

Werkgevers en werknemers met zorgtaken

Joop Schippers

Demografische ontwikkelingen leiden ertoe dat werkgevers steeds vaker te maken zullen krijgen met werknemers die hun betaalde werk combineren met zorgtaken. Werknemers zullen in toenemende mate ruimte eisen om die zorgtaken ook op een adequate wijze te kunnen vervullen. Dat stelt werkgevers voor nieuwe uitdagingen in hun personeelsbeleid. In dit artikel worden de eerste uitkomsten gepresenteerd van een enquête onder werkgevers naar hun gedrag en hun opvattingen rond de combinatie van arbeid en zorg.

Demographic developments will confront increasing numbers of employers with the necessity to deal with employees who want to balance work and private life. This faces employers with a series of new challenges in their personnel policies. This article reports on the outcomes of a survey among Dutch employers and their behaviour and opinions with respect to the reconciliation of work and family life.

Inleiding

Werknemers met zorgtaken zijn in opmars. Dat was in 1983 reeds de impliciete conclusie van Hartog en Theeuwes toen zij spraken over de 'onstuitbare opkomst van de werkende gehuwde vrouw in Nederland' (Hartog & Theeuwes 1983). Vrouwen zonder kinderen gingen daarbij voorop. Vooral toen ook steeds meer vrouwen met kinderen de arbeidsmarkt betraden, c.q. op de arbeidsmarkt bleven, was er sprake van een groeiend contingent werknemers dat zich niet uitsluitend richtte op het werk, zoals voltijd werkende mannen traditioneel wel deden, maar ook bij voortduring de zorgtaken in het oog hield. In verreweg de meeste gevallen vertaalde die focus op zorgtaken zich in de combinatie van het moederschap met een deeltijdbaan.

De Emancipatieraad signaleerde in 1996 dat het combineren van betaald werk met zorgtaken en -verantwoordelijkheden in toenemende mate niet alleen een zaak kon blijven van vrouwen (Emancipatieraad 1996). Onder andere demografische ontwikkelingen (minder kinderen per ouder, meer en langer levende ouderen) zouden ertoe leiden dat de werknemer van de toekomst een werknemer met zorgtaken zou zijn. Vanuit het principe dat individuen niet alleen economisch zelfstandig dienen te zijn, maar dat ook zorgzelfstandigheid binnen ieders bereik zou moeten liggen, juichte de Raad deze ontwikkeling van harte toe en riep hij zowel de overheid als werknemers op initiatieven te nemen en arrangementen te ontwikkelen om de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken. Ook op Europees niveau werd in die tijd steeds vaker gesproken in termen van het bevorderen van de work-life balance (Den Dulk 2001).

Zorgtaken steeds meer een zaak van vrouwen én mannen

Hoewel de verschuivingen in tijdbesteding mondjesmaat totstandkomen (SCP/CBS 2006), is vooral de zorg voor jonge kinderen in steeds meer gezinnen een zaak van beide ouders. Vaders met kindertitjes en vaders in de gangen van de crèche zijn in Nederland al lang geen uitzondering meer. Vaak zijn het echter bij de geboorte van een eerste of tweede kind nog steeds uitsluitend de moeders die hun arbeidstijd aanpassen, terwijl veel vaders hun zorgtaken combineren met een voltijdse aanstelling (SCP 2008, Mol 2008). Een kleine groep hoger opgeleide mannen vormt hierop een uitzondering. De toekomst zal leren of het hier een voorhoede betreft, wier gedrag steeds meer navolging zal krijgen.

Een vergelijkbaar verschijnsel zien we ook als het gaat om mantelzorg. Mannen en vrouwen ontlopen elkaar niet veel als het gaat om participatie in mantelzorgtaken. Verschillen zijn er naar het soort mantelzorgtaken en de intensiteit van de participatie, bijvoorbeeld gemeten aan het tijdsbeslag. Vrouwen verrichten vaker 'roostergebonden' taken, die een sterk beslag op hun eigen agenda leggen, terwijl mannen veel vaker die mantelzorgtaken verrichten die zich goed laten combineren met een voltijd baan en bijvoorbeeld tot het weekeinde kunnen worden uitgesteld.

De combinatie van arbeid en zorg als onderzoeksthema

Tegen de achtergrond van het toenemende aantal 'taakcombineerders' kwamen verschillende studies tot stand die de vraag adresseerden welke voorzieningen werkgevers beschikbaar stelden voor werknemers die betaald werk en zorgtaken wilden of moesten combineren en op grond van welke overwegingen zij die voorzieningen al dan niet in het leven riepen. Zo concludeerden Remery et al. (2002) dat werkgevers vooral geneigd waren voorzieningen te creëren voor werknemers die voor de organisatie van belang waren, zoals hoogopgeleide vrouwen, dat zij weinig oog hadden voor en zicht hadden op de verhouding tussen kosten en baten en dat voorzieningen vooral in het leven werden geroepen vanuit het perspectief dat deze bijdroegen aan de tevredenheid van de (eigen) werknemers. Arbeid-zorgfaciliteiten werden nauwelijks ingezet als instrument om meer of beter personeel te werven en evenmin als instrument om 'een moderne uitstraling' of een beeld van 'verantwoord werkgeverschap' te bevorderen. De insteek van dergelijke studies was steeds de vraag: wat gebeurt er in het domein van de betaalde arbeid om het werknemers mogelijk te maken ook hun zorgtaken tot een goed einde te brengen.

Van een vragers- naar een aanbiedersmarkt

Kwantitatieve veranderingen

De laatste jaren zien we een verschuiving optreden in de focus van zowel het onderzoek als de beleidsdiscussies. Onder invloed van de steeds manifester wordende

gevolgen van ontgroening en vergrijzing is de primaire vraag niet langer hoe betaald werk en zorgtaken op een 'prettige' manier met elkaar kunnen worden gecombineerd, maar hoe de inzet op de arbeidsmarkt van met name vrouwen (en ouderen) kan worden vergroot. Die vergrote inzet zou een tegenwicht moeten bieden tegen de dreigende arbeidsmarkttekorten die ontstaan doordat de instroom van jonge generaties onvoldoende compensatie biedt voor de uitstroom van de zogeheten babyboomgeneraties. Een voorproefje van wat dergelijke tekorten kunnen betekenen hebben we reeds gezien tijdens de economische hoogtijdagen rond de eeuwwisseling. Toen hingen winkel aan winkel briefjes achter de ruit met de vraag: 'Wie wordt onze nieuwe collega?' en werden grote acties opgezet om mensen ertoe te bewegen een baan in het onderwijs of de zorg te aanvaarden. Sommige werkgevers moesten orders laten lopen omdat ze de mensen niet hadden om die orders uitgevoerd te krijgen. Onder invloed van ontgroening en vergrijzing dreigen arbeidsmarkttekorten een structureel karakter te krijgen en verandert de arbeidsmarkt van een vragersmarkt in een aanbiedersmarkt (Van Dalen et al. 2007).

In de vragersmarkt van de tweede helft van de 20ste eeuw gold grosso modo dat de wil van werkgevers wet was. Zeker in de jaren zeventig en tachtig konden werkgevers het zich permitteren werknemers 'met een vlekje' zonder veel consideratie van de arbeidsmarkt te verbannen. Gelukkig – vanuit het perspectief van de individuele werknemer – wachtte hem of haar bij de uitgang van de arbeidsmarkt in de meeste gevallen een riante uitkering.

In de aanbiedersmarkt van het eerste kwart van de 21ste eeuw lijken de verhoudingen veranderd. Werkgevers zullen in toenemende mate moeten dingen naar de gunsten van werknemers die ongetwijfeld niet zullen nalaten daarvoor een prijs te vragen in termen van primaire of andere arbeidsvoorwaarden. Voorzover de komende decennia nog sprake is van verdere groei van de arbeidsparticipatie zal deze vooral voor rekening komen van vrouwen, ouderen en allochtonen. Zo zou op grond van demografische ontwikkelingen (uitstroom uit en instroom in de beroepsbevolking) het arbeidsaanbod van 2005 tot 2010 dalen met 132 duizend personen (zie tabel 1). Dit demografische- of compositie-effect wordt echter (meer dan) gecompenseerd door het participatie- of gedragseffect waardoor het arbeidsaanbod met 307 duizend personen groeit. Per saldo resulteert een stijging van het arbeidsaanbod van 2005 tot 2010 van 164 duizend personen. Een groot gedeelte van die stijging is het gevolg van de grotere participatie van met name vrouwen. Werkgevers die zich dat niet of onvoldoende realiseren en zich blijven richten op jongeren, c.q. jonge mannen van autochtone herkomst zullen steeds vaker achter het net vissen (Schippers 2008).

Kwalitatieve veranderingen

Overigens is de demografische samenstelling niet het enige dat verandert in de beroepsbevolking van de toekomst. Die beroepsbevolking is steeds beter opgeleid

Tabel 1
De ontwikkeling van het arbeidsaanbod, 2005–2030

	2005	2010	2020	2030
	%			
Arbeidsparticipatie (20–64 jaar)	72	73	76	75
	<i>x 1 000</i>			
Arbeidsaanbod	7 222	7 386	7 430	7 063
Verandering t.o.v. 2005		164	208	–159
w.v.				
demografisch effect		–132	–339	–639
participatie-effect		307	585	488
w.v.				
mannen 20–54 jaar		54	76	58
mannen 55–64 jaar		21	51	47
vrouwen 20–54 jaar		121	172	123
vrouwen 55–64 jaar		111	286	260

Bron: Centraal Planbureau (2005). Arbeidsaanbod tot 2050: een beleidsneutraal scenario, Memorandum 134, Den Haag: Centraal Planbureau.

– gemiddeld laagopgeleide cohorten werknemers maken geleidelijk aan plaats voor gemiddeld hoger opgeleide cohorten –, geïndividualiseerd en geëmancipeerd. Deze veranderingen impliceren ook veranderingen in de ambities van werknemers. ‘Mijn kinderen hebben er niets van gemerkt’, het veelzeggende motto dat Marjolein Morée in 1992 als titel koos voor het onderzoek dat beschreef hoe moeders in de jaren vijftig en zestig hun betaalde werk combineerden met hun taak als moeder en huisvrouw, heeft reeds lang afgedaan (Morée 1992).

Vrouwen hebben in toenemende mate ambities op het terrein van betaald werk. Niet voor niets hebben zij een deugdelijke opleiding gevolgd en de opgedane kennis en vaardigheden willen zij in de beroepspraktijk verder tot ontwikkeling brengen. Maar behalve een goede werknemer en *professional* willen zij ook een goede ouder, een goede partner en een betrokken burger zijn, participeren in culturele activiteiten en van tijd tot tijd de natuur in. Het omgekeerde zien we bij een groeiend aantal mannen die ook hun ambities als vader hebben. Die veelheid aan ambities steken zij niet onder stoelen of banken en het feit dat het realiseren van al die ambities ook tijd kost, betekent dat zij niet automatisch altijd prioriteit aan het werk kunnen of willen geven. Weliswaar speelt betaald werk een rol in het leven van een groter aandeel van de bevolking dan we ooit in de moderne samenleving hebben gezien. Die rol is echter – ook voor voltijd werkenden – lang niet altijd exclusief de hoofdrol.

Nieuwe uitdagingen voor werkgevers

Deze kwalitatieve en kwantitatieve veranderingen op de arbeidsmarkt bepalen de achtergrond waartegen in het huidige tijdsgewricht kwesties rond arbeid en zorg moeten worden geregeld. De snelheid van de ontwikkelingen wordt wellicht het meest treffend geïllustreerd met de overweldigende groei van de kinder- en buitenschoolse opvang. In het eerder geciteerde onderzoek van Remery et al. was kinderopvang nog één van de hoofdzaken die werkgevers voor hun werknemers konden regelen. Inmiddels is kinder- en buitenschoolse opvang nauwelijks meer een kwestie tussen werkgevers en werknemers.

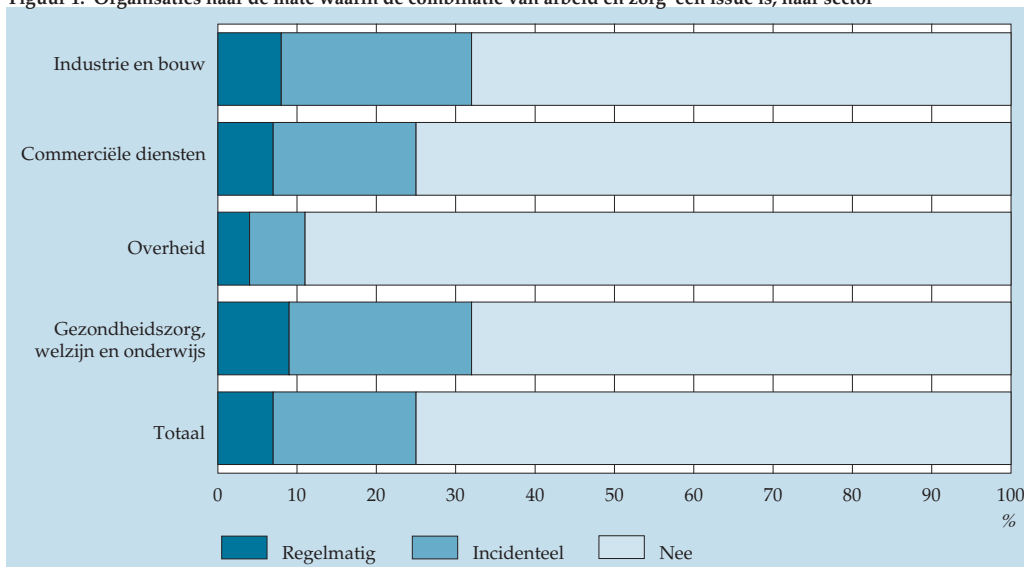
Werkgevers staan als gevolg van al deze ontwikkelingen voor nieuwe uitdagingen in hun personeels- en organisatiebeleid. Deze vormden het onderwerp van een enquête die begin 2008 vanuit de Universiteit Utrecht is uitgezet onder 3 950 organisaties uit de profit- en non-profitsector. De eerste, voorlopige analyses die hier worden gepresenteerd, hebben betrekking op een aantal van 678 geretourneerde ingevulde schriftelijke vragenlijsten. Dit impliceert een respons van 17 procent. Hier wordt alleen gerapporteerd over onderwerpen die te maken hebben met de combinatie van arbeid en zorg. Andere thema's die in de enquête aan de orde kwamen, betroffen onder andere de positie van oudere werknemers, leeftijdsbewust personeelsbeleid en wervingsgedrag van werkgevers. De enquête bestond uit een combinatie van gesloten vragen en stellingen waarover het oordeel werd gevraagd, en waaraan 'eigen' antwoorden konden worden toegevoegd.

Een eerste vraag betreft de mate waarin de combinatie van arbeid en zorg binnen de organisatie een issue is, om wat voor reden ook. In een kwart van de organisaties is dat niet het geval. In nog een kwart is dat duidelijk het geval en bij de helft van de organisaties is dat enigszins het geval.

Tussen de onderscheiden, brede sectoren industrie en bouw, commerciële dienstverlening (inclusief transport, handel en horeca), de overheid en de sector zorg, welzijn en onderwijs bestaan aanzienlijke verschillen in de mate waarin het thema een punt van discussie is (zie figuur 1). Bij de overheid en in de sector zorg, welzijn en onderwijs speelt het thema veel meer dan in de andere sectoren. Dat kan als oorzaak hebben dat er in die sectoren (verhoudingsgewijs) veel vrouwen werken. De causaliteit kan overigens ook in omgekeerde richting liggen: omdat arbeid en zorg in de genoemde sectoren een issue is, zijn die sectoren (traditioneel) ook aantrekkelijk voor werknemers die betaald werk en zorg willen combineren (Román & Schippers 2008).

De volgende vraag is dan hoe bepaalde onderwerpen in de discussie over arbeid en zorg spelen. We hebben daarbij in de eerste plaats gevraagd naar de door werkgevers gesignaleerde consequenties van het feit dat steeds meer werknemers betaald werk met zorg combineren.

Figuur 1. Organisaties naar de mate waarin de combinatie van arbeid en zorg een issue is, naar sector



Bron: UU - Werkgeversonderzoek 2008.

Tabel 2 laat zien dat de hoge kosten van de vervanging van verlofgangers het vaakst wordt genoemd als gepercipieerd gevolg van de combinatie van arbeid en zorg. Allerlei andere mogelijke gevolgen worden door ruime meerderheden van werkgevers niet gepercipieerd.

Tabel 2
De door werkgevers gepercipieerde gevolgen van de combinatie van arbeid en zorg

	(Vrijwel) niet	Enigszins	In sterke mate
	%		
Hoger ziekteverzuim door zwaardere belasting	62,2	34,3	3,5
Lagere productiviteit door zwaardere belasting	73,7	25,2	1,1
Hoge kosten a.g.v. vervanging verlofgangers	51,7	40,1	8,2
Minder betrokken werknemers	71,4	27,4	1,2
Meer spanningen tussen groepen werknemers	83,8	15,7	0,5
Meer variatie in personeelsbestand die aansluit bij wensen cliënten	71,9	24,7	3,4

Bron: UU - Werkgeversonderzoek 2008.

Ondertussen zijn binnen tal van organisaties allerlei arrangementen in het leven geroepen die het combineren van betaald werk en zorgtaken moeten faciliteren. Soms liggen hieraan cao-afspraken ten grondslag, soms gaat het om organisatiespecifieke regelingen. In sommige organisaties gaat het om aangepaste arbeidstijden

of de mogelijkheid arbeidstijden aan te passen. Elders betreft het (bovenwettelijke) verlofregelingen. Een enkele werkgever biedt 'gemaksdiensten' aan en anderen bieden de mogelijkheid tot telewerken. Welke opbrengsten zien werkgevers van dergelijke arrangementen?

Tabel 3 geeft een overzicht van de opvattingen van werkgevers. Evenals in het eerder geciteerde onderzoek uit 2002 zien werkgevers de opbrengsten vooral in termen van een hogere arbeidssatisfactie van hun personeel. Meer dan toen wordt nu ook verwezen naar een grotere aantrekkingskracht van de organisatie voor potentiële werknemers. Ook de andere voorgelegde factoren spelen enigszins een rol. Ook hier werden nauwelijks andere 'opbrengsten' door werkgevers genoemd.

Tabel 3
De opbrengsten van arbeid-zorgarrangementen volgens de werkgevers

	(Vrijwel) niet	Enigszins	In sterke mate
	%		
Lager ziekteverzuim	48,1	40,8	11,1
Hogere productiviteit	54,7	38,0	7,3
Lager personeelsverloop	45,7	38,4	15,9
Hogere arbeidssatisfactie medewerkers	28,9	44,4	26,7
Grotere aantrekkingskracht op potentiële werknemers	38,0	41,2	20,8

Bron: UU - Werkgeversonderzoek 2008.

Sprekend over opbrengsten van arbeid-zorgarrangementen en -faciliteiten is het opvallend om te constateren dat weinig organisaties ook daadwerkelijk een kosten-batenanalyse van dergelijke arrangementen maken. Slechts een paar procent van de organisaties in Nederland doet dat regelmatig, de overgrote meerderheid (75 procent) van de organisaties doet dat nooit. Vooral bij de overheid lijken werkgevers het motto te huldigen 'doe wel en zie niet om'. Nog geen vier procent van de organisaties evalueert de kosten en baten van arbeid-zorgarrangementen.

Voor de toekomst zijn niet alleen het gedrag en de ervaringen van werkgevers relevant, maar ook hun opvattingen over een aantal kwesties rond de combinatie van arbeid en zorg en daaraan gerelateerde beleidsvragen. Daarom is werkgevers gevraagd op een aantal stellingen te reageren (tabel 4).

Meer dan driekwart van de werkgevers onderschrijft de stelling dat de organisatie waarde hecht aan een goede balans tussen het werk en het privé-leven van de mede-

werkers. Opvallend is voorts het percentage van 75 procent van de werkgevers dat bevestigt dat het opnemen van ouderschapsverlof geen invloed heeft op de carrière-mogelijkheden binnen de organisatie. Nog geen tien procent is het met deze stelling oneens. Dat mannen zich in toenemende mate als taakcombineerders zouden manifesteren wordt door 28 procent van de werkgevers onderschreven; 45 procent neemt dat verschijnsel echter niet waar. Verdere uitbreiding en aankleding van de levensloopregeling kan op iets meer tegen- dan voorstanders rekenen.

Tabel 4
Opvattingen van werkgevers over een aantal stellingen

	(Helemaal) oneens	(Helemaal) eens
	%	
De vele wettelijke verlofmogelijkheden brengt continuïteit in gevaar	43,6	32,5
Steeds meer mannen geven aan arbeid en zorg te willen combineren	44,9	28,0
Opnemen ouderschapsverlof heeft bij ons geen invloed op carrière	9,3	74,5
Speciale maatregelen voor werknemers met kinderen leiden bij anderen tot scheve gezichten	41,8	32,7
Ons bedrijf hecht waarde aan goede work-life balance	3,4	77,1
De levensloopregeling zou verder moeten worden uitgewerkt en aangekleed	39,9	32,0
Combinatie werk-privé is standaardonderdeel bij functionerings-gesprekken	32,3	40,0

Bron: UU - Werkgeversonderzoek.

Zoals hiervoor al is geconstateerd, zullen werkgevers de komende jaren in toenemende mate zijn aangewezen op vrouwen als bron van extra arbeidskracht. Ook beleidsmatig heeft de arbeidsparticipatie van vrouwen, en met name het streven hen meer uren te laten werken, een hoge prioriteit. Dit blijkt onder andere ook uit de instelling van de Commissie bevordering arbeidsparticipatie (Commissie Bakker) en de instelling in maart 2008 van de Taskforce DeeltijdPlus.

We vroegen werkgevers daarom rechtstreeks wat zij voor maatregelen nemen of overwegen om te stimuleren dat werknemers meer uren gaan werken. De resultaten zijn weergegeven in tabel 5.

Momenteel ligt de prioriteit bij werkgevers nog bij flexibele arbeidstijden (zowel roostering als begin- en eindtijden). Bij de maatregelen die worden overwogen scoort vooral het implementeren van een telewerkregeling hoog. Nu kent bijna 19 procent van de organisaties zo'n regeling. Een gecomprimeerde werkweek is al mogelijk bij ruim een derde van de organisaties in Nederland. Nog eens bijna een derde overweegt de introductie van de mogelijkheid hiertoe.

'Ouder-' c.q. 'moedercontracten', contracten die ouders een baan bieden voor een beperkt aantal uren die min of meer samenvallen met de schooltijden van hun

kinderen en nu nog voornamelijk zijn te vinden in de sector zorg, welzijn en onderwijs, lijken aan een opmars bezig: de introductie ervan wordt door een derde van de organisaties overwogen. Een meerderheid van 54 procent van de werkgevers ziet er echter niets in. Ook hier hebben we werkgevers uitdrukkelijk de mogelijkheid geboden zelf andere maatregelen aan te dragen. Dat leverde enkele varianten op de gesuggereerde maatregelen op, maar geen ideeën om het bij de bevordering van de urenparticipatie over een heel andere boeg te gooien.

Tabel 5
Maatregelen die werkgevers nemen of overwegen om te stimuleren dat werknemers meer uren gaan werken

	Momenteel toegepast	Zal worden overwogen	Wordt niet overwogen
	%		
Telewerkregeling	18,9	39,7	41,3
Gecomprimeerde werkweek (bijv. 4 x 9 uur)	37,8	30,5	31,7
Flexibele roostering voltijdbanen	52,4	27,6	20,0
Oudercontract (ook wel 'moedercontract')	12,1	33,8	54,0
Werken in flexibele shifts	21,9	31,5	46,6
Flexibele begin- en eindtijden	58,8	21,9	19,2

Bron: UU - Werkgeversonderzoek.

Conclusies

Werknemers met zorgtaken vormen in toenemende mate een realiteit op de Nederlandse arbeidsmarkt. Werkgevers lijken zich – sterker nog dan rond de eeuwwisseling – aan deze realiteit te hebben aangepast. De noodzaak werknemers op dit terrein te faciliteren lijkt in toenemende mate een fact of life. Werkgevers ervaren geen ernstige problemen van zorgende werknemers, maar ook over de opbrengsten van arbeid-zorgarrangementen oordelen zij betrekkelijk terughoudend. Voorzover zij voordelen zien, liggen die met name in de sfeer van de tevredenheid van het eigen personeel en enigszins op het punt van de aantrekkelijkheid van hun organisatie voor nieuwe werknemers. Overigens worden de kosten en baten van arbeid-zorgregelingen slechts door zeven procent van de werkgevers regelmatig geëvalueerd. In dit beeld past ook de opvatting van driekwart van de werkgevers dat het opnemen van ouderschapsverlof geen negatieve consequenties zou hebben voor de loopbaan.

Om werknemers in de gelegenheid te stellen meer uren te werken, hebben werkgevers tot dusver vooral gekozen voor flexibilisering van de arbeidstijden (roosters en begin- en eindtijden). Voor de toekomst overweegt een aanzienlijke groep ook flexibilisering van de plaats waar het werk wordt verricht in de vorm van de intro-

ductie van een telewerkregeling. Ook 'ouder-', c.q. 'moedercontracten' lijken in opmars, hoewel de helft van de werkgevers daar weinig in ziet.

Al met al vormen deze bij organisaties verzamelde gegevens, zowel waar het feitelijke informatie betreft over het gedrag van werkgevers als waar het gaat om hun opvattingen en meningen, een belangrijke aanvulling op alle analyses die betrekking hebben op het gedrag van werknemers. Juist in beleidsdiscussies over emancipatie en de bevordering van de arbeidsparticipatie, c.q. het urenaantal van vrouwen gaat het niet alleen om het gedrag en de wensen van (vrouwelijke) werknemers, maar ook over het gedrag en de opvattingen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Het is immers via de wisselwerking van vraag en aanbod dat de feitelijke arbeidsmarktuitkomsten vorm krijgen.

Literatuur

Dalen, H. van, K. Henkens & J. Schippers (2007). Oudere werknemers door de lens van de werkgever. NIDI-rapport 74. Den Haag, Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut.

Den Dulk, L. (2001). Work-family arrangements in organisations. A cross-national study in the Netherlands. Italy, the United Kingdom and Sweden. Amsterdam, Rozenberg.

Emancipatieraad (1996). Met zorg naar nieuwe zekerheid. Advies IV/45/96. Den Haag, Emancipatieraad.

Hartog, J. & J.J.M. Theeuwes (1983). De onstuitbare opkomst van de werkende gehuwde vrouw in Nederland. *Economisch Statistische Berichten*, 3435 (68), 1152-1157.

Mol, M. (2008). Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouders. In: CBS, *Sociaaleconomische trends*, 1e kwartaal 2008, pp. 11-16.

Morée, M. (1992). 'Mijn kinderen hebben er niets van gemerkt'. Buitenshuis werkende moeders tussen 1950 en nu. Utrecht, Jan van Arkel.

Remery, C., A. van Doorne-Huiskes & J. Schippers (2002). Zorg als arbeidsmarktgegeven: werkgevers aan zet. Rapport A188, Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.

Román, A.A. & J. Schippers (2008). The competitive edge. Rapport A231, Tilburg, OSA, Institute for Labour Studies.

Schippers, J. (2008). Werkgevers in een krappe arbeidsmarkt. *Economisch Statistische Berichten*, 4533S (93), 16–21.

SCP (2008). *Nederland deeltijdland*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

SCP/CBS (2006). *Emancipatiemonitor 2006*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau/Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.