. Een volledig, dat wil zeggen vijfdaags gebruik van dit soort instituties komt in Nederland nauwelijks voor. Hoger opgeleide ouders achten drie dagen formele opvang per week vaak het maximaal wenselijke, lager opgeleide ouders vermijden formele kinderopvang bij voorkeur en zoeken naar informele hulp bij de opvang van hun kinderen in de kring van familie en burens. Het interessante is dat de leiding van kindercentra zelf een ruimer verblijf dan drie dagen per week vaak niet aanmoedigt (vgl. Den Dulk & Van Doorne-Huiskes, 2008). Het ontbreken van de mogelijkheid tot het nuttigen van goede warme maaltijden in vrijwel alle crèches is in dit verband veelzeg-

gend. Het kan als teken van een nog tamelijk gebrekkige professionaliteit worden gezien. Datzelfde gebrek aan professioneel besef deed zich voor, toen bij motie in de Tweede Kamer enige jaren geleden basisscholen werden verplicht om de buitenschoolse opvang na de feitelijke schooltijden vorm te geven, wanneer ouders van een school dat wensen. De verantwoordelijkheid voor een goede opvang werd door het kabinet als het ware over de heg van scholen 'gekieperd' zonder enige facilitaire ondersteuning of hulp. Dat scholen dit aanvankelijk niet serieus namen, duidt niet op veel maatschappelijk inzicht, maar was in het licht van deze onaangekondigde nieuwe verantwoordelijkheden begrijpelijk. Pas toen ouders daadwerkelijk eisen gingen stellen aan scholen op dit punt, daagde het inzicht dat er echt iets moest gebeuren.

Onderhandelingen aan de keukentafel

De betaalde arbeid van vrouwen is sterk aan de onbetaalde arbeid, aan zorg voor kinderen en huishouden gekoppeld. In Nederland wordt in het algemeen de hoofdverantwoordelijkheid voor de zorg thuis nog bij vrouwen gelegd, zowel door mannen als door vrouwen. De pendant van dit verschijnsel is dat mannen zich nog in overwegende mate voor het gezinsinkomen verantwoordelijk voelen. Vrouwen met partners dichten zich in de regel niet de rol van kostwinner toe, hoe belangrijk betaald werk voor hen ook is. Hun partners delen die mening. Dit gegeven verklaart waarom de beslissing om in deeltijd te gaan werken overwegend door vrouwen zelf wordt genomen en dat deze beslissing bij hun partners zelden op weerstand stuit. Dat deze 'vrije keuze' van vrouwen kan bestaan bij gebrek aan een echte verantwoordelijkheid op het vlak van het gezinsinkomen, is een interessant verschijnsel in – al bijna – het tweede decennium van de eenentwintigste eeuw. Verbazingwekkend in zekere zin is, dat mannen – en de samenleving als geheel – dit gegeven als kennelijk nog als vanzelfsprekend accepteren.

Wiesmann et al. (2008) deden kwalitatief onderzoek naar taakverdelingen tussen partners. Uit interviews, met elk van de partners apart en gedeeltelijk tezamen, blijkt dat jonge stellen, (nog) zonder kinderen, op het eerste gezicht weinig over taakverdelingen nadenken. Men blijft als het ware doen wat men deed voor men samenwoonde, zowel op het punt van werk of studie als van huishoudelijk werk. Geen echte conversatie of overleg over taken thuis. Toch blijkt er wel al enig verschil tussen mannen en vrouwen. De mannelijke partners geven aan helemaal niet over taakverdelingen thuis te hebben nagedacht, bij de vrouwen zijn er sommigen die zich realiseren dat hun normen omtrent een ordentelijk huishouden niet geheel overeenkomen met die van hun partner. De constatering blijkt gaandeweg met zich mee te brengen dat men ook meer gaat doen in het huishouden. Het gaat echter allemaal tamelijk impliciet. Interacties over taakverdelingen worden explicieter wanneer paren over gezinsvorming gaan nadenken of wanneer een eerste kind wordt verwacht. Dan komen nieuwe uitdagingen op. 'Zoals: Wie is primair verantwoordelijk voor wat? En: Wie doet daadwerkelijk wat? Of: Volgens welke standaarden worden taken verdeeld?' En dan blijkt dat verdelingen volgens tradities in eerste instantie het gemakkelijkste zijn. Je hoeft niet lang te praten, men is het snel met elkaar eens, ingewikkelde arrangementen worden tot een minimum beperkt. Wat ook blijkt is dat 'zelf doen' nog een belangrijke waarde vertegenwoordigt. Zelf het huishouden doen, zelf de kinderen verzorgen. Niet uitbesteden aan anderen. Dat 'zelf' blijkt dan vaak op vrouwen betrekking te hebben. En dan krijgen oude definities een nieuwe betekenis. 'Hij kan het niet zo goed.' Of: 'Ik kan het beter en sneller.' En: 'Ik werk minder uren, daarom kan ik minder aanspraak maken op een gelijke ver-

deling van werkzaamheden thuis.' Dat laatste klinkt redelijk, maar in zo'n redenering wordt vaak vergeten dat het feit van minder uren betaald werk eerst door de partners zelf is gecreëerd. En dat vervolgens dan de gevolgen van die situatie als legitimatie of verklaring van een bepaalde taakverdeling worden aangevoerd. Er zijn vrouwen, zo blijkt ook uit de studie van Wiesmann c.s., die hun partners meer of minder nadrukkelijk bij het huishouden willen betrekken. Maar dan blijkt dat het uit handen geven van verantwoordelijkheden over hoe de taak wordt uitgevoerd, voor nogal wat vrouwen niet gemakkelijk is. Dat geeft dan weer conflicten ('Ik doe het ook nooit goed') en geharrewar, waar de duurzame gelijkheid in taakverdelingen niet mee is gebaat. Definities van situaties, in dit geval over wie deskundig is in wat, hebben een taai leven. En hebben betekenisvolle consequenties. Definities creëren feiten en die feiten op hun beurt houden definities in stand (Wiesmann, et al., 2008).

Evaluatie en beleid

Het wordt tijd om vast te stellen hoe het vrouwen in Nederland in termen van de arbeidsmarkt vergaat. Wat gaat goed, wat niet? Positieve ontwikkelingen zijn een arbeidsparticipatie van bijna 60% van vrouwen (OCW, Voortgangsrapportage Emancipatie 2009). En een relatief hoog getal van vrouwelijke professionals in de verschillende sectoren. Daarnaast een tamelijk geïnstitutionaliseerde mogelijkheid om ook hoog gekwalificeerde functies in banen van vier dagen te verrichten. Dat gegeven vermindert de druk op het thuisfront, als er kinderen aanwezig zijn. Die deeltijdvariant overigens heeft zijn prijs. Vrouwen in hoge functies, het is nog geen indrukwekkend beeld. Toch kan – in de publieke sfeer vooral – van een gestage voortgang worden gesproken.

Maar ook, en dat is de andere kant, een laag niveau van economisch zelfstandige vrouwen in Nederland. Er zit schot in, zoals de verantwoordelijke minister in zijn Voortgangsrapportage Emancipatie 2009 constateert, maar het percentage blijft laag: in 2002 was 42% van de vrouwen economisch zelfstandig, in 2008 46% (Van den Brakel, 2010). Ook wat die economische zelfstandigheid vervolgens materieel inhoudt, is een interessant gegeven. In 2008 verdienen economisch zelfstandige vrouwen gemiddeld 2.4 maal het bijstandsniveau van een alleenstaande. Bij economisch zelfstandige mannen was dat 3.8, ruim anderhalf keer zoveel. Dit sekseverschil bleef gedurende de periode 2000-2008 constant. Verschillen in niveau van economische zelfstandigheid tussen mannen en vrouwen nemen flink toe vanaf de leeftijd van 30 jaar. Pas na het 55ste jaar nemen de verschillen af. Mannen gaan dan gemiddeld minder uren werken (Van den Brakel, 2010).

Vrouwen van niet-westerse allochtone herkomst tellen minder economisch zelfstandigen dan vrouwen van autochtone en westerse allochtone herkomst. Autochtone vrouwen scoren 48% in 2008, niet-westers allochtone vrouwen gemiddeld 31%. Surinaamse vrouwen scoren relatief hoog (51%), Turkse en Marokkaanse vrouwen laag, respectievelijk 22 en 24% (Van den Brakel, 2010).

Zoals eerder aangegeven, hangt de beperkte mate van economische zelfstandigheid van vrouwen in belangrijke mate samen met het werken in (kleine) deeltijdbanen. Wat slecht lukt, is vrouwen te bewegen de omvang van hun arbeidsdeelname te vergroten. De reeds genoemde Taskforce DeeltijdPlus kreeg tot taak vrouwen te bewegen meer uren per week te werken. Juist om de economische zelfstandigheid te bevorderen – en daarmee de sociale kwetsbaarheid van deze vrouwen te verminderen – en ook om meer

menskracht te mobiliseren voor een arbeidsmarkt met dreigende tekorten. Werk moet lonen, concludeerde de Taskforce in algemene zin, maar loont (meer) werk ook werkelijk, wanneer men met een hoge marginale lastendruk wordt geconfronteerd? De marginale druk geeft aan het percentage van het extra bruto verdiende inkomen dat weer moet worden ingeleverd. Die druk ontstaat doordat bij een hoger inkomen meer belasting en premies moeten worden afgedragen en bijvoorbeeld minder huur- of zorgtoeslag wordt ontvangen (SZW, 2010). Een hoge marginale lastendruk wordt in het algemeen beschouwd als een negatieve prikkel om ook daadwerkelijk (meer) te gaan werken. Ondanks alle eerdere pogingen om werken lonender te maken (onder andere in het kader van de grootscheepse belastingherziening rond de eeuwwisseling), is dat juist aan de onderkant van het inkomensgebouw slechts in beperkte mate gelukt. Vrouwen die – bijvoorbeeld na een periode van zorgen – opnieuw aan het werk willen, hebben te maken met de zogeheten herintredersval. Zij raken bijvoorbeeld de individuele overdraagbare heffingskorting kwijt – ook wel aangeduid als de ‘aanrechtsubsidie’ – en zij die hun kleine deeltijdbaan willen inwisselen voor een grotere, hebben te maken met de zogeheten deeltijdval. De combinatie van hogere belastingen en – vooral – minder toeslagen resulteert in een marginale druk die voor inkomens in het segment tussen minimum en modaal gemakkelijk oploopt tot 50 à 60%, zeker als ook de partner geen grootverdiener is (SZW, 2010). Voor vrouwen in de hogere inkomenssegmenten ligt deze druk veelal lager. De vrouwen die zich het meest aan de marge van de arbeidsmarkt bevinden (vaak laagopgeleid en met minder moderne opvattingen), ondervinden dus de minste financiële prikkels om hun arbeidsmarktinspanningen te vergroten (Schippers & Sap, 2006). En dan hebben we het nog niet over de inspanningen die juist deze vrouwen aan de eerder genoemde keukentafel moeten verrichten om hun, ook vaak laagopgeleide en traditionele, partner ervan te overtuigen dat ze niet alleen maar werken ‘om de kinderopvang te betalen’.

Twee belangrijke beleidsopgaven voor de nabije toekomst

Gesteld dat voor de komende kabinetten een min of meer gelijk niveau van economische zelfstandigheid van mannen en vrouwen een emancipatoir doel is, dan is een brede herziening nodig van het geheel aan financiële prikkels die een ruimere deelname aan het beroepsleven van vrouwen – of, neutraler, van de minst verdiende partner in een huishouden – stimuleren. In deze brede herziening liggen politiek gevoelige thema's besloten. Een belangrijke politieke doelstelling, zoals nadruk op een evenwichtige inkomensverdeling via een stelsel van toeslagen en kortingen, blijkt op gespannen voet te staan met bevordering van de deelname aan de arbeidsmarkt. Op dit vlak zullen in de nabije toekomst stevige keuzen moeten worden gemaakt. De stelling valt te verdedigen dat in een moderne, geïndividualiseerde samenleving evenwicht in inkomens eerder dient te worden bevorderd door scholing en eigen beroepsinspanningen, dan door een stelsel van overdrachtsinkomens dat mensen in afhankelijke posities houdt.

Naast kwesties betreffende het lonend zijn van (meer) betaalde arbeid, is er een ander relevant beleidsterrein dat aandacht vraagt, namelijk dat van de kinderopvang in combinatie met het onderwijs. De Taskforce Kinderopvang/Onderwijs (2010) spreekt van een versnipperd veld van kinderopvang, peuterspeelzalen, onderwijs en verenigingsleven, dat te weinig rust biedt in de levens van kinderen. En in dat van hun ouders, kan daaraan worden toegevoegd. Het wekelijks voor elkaar krijgen van adequate opvang van kinderen, vraagt veel van werkende ouders in Nederland. Die hoge organisatiekosten

laten zich moeilijk rijmen met een samenleving die vanwege demografische ontwikkelingen op de – korte – termijn veel nieuwe arbeidskrachten nodig heeft. Een achterhaalde situatie, zou men kunnen opperen. Het pleidooi van de Taskforce Kinderopvang/Onderwijs (2010) voor een doorgaande ontwikkelingslijn van vroege kinderopvang en van integrale kindvoorzieningen, zo veel mogelijk op de zelfde locatie, is uitdagend en uitnodigend. Hoe ingewikkeld dit ook zal zijn in een veld van zoveel verschillende spelers en belanghebbenden, ook hier wordt een brede herziening van de huidige versnipperde zorg- en onderwijsstructuur bepleit. Een begrip als brede school geeft uitdrukking aan dit streven. Een plan van minstens tien jaren, zo niet meer, maar er zou nu aan moeten worden begonnen. Ter wille van de kwaliteit van pedagogische voorzieningen, maar ook ter wille van een volwaardige deelname van vrouwen aan het beroepsleven.

Tot slot

Ook anno 2010 is ‘de’ emancipatie van de vrouw in Nederland nog niet voltooid. Arbeidsparticipatie van vrouwen is breeduit geaccepteerd, maar is voor velen nog geen vanzelfsprekendheid. Vooralsnog blijkt de term ‘worsteling’ het beeld goed weer te geven. De feitelijke combinatie van betaald werk en zorg is in de praktijk nog steeds ingewikkeld. De ‘zorgende werknemer’ is in samenleving en arbeidsorganisatie nog onvoldoende geïntegreerd. Het beeld dat vrouwen met kinderen van zichzelf hebben – primair moeder of juist professional – kent nog de nodige ambivalenties. Waar mannen na een voltooide opleiding iets hebben uit te leggen als zij niet dan wel in een kleine deeltijd baan op de arbeidsmarkt aan de slag gaan, hanteren velen, zowel opinie-leiders (v/m) als beleidsmakers (v/m), het adagium dat voor vrouwen keuzevrijheid geldt. Of zij betaald werk doen en vooral hoeveel is een kwestie van eigen voorkeuren. (Blijvend) minder gaan werken, is – ondanks de macrodoelstelling de participatie van vrouwen te bevorderen – op individueel niveau een volstrekt gelegitimeerde en sociaal geaccepteerde keuze, zeker als er kinderen in het spel zijn. Noch vanuit de sociale omgeving in Nederland noch vanuit de institutionele context gaat een dringend appèl uit naar vrouwen om hun menselijk kapitaal dat in belangrijke mate is verworven via maatschappelijke investeringen zo effectief mogelijk in te zetten. In te zetten voor de samenleving, voor hun eigen ontwikkeling en economische zelfstandigheid, maar ook voor de ontwikkeling van hun kinderen. De keerzijde van dit alles is overigens dat ook op mannen een weinig dringend appèl wordt gedaan als het gaat om het leveren van een evenredige bijdrage in de zorg van hun kinderen. Dit resulteert in een situatie waarin sprake is van een suboptimale allocatie van zowel het talent van vrouwen als dat van mannen. Van voortzetting en voltooiing van het emancipatieproces mogen dan ook belangrijke maatschappelijke baten worden verwacht.

Noot

- 1 Dit Europese percentage betreffende de participatiegraad van vrouwen wijkt af van dat van het CBS, zoals eerder vermeld in dit artikel. In de Europese statistieken geldt t.a.v. participatie geen ondergrens in aantal uren arbeid per week. Het CBS hanteert deze wel: ten minste twaalf uur per week.

Literatuur

- Baaijens, C. (2005). *Arbeidstijden: tussen wens en werkelijkheid*. Universiteit Utrecht. Proefschrift.
- Borghans, L. & Grip, A. de (2005). Beroepensegregatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: een economisch perspectief. In *De Glazen Muur*. Directie Coördinatie Emancipatiebeleid. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Brakel, M. van den (2010). Ontwikkelingen in de economische zelfstandigheid van vrouwen. In *Socialeconomische trends* (pp. 41-47). 2^e kwartaal 2010. Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Bruyn-Hundt, M. (1982). *Deeltijdwerk*. Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2010). Statline. Juli 2010. *Beroepsbevolking vanaf 1970*.
- Commissie Arbeidsparticipatie (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Rotterdam.
- Doorne-Huiskes, A. van (2010). *Vrouwelijk talent werkt* Assen: Van Gorcum.
- Doorne-Huiskes, A. van & Beek, A. van (2009). *Universitair Medische Centra: Vrouwen in de academische top*. Utrecht: VanDoorneHuiskes en partners.
- Dulk, L. den & Doorne-Huiskes, A. van (2008). Life course polocoes in the Netherlands: an answer to work/care dilemmas and an ageing society? In S. Brandl., E. Hildebrandt, Ph. Wotschack (Red.), *Arbeitspolitik in Lebensverlauf*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Eagly, A.H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 3, 1-12.
- Emancipatieraad (1992). *Deeltijdwerk: het volle pond. Advies over een wettelijk recht op gelijke beloning en behandeling van deeltijdwerkers ten opzichte van voltijdwerkers*. Adv.nr. III/37/92. Den Haag.
- Emancipatieraad (1993). *Wettelijk recht op volwaardig deeltijdwerk*. Adv. Nr. IV/04/94. Den Haag.
- European Commission (2010). *Report on Equality between Women and Men 2010*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Hemerijck, A.C. & Bakker W.E. (1994). De pendule van perspectief: Convergentie en divergentie in het denken over de verzorgingsstaat. In G. Engbersen, A.C. Hemerijck, W.E. Bakker (Red.). *Zorgen in het Europese huis. De grenzen van nationale verzorgingsstaten*. Amsterdam: Boom.
- In 't Veld-Langeveld, H.M. (1969). *Vrouw-beroep-maatschappij. Analyse van een verdraagde emancipatie*. Utrecht: Bijleveld.
- Komter, A. (1985). *De macht van de vanzelfsprekendheid in relaties tussen vrouwen en mannen*. Rijksuniversiteit Leiden: Proefschrift.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2009). *Voortgangsrapportage emancipatie 2009*. Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (1987). *Beleidsnota Deeltijdarbeid*. Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2010). *Effect fiscale- en inkomensondersteunende regelingen op economische zelfstandigheid*. Den Haag.
- Portegijs, W., Hermans, B. & Lalta, V. (2006). *Emancipatiemonitor 2006*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W., Cloin, M., Keuzenkamp, S., Merens, A. & Steenvoorden, E. (2008). *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Posthumus-van der Goot, W.H. & Waal, A. de (1968). *Van moeder op dochter*. Utrecht/Antwerpen: Bruna.
- Research voor Beleid & Radboud Universiteit (2009). *Ambitie kent geen tijd. Onderzoek naar de relaties tussen ambities, deeltijdwerk en gender*. Den Haag.
- Román, A.A. & Schippers, J. (2008). *The competitive edge*. Rapport A231, Tilburg: OSA, Institute for Labour Studies.
- Román, A.A., Schippers, J. & Vlasblom, J.D. (2007). *Vrouwen, gezinnen en werk: een cohortbenadering van de arbeidsparticipatie in Nederland*. OSA-publicatie A224, Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek
- Schippers, J. (2007). Kantelende arbeidsverhoudingen: op het breukvlak van twee eeuwen. In C. Baaijens & J. Schippers, *Arbeidsverhoudingen in beweging* (pp. 17-37). Bussum: Coutinho.
- Schippers, J. & Sap, J. (2006). Levensloopbeleid: van papier naar praktijk. In P. Ester, R. Muffels & J.J. Schippers (Red.), *Dynamiek en levensloop. De arbeidsmarkt in transitie* (pp. 217-239). Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Schippers, J.J. & Siegers, J.J. (1986). Women's relative wage rate in the Netherlands, 1950-1983: a test of alternative discrimination theories. *The Economist*, 134, 165-180.
- Taskforce Kinderopvang/Onderwijs. (2010). *Kinderopvang/Onderwijs Dutch Design*. Mo groep Kinderopvang.
- Tijdens, K. (2006). *Een wereld van verschil: arbeidsparticipatie van vrouwen 1945-2005*. Oratie Erasmus Universiteit Rotterdam.

- Vianen, A.E.M. van (1987). *Het selectie-interview, over de rol van stereotypen*. Dissertatie. Leiden: Rijksuniversiteit Leiden.
- Visschers, A. & Riele S. te (2008). Mannen geven veel vaker leiding dan vrouwen. *Sociaaleconomische trends* (pp. 15-20), 4^e kwartaal 2008. Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Visser, J. (1999). *De sociologie van het halve werk*. Oratie Universiteit van Amsterdam. Vossiuspers AUP.
- Wiesmann, S., Boeije, H., Doorne-Huiskes, A. van & Dulk, L. den (2008). 'Not worth mentioning': The implicit and explicit nature of decision-making about the division of paid and domestic work. *Community, Work & Family*, 11, 341-363.