

# Arbeid, emancipatie en diversiteit: uitdagingen voor theorie en beleid

*Joop Schippers\**

*Dit artikel vormt een bewerking van delen van de openbare rede ter gelegenheid van de aanvaarding van de leerstoel Arbeids- en Emancipatie-economie bij het Economisch Instituut van de Universiteit Utrecht op 14 maart 2001.*

## 1. De vraag naar diversiteit

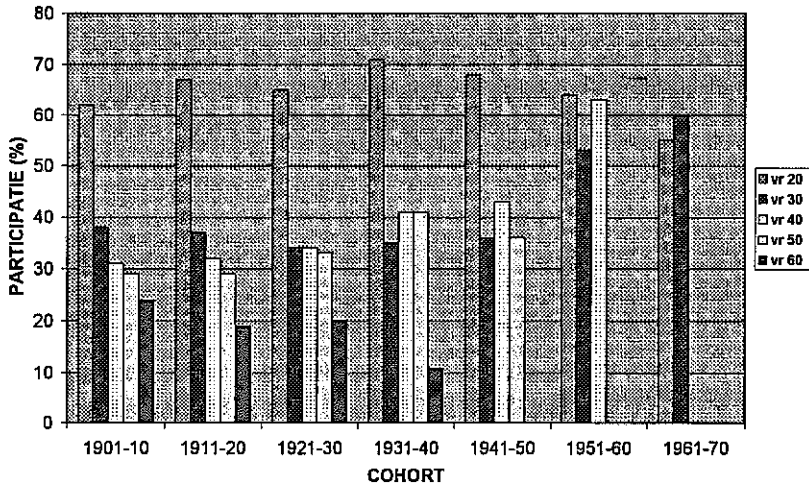
Het emancipatiebeleid is gedurende het afgelopen decennium sterk van karakter veranderd. Deze verandering weerspiegelt in belangrijke mate de stand van zaken in het emancipatieproces. Aanvankelijk was de achterstand van vrouwen in de samenleving zo groot en alomvattend dat alles wat in het kader van het emancipatiebeleid gedaan werd ook bijdroeg aan het inhalen van die achterstand. Dat is veranderd. Vorig jaar concludeerden Plantenga en Schippers (2000: p. 15) dat de huidige sociaal-economische positie van vrouwen goed te beschrijven valt met de begrippen 'integratie', 'segmentatie' en 'differentiatie'. Het eerste begrip, integratie, verwijst naar het feit dat vrouwen steeds meer participeren in het publieke domein. Dat geldt voor de arbeidsmarkt, maar bijvoorbeeld ook als het gaat om politiek en openbaar bestuur en in het onderwijs - daar hebben de jonge generaties vrouwen hun achterstand ingehaald en zelfs omgebogen in een kleine voorsprong (SCP, 2000). Figuur 1, samengesteld op basis van gegevens uit het vorige jaar gepubliceerde WRR/NIDI-rapport 'Levenslopen in verandering' (Liefbroer en Dykstra, 2000) illustreert, onderscheiden naar cohorten, hoezeer de participatie onder vrouwen is toegenomen. Dat blijkt het duidelijkst voor de leeftijdsgroep van vrouwen tussen dertig en veertig jaar. Overigens laat de figuur

---

\* Prof. dr. J.J. Schippers is als hoogleraar Arbeids- en Emancipatie-economie werkzaam bij het Economisch Instituut van de Universiteit Utrecht; tevens is hij als programmahoogleraar verbonden aan de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) in Tilburg.

ook zien dat in bepaalde leeftijdsgroepen participatie op de arbeidsmarkt slechts voor een kleine meerderheid is weggelegd en een aanzienlijk deel van de vrouwen in Nederland nog altijd *niet* participeert.

**Figuur 1: Participatie van vrouwen naar cohort en leeftijdsgroep**



Bron: berekend op basis van Liefbroer & Dykstra, 2000.

'Segmentatie', de tweede door Plantenga en Schippers gehanteerde karakteristiek, verwijst naar het feit dat die toegenomen participatie wél vooral in deeltijdbanen plaats heeft en - mede daardoor - tegen de achtergrond van aanhoudende ongelijkheid in inkomen, verantwoordelijkheid en macht. Tabel 1 laat zien dat het aandeel deeltijdbanen onder vrouwen zelfs is toegenomen. De verklaring daarvoor is de eerder geconstateerde stijging in participatie; de groei zit namelijk vooral in deeltijdwerk. Met die groei lijkt de segmentatie dus eerder te worden bevestigd dan te worden doorbroken.

**Tabel 1: De wekelijkse arbeidsduur van vrouwen en mannen, 1990 – 1999**

ARBEIDSDUUR PER WEEK	VROUWEN			MANNEN		
	1990	1995	1999	1990	1995	1999
< 12 UUR	19	19	17	6	6	5
12 – 19 UUR	13	13	14	2	2	2
20 – 34 UUR	29	34	36	7	8	8
> 34 UUR	40	34	33	85	85	84
<b>TOTAAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Bron: Sociaal en Cultureel Planbureau (2000), *Emancipatiemonitor*, p. 64, tabel 4.7

Ook hier kan de parallel worden doorgetrokken buiten de sociaal-economische dimensie: segmentatie en segregatie kenmerken bijvoorbeeld ook nog altijd de verdeling van jongeren over opleidingsrichtingen en studies. En in bijvoorbeeld het adviesstelsel maken vrouwen wel een kleine veertig procent van de strategische adviescolleges uit, maar meestal in de wat 'zachtere' sectoren en slechts in een enkel geval als voorzitter (TECENA, 2000a). 'Differentiatie' verwijst naar het feit dat de ene vrouw de andere niet is; de vraag of dat voor mannen in gelijke mate geldt, komt verderop in het artikel aan de orde. Die differentiatie is de laatste decennia flink toegenomen. Een vrouw in Nederland anno 2001 is veel minder 'automatisch' huisvrouw en moeder dan bijvoorbeeld in 1950. 'Een' vrouw in Nederland is soms werknemer, soms zelfstandige, soms een tijd lang uitsluitend huisvrouw en moeder, maar combineert ook steeds vaker deze functies. Combineren we deze functies met dimensies als etniciteit, opleiding en leeftijd, dan ontstaat een bont en veelkleurig patroon van posities in de samenleving en leefsituaties waarin vrouwen zich bevinden. Een belangrijk aspect van de diversiteit onder vrouwen vormt de verdeling van verdienertypen naar opleiding, zoals die staat weergegeven in tabel 2. Hoewel het kostwinners-huishouden op zijn retour is, komt het vooral onder laagopgeleiden nog veelvuldig voor. Het beleidsmatig gekoesterde 'twee maal driekwart'-huishouden treffen we vooral aan onder hoogopgeleiden.

**Tabel 2: Verdienertypen naar opleidingsniveau vrouw**

Verdienertype	Laag	Midden	Hoog	Totaal
Eenverdiener vrouw	4,9	3,5	5,0	7,8
Eenverdiener man	36,8	28,4	17,0	16,1
Kleine anderhalfverdieners	9,0	8,3	4,7	8,0
Grote anderhalfverdieners	19,6	34,3	36,8	31,4
Half-om-halfverdieners	2,2	3,1	7,4	3,3
Dubbelverdieners	7,6	17,0	25,2	20,3
Geen verdieners	19,8	5,5	3,6	13,1
Totaal	100	100	100	100

Bron: Sociaal en Cultureel Planbureau, *Ongepubliceerde berekeningen op basis van WBO*

Zeker als we de ontwikkeling in de tijd bezien, zou het anderhalfverdienershuishouden (met hij een voltijd baan en zij een middelgrote deeltijd baan) wel eens het nieuwe dominante model kunnen gaan worden. Het feit dat dit niet geheel spoort met de thans bestaande beleidsmatige voorkeuren, komt verderop nog aan de orde. Voor het emancipatiebeleid vormt deze differentiatie op zijn minst een complicerende factor<sup>1</sup>: het gaat al lang niet meer alleen om het inlopen

<sup>1</sup> Overigens wordt er in diverse publicaties terecht op gewezen dat diversiteit ook een bron van rijkdom en aanknopingspunt voor kwaliteitsverhoging kan zijn. Zie bijvoorbeeld SZW (2000),

van achterstanden, hoewel die er zeker ook nog zijn - dat dreigt in beleidsdiscussies wel eens uit het zicht te raken. Dat betekent dat het arbeidsmarkt- c.q. het emancipatiebeleid nu tegelijkertijd vrouwen moet bedienen die de stap naar de arbeidsmarkt nog moeten maken, vrouwen die deze stap al wel gemaakt hebben, maar nu worstelen met de vraag hoe zij hun betaalde baan en zorgtaken moeten combineren, en vrouwen die deze problemen hebben overwonnen, maar nu stuiten op het 'glazen plafond' dat hun beroepsmatige aspiraties frustrereert.

Bovendien - dat stelt nog weer andere eisen aan het beleid - hebben we inmiddels geleerd dat in veel gevallen juist mannen het probleem zijn en het beleid zich daarom eigenlijk op hen zou moeten richten. En van een nog hogere wijsheid getuigt het inzicht dat emancipatiekwesities in veel gevallen geen vraagstukken zijn van vrouwen en mannen 'as such', maar van de werking van 'gender', wellicht het beste te omschrijven als *seks als sociale constructie*. Vraagstukken worden in dat licht niet primair geanalyseerd in termen van de posities van vrouwen en mannen; wel wordt gekeken naar de mate waarin beelden van vrouwelijkheid en mannelijkheid impliciet een rol spelen bij de vormgeving van allerlei maatschappelijke instituties en arrangementen. Binnen het emancipatiebeleid, maar eigenlijk binnen het overheidsbeleid in brede zin - daar zit de schakel van de *mainstreaming* tussen - bestaat derhalve een groeiende vraag naar diversiteit<sup>2</sup>.

## 2. Diversiteit en de economische theorie

Heeft de economische wetenschap iets te melden over diversiteit c.q. hoe gaat zij daar zelf mee om? De 'homo economicus' uit veel economische theorieën is een seksloos wezen dat bovendien ongeïdentificeerd is qua leeftijd of raciale achtergrond. Hij - laten we het daar maar even op houden - maximaliseert zijn nut onder restricties. Voor een hele reeks van leerstukken, bijvoorbeeld als het gaat om monetaire theorieën of de theorie van de internationale handel, lijkt dat geen probleem, ook al denken sommigen die zichzelf kenschetsen als beoefenaren of ten minste aanhangers van de zogeheten 'feministische economie' daar anders over<sup>3</sup>. Bijna altijd laten hun kanttekeningen bij de bestaande theorie zich vertalen in commentaar op de invulling van doelstellingen of restricties. Als het goed is, leidt dat commentaar tot de formulering van alternatieve

---

TECENA (2000a).

<sup>2</sup> Zie voor een uitgebreide toelichting op het begrip *mainstreaming* en een bespreking van de implementatie en toepassing ervan Emancipatieraad (1997), alsmede TECENA (2000a, 2000b).

<sup>3</sup> Zie voor een overzicht van enkele hoofdlijnen uit het denken binnen de feministische economie onder andere Kuiper (2001).

hypothesen, die - in principe - voor toetsing in aanmerking komen. Onder welke vlag men dan wil varen, is inhoudelijk minder interessant.

Als de persoon van de economische besluitvormer zelf bij het economisch proces betrokken is, zoals op de arbeidsmarkt per definitie het geval is, moet ook de 'homo economicus' kleur bekennen. Een mooi voorbeeld van hoe dit kleurenpalet steeds gedifferentieerder kan worden, biedt de ontwikkeling van de theorie van het menselijk kapitaal<sup>4</sup>. Deze theorie is in de jaren vijftig van de vorige eeuw tot ontwikkeling gekomen ter verklaring van kwalitatieve verschillen in het aanbod van arbeid. Uit de theorie kan onder andere worden afgeleid dat er een - causaal - verband kan worden verwacht tussen de hoogte van iemands beloning en het menselijk kapitaal waarover die persoon beschikt. Belangrijke componenten van dat menselijk kapitaal zijn opleiding, de aard en omvang van de genoten scholing, alsmede ervaring, de kennis en vaardigheden die iemand 'on-the-job' heeft opgedaan. In empirisch onderzoek, in eerste instantie in de Verenigde Staten, werd het verwachte verband ook daadwerkelijk gevonden. Ouderen verdienen meer dan jongeren en hoger opgeleiden kenden een steiler leeftijd-inkomensprofiel dan lager opgeleiden. Econometrische schatting van dit verband waarbij het inkomen gerelateerd wordt aan opleiding en leeftijd als verklarende variabelen, bracht een aantal bijzonderheden aan het licht. Het gevonden verband geldt vooral voor blanke mannen. Voor gekleurde Amerikanen bleek het verband minder sterk en voor vrouwen bleek de gekozen specificatie van de beloningsvergelijking helemaal niet te voldoen.

Op zoek naar een adequate verklaring van de beloning van vrouwen hebben Mincer en Polachek (1974) een variant van de beloningsfunctie geïntroduceerd waarbij zij probeerden meer recht te doen aan waar het op de arbeidsmarkt bij de theorie van het menselijk kapitaal echt om gaat: de feitelijk opgebouwde ervaring. Voor (veel) vrouwen geldt - en gold zeker omstreeks de jaren zeventig - dat zij de loopbaan gedurende enkele of zelfs vele jaren onderbreken in verband met de zorg voor kinderen. Als gevolg daarvan bouwen zij niet gedurende de gehele periode na het verlaten van school ervaring op en is leeftijd derhalve geen goede indicator voor de hoeveelheid menselijk kapitaal waarover zij beschikken. Een beloningsvergelijking waarbij de periode na het verlaten van school in stukken wordt geknipt, 'past' dan ook beter bij de loopbaanpatronen van vrouwen. Daarbij kan worden opgemerkt dat het zogeheten 'kinderdal' in de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen (mannen kennen dat dal niet!) in de loop van de tijd minder breed en minder diep is geworden (Mertens, 1998, Plantenga

---

<sup>4</sup> Eerder hebben Mertens e.a. (1995) de ontwikkeling van de theorie van het menselijk kapitaal vanuit feministisch perspectief geschetst aan de hand van een model voor emancipatorische curriculumontwikkeling zoals ontwikkeld door McIntosh (1983) en verder uitgewerkt door Bartlett en Feiner (1992). Deze schets vormt ook hier het uitgangspunt voor een verdere uitwerking.

en Schippers, 2000). De onderbrekingen zijn korter en veel vrouwen keren de arbeidsmarkt niet meer volledig de rug toe, maar gaan na de geboorte van kinderen bijvoorbeeld gedurende enige jaren part-time werken. Deze ontwikkeling is overigens niet generiek, maar sterk afhankelijk van het opleidingsniveau van vrouwen - opnieuw een element van diversiteit dat voor het beleid van belang is.

Deze eerste stap van Mincer en Polachek - geïnspireerd door het streven om ook vrouwen 'een plaats te geven' binnen de theorie van het menselijk kapitaal - heeft de ontwikkeling van die theorie een belangrijke impuls gegeven. Ze heeft de weg vrijgemaakt voor het maken van een onderscheid tussen ervaring opgedaan bij de huidige werkgever en ervaring opgedaan bij eerdere werkgevers. De veronderstelling daarbij is dat ervaring bij de huidige werkgever meer gewicht in de schaal legt en sterker inwerkt op de beloning dan overige ervaring. Ze heeft ook het denken gestimuleerd over wat er gebeurt met de voorraad menselijk kapitaal tijdens loopbaanonderbrekingen. Blijft die op peil of vermindert ze in waarde? En als dat laatste gebeurt, geldt dat dan in alle beroepen en voor alle typen kennis en vaardigheden in gelijke mate? En maakt het uit of je voor kinderen zorgt of dat je werkloos bent? Zo is er op het terrein van de theorie van het menselijk kapitaal een bloeiend onderzoeksprogramma ontstaan, waarin de hierboven genoemde dimensies van de verschillen tussen burgers zowel op theoretisch als empirisch niveau uitgebreid en diepgaand geanalyseerd worden (zie voor Nederlands onderzoek op dit terrein Schippers, 1987, Groot e.a., 1988; Mertens e.a., 1995, Mertens, 1998).

Waar de *economische* theorie minder goed mee uit de voeten kan of althans weinig affiniteit mee heeft, zijn verschillen tussen mensen die raken aan hun preferenties. De onder economen geldende 'spelregels' gebieden dat als de verkoop van goed A stijgt en die van goed B daalt, dat niet wordt verklaard door te wijzen op een veranderd smaakpatroon onder de mensen, maar ter verklaring van dit fenomeen gekeken wordt naar veranderde prijzen en inkomens. Dat geldt ook voor verschillen tussen mensen: verschillend gedrag vloeit in principe voort uit verschillende omstandigheden waarin mensen verkeren respectievelijk verschillende restricties waarmee zij geconfronteerd worden, maar in principe niet uit verschillende preferenties. Economen kiezen er dan ook meestal voor te werken met betrekkelijk eenvoudige en voor alle actoren gelijke doelstellings- of nutsfuncties. Consumenten/aanbieders van arbeid streven tegelijkertijd naar een hoog inkomen en veel vrije tijd, en producenten krijgen gewoonlijk een doelstellingsfunctie toegemeten waarin winstmaximalisatie het enige argument vormt. Dit is ook het vertrekpunt in de meeste leerboeken op het terrein van de economie. Toch bestaan er ook binnen de economie voorbeelden van het werken met meer gecompliceerde nuts-

functies. Niet toevallig treffen we een aantal spraakmakende voorbeelden nu juist aan op het terrein van de arbeidsmarkt en de arbeidseconomie.

De theorie waar in het kader van dit artikel nader op wordt ingegaan, is de discriminatietheorie van Gary Becker (1957). Beckers oorspronkelijke analyse had betrekking op het verklaren van verschillen in beloning en werkgelegenheidspositie van blanke en zwarte Amerikanen. Later zijn ook modellen uitgewerkt die betrekking hadden op verschillen tussen mannen en vrouwen (Arrow, 1973; Schippers, 1987). Waar een niet discriminerende werkgever uitsluitend streeft naar maximale winst, laat een discriminerende werkgever zich volgens Becker in zijn gedrag *daarnaast* leiden door 'a taste for not associating' met betrekking tot leden van een bepaalde groep. Hij streeft dus tegelijkertijd twee doelstellingen na: winstmaximalisatie en minimaliseren van de contacten met de gediscrimineerde groep. Als gevolg van het tegelijkertijd nastreven van deze twee doelstellingen zal de discriminerende werkgever zich op de arbeidsmarkt anders gedragen dan een niet discriminerende werkgever. De discriminerende werkgever 'koopt' als het ware een portie discriminatie en is bereid daarvoor een portie winst te laten liggen.

Diverse onderzoekers hebben zich het hoofd gebroken over de vraag of Beckers analyse wel klopte c.q. of die analyse logisch gezien kan kloppen (zie voor een overzicht Schippers, 1987, alsmede Bruggert e.a., 2000). Zouden marktkrachten het wel toelaten dat dit type discriminatie kan ontstaan of voortbestaan? Leggen discriminerende werkgevers het niet af tegen niet-discriminerende en onder welke omstandigheden wel en niet? Deze discussie is nu reeds ruim veertig jaar gaande en opmerkelijk is dat in theoretisch opzicht nauwelijks vooruitgang is geboekt. Wel is het nodige empirisch onderzoek verricht, maar dat staat - vooral vanwege dataproblemen en de daaruit voortvloeiende noodzaak dat de onderzoekers zich behelpen met 'circumstantial evidence' - vaak toch tamelijk ver van de theorie en biedt weinig mogelijkheden tot het daadwerkelijk toetsen van hypothesen.

Een onbedoelde verdienste van Beckers' discriminatietheorie is dat de theorie aanleiding heeft gegeven tot de ontwikkeling van alternatieve discriminatieconcepten. Bij de alternatieven voor Beckers benadering gaat het met name om concepten van discriminatie die voor hun theoretische onderbouwing niet de additionele veronderstelling behoeven dat werkgevers (of andere actoren) voorkeuren in die richting hebben. Bij die alternatieve concepten blijft winstmaximalisatie als (enige) doelstelling overeind en is discriminatie - en dat begrip dient dan te worden verstaan in zijn Engelse betekenis van het maken van een onderscheid, zonder daar op voorhand de negatieve lading aan te geven die het discriminatiebegrip in de Nederlandse taal kent - slechts een middel om die doelstelling te verwezenlijken. De voornaamste vorm van discriminatie als

middel om het 'hogere' doel van winstmaximalisatie te bereiken, is de door Phelps (1972) als 'statistische discriminatie' aangeduide vorm. Het begrip statistische discriminatie is ontleend aan de verwijzing naar 'previous statistical experiences' die werkgevers zouden gebruiken om zich een oordeel te vormen omtrent de productiviteit van individuele werknemers die op basis van eenvoudig waarneembare kenmerken als lid van een bepaalde groep kunnen worden geïdentificeerd. *Als* werkgevers de ervaring hebben dat vrouwen gemiddeld vaker na verloop van tijd de arbeidsmarkt de rug toekeren dan mannen of *als* zij de ervaring hebben dat mensen van een bepaalde geografische herkomst harder werken dan anderen, dan zullen zij hun wervings- en selectiegedrag daar mede op baseren of stemmen zij daar de beloning van leden van de verschillende groepen op af. Zolang werkgevers in hun vooroordeel bevestigd worden, zullen zij het - goedkope - 'face value'-selectie criterium blijven gebruiken en krijgen vrouwen, allochtonen of ouderen minder kansen vanwege hun vermeende lagere productiviteit, hogere ziekteverzuim of geringe veronderstelde flexibiliteit.

### 3. Diversiteit in een breder theoretisch domein

Waar nogal wat economen vooral - en met succes - energie gestopt hebben in de vraag "kunnen wij discriminatie ook onderbrengen in en verklaren met ons gebruikelijke instrumentarium" (van een simpele doelstellingsfunctie met zo min mogelijk argumenten) is het werken met gecompliceerder - je zou ook kunnen zeggen 'rijkere' - doelstellingsfuncties binnen de sociologie en dan met name binnen de rationele-keuzetheorie veel meer gemeengoed. Door te werken met een hiërarchie van doelstellingen en ruimte te laten voor verschillen in de wijze waarop de elementen uit een doelstellingsfunctie worden 'geproduceerd', ontstaat de mogelijkheid rekening te houden met de diversiteit tussen mensen.

Een voorbeeld moge dit verduidelijken. Als conform Lindenberg (1990) verondersteld wordt dat mensen streven naar de realisatie van twee centrale doelstellingen in hun leven, te weten fysiek welbevinden en sociale waardering, kan worden nagaan hoe mensen beide doelstellingen bereiken. In het navolgende wordt de route naar sociale waardering verder uitgewerkt. Gegeven de wijze waarop de Nederlandse samenleving is georganiseerd en geïnstitutionaliseerd loopt die route voor vrouwen anders dan voor mannen. Als man 'scoor' je uitstekend als je je *ook* met de opvoeding van je kinderen bezig houdt, maar veel minder wanneer dat je hoofdtaak is. Werk je als man in het onderwijs dan doet vier dagen betaald werk per week geen afbreuk aan de geogoste sociale waardering, maar bijvoorbeeld in de bouw loopt de route naar sociale waardering nog vooral via een vijfdaagse werkweek en eventueel flink wat bijklussen in avond en weekend. Vrouwen kunnen nog steeds veel sociale waardering



oogsten door zich *uitsluitend* te wijden aan de zorg voor en opvoeding van kinderen.

Voor zover arbeidsmarkt- en emancipatiebeleid gebaseerd zijn op rationele overwegingen en wetenschappelijke inzichten (en dat is natuurlijk maar zeer ten dele het geval!) wordt dat beleid gehandicapt door het feit dat veel van die wetenschappelijke inzichten stoelen op te simpele en vooral te weinig gedifferentieerde theoretische modellen. Voor economisch onderzoek ligt daarbij de redding in het feit dat economen vaak nogal flexibel met hun theorie omgaan. Zo lijdt empirisch onderzoek naar het arbeidsaanbod nauwelijks onder het feit dat theoretische arbeidsaanbodmodellen generiek uitgaan van de 'disutility' van arbeid. Tegenwoordig geldt echter dat veel werk, zeker van hoger opgeleiden, ook plezierige en aangename kanten kent, met daarnaast een aantrekkelijke honorering. Daarnaast is de functie in het dagelijks leven van werk met alle daaraan verbonden sociale contacten als gevolg van individualisering, gezinsverdunding, meer mobiliteit etc. inmiddels een heel andere geworden dan toen de basisassumpties van de economische theorie van het arbeidsaanbod geformuleerd werden<sup>5</sup>. Als daar niet terdege rekening mee wordt gehouden, moeten we niet verwonderd opkijken als individuen zich niet conform de theoretische modellen gedragen. De rationele-keuzetheorie, maar ook Becker en - vanuit de hoek van de 'public choice'-theorie - Van Winden (1981) met zijn 'belangenfunctiebenadering' bieden echter voldoende aanknopingspunten hoe te werk te gaan bij het verrijken van het theoretisch kader om de werkelijkheid te lijf te gaan.

#### 4. Arbeidstijden: onvervulde deeltijdwensen

Zoals hierboven aangegeven, is empirisch vaak meer mogelijk dan theoretisch en gebeurt feitelijk ook veel meer. Zo wordt er - en daarmee keert het thema van de verdeling van individuen over huishoudenstypes uit de eerste paragraaf terug in het betoog - al jaren onderzoek gedaan naar de voorkeuren van vrouwen en mannen ten aanzien van hun arbeidstijden. Onder andere in het Aanbodpanel van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) lopen al jaren enkele vragen op dit punt mee. Juist als die antwoorden over een reeks van jaren met elkaar worden vergeleken, valt - los van de variatie die nu eenmaal bestaat afhankelijk van de precieze vraagstelling en de groep van respondenten - een aantal bijzonderheden op. In de eerste plaats zijn veel mensen ontevreden over de omvang van hun arbeidstijd en in de tijd bezien, zit daar niet veel verbetering in. In de tweede plaats blijkt die ontevredenheid zich uit te strekken tot zowel vrouwen als mannen.

---

<sup>5</sup> Brooks (2000) spreekt op dit punt van de incorporatie van 'plezierfuncties' in het werk.

Vrouwen - zo blijkt telkens weer - willen gemiddeld meer betaald werk doen: vrouwen zonder baan willen een kleine deeltijdbaan, vrouwen met een kleine deeltijdbaan willen een grotere deeltijdbaan en dat laatste is vaak ook de wens van vrouwen die nu al voltijd werken. Mannen - met meestal een voltijdbaan als vertrekpunt; in dat opzicht (!) vertonen zij minder diversiteit dan vrouwen - willen gemiddeld korter werken: een aanzienlijke groep heeft als ideaal een deeltijdbaan van 30 à 32 uur per week. Daarbij zijn de inkomensconsequenties - althans op papier - al ingecalculeerd: mensen wordt steeds gevraagd bij hun 'gewenste aantal uren' rekening te houden met de inkomensconsequenties. In hoeverre ze dat ook werkelijk doen of daartoe in staat zijn, blijft natuurlijk de vraag.

Nog interessanter is de uitkomst als gevraagd wordt niet alleen de gewenste 'eigen' uren aan te geven, maar dat te doen in combinatie met het aantal uren dat de partner dan zou moeten werken. In eerder onderzoek (Grift e.a., 1995, 1999) zijn de antwoorden op deze vraag aangeduid als de zogeheten 'dictatorpunten': hoeveel uren zouden beide partners werken als de *man* het aantal uren betaald werk in het huishouden en de verdeling ervan over de partners mocht bepalen en hoeveel uren zouden beide partners werken als de *vrouw* het voor het zeggen had. Vrouwen zouden dan nog meer uren willen gaan werken (en hun mannen meer laten werken). Tabel 3 geeft de percentages.

**Tabel 3: Feitelijk overeengekomen versus gewenste arbeidsuren per week van vrouwen**

Overeengekomen omvang werkweek	Gewenste omvang van de werkweek in uren			
	1-12	13-24	25-34	35+
1-12	10,2	6,0	0,8	1,9
13-24	1,3	32,4	4,5	3,7
25-34	-	3,4	14,2	2,1
35+	-	3,6	6,4	9,3

N.B. Percentages tot 0,3% zijn niet weergegeven.

Bron: OSA, Trendrapport Aanbod van Arbeid 1999, Tabel 1.9, p. 10.

Op de diagonaal staan de percentages van de vrouwen die hun aantal arbeidsuren niet willen wijzigen: het betreft hier twee derde van alle vrouwen. De vrouwen die meer willen werken, staan boven de diagonaal; alles bij elkaar 19 procent van de vrouwen. Onder de diagonaal treffen we de vrouwen die minder willen werken: 14,7 procent. Ook mannen kiezen als deze vraagstelling wordt voorgelegd voor verdere herverdeling: zij zouden nog massaler voor deeltijd kiezen en de voltijdse werkweek vaarwel zeggen dan wanneer alleen hun eigen

uren in het geding zijn. Tabel 4 geeft de percentages voor mannen: 67,9 procent wil geen verandering, 2,6 procent wil meer betaalde uren en 28,8 procent zou liever een reductie van zijn uren aantal zien.

**Tabel 4: Feitelijk overeengekomen versus gewenste arbeidsuren per week van mannen**

Overeengekomen omvang werkweek	Gewenste omvang van de werkweek in uren			
	1-12	13-24	25-34	35+
1-12	-	-	0,3	-
13-24	-	2,1	0,5	0,6
25-34	-	1,3	5,0	1,2
35+	0,7	7,6	19,2	60,8

N.B. Percentages tot 0,3% zijn niet weergegeven.

Bron: OSA, Trendrapport Aanbod van Arbeid 1999, Tabel 1.10, p. 10.

Tussen partners komen de - onafhankelijk van elkaar gegeven - antwoorden over de gewenste uren aantallen sterk overeen. Eén- en anderhalfverdienershuishoudens zouden meer betaalde uren willen maken, terwijl de kleine groep dubbelverdieners (allebei een voltijd baan) daar massaal vanaf wil: twee maal 32 uur is voor hen het ideaal. Een meerderheid van de respondenten - en zoals gezegd tonen vrouwen en mannen daarin maar weinig verschil - heeft als voorkeur een wat groter dan het huidige uren aantal per huishouden, waarbij die uren op ongeveer 4:3-basis tussen mannen en vrouwen moeten worden verdeeld. Vrouwen doen wel serieus mee, maar mannen houden de dikste vinger in de inkomenspap. Het is dan wel niet helemaal het combinatiescenario, maar het komt toch aardig in die richting. Zeker als we het perspectief centraal stellen dat ook mannen wel eens iets anders willen dan betaald werk, kunnen deze - hetzij nogmaals benadrukt - bij herhaling verkregen uitkomsten door de beleidsmakers worden geïnterpreteerd als 'een ondersteuning van hun beleid'.

Zorgwekkend vanuit hun en vanuit welvaartstheoretisch perspectief is het feit dat zo veel individuen en huishoudens er bij voortduring niet in slagen hun voorkeuren te verwezenlijken. Bij mannen zit het probleem in wel korter *willen* werken, maar dat feitelijk toch *niet doen*. Daarbij kunnen de volgende categorieën worden onderscheiden: a. mannen die geen discrepantie tussen feitelijke en gewenste uren ervaren, b. mannen die zo'n discrepantie wel kennen. Binnen die laatste categorie valt vervolgens een onderscheid te maken tussen mannen die op een of andere manier actie hebben ondernomen om die discrepantie weg te werken en mannen die dat niet hebben gedaan. De categorie die in actie is gekomen, kan vervolgens nader worden onderscheiden in de

(gedeeltelijk) succesvolle en degenen die van de werkgever nul op het rekest hebben gekregen.

Beleidsmatig is interessant te zien in welke fase van het proces het mis gaat en waarom. Vanuit theoretisch perspectief kunnen de volgende aangrijpingspunten voor dat beleid worden onderscheiden: a. financiële onzekerheid/problemen die werknemers doen aarzelen hun deeltijdwensen aan te kaarten, b. aarzeling uit hoofde van onzekerheid over carrière en plaats binnen de organisatie, c. weerstand bij werkgevers. De problemen ad a. kunnen (mede)-worden bestreden door werknemers die een voltijdbaan voor een deeltijdbaan verruilen fiscaal te ondersteunen. Ook in de sfeer van sociale-zekerheids- en pensioenrechten zal er iets moeten worden 'opgelost'. In de eerste plaats ter voorkoming van een 'harde landing' als een individu nu juist iets overkomt als hij net een jaar in deeltijd werkt. Onder het kopje 'levensloopdenken' komt dit thema later opnieuw aan de orde.

De overwegingen ad b. en ad c. hebben veel te maken met beeldvorming. Veel werkgevers én mannelijke werknemers zelf leven nog altijd met de gedachte dat de ultieme vorm van 'commitment' ten opzichte van werk en organisatie schuilt in permanente beschikbaarheid. Feitelijk is die permanente beschikbaarheid juist voor leidinggevenden in belangrijke mate een fictie. Hun tijd is in belangrijke mate gecompartmenteerd en zij zijn dus vooral op vooraf vastgelegde momenten met bepaalde deeltaken bezig en voor specifieke vragen en problemen beschikbaar. Voor alle andere momenten behoort een goede infrastructuur op het punt van waarneming, verwijzing en secretariële ondersteuning er voor te zorgen dat de toegewijde manager zich in alle rust van zijn diverse taken kan kwijten. En als het goed geregeld is, past daar ook heel goed een compartiment 'zorgtaken' in. De fictie van de permanente beschikbaarheid lijkt dan ook vooral voort te vloeien uit *gebrek aan* managementcapaciteiten: onvoldoende zicht op hoofd- en bijzaken, onvoldoende vertrouwen in medewerkers en ondergeschikten en als gevolg van beide te zeer de nadruk op eigen activiteiten en het zelf oplossen van problemen en te weinig aandacht voor delegeren. Het 'tegenbeeld' dat ook beleidsmatig met kracht zou moeten worden neergezet, houdt dus in dat leidinggevenden of anderszins verantwoordelijke en toegewijde werknemers zich wel eens duchtig achter de oren zouden mogen krabben als ze week in week uit niet in staat zijn hun werk binnen 'normale' uren af te krijgen. Uitsluitend hopen op voldoende effecten van de Wet aanpassing arbeidsduur lijkt hier te mager. Weliswaar zegt die wet dat ook de overheid zich het inmiddels kan voorstellen dat mensen minder dan veertig uur in de week willen werken, maar enige steun voor de gedachte dat je dan toch ook een *serieuze* werknemer blijft, biedt de wet niet.

Waar mannen dus moeten vechten tegen het beeld dat je ook als deeltijder een volwaardig werknemer en zelfs serieuze leidinggevende kunt zijn, moeten vrouwen nog altijd vechten tegen het beeld dat zij primair en potentieel, aanstaand moeder zijn en hun professionele carrière er slechts 'bij' doen. Dat uit zich in een lagere beloning van 'vrouwenberoepen', het eerder genoemde 'glazen plafond' en de onmogelijkheid voor veel vrouwen hun gewenste arbeidsuren te realiseren. Dit beeld zit overigens ook in de hoofden van veel vrouwen zelf en het blijft voor velen de vraag - en daarmee ook een regelmatig terugkerend onderwerp voor beschouwingen in de media - of het hier nu om preferenties of (geïnternaliseerde) restricties gaat (bijvoorbeeld in de vorm van gestolde normen uit het verleden of als product van de reductie van cognitieve dissonantie). Economen treft men veelal in het tweede kamp, maar een open oog voor diversiteit laat de mogelijkheid open dat deels preferenties in het spel zijn.

Voor dit betoog is van belang dat deze beeldvorming wordt weerspiegeld in institutionele arrangementen van de Nederlandse verzorgingsstaat. Zo is de wijze waarop arbeid en zorgtaken worden gecombineerd vanuit de Nederlandse politiek steeds primair gezien als een particulier probleem, een kwestie die speelt in de privé sfeer. Gegeven de rolverdeling tussen mannen en vrouwen - institutioneel verankerd in allerlei kostwinnersvoorzieningen - was het daarmee de facto een probleem van vrouwen. Zij mochten 'best wel' gaan werken, maar bleven tegelijkertijd verantwoordelijk voor de opvoeding van en zorg voor de kinderen en het feit dat het huishouden niet in het honderd liep. Bij deze probleemdefinitie passen ondersteunende arrangementen die vrouwen in de gelegenheid stellen tijd vrij te maken voor de zorgtaken waarvoor zij verantwoordelijk zijn. In eerste instantie gebeurde dat door het kostwinnersloon, later door het faciliteren van deeltijdwerk (nergens ter wereld zo goed geregeld en beschermd als in Nederland) en via (vooral on- of spaarzaam betaalde) verlofregelingen.

Pas in het spoor van het OECD-rapport 'Shaping structural change' (1991) en mede onder invloed van publicaties van de Commissie Toekomstscenario's Herverdeling Onbetaalde Arbeid (1995) en van de Emancipatieraad (1996) kreeg men ook in beleids sfeer oog voor de negatieve externe effecten van de keuze het combinatievraagstuk als een particulier probleem te zien. Een van die negatieve externe effecten, een in uren gemeten lage participatiegraad van vrouwen, manifesteert zich momenteel in alle hevigheid op de krappe arbeidsmarkt. In die arbeidsmarkt komt het organisaties *thans* goed uit het combinatieprobleem van vrouwen serieus te nemen en te investeren in de oplossing ervan (Henkens e.a., 2000). Toch blijft een zeker risico bestaan dat bij een neergaande conjunctuur het oude 'klapstoeltjes'-verhaal weer actueel wordt: als de schaarste op de arbeidsmarkt omslaat in overvloed worden vrouwen bedankt voor de bewezen

diensten en kunnen zij hun biezen pakken of worden in elk geval de huidige faciliteiten om arbeid en zorg te combineren afgebouwd en ingekrompen.

Zowel mannen als vrouwen strijden dus voor c.q. hebben belang bij een beeld en beleid dat hen serieus neemt bij het vervullen van meerdere rollen. Alleen dan kan worden voorkomen dat zij - tegen hun eigen preferenties in - worden gedrukt in een rol die zij niet of op dat moment niet in die mate wensen te vervullen. De mate waarin verschillende rollen op verschillende tijdstippen en volgtijdelijk gecombineerd worden, moet kunnen verschillen en verschilt feitelijk ook steeds meer. Van het beleid wordt dus ruimte gevraagd voor de diversiteit in rollen die mensen gedurende hun levensloop willen, kunnen en moeten spelen.

## 5. Levenslopperspectief

Een kansrijke benadering om ruimte te scheppen voor diversiteit in het beleid vormt het levenslopperspectief. Wat op basis van het eerder geciteerde rapport van Liefbroer en Dykstra over levenslopen kan worden geconcludeerd, is dat voor cohorten geboren na het midden van de 20e eeuw geldt dat a. individuen niet meer alle levensfasen en 'grote gebeurtenissen' in dezelfde volgorde meemaken en b. daardoor, maar ook voor zover levens nog wel parallel verlopen, tussen individuen veel minder synchroniteit bestaat dan vroeger. Elke 'aanbieder' van beleid en daarmee elk beleidsterrein zal dus op een of andere wijze op die diversiteit in de cliëntèle moeten inspelen. Daar kan gemakkelijk het stempel 'maatwerk' worden opgeplakt, maar dat is vooral een open deur en dooddoener. Waar het in het licht van de levensloopbenadering vooral om gaat, is het bewerkstelligen dat keuzes *nu* niet alle keuzes voor *de toekomst* afsluiten. In economische termen gegoten, kan men spreken van het streven naar verminderde padafhankelijkheid. Een bekend voorbeeld is het streven naar behoud van een band met de arbeidsmarkt, ook gedurende de periode dat zorg een belangrijke plaats in het leven inneemt.

Naast het voorkomen van het afsluiten van keuzemogelijkheden gaat het om het vergemakkelijken van de overstap van de ene levensfase en leefsfeer naar de andere. Wat bij het vergemakkelijken van die overstappen een centrale rol speelt, is 'empowerment': het aanreiken van de instrumenten om mensen in staat te stellen zelf een nieuwe positie in hun leven en op respectievelijk ten opzichte van de arbeidsmarkt te kiezen. Enkele voorbeelden daarvan zijn:

- niet aan leeftijd gebonden vormen van studiefinanciering;
- de reeds bestaande, maar zeker en zeker nog te verbeteren, mogelijkheid van waarde-overdracht bij pensioenen (een werknemer krijgt als het ware de opgebouwde rechten in een 'rugzakje' mee). Dit stelt werknemers in staat hun

- loopbaan ook bij een andere werkgever voort te zetten;
- vormen van 'active learning' (onder andere gepropageerd in het kader van de recente vernieuwingen in de bovenbouw van het middelbaar onderwijs). Dit stelt leerlingen/studenten in staat ook na het afronden van de studie zelfstandig en systematisch nieuwe kennis te verwerven en vormt daarmee een instrument ten behoeve van levenslang leren;
  - niet aan een werkgever gekoppelde individuele scholingsrechten bij het opnieuw betreden van de arbeidsmarkt. Deze bieden bijvoorbeeld herintreedsters - ook al behoren zij niet tot de zogeheten probleemgroepen - de kans zich beter op de arbeidsmarkt te oriënteren en daar met meer zelfvertrouwen aan de slag te gaan;
  - het in acht nemen in sociale-zekerheidsregelingen van het *gehele* arbeidsverleden in plaats van uitsluitend het *recente* verleden. Dit biedt mensen meer zekerheid en vergroot hun bereidheid om bijvoorbeeld het 'risico' te nemen om in deeltijd te gaan werken. Op dit punt kan overigens ook gedacht worden aan het koppelen van rechten aan 'maatschappelijk nuttige activiteiten', zoals - in elk geval - zorg;
  - meer aandacht voor en een betere behandeling van wat nu nog aangeduid wordt als 'informele kinderopvang' als belangrijke schakel tussen werken en zorgen voor veel ouders (Remery e.a., 2000);
  - fiscale facilitering van spaar- of hypotheekvormen die mensen in staat stellen hun loopbaan voor enige tijd (bijvoorbeeld uit hoofde van een 'sabbatical' of 'opfrisverlof') te onderbreken; zie ook Bovenberg (2001).

Elk van deze maatregelen draagt bij aan de 'empowerment' van individuele burgers en biedt hen die van positie willen wisselen een handvat om die stap te vergemakkelijken, werkt drempelverlagend, maar dwingt mensen niet in een bepaalde richting. Tegelijkertijd dragen de maatregelen bij aan het levensloopbestendig maken van het beleid op het betreffende terrein: er is ruimte voor laatbloeiers (ook allochtonen, die niet eerder kansen kregen!), ruimte voor wie vroeger kinderen wil of daar pas later aan begint en het verruimt de mogelijkheden om carrière te maken anders dan tussen je dertigste en je veertigste.

## 6. Conclusie

Ontstaat er binnen het arbeidsmarkt- en emancipatiebeleid voldoende ruimte en aandacht voor diversiteit als het beleid op allerlei terreinen levensloopbestendig wordt gemaakt? Neen, want deze operatie vormt weliswaar een noodzakelijke, maar nog geen voldoende voorwaarde. Zonder twijfel is wel sprake van een belangrijke stap voorwaarts. Eerder kwam de noodzaak aan de orde van een

beeld en beleid dat vrouwen en mannen serieus neemt bij het tegelijkertijd vervullen van meerdere, soms concurrerende en in de tijd mogelijk wisselende rollen. Zo'n beeld en zo'n beleid vergt een fundamentele analyse van de genderlading van maatschappelijke instituties en arrangementen om te zien waar die instituties en arrangementen een 'level playing field' voor vrouwen en mannen, respectievelijk voor 'vrouwelijk' en 'mannelijk' gedrag in de weg staan. Gender dient daarbij steeds te worden verbonden met andere relevante maatschappelijke ordeningscriteria om te voorkomen dat aan die ordeningscriteria gerelateerde vormen van onderscheid ongezien zouden blijven.

## Literatuur

- Arrow, K.J., 1973, 'The theory of discrimination', in: O. Ashenfelter & A. Rees (eds.), *Discrimination in labor markets*, Princeton (NJ), pp. 3-33
- Bartlett, R.L. & S.F. Feiner, 1992, 'Balancing the economics curriculum: content, method, and pedagogy', *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 82(2)
- Becker, G., 1957, *The economics of discrimination*, New York: NBER
- Bovenberg, L., 2001, 'Een belaste levensloop', *Economisch Statistische Berichten*, jaargang 86, 23 februari, 171
- Brooks, D., 2000, *Bobo's in Paradise. The new upper class and how they got there*, New York: Simon & Schuster
- Bruggert, F., J.J. Schippers & J.J. Siegers, 2000, 'Wages and market power. The relationship between the labour market and the commodity market', in: B. Hessel, J.J. Schippers & J.J. Siegers (eds.), *The interaction between labour markets and commodity markets. Economic and legal analyses*, Amsterdam: Thela Thesis, 75-104
- Commissie Toekomstscenario's Herverdeling Onbetaalde Arbeid, 1995, *Onbetaalde zorg gelijk verdeeld*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Emancipatieraad, 1996, *Met zorg naar nieuwe zekerheid. Advies over een geëmancipeerd inkomens- en sociale zekerheidsbeleid*, Advies nr. IV/45/96, Den Haag
- Emancipatieraad, 1997, *Van marge naar mainstream*, Rapport 18-ER IV/97
- Grift, Y.K., E.H.M. Mertens, J.J. Schippers & J.J. Siegers, 1995, 'Op weg naar geëmancipeerde arbeidspatronen: een onderzoek naar de voorkeuren voor arbeidstijden van vrouwen en mannen', *Sociaal Maandblad Arbeid*, 50(4), 222-233
- Grift, Y.K. J. Plantenga, J.J. Schippers & J.J. Siegers, 1999, *Arbeid, zorg en beleid: de gedragsreacties van huishoudens*, OSA-publicatie A 165, Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA)
- Groot, L.F.M., J.J. Schippers & J.J. Siegers, 1988, 'The effect of interruptions



- and part-time work on women's wage rates: a test of the variable-intensity model', *De Economist*, no. 2, 220-238
- Henkens, K., C. Remery, J.J. Schippers, J. van Doorne-Huiskes & P. Ekamper, 2000, 'Wat doen werkgevers bij krapte?', *Economisch Statistische Berichten*, jg. 85, 24 november, 960-962
- Kuiper, E., 2001, *"The most valuable of all capital". A gender reading of economic texts*, Dissertatie Universiteit van Amsterdam
- Liefbroer, A.C. & P.A. Dykstra, 2000, *Levenslopen in verandering. Een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970*, Voorstudies en Achtergronden V 107, Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR)
- Lindenberg, S., 1990, 'Homo socio-economicus: the emergence of a general model of man in the social sciences', *Journal of Institutional and Theoretical Economics (JITE)*, 146, 727-748
- McIntosh, P., 1983, *Interactive phases of the curriculum re-vision: a feminist perspective*, Working paper no. 124, Center for Research on Women, Wellesley College
- Mertens, E.H.M., 1998, *Loopbaanonderbrekingen en kinderen: gevolgen voor de beloning van vrouwen*, Dissertatie Universiteit Utrecht
- Mertens, N., J.J. Schippers & J.J. Siegers, 1995, 'Career interruptions and women's life-time earnings', *The European Journal of Women's Studies*, SAGE, 2, 496-491
- Mincer, J. & S.W. Polachek, 1974, 'Family investments in human capital: earnings of women', *Journal of Political Economy*, 82(2), S76-S108
- OECD, 1991, *Shaping structural change. The role of women*, Parijs: OECD
- Phelps, E.S., 1972, 'The statistical theory of racism and sexism', *American Economic Review*, 62, 659-661
- Plantenga, J. & J.J. Schippers, 2000, 'Verkenning van het domein Arbeid, zorg en inkomen', in: *Van vrouwenstrijd naar vanzelfsprekendheid. Meerjarennota Emancipatiebeleid: achtergronddeel*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Remery, C., A. van Doorne-Huiskes, P.A. Dykstra & J.J. Schippers, 2000, *En als oma nu ook een baan heeft? De toekomst van de informele kinderopvang in Nederland*, Den Haag: NIDI, Rapport no. 57
- Schippers, J.J., 1987, *Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen*. Groningen: Wolters-Noordhoff
- Sociaal en Cultureel Planbureau, 2000, *Emancipatiemonitor*, Den Haag
- SZW, 2000, *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- TECENA, 2000a, *Een wereld te winnen*, Den Haag
- TECENA, 2000b, *Emancipatie in de hoofdstroom*, Den Haag
- Winden, F.A.A.M. van, 1981, *On the interaction between state and private sector*, Amsterdam: North-Holland